

4745

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI

KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİNDE  
İŞKAZALARI

Bahattin TAYLAN  
Yüksek Lisans Tezi

Tez Yöneticisi  
Doç.Dr.Alpay ATAOL

İZMİR  
1988

BABAN VE ANNE'E  
ŞUKRANLARIMLA...



## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
GİRİŞ .....	I-II
BÖLÜM 1	
KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİ	
KISIM 1	
KÜÇÜK SANAYİ KAVRAMLARI	
A. KÜÇÜK SANAYİ ÖLÇÜTLERİ .....	4
1. KÜÇÜK SANAYİNİN NİTEL ÖLÇÜTLERİ .....	6
2. KÜÇÜK SANAYİNİN NİCEL ÖLÇÜTLERİ .....	7
B. KÜÇÜK SANAYİ TÜRLERİ .....	9
C. KÜÇÜK SANAYİNİN KURULUŞ NEDENLERİ, AMAÇLARI VE HUKUKİ YAPILARI .....	13
1. KURULUŞ NEDENLERİ VE AMAÇLARI .....	13
2. HUKUKİ YAPILARI .....	15
D. KÜÇÜK SANAYİNİN ÜSTÜN VE SAKINCALI YÖNLERİ .....	16
KISIM 2	
KÜÇÜK SANAYİNİN DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DEKİ YERİ	
A. KÜÇÜK SANAYİNİN DÜNYA'DAKİ YERİ .....	20
B. TÜRKİYE'DE KÜÇÜK SANAYİ .....	23
BÖLÜM II	
İŞ KAZALARI	
KISIM 3	
İŞ KAZASI KAVRAMI	
A. İŞ KAZASI TANIMLARI .....	27
B. İŞ KAZASI VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ .....	29
C. İŞ KAZASININ HUKUKİ YÖNÜ .....	31
D. İŞ KAZASININ NEDENLERİ .....	36
1. DOĞAL ŞARTLAR .....	37
a) Gürültü .....	37
2. ÇEVRESEL ŞARTLAR .....	39
a) Yetersiz Aydınlatma ve Isı .....	39
b) Zehirli Maddeler .....	42

	<u>Sayfa No</u>
c. Demografik Etkenler.....	44
3. KİŞİSEL ŞARTLAR .....	45
a) Beslenme Bozukluğu, Alkolizm ve Sigara Kullanımı..	45
b) Yorgunluk Faktörü .....	46
c) İşgörenin Psikolojik Durumu .....	47
d) Eğitim .....	50
4. DİĞER ETKENLER .....	52
a) Zamana ve Çalışma Düzenine Göre Kazalar .....	52
b) Örgüt İklimi .....	52
E. İŞKAZALARINDAN KORUNMA YOLLARI .....	53

KISIM 4

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞKAZALARI

A. DÜNYA'DA İŞKAZALARININ GÖRÜNÜMÜ .....	55
B. TÜRKİYE'DE İŞKAZALARI .....	59

BÖLÜM III

64-117

İZMİR KUNDURA İMALATHANELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

KISIM 5

ARAŞTIRMA KAPSAMININ TANITIMI

KISIM 6

İŞLEVSEL ÇOĞULCU YAKLAŞIM .....	69
---------------------------------	----

KISIM 7

KÜÇÜK SANAYİ VE İŞ KAZASININ KAVRAMSALLAŞTIRILMASI .....	70
--	----

KISIM 8

KURAMSAL MODEL VE HİPOTEZLER

A. KURAMSAL MODELİN TANIMI .....	75
B. HİPOTEZLER .....	81
1. Hipotez: .....	81
1.1. Alt Hipotez .....	82
1.2. Alt Hipotez:.....	82
1.3. Alt Hipotez:.....	82
2. Hipotez .....	83
2.1. Alt Hipotez .....	83
2.2. Alt Hipotez .....	83

2.3. Alt Hipotez .....	83
------------------------	----

KISIM 9

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

A. ÖRNEKLEM SECİMİ .....	84
B. UYGULAMA .....	85
C. BİLGİ TOPLAMA ARACININ TANITIMI .....	86
D. İSTATİSTİKSEL İŞLEMLER .....	87

KISIM 10

BULGULAR

A.1 HİPOTEZ BÜTÜNÜ VE BULGULAR .....	89
1.1. ALT HİPOTEZ YORUMU .....	89
1.2. ALT HİPOTEZ YORUMU .....	96
1.3. ALT HİPOTEZ YORUMU .....	101
B.2. HİPOTEZ BÜTÜNÜ VE BULGULAR .....	104
2.1. ALT HİPOTEZ YORUMU .....	104
2.2. ALT HİPOTEZ YORUMU .....	109
2.3. alt HİPOTEZ YORUMU .....	111

KISIM 11

SONUÇ VE ÖNERİLER .....	118
YARARLANILAN KAYNAKLAR .....	122
EKLER	

TABLolar

	<u>Sayfa No</u>
2-1. ÜLKELERE GÖRE KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİNİN VE BURADA ÇALIŞANLARIN DAĞILIMI .....	22
2-2. TÜRKİYE'DE BÜYÜK VE KÜÇÜK İŞLETMELERİN DURUMU(İMALAT)..	23
3-1. KİŞİSEL VE ÇEVRESEL BAĞLI KAZA OLUŞUMU VE SONUÇLARI....	29
3-2. KAZA OLUŞMA GRAFİĞİ .....	41
3-3. ISIYA BAĞLI OLARAK İŞKAZALARININ ARTIŞI VE AZALIŞININ GÖRÜNÜMÜ .....	42
3-4. FİZYOLOJİK İŞKAZALARINA YOL AÇAN ETKENLER.....	48
3-5. DÜNYA'DA YETERSİZ VERİLERLE İŞKAZALARI .....	58
3-6. İYİMSER TAHMİN İLE DÜNYA İŞKAZALARI .....	59
3-7. TÜRKİYE'DE İŞKAZASI ORANLARI .....	60
3-8. İŞKAZALARININ KAZA TARİHİNDE İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI İŞGÖREN SAYILARINA GÖRE DAĞILIŞI .....	62
3-9. YILLARA GÖRE İŞKAZALARI VE SİGORTALI İŞGÖREN SAYISI...	63
5-1. 1978-1982 DERİ SAYALI AYAKKABI MALİYETİNDE YILLAR İTİBARIYLA ARTIŞLAR .....	68
5-2. YURTIÇI AYAKKABI ÜRETİMİ .....	68
8-1. SİSTEMDEKİ GİRDİ SÜREÇ-ÇIKTI-GERİ BİLDİRİM GÖRÜNÜMÜ...	78
10-1. KUNDURA İMALATHANELERİNİN ÜRETİM SİSTEMİ İLE YASAL GÖRÜNÜMÜ .....	90
10-2. KUNDURA İMALATHANELERİNİN HİYERARŞİK YAPISI .....	91
10-3. KUNDURA İMALATHANELERİNDE ÇALIŞAN SAYISI.....	92
10-4. KUNDURA İMALATHANELERİNDE ALINAN TEDBİR GÖRÜNÜMÜ .....	93
10-5. KUNDURA İMALATHANELERİNİN (ÖZEL SEKTÖRÜN) İŞKAZALARI ve İŞGÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TOPLANTIYA KATILIM GÖRÜNÜMÜ .....	96
10-6. KUNDURA İMALATHANELERİNİN SANAYİDE RENKLERİN KULLANIMI İLE İŞGÜVENLİĞİ BİLGİ DÜZEYİ ÖLÇÜMÜ .....	97
10-7. KUNDURA İMALATHANELERİNDE (MODERN GELENEKSEL) EĞİTİM DÜZEYİ .....	99
10-8. KUNDURA İMALATHANELERİNDE DEVLETİN KONTROL DENETİMİ...	100
10-9. AYAKKABI İMALATHANELERİNDE İŞKAZASI NEDENLERİ .....	102

	<u>Sayfa No</u>
10-10. AYAKKABI İMALATHANELERİNDE İŞKAZASI SONUCU KAYBOLAN ZAMAN .....	103
10-11. KUNDURA İMALATHANELERİNDE İMALAT SAFHASINDA İŞGÖ- RENİN DURUMU .....	104
10-12. ALET/MAKİNANIN SATIN ALINDIĞI YIL VE KUNDURA İMALATHANELERİ .....	106
10-13. KULLANILAN ALET/MAKİNANIN YENİ OLMASI VE İMALATHANELER .....	107
10-14. KUNDURA İMALATHANELERİNDE İŞKAZASINA UĞRAMA SEBEPLERİ .....	108
10-15. KUNDURA İMALATHANELERİNDE İŞVEREN DENETİMİ VE KORUYUCU MALZEME KULLANIMI .....	110
10-16. KUNDURA İMALATHANELERİNDE İŞ KAZASI OLUŞMA SIKLIĞI	111
10-17. KUNDURA İMALATHANELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞKAZASI SONUCU VÜCUT ORGANLARINDAKİ HASAR GÖRÜNÜMÜ .....	112

## GİRİŞ

Bu çalışmada genel anlamıyla küçük sanayiler olarak adlandırılan üretim birimlerinde oluşan işkazaları üzerinde durulmakta, küçük sanayi işyerlerinde gerçekleşen işkazalarının çevre, örgüt ve bireyin dünya sılla ilişkileri konu edilmektedir.

Bilim ve teknikteki ilerlemeler ve bunların sanayi faaliyetinde yol açtığı gelişmeler özellikle 18. yüzyıldan itibaren başdöndürücü bir hız kazanmış, teknik buluşların üretimde kullanılan aletlere tatbik edilmesiyle emek/sermaye bileşkeninde sermayenin ağırlık kazanmasıyla üretim miktarı artmıştır. Sanayi devrimi üretim sürecinde sermaye ve teknoloji faktörünün öneminin ve üretim miktarının artmasıyla sınırlı kalmamıştır. Bu dönem kendine özgü bir örgütlenme biçimi olan fabrikaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu örgütlenme ise kârın ve verimliliğin maksimizasyonunu hedefleyen ekonomiklik ile teknik verimlilik ilkelerinin yaygınlaşması; teknik iş bölümü ve uzmanlaşmanın artması, üretimde farklılaşmalar, modernleşme gibi ekonomik ve toplumsal düzeyde, izleri günümüze değin uzanan bir dizi oluşumun ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Ancak, sanayideki bu oluşum. Örgütsel düzeyde küçük sanayiler olarak adlandırılan ve üretim miktarı sınırlı; sermaye ve teknolojiden çok emeğe dayanan; sipariş üzerine çalışmanın hakim olduğu; iş bölümünün ve uzmanlaşmanın önemli görüldüğü bir durumu yansıtmaktadır. Toplumsal düzeyde ise bu oluşum çalışan kişiler arasındaki ilişkilerin biçim ve içeriğinin değişmesinde belirleyici ve etkileyici bir niteliğe sahip bulunmaktadır. Endüstrileşme hareketinin gelişmesi üretim birimlerinin gerek sanayileşmiş gerek sanayileşmekte olan toplumlarda varlıklarını sürdürmesini engelleyememiş; hatta yeni küçük sanayilerin ortaya çıkmasını özendirmiştir.

Bu araştırma çalışmasında, PERSONEL YÖNETİMİ işlev ve faaliyetleri içerisinde yer alan "Sağlık ve Güvenlik Yönetimi"nden hareket ederek endüstriyel gelişim içinde işgörenlerin fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle ilgilenilmiştir. Geleneksel yapıdaki işyerleri yeni ilişkiler düzeninde fiziksel ve psiko-sosyal etmenlerin yeterince ele



alınmaması nedeniyle işlevlerini daha sonrada yapısal varlıklarını yitirirler; işyerleri iş hayatında yeni ilişkiler düzeniyle uyum sağlayabildikleri ölçüde büyük sanayileri tamamlayan, varlığını endüstrileşmenin gelişimine borçlu olan modern küçük sanayileri doğurmaktadır.

İşte bu çalışma; küçük sanayi işyerleri sınıflandırılmasında yer alan imalathanelerin (gelenekçi ve modern) gerçekleştirdikleri faaliyetler sırasında, işkazalarının etkilerini ve alınabilecek önlemleri açıklamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu amaca yönelik veriler, İzmir kentindeki küçük sanayi işyerlerinden, kundura imalathanelerinden seçilen bir örneklem üzerinde yapılan alan araştırmasından elde edilmiştir. İşlevsel-çoğulcu analizin kullanılmasıyla oluşturulan kuramsal model esas alınarak hazırlanan hipotezlere göre araştırma yapılmıştır. Böylelikle işkazalarının gelenekçi, modern küçük sanayi işletmelerindeki tutum değişiklikleri, kuramsal bir açıklamayla sunulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Bölüm 1'de küçük sanayiler olarak adlandırılan üretim birimlerinin tanımlanması, sınıflandırılması, Dünya ve Türkiye'deki görünümü üzerinde durulmaktadır.

Bölüm 2'de genel olarak fiziksel ve psiko-sosyal durumlar sonucunda ortaya çıkan işkazası tanımlaması, nedenleri, korunma yöntemleri ile Türkiye ve Dünya görünümü sunulmaktadır.

Bölüm 3'de Kundura Sanayii'nde işkazaları ile ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmanın yaklaşımı, küçük sanayi ve işkazalarının kavramsallaştırılması, kuramsal model ve hipotezleri içeren kavramsal çerçeve ile alan araştırmasına ilişkin açıklamalar ve çalışmanın sınırlamaları yer almaktadır.

Sonuç ve Öneriler kısmında ise; alan araştırmasından elde edilen verilere dayanarak küçük sanayide işkazalarının etkinliği ve nedenleri, kuramsal model ve hipotezler ışığında yorumlanmaktadır.

BÖLÜM I  
KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİ  
KISIM I  
KÜÇÜK SANAYİ KAVRAMLARI

Bu çalışmada küçük sanayi kavramı bütün küçük ölçekli imalat sanayi kuruluşlarını ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Küçük sanayi kavramı Standart Sınai Sınıflandırmalar Listesinde yer alan, bacalı veya bacasız, geleneksel veya modern, el ile veya makine ile işlenmiş ürünlerden birinin imal edildiği, kırsal veya kentsel tüm işyerlerini içermektedir. (1)

Küçük sanayinin tanımı Sanayi ve Ticaret Odaları Kanunu hükümlerine dayandırılmış; çevirici güç kullanmayan imalat işyerlerinde en çok dokuz, çevirici güç kullanan işyerlerinde ise en çok dört işçi çalıştıran ve makina parkı değeri belli bir ölçüyü aşmayan şahıs firmaları küçük sanayi işletmesi sayılmıştır (2). Tanımda "şahıs firmaları" ile alet ve makinaların özel mülkiyet kapsamında olduğu anlaşılmaktadır.

---

(1) ÇELEBİ Nilgün, Aydın'daki Küçük Sanayilerin Sosyolojik Açından İncelenmesi , Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, Yayın no:26, İzmir, 1983, s.3.

Devlet İstatistik Enstitüsü; Yıllık İmalat Sanayi İstatistikleri 1981-1982, Yayın no:1157, Ankara, 1986, s. V-VII arasında; İşyerleri "Uluslararası İktisadi Faaliyet Kolları Sınıflandırılmasının" Türkiye'ye uygulanmış şekline göre tasnif edilmiştir. Ana faaliyetin tespitinde kullanılan işgücü esas alınmıştır. Bu yapılmadığı takdirde üretim değeri en fazla olan faaliyet ana faaliyet olarak kabul edilmiştir. Örneğin işgücü esas alınamamışsa, çalışanlar ana faaliyet olarak değerlendirilemiyorsa, çevirici güç tesisatı kapasitesi ana faaliyet olarak kabul edilmiştir.

(2) V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI ÖNCESİNDE GELİŞMELER 1972-1983 (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler), V. BEŞ YILLIK PLAN DESTEK ÇALIŞMALARI: 1, DPT Yayın, 1985, s. 100

Milli Prodüktivite Merkezi ise küçük sanayinin genel bir tarifini yaparak: Küçük sanayi sermayeden çok işgücü kesafeti olan ve coğrafi bakımdan yaygın küçük çapta sanayi, ev sanayii ve küçük sanat faaliyetlerini kapsayan bir sektördür denilmektedir (3).

Yapılan tanımlamada ev sanayi deyiminin kullanılmasıyla hizmet, küçük imalat ve sanayi sektörleri tanımlarına ek olarak, esnaf ve sanatkâr kavramlarının da açıklanması gerekmektedir: 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununu yeniden düzenleyen 62 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname uyarınca "Esnaf ve Sanatkâr, Tanımı" Kanununun ikinci maddesi ne dayanılarak aynen aşağıya alınmıştır.

"İster gezici olsun, ister bir dükkan veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticareti, sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer gelenek ve teamülüne nazaran taccir niteliğini kazanmasını icabettirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret sicili ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtları gerekmeyen, aynı niteliğe "sermaye unsuru olsun, olmasın" sahip olmakla beraber, ayrıca çalıştığı sanat, meslek ve hizmet kolunda, bilgi, görgü ve ihtisasını değerlendiren hizmet, meslek ve küçük sanat sahipleriyle bunların yanında çalışanlar ve geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimseler.. (4)".

Görülebileceği üzere; çalışması, sermayeden çok işgücüne dayanan ve ancak geçinebilecek kazanç sağlayan sanat ve ticaret sahibi gerçek kişiler esnaf ve sanatkâr sayılmaktadır.

Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu ayrıntılı olarak incelendiğinde, ticaret ve diğer hizmet dallarında çalışanlar, "esnaf" grubunu, imalat anında el emeğine dayalı ara teknoloji kullanan küçük teşebbüs sahipleri ve yanlarında usta, kalfa, çırak olarak çalışanlar ise, "sanatkâr" grubunu oluşturmaktadırlar.

---

(3) MPM ENDÜSTRİ ŞUBESİ, Küçük ve Orta Sanayi İşletmelerin Kredi Problemleri, MPM Yayınları:40, Ankara, 1973, s.3.

(4) ERDOĞANLAR, Necati, Türkiye'de Esnaf ve Küçük Sanatkarlar ve Kredi Problemleri, Ticaret Matbaacılık, İzmir, 1967, s.8.

Ülkemizde Devlet İstatistik Enstitüsü'nün her on yılda bir yaptığı sayım için gerekli olan küçük sanayi ölçütü ise; işyerinde, işyeri sahibi dahil 1-9 elemanın çalışması ve 49 BG ve daha az çevirici gücün kullanıldığı, bir veya birden fazla alet yardımıyla, genellikle siparişe dayalı ve birim imalat teknolojisiyle hammaddelerin işlenip yarımamul veya mamul ürünler haline getirildiği yerlerdir (5).

Daha iyi ifade edebilmek amacıyla, birden fazla küçük sanayi kavramı tanımlaması yapılmaya çalışılmaktadır. Buna ek olarak, küçük sanayii oluşturan bireylerin (esnaf ve sanatkâr) tanımlanması yoluna da gidilmiştir. Çünkü, ülkemizde dört bir yana dağılmış ve küçük işyerleri halinde, yaygın şekilde el tezgahları ile imalat yapan bir esnaf, sanatkârlar topluluğu vardır. Bu topluluk çok sayıda küçük sanayi kollarına ayrılmaktadırlar.

Amerika Birleşik Devletleri'nde küçük sanayi; kendi faaliyet alanında bir hakimiyet kuracak büyüklükte olmaksızın işletilen ve bağımsız mülkiyete konu olan işletme biçiminde tanımlanmıştır (6). Burada dikkat edilecek hususların başında işletme büyüklüğünün belirlenmesinde esas alınacak ölçütlerin ilgili devlet dairelerinin incelenmesine bırakılması ve ölçüm için işçi sayısı ile satış hacminin ele alınması gerektiğinin belirtilmesi gelmektedir. Yine aynı ülke Ticaret Bakanlığı, eğer ölçü olarak işçi sayısı dikkate alınacaksa, bu ölçünün her sanayi kolunun özelliğine göre farklılık arzemesi gerektiğini savunmaktadır (7).

Çeşitli ülkeler, özellikle küçük sanayi için farklı standartlar getirmişlerdir. Hindistan'da sabit sermayesi 500.000 Rubi'nin altında olan işletmeler, Japonya'da 300'den az işçi çalıştıran kuruluşlar, İtalya'da sermaye yatırımlarınının 1.500.000 lîret'i ve toplam personel sayısınının 500'ü geçmediği işletmeler (8) küçük sanayi işletmele

---

(5) DİE, SANAYİ İŞYERLERİ SAYIMI İMALAT SANAYİİ ANKETİ, Ankara, DİE Yayını, 1970, s.5

(6) ÖZ-ALP, Şan, Küçük İşletmeler, EİTİA Yayınları, Ankara, 1971, s.39.

(7) ÖZ-ALP, s. 40

(8) ÖZ-ALP, s. 40

ri kabul edilmiştir. Küçük sanayi işletmeleri tanımlamalarında gözönüne alınan ölçütlerden bazılarında hükümet politikalarına göre çok değişik biçimlerde ele alınmaktadır.

Küçük işletmelerle ilgili tanımların açık olarak yapılması zorunluluğu, özellikle hükümetlerin belirli büyüklükteki kuruluşlara mali ve teknik yardım yapmaya karar verdikleri zaman kendisini göstermektedir. Ülkemizde ise IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile programlarında yer alan tedbirler uyarınca, küçük sanayi tanımı, Bakanlıklararası Komisyon tarafından, Mart 1984 de şöyle verilmektedir: En çok 25 işçi çalıştıran ve makina parkı değeri 80 milyon TL.'yı aşmayan işletmeler küçük sanayi işletmeleri <sup>(9)</sup> olarak belirtilmektedir.

Ancak çeşitli kuruluşlarca yapılan küçük sanayi tanımlamaları arasındaki farklılıklar oldukça fazladır ve uygulamada bu farklılıklar henüz giderilememiş bulunmaktadır.

#### A. KÜÇÜK SANAYİ ÖLÇÜTLERİ

Bilindiği gibi işletmeler, mal ve hizmetlerin üretimini ve/veya pazarlamasını üstlenen birimlerdir <sup>(10)</sup>. Yapılan tanım, büyük, orta, küçük ve cüce işletmeler içinde geçerlidir. Bölüm 1'in girişinde küçük sanayi tanımlamalarına yer verilmişti. Burada da görüldüğü gibi, küçük sanayi tanımlamasının oldukça güç bir işlem olduğu meydandadır. Kavramlar birbiri içine girmiş, bir kavram kargaşası olmuştur. Çünkü; tanımlar zamana, ekonomiye, sektörlere, kişilere ve araştırma sonuçlarına göre değişiklikler göstermektedir. Bu yüzden Bölüm 1'in girişinde kavramlara açıklık kazandırılması amacıyla esnaf, sanatkâr tanımlamalarına da yer verilmişti.

---

( 9 ) V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI ÖNCESİNDE GELİŞMELER 1972-1983, (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler), V. BEŞ YILLIK PLAN DESTEK ÇALIŞMALARI: 1, DPT Yayını, 1985, s.403.

(10) DOĞAN Muammer, İşletme Ekonomisi ve Yönetimi, İzmir, 1986, s.5.

Birleşmiş Milletler Küçük Sanayi Komitesi, sanayi kollarını belirli ölçülere göre tanımlamak gereği üzerinde de durmuştur. Bu komite üye ülkeleri de aşağıda verilecek tanımın benimsenmesi gerektiği savunulmaktadır. Küçük sanayi, genellikle ücretli işçi çalıştırmaktadır. Makine gücünün kullanılmadığı durumlarda herhangi bir birimde elli işçiden fazla bulunmamakta, makineden yararlanıldığında ise bu sayı yirmi işçiyi geçmemektedir <sup>(11)</sup>.

Ülkemizde yapılan tanımlamalarda, küçük sanayi ölçütü olarak; iş gören sayısı; beygir gücü ve varlıklara yatırılan sermaye gibi değerlerin bütünü ele alınmaktadır.

Mantıklı bir tanıma varılmak isteniyorsa; küçük sanayi tanımlaması, işletmelerin büyüklüklerine göre türleştirilmesinde kullanılan kantitatif (nicelik) ve kalitatif (nitelik) özelliklerin bir araya getirilmesiyle ve bir ölçütler bütünü oluşturularak tanımlanmalıdır. Yine de kesin bir küçük sanayi tanımlanmasında bulunmak kavramsal yönden zor olacaktır. Yine de şimdiye kadar ele alınmış tüm kavramlardan hareketle, küçük sanayi ölçütlerinin niceliksel ve niteliksel açılardan incelenmesi konuyu daha da anlaşılabilir hale getirecektir.

Genellikle işletmelerin büyüklüğünü belirlemede kullanılan ölçütler <sup>(12)</sup> tüm genel işletme literatüründe yer almaktadır. İşletmelerin büyüklüğüne göre türleştirilmesinde kullanılan ölçütleri, nicelik ve nitelik belirten ölçütler olmak üzere iki kısımda toplamak mümkündür <sup>(13)</sup>. Doç.Dr.Ali Sait YÜKSEL'in 1969 yılında yayınladığı "Para Bulma ve Kredi İşleri" adlı kitabında işletme büyüklüğünün belirlenmesinde iki grup ölçüt ele alınmaktadır <sup>(14)</sup>. Bunlara sosyolojik ve tek

---

(11) ÖZ-ALP, s.44.

(12) CEMALCILAR İlhan, BAYAR Doğan, AŞKUN İnal, ÖZ-ALP, İşletmecilik Bilgisi, EİTİA. Yayın, No:206, Eskişehir 1979, s.40-86.  
CAN Halil, TUNCER Doğan, AYHAN Doğan Y., İşletme ve Yönetim, Ankara, 1984, s.17.  
AYTEK Bintuğ, İşletme Yönetimi, Ankara, 1980, s.15-16.  
DOĞAN Muammer, s.25-28

(13) CAN Halil, TUNCER Doğan, AYHAN Doğan Y., s.21.

(14) ÖZ-ALP, s.38.

nik ölçütler de denilmektedir. Sosyolojik ölçütün nitel ölçütle, teknik ölçütün ise nicel ölçütle eşlendiği görülmektedir.

### 1. KÜÇÜK SANAYİNİN NİTEL ÖLÇÜTLERİ

Küçük sanayinin en büyük özellikleri niteliksel yönleridir. Aşağıda sıralanan 5 niteliksel özellikten en az üç veya daha fazlasını içeren işletmeler küçük sanayi işletmesi olarak kabul edilmektedir<sup>(15)</sup>.

- a) Yönetim bağımsızdır. Çoğunlukla müteşebbis veya yöneticiler mal sahibidirler. Yönetim, üretim, pazarlama ve finans fonksiyonlarını mal sahibi yürütmeye çalışır.
- b) Sermaye bir kişi ya da küçük bir gruba aittir.
- c) Genellikle buldukları çevrede iş yaparlar. İşveren ve işgörenler aynı bölgede yaşarlar.
- d) Çoğunlukla üretimde bulunan mamul, yarı mamul ve hammadde nin pazarlanması yerel düzeydedir.
- e) Küçük sanayi işletmelerinin içindeki büyüklükleri nispidir. Kendi iş kollarındaki diğer sanayi işletmelerinde karşılaştırılma yapıldığında küçüktürler. Endüstrinin herhangi bir dalında büyük sayılan bir işletme, başka bir iş kolunda küçük işletme sayılabilir.

V. Beş Yıllık Kalkınma Planında<sup>(16)</sup> ise küçük sanayinin iki özelliği şöyle sıralanmaktadır.

- a) Tasarruf eğiliminin yüksek olması, bir üst seviyede organizasyonun ve teknoloji için kullanım kolaylığı sağlar.
- b) Emek yoğun teknoloji kullanıldığından büyük istihdam sağlar.

---

(15) CEYLAN Ali, Küçük İşletmelerin Finansal Yönetimi ve Bursa Bölgesinde Bir Uygulama, Bursa, 1982, s.5

(16) V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI ÖNCESİNDE GELİŞMELER 1972-1983, (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler), V- BEŞ YILLIK PLAN DESTEK ÇALIŞMALARI: 1, DPT Yayını, 1985, s.406.



Küçük ve büyük işletme ayırımının daha detaylı niteliksel ölçütler verilerek çoğalması faydalı olacaktır. Söz konusu niteliksel ölçütleri:

- a) Sermaye ihtiyacı az olduğu için istekli ve dinamik müteşebbisleri yatırıma teşvik eder.
- b) Kararlar tek bir merkezden alınır. Kararları çoğunlukla işletme sahibi verir. Karar alımı çok hızlı ve subjektiftir.
- c) Küçük sanayi örgütlerinin şemalarında alt ve üst yönetim arasındaki uzaklık kısadır. Hemen hemen örgüt şemaları benzer niteliktedir.
- d) Örgüt içinde haberleşme yoğun ve denetim altındadır. Sınırlı da olsa yetki devri söz konusudur.
- e) Personelin değişik departmanlarda çalıştırılması ile personelin tüm departmanlarda uzmanlaşması sağlanmaktadır.
- f) İşgörenler daha uzun süreli çalışırlar. Yani, küçük sanayide çalışan işgören, büyük sanayi iş kollarında çalışan işgörene göre, işini uzaktan yönetmek yerine çalışmayı tercih eder.

## 2. KÜÇÜK SANAYİNİN NİCEL ÖLÇÜTLERİ

İşletmelerin büyüklüğünün kantitatif olarak belirlenmesinde türlü ölçülerden yararlanılmaktadır. Bu ölçütlerin başlıcaları şunlardır.

- a) Çalıştırılan işgören sayısı
- b) Belirli bir süre için ödenen ücret ve aylıklar toplamı
- c) Belirli bir süre harcanan enerji miktarı,
- d) Belirli bir sürede yapılan satış miktarı,
- e) Belirli bir sürede kullanılan hammadde, yarımamul toplamı,
- f) Sermaye düzeyi,
- g) Kullanılan makina gücü ve tezgah sayısı,
- h) Kullanım alanının hacmi (işletmeye göre bu değerlendirme: Örneğin; yatak sayısı koltuk sayısı ya da fırın vb. gibi olabilir).



Tüm dünya ülkelerinde nitel değerlerden çok nicel ilişkilerden yararlanılarak konuya açıklık kazandırılmaya çalışılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri; Küçük İşletmeler Teşkilatı <sup>(17)</sup> yayınlarında ise küçük sanayi işletmeleri, 250 veya daha az işgörene sahip olan işletmelerden denilmektedir. Daha ayrıntılı biçimde, toptancılıkta 5.000.000 dolardan, parakendecilik ve hizmet işletmelerinde ise 1.000.000 dolar dan daha az net satışı olanlar küçük sanayi işletmeleri olarak nitelendirilmektedir.

Ülkemizde de V.Beş Yıllık Kalkınma Planında en çok 25 işçi çalıştıran ve makina parkı değeri 80 milyonu geçmeyen işletmeler biçiminde tanımlamaya gidilmiştir.

Ancak burada dikkate alınması gereken nokta nicel ölçüm yapılırken, nicel ölçüm değerlerinden birkaçının birleştirilmesi. Endeks büyüklük ölçüsünde denilen kombine büyüklük ölçüsünün hesaplanması gereğidir. Çünkü; nicel değerlerin birisiyle ölçüm yapmak, işletme büyüklüğü hakkında gerçekçi bir sonuca ulaşılmasını engellemektedir <sup>(18)</sup>.

Bu nicel ölçümlere dayanarak Milli Prodüktivite Merkezine göre <sup>(19)</sup>: Küçük sanayi işletmeleri kendi el emeğini ve gücünü ortaya koyarak tezgahı başında bilfiil çalışan, işçi sayısı tezgahsız atölyelerde 10 kişiyi bulan, tezgahlı atölyelerde 5 kişi civarında olan, imalattan çok tamir ve onarım işleri yapan, verimli imalatı olmayan atölyeler şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu ana kadar açıklanması yapılan değerlendirme yöntemleri ve zikredilen parasal değerlerin geçerlilikleri, teknoloji, çevre koşullarının değişimi ve enflasyon nedeniyle tartışılabilmektedir.

---

(17) ÖZ-ALP Şan, s.40.

(18) CEMALCILAR İlhan, BAYAR Doğan, AŞKUN İnal C., ÖZ-ALP Şan, s. 81.

(19) MPM, Küçük ve Orta Sanayi İşletmelerinin Kredi Problemleri, MPM Yayınları, No:10 1972, s.12.

## B- KÜÇÜK SANAYİ TÜRLERİ

Küçük sanayi işletmeleri hizmet, ticaret ve imalat konularında çalışırlar. Değişik iş kollarında farklılıklar gösterirler. Başka bir deyişle, her iş kolunda büyüklere kıyasla küçük sayılabilirler ya da küçük işletmeler için konulmuş normlar dışında kalan işletmeler dev büyüklükte işletmeler olabilir.

Küçük sanayi işletmeleri ile ilgili çeşitli sınıflamalar yapılmıştır. Sınıflamalarda büyüklük, kuruluş yeri, üretim araçları, faali yet konusu vb. gibi noktalar değerlendirme unsuru kabul edilebilir.

Bu çalışmada iki ayrı sınıflandırma üzerinde durularak, küçük sanayi işletmeleri konusu aydınlığa kavuşturulmaya çalışılacaktır. Sınıflandırma örneklerinden birincisi Eugene Staley ve Richard Morse'a aitti (20). İkinci örnek ise, G.URAS'ın yaptığı sınıflandırmadır (21).

1. El Sanatları Sistemi (22)
2. Aile gereksinimini karşılayan sistem (23)
3. Aracılı sistem
4. Fabrika sistemi

Staley ve Morse'nin belirttiği ilk iki sistem daha önce tanımlanmıştı. Son iki sistemden birisi olan, Aracılı Sistem (24) konusunda uzman olan bir aracı işveren tarafından gerçekleştirilir. Bu kişi

---

(20) GÜNEYSU Alaettin, Ülkemizdeki Küçük Sanayinin Kalkınmadaki Önemi ve Yaşama Sebepleri, 1985, DPT:338.642, s.6-8

(21) ÇELEBİ Nilgün, s.7-9.

(22) Ev sanayi, ailede bulunan fertlerin hepsi veya bir kısmı tarafından esas veya yardımcı iş olarak yapılan faaliyetlerdir.

URAS Güngör, Türkiye'de Küçük Sanayi ve El Sanatları, Ankara, 1969, s. 11-17.

(23) El Sanatları, Ferdin bilgi ve becerisine dayanan, makine gücüne daha az ihtiyaç gösteren, geleneksel sanat özellikleri taşıyan veya ihtiyaçlarından doğan üretime dönük faaliyetlerdir.

V.Beş Yıllık Plan Destek Çalışmaları: 1, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler (1972-1983), Ocak 1985, Ankara, s.403.

(24) ÇELEBİ Nilgün, s.7.

imal edilmesini istediği mamulle ilgili malzemeyi, çalışanlara çalışanların ya da işyerlerine dağıtarak, yapılacak işi anlatır. Ayrıca ürünün pazarlaması aracı tarafından yapılarak mamüllerin tüketiciye sunumu gerçekleştirilir. Üreticilere ise parça başına bir ücret ödenir. Burada dikkati çekebilecek en önemli nokta üretimin iki alt madde biçiminde ele alınabileceğinin gözlemlenmesidir. Bu nokta üretimin hem ev sanayinde, hemde küçük işletmelerde gerçekleştiriliyor olmasıdır. Fabrika sisteminde ise, işyerinde otomasyonun daha yoğun olması (imalatta kişisel yetenek ve hünerin payında azalma olması) söz konusu olmaktadır.

Staley ve Morse 49 BG ve daha az çevirici gücün yanında sayısı 10 veya 10'dan az olan işgören çalışması koşulunda bu sınıflandırma geçerli olabileceğini belirtmektedirler. Ve oluşturdukları sınıflandırmayı "İş Örgütleri Sistemleri"<sup>(25)</sup> başlığı altında sunulmuştur. (Bakınız Tablo 1-1).

TABLO I-1

E.Staley ve R.Morse'un İŞ ÖRGÜTLERİ SİSTEMLERİ AÇISINDAN KÜÇÜK SANAYİ SINIFLAMASI

Sanayi	El Sanatları Sistemi		Aracılı Sistem		Fabrika Sistemi		
	Ev Çalışmaları (Aile üyelerince evde ya da işyerinde imalat)	Küçük Sanatlar (Aile üyeleri dışında yardımcılarıyla imalat)	Ev Çalışmaları	Küçük İşyerleri	El Hünerli İmalathane	Yarı Otomasyonlu Fabrika	Tam Otomasyonlu Fabrika
Aile Gereksinimleri Karşılanır							

Kaynak: ÇELEBİ Nilgün, Aydın'daki Küçük Sanayilerin Sosyolojik Açısından İncelenmesi, s.6

(25) ÇELEBİ Nilgün, s.5.

Görüldüğü gibi Staley ve Morse (26), ayrı tanımlamalarda bulunmuşlardır. Ancak, aynı yazarlar bunların hepsini (küçük sanayi) adıyla tek bir tanımda birleştirmişlerdir.

Güngör URAS 1969 yılında ülkemiz koşullarına uygun bir sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırma, birinci, ikinci ve üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planlarında kullanılmış, küçük sanayilere ilişkin politikalar buradaki sınıflamadan hareket edilerek tayin edilmeye çalışılmıştır.

Güngör URAS (27) küçük sanayi ile el sanatlarını birbirinden ayırmakta, küçük sanayi tek başına bir sektör, el sanatları da ayrı bir sektör olarak kabul etmekte ve alt kollara ayırmaktadır. Bu sınıflandırma aşağıdaki gibidir:

1. Küçük Sanayi
2. El Sanatları
  - Köy sanatları
  - Ev sanatları
  - El Sanatları
  - Küçük sanatlar<sup>(28)</sup>.

Söz konusu sınıflamada küçük sanayi kavramı Staley ve Morse'-onun fabrika sistemiyle benzerlik göstermekte, yalnızca köy sanatları adı altında ek yapmaktadır. URAS'a göre Köy Sanatları: Asıl işi tarım olan ve tarımsal üretimin özellikleri dolayısıyla geniş ölçüde boş zamanları bulunan kişilerin mevsimlik ya da part-time icra ettikleri küçük veya el sanatlarına denilmektedir. Bu cins sanat faaliyetlerinde, tarımsal hammadde kullanımı şart ve de sanatı icra eyleyenin esas işinin tarım olması, işi yapanın söz konusu sanatı icra etmesi sırasında full-time çalışması dikkat çekici noktalardır.

---

(26) GÜNEYSU Alaettin, s. 7.

(27) URAS Güngör, s. 1-16.

(28) Küçük Sanatlar: Bir ustanın kendi nam ve hesabına, başlı başına kendi mesuliyeti altında, ister evinde, ister seyyar bir şekilde, ya yalnız ya da ailesinden olan veya olmıyan çırak ve kalfalarla birlikte, herhangi bir sanatı piyasa için el emeği ve ihtisas kullanarak yapması ya da kendi mesleki nezareti altında yaptırmasıdır.

ÇELERİ Nilgün, s. 9.

Devlet Planlama Teşkilatı'nın oluşturduğu Beş Yıllık Kalkınma Planlarının ilk üçünde URAS'ın sınıflamasına yer verilmiştir. IV. Beş Yıllık Kalkınma Planında Küçük Sanayi, El Sanatları, Esnaf ve Sanatkâr adı altında üç ana başlık oluşturulmaya çalışılmıştır (29). V. Beş Yıllık Kalkınma Planında ise, Esnaf ve Sanatkârlar ve Küçük Sanayi şeklinde iki ana başlık ele alınarak sınıflandırma maddeler azaltılmaya çalışılmıştı.

Amacımız bu sınıflamaların ışığı altında küçük sanayi işyerleri tanımının kapsayacağı örgütsel özelliklerin bir ifade olanağı olabileceği hakkında daha geniş açısı sağlamaktır. Görüldüğü gibi küçük sanayilerin statik bir sınıflandırmaya almak, değişen çevre ve teknoloji koşulları altında pek mümkün değildir.

Türkiye'de Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Küçük Sanatlar Dairesi 1962 yılında yaptığı bir araştırmada, tüm yurttaki 185 çeşit küçük sanat kolunun mevcut olduğunu tespit etmiştir (30).

1984 yılındaki Birleşmiş Milletler Ekonomik Komisyonu (31), ekonomik faaliyetleri düzenli tutmak ve geniş araştırmalara imkan tanımak amacıyla Uluslararası Standart Sanayi Tasnifi ve İndeksleri hazırlamıştır. Bu standart çalışma içinde ülkelere temel grupları alt gruplara ayırma imkanı tanınmıştır. Sözkonusu standarda göre Devlet İstatistik Enstitüsü işyerleri sayımı yapmaktadır. Birleşmiş Milletler Ekonomik Komisyonuna göre sanayi türleri şöyle incelenmektedir:

- i- Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık,
- ii- Madencilik ve taşocakçılığı,
- iii- İmalat sanayii,

---

(29) DPT, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara, DPT. Yayın, 1972, s. 615.  
V. Beş Yıllık Plan Destek Çalışmaları:1, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler (1972-1983), Ankara, 1985, s. 403.

(30) MPM, Küçük ve Orta Sanayi İşletmelerinin Kredi Problemi, Yayın No: 40, Ankara, 1973, s. 15.

(31) ÖZ-ALP Şan, s. 57-58.

- iv- İnşaat,
- v- Elektrik, havagazı ve sağlık hizmetleri,
- vi- Ticaret,
- vii- Ulaştırma, depolama ve haberleşme,
- viii- Hizmetler
- ix- Tanımlanmamış diğer hizmetler.

Yukarıdaki türler aynı zamanda ülkedeki küçük sanayi içinde sözkonusu olmaktadır.

### C. KÜÇÜK SANAYİNİN KURULUŞ NEDENLERİ, AMAÇLARI VE HUKUKİ YAPILARI

Bir bireyin bir işletme kurup çalıştırmaya başlamasının türlü nedenleri vardır. Aşağıda sayılacak nedenlerin bir ya da bir kaçı, in-sanoğlunu iş hayatına atılmaya zorlar.

#### 1. KURULUŞ NEDENLERİ VE AMAÇLARI (32)

a) Bağımsızlık İsteği: Kuşkusuz insanları işletmeye kurmaya iten en kuvvetli istemdir. Kuran kimsenin kendi kendisinin patronu olması ve birçok insanı emri altında çalıştırma isteğinde kişiyi iş hayatına iten güçlü bir nedendir.

b) Kazanç İsteği: Bir kimse, eğer işletmeye tek başına sahip olursa, işletmenin kârı tamamen kendisine kalır. Riskin karşıtının büyüklüğü burada görülür. Kazancın, zarar olduğu unutulmamalıdır. İş-letme başarısızlığa uğradığında kişi bütün mal varlığını ve gelir kaynağını yitirebilir.

---

(32) DOĞAN Muammer, s. 12-13

CEMALCILAR İlhan, BAYAR Doğan, AŞKUN İnal C., ÖZ-ALP Şan, s. 37-38.

CAN Halil, TUNCER Doğan, AYHAN Doğan Y., s. 43-44.

CAN Halil, TECER Meral, İşletme Yönetimi, TODAİE Yayını, Yayın No:169, Ankara 1978, s. 15

ÜNİER Nurel, Sanayi Sistemleri ve Küçük Sanayi, İzmir, 1986, s.56-60.

c) Sosyal Saygınlık: BAğımsız bir işadami olarak, toplumdan göreceğini umduğu saygıdır. Toplumun kendisine göstereceği yakınlık, kişinin bazı gereksinimlerini doyuma ulaştıracaktır.

d) Başka Seçenek Yokluğu ve Miras: Genellikle insanlar isteklerine uygun bir iş bulmayı başaramazlar. Bu durum iktisadi güçlükler, ya da tamamen sosyal faktörlerin etkisiyle ortaya çıkar. Bu gibi sınırlamalar içerisinde insanoglunun hayatını kazanmak için başvurabileceği tek yol, kendi adına bir işletme kurup çalıştırması olabilir. Çoğu kez, bir kişi tarafından kurulmuş işletme, o işletmeyi kuranın çocukları ya da akrabaları tarafından tamamen ya da kısmen sahip olunarak işletilir. Burada, girişimcinin miras konusundaki en önemli amacında: Eş veya çocuklarına bir iş ve gelir temin etme arzusudur.

e) Kişide Bir Düşüncenin veya Bir Varlığın İşlenmesi: Bir düşüncesi ya da belirli miktarda mal varlığı olan kimse gelecekte zengin olma, mesleğini daha iyi değerlendirme nedeniyle düşüncesi veya mal varlığını bir işletme kurarak işlemeyi ve bundan kazanç sağlamayı kararlaştırabilir.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan nedenler, belli başlı küçük işletme kurma nedenleridir. Bunların dışında da bazı nedenler olabileceği söylenebilir. Burada bir genelleme yapılacak olunursa; küçük girişimci, işe sermayesini, enerjisini ve fikirlerini bağlayan yaptığı işten kâr ve kişisel doyum bekleyen fert tanımına ulaşılabilir.

İşletmelerin kuruluş amaçlarını, genel amaçlar ve özel amaçlar olarak ikiye ayırmak mümkündür:

Bir işletmede güdülen genel amaçlar şunlardır:

a) Kâr elde etmek: Kamu işletmeleri dışında özel işletmelerin kurulmasında güdülen birincil amaç, kurucularına kâr sağlamaktır. Çünkü; kâr, işletmenin belirli bir süredeki gelirinin, aynı süredeki toplam giderinden fazla olan bölümüdür. Genellikle kâr işletme faaliyetlerinin başarıyla yürütülüp yürütülmediğini gösteren en pratik ölçüttür.



b) Topluma hizmet: İşletmelerin kuruluş amaçlarından bir tanesinde, üretimini yaptıkları ürün ve hizmetlerle toplumun gereksinimlerini karşılamaktır. Topluma hizmet sağlamayan işletmenin yaşamı sınırlı ve işletme insanlar gibi ölümcül olacaktır.

c) İşletme yaşamının sürekli kılınması: İşletmenin faaliyetlerini sürdürebilmesi için kâr normal olarak gereklidir. Nedenine gelince, kullanılan araç ve gereçlerin modernizasyonu için fon gereklidir. Zaten topluma hizmetin temel amaç olduğunu kabul eden işletmeler, insanların istendiği mal ve hizmeti üretiyorsa, verimli çalışma içinde bulunuyor demektir. Bu çalışma karşılığında kâr elde edilecek, işletme varlığını kesinlikle koruyacaktır.

İşletmelerin özel amaçları arasında şunlar sayılabilir:

- i. Sürekli tüketicilere daha iyi kaliteli mal veya hizmet sunmak veya ucuza maledip, ucuza satmak.
- ii. İşletmede çalışanlara iyi ücret ödemek, istihdamı sürekli kılmak.
- iii. Topluma ve devlete hizmet.

## 2. HUKUKİ YAPILARI

Borçlar kanununa göre; şirket, bir akitdir ki onunla iki veya daha çok kimse emek, sermaye ve mallarını müşterek bir gayeye erişmek için birleştirebilirler <sup>(33)</sup>. Eğer şirket Ticaret Kanunundaki vasıfları yerine getirmez ise adi şirket sayılır.

Ülkemizde özellikle küçük sanayi işletmeleri şahıs, adi şirket, veya ortaklıklar adı altında kollektif, komandit ve limited şirket şeklinde kurulmaktadır. Az sayıda da olsa anonim şirket şeklinde kurulanlara rastlanmaktadır.

---

(33) İMREGÜN Oğuz, Kara Ticareti Hukuku Dersleri, İstanbul, 1981, s. 4-47-157-575.  
EKŞİOĞLU Kani, Türk Medeni ve Borçlar Yasaları, Yasa Yayınları, İstanbul, 1980  
s. 431-438.  
CEYLAN Ali, s. 10-11.



#### D- KÜÇÜK SANAYİNİN ÜSTÜN VE SAKINCALI YÖNLERİ

Küçük sanayin üstünlükleri, bu çalışmada ekonomik, sosyo-politik, sosyal ve psikolojik üstünlükler adı altında ana başlıklar halinde ve başlıklarda ilgili alt maddelerle desteklenerek sunulmaya çalışılmıştır (34).

##### Ekonomik Üstünlükler:

- a) Küçük tasarrufların değerlendirilmesiyle iş ve gelir temin ederek işsizliğin azalmasına yardımcı olur.
- b) Mevsimsel işsizliğin ve düşük gelirin hüküm sürdüğü tarım kesiminde çalışanlara muntazam iş ve gelir imkânları sağlar.
- c) Tarım ve ormanda bulunan ve kullanılmadığı takdirde zayi olma ihtimali büyük olan hammaddeler küçük sanayi tarafından işlenir ve değerlendirilir.
- d) Gelir dağılımı için bir araç görevi üstlenir.
- e) Gelişmekte olan ülkelerde küçük sanayinin dağınık bir yapı göstermesi;
  - Sanayileşerek şehirleşmeye,
  - Kişi başına olan gelir artımına,
  - Yaşam standartının yükselmesine,
  - Kırsal kesimden kente göçü önlemesine,
  - Acil şehirleşmede görülen alt yapı problemlerinin azalmasına yardım eder ve imkân sağlar.
  - Endüstriyel yığılmanın getirdiği sosyal zararlar kırsal kesimde iş temin etmek ve güçleri önlemek suretiyle bir ölçüde önlenmiş olur.
  - Küçük sanayi birimlerin dengeli dağılımı dengeli endüstriyel büyüme sağlar.

---

(34) GÜNEYSU Alaettin, s. 17-23.  
ZEYİNOĞLU Erol, "Türkiye'de Küçük Sanayi", Ankara Ticaret Odası Dergisi, Sayı 5-6, Ankara 1971, s.17-19.  
DOĞAN Muhammed, s. 27-28.  
CEYLAN Ali, s. 11-15.

- f) Köy kasaba ve şehirlerin geleneksel ürünlerinin (mahalli giysi ve doğal kaynaklarının) değerlendirilmesine yardımcı olur.
- g) Mali durumu iyi olmayan gençlerin eğitim ve öğretimleri için part-time iş bulunmasına olanak sağlaması suretiyle ekonomik fırsat sağlar ve eğitimlerini tamamlamalarını sağlar.
- h) Tarım ve orman kesiminde mevcut olup da orta ve büyük sanayi için nitelik ve nicelik itibariyle yeterli olmayan kıt kaynaklardan özellikle kıt üretim faktörlerinden yararlanma imkânını sağlar.
- 1) Döviz kaynakları yetersiz ve kıt olan gelişmekte olan ülkelerde maliyeti yüksek olan dış alım mallarının yerine ikame mamuller üretir.
- j) Sermayenin kıt ve pahalı olduğu az gelişmiş ülkelerde küçük tasarrufların üretken alanlara kanalize edilmesine yardımcı olur.
- k) Orta ve büyük sanayiler alt sözleşmelerle bir kısım işlerini küçük sanayi devrederler. Küçük sanayi onlar için satış, tamir ve servis üniteleri görevini görür.

Sosyal Üstünlükler:

- a) Bir ustabaşı veya sanatkârın nezareti altında çalışan çırakların iş eğitimi görmelerini sağlar. Halk eğitimine böylece yardımcı olur.
- b) Geleneksel, tarihi ve sosyal değerleri koruyarak milli ve tarihi sanat eserlerinin kaybolmasını önler.
- c) Sosyal güvenlik kurumlarının bulunmadığı ya da etkili olmadığı gelişmekte olan ülkelerde işsizliğe karşı sigorta görevini küçük sanayi kuruluşları yüklenir.
- d) Kırsal kesimde aile fertlerinin tümüne işgücünden yararlanma imkânı sağlar.
- e) Kişisel merak, beceri ve kabiliyetlerin gelişmesini sağlayan iş ve sanat kollarının gelişmesine zemin hazırlar.

- f) Kurulması, işletmesi, yönetilmesi kolay bir işletme tipidir.
- g) Küçük sanayici, çalışanlar ve müşteriler arasında kişisel ilişkilerin gelişmesini sağlar. Özellikle küçük mahalli yerleşim birimlerinde bu husus önemli sosyal bir faktördür.

Sosyo-Politik Üstünlükleri :

- a) Az gelişmiş ülkelerde, hükümetler tarafından sosyal sınıfların birbirlerine karşılıklı baskı yapmasını önlemek amacıyla ve politik istikrarı sağlaması nedeniyle faydalıdırlar.
- b) İş yaşamında özgür, bağımsız çalışmanın simgesidir. Özel teşebbüsün çekirdeğini teşkil eder.

Psikolojik Üstünlükleri :

- a) Kendi işinde çalışma imkânı, kendi kendinin patronu olmak isteği. Bu istek çok kuvvetlidir <sup>(35)</sup>. Örneğin 6 kişiyi çalıştıran bir işletmeyi işgörenlerin kendi başlarına çalışma arzuları nedeniyle böyle bir işletmeyi küçük işletme olarak görmek mümkündür.
- b) Sanatkâr ve sanayici olarak yaptığı iş ve çalışmadan doyuma ulaşmak, gurur duymak.
- c) Babadan kalma mesleği devam ettirerek mesleği ile yöresinde ün yapmak.
- d) İş ortaklığında olduğu gibi yönetimde müdahale olmaması.
- e) Çalışma ile orantılı kazanma, buna karşılık kaybetme riskinin bulunuşu insanoğlunun riske karşı verdiği mücadele ve yaşam savaşında kazanma hırsına yönelik çabaları destekler.
- f) Kişisel buluş ve yeniliklerin doğuşu, bu icat ve yeniliklerin ilk olarak küçük sanayide denenmesi, patent hakkı ve lisanstan yararlanma hakkı sağlanması bir gurur vesilesi kabul edilir.

---

(35) CEYLAN Ali, s. 7

CEMALCILAR İlhan, BAYAR Doğan, AŞKUN İnal C., ÖZ-ALP Şan, s. 37-38.

Diğer Genel Üstünlükleri :

- a) Talebi sınırlı olan ürünler için küçük pazarlarda küçük sanayi etkindir.
- b) Dar bir bölgenin mahalli zevki, ihtiyacı ve geleneklerini karşılayan mamüllerden de etkinliği büyüktür.
- c) Ülkemizde mekanizasyona elverişli olmayan Türk, şark sanatları ve dekoratif sanatlar diye bilinen tarihi, turistik ve antik değeri olan bakırcılık, çinicilik, mermercilik, halıcılık ve sedef işlemeciliği vb. gibi konularda küçük sanayilerin tekelindedir.
- d) Müşterilerin özel siparişine göre imalat yapan küçük sanayiler, aynı zamanda büyük ve orta sanayilere teknik hizmet verirler.
- e) Yeniliklere açık olan işletmeler, kapitalleri müsait olduğu sürece teknolojik değişikliklere çabuk uyum sağlayabilen işletmelerdir.

Küçük sanayinin sakıncalarının çoğunluğu finansal yetersizliğe bağlanabilir. Aşağıda sakıncalı taraflar belirtilmiştir.

a) Küçük işletmeler geleneklere bağlı işletmelerdir. Kapitalle ri el vermediği takdirde, modern ekonomik ve teknolojik gelişmeyi yarıncından izleyemezler. Reklâm ve araştırma, geliştirme olanaklarından uzaktırlar.

b) Yoğun üretim yapamadıkları için çoğu kez yüksek maliyetle çalışırlar ve satış fiyatını düşürme imkânları azdır.

c) Çok kazanma isteği, girişimciyi aşırı çalışmaya zorlar. Bazen günde 16 saat ve üstünde çalışabilirler, yılda ise 365 gün çalışma durumundadırlar. Bu da erken fizyolojik yıpranmaya sebep olmaktadır (36).

d) Çoğu kez kalifiye eleman bulma imkânsızdır (37).

---

(36) TUNA Orhan, "Küçük Sanayide İş Şartları", Çalışma Dergisi, Sayı:1, (1945) s.36.

(37) TUNA Orhan, s. 38.

e) Sermaye piyasalarında fon bulma imkânları oldukça kısıtlıdır.

Genelde finansal, pazarlama ve üretim analizlerinin küçük işletmeler tarafından uygulanması ya da uygulamasına yön gösterecek üst yönetim organlarının henüz tam anlamıyla faaliyette bulunamaması, veya kurulmaması nedeniyle ekonomik koşullar küçük sanayii yıpratmaktadır.

## KISIM 2

### KÜÇÜK SANAYİNİN DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DEKİ YERİ

#### A- KÜÇÜK SANAYİNİN DÜNYA'DAKİ YERİ

Günümüzde uluslararası düzeyde faaliyet gösteren bir çok büyük firma yakın bir geçmişte küçük birer işletme olarak kurulmuştur. Bu firmaların bir kısmı, çağımızın başlarında ya da 19. yüzyılın sonunda kurulmuşlardır. Yığın üretim yöntem ve teknikleri kullanılmasıyla, sanayi devriminin gerçekleşmesine bağlı olarak söz konusu küçük firmalar büyürken, bazıları da ortadan yok olmuşlar ya da aralarında birleşerek büyük yeni firmalar şeklinde örgütlenmişlerdir. Yeni teknolojik gelişmeye bağlı olarak küçük firmaların kapanması ve sayılarının azalması, bir yandan işsizliğe sebep olurken, diğer yandan da gelir dağılımında dengesizliklere yol açmışlar, piyasada tekelleşme söz konusu olmuştur.

İlk olarak, küçük firmaları korumak amacıyla Amerika Birleşik Devletleri'nce 1890 yılında antitröst kanunu çıkarılmıştır. Küçük firmalara yardımı gerektiren bazı yasal düzenlemelere 1929 büyük iktisadi bunalımdan sonra gidilmiştir (38). 1953 yılında ise "Küçük İşletmeler Yönetimi" (39) adı altında bir teşkilat kurulmuş, işletmelerle ilgili araştırma yapılmasına öncülük ve onlara gerekli bilgileri aktarmaya çalışmıştır.

---

(38) ERSOY Arif, "Küçük Sanayi İşletmelerinin İktisadi Etkinliklerini Arttırmaya Yönelik Bir Yaklaşım", Küçük İşletmelerin Problemleri ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İstanbul (12 Aralık 1983), s.6

(39) ERSOY Arif, s. 7.

Piyasa ekonomisinin etkin olduğu diğer Batı Avrupa ülkelerinde küçük sanayi işletmelerinin desteklenmesi amacıyla devletin öncülüğün de çeşitli kuruluşlar faaliyete geçirilmiştir. II. Dünya savaşı sonrası, Belçika, Hollanda ve Federal Almanya'da orta sınıfın üretim birimleri olan küçük işletmeleri koruyucu ve destekleyici çeşitli kuruluşlar kurulmuştur (40).

Günümüzde gelişmekte olan bir çok ülkede küçük işletmeleri destekleyici kuruluşlar kurulmuş ve bunların geliştirilmesine yönelik önlemler alınmışsa da; bu önlemlerden ancak sınırlı bir sayıda firma yararlanabilmiştir. Yetersiz düzenlemelere ve büyük firmaların iktisadi, siyasi etkinliklerinin genişlemesine rağmen, nüfus artışına bağlı olarak küçük firma sayısı sürekli artış göstermektedir. Dünyadaki aşırı teknolojik gelişmeye rağmen bazı iş kollarında küçük işletmelerin sayısı azalmışsa da, nüfus artışına bağlı olarak hemen hemen her ülkede küçük işletme sayısında artış yüksektir.

Yirminci yüzyılda, yığın halinde ve seri imalatta, ağır sanayi de, kamu hizmetleri ve dağıtımda dev teşebbüslerin ortaya çıkışı, birçok insan da yanlış izlenim yaratmış, küçük işletmelerin önemlerini kayb ettikleri fikrini uyandırmıştır. Değişik ekonomik sistemlerde (41); İsveç, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi sanayileşmiş, Türkiye, Meksika ve Yunanistan gibi yeni sanayileşmeye başlamış, Hollanda ve Norveç, İsviçre gibi geleneksel serbest ekonomiye sahip, Hindistan gibi demokratik sosyalizmi benimsemiş ve Çin Halk Cumhuriyeti, Çekoslovakya gibi komünist ülkelerde küçük işletmelere verilen önemin derecesi bu ülkelerin kurdukları örgütlerden anlaşılabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nce 1920, 1935 ve 1950'de küçük sanayinin durumu incelenmiş (Bkz. Tablo 2-2). Bu tabloda küçük sanayi işletmesi olarak kabul edilen 11-50 işçi çalıştıran işyerlerinin (42), 11'den fazla işçi çalıştıran işyerlerine oranı ve yine bunların toplam istihdan içindeki payı karşılaştırılmaktadır. 11'den daha az işçi çalıştı-

---

(40) ERSOY Arif, s. 7

(41) ÖZ-ALP Şan, s.70

(42) ÖZ-ALP Şan, "Küçük İşletme Kavramı ve Bu Kavrama İlişkin Ölçütlerin Tespiti", E.İ.T.İ.A. Dergisi, Cilt VI., Sayı:2, (1970), s.3

ran iş yerleri küçük sanayi kuruluşu olarak kabul edilmiştir. Ve tam kontrollü sayımı yapılamadığından incelenmeyen ILO tarafından alınmamıştır.

TABLO 2-1  
ÜLKELERE GÖRE KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİNİN  
VE  
BURADA ÇALIŞANLARIN DAĞILIMI

ÜLKELER	11 veya daha fazla işçi çalıştıran işletmeler içinde 11-50 işçi çalıştıran işletmelerin yüzdesi			11-50 işçi çalıştıran işletmelerde çalışanların 11'den fazla işçi çalıştıran yerlerde çalışanlara oranı		
	1920	1935	1950	1920	1935	1950
Arjantin	-	76	78	-	27	29
Belçika	76	74	76	27	24	26
Brezilya	74	77	-	20	24	-
Kanada	75	78	79	23	23	21
Fransa	77	77	-	28	27	-
Japonya	81	81	87	30	29	38
İsveç	69	74	73	26	26	27
İsviçre	71	72	73	26	26	27
A.B.D.	47	47	48	10	10	9

Kaynak: Şan Öz-Alp, Küçük İşletmeler, s. 77.

Dünya ülkelerinde küçük işletmelere verilen önemin belli başlı iki nedeni vardır. Bunlardan birincisi, kuvvetli bir ekonominin büyük işletmeler kadar küçük işletmelere de ihtiyaç göstereceğidir. İkincisi de, küçük işletmelerin optimum büyüklüğe erişmeleri için resmi ve özel kuruluşların çaba göstermelerinin zorunlu olduğu konusudur.



## B- TÜRKİYE'DE KÜÇÜK SANAYİ

Son 34 yıllık sanayileşme sürecinde ülkemiz büyük gelişmeler kaydetmiştir <sup>(43)</sup>. Türk köylerinde gerçekleştirilen sosyal ve ekonomik araştırmalar <sup>(44)</sup> küçük sanayi, el sanatları ve köy sanatlarının yaygın bir şekilde geliştiğini göstermektedir. Köy araştırmalarında tarımsal kesimlerde düşük gelir, mevsimlik işsizlik, şehire göç, üretim araçlarının yaygın kullanımında ve tüketim malları satın alınmasında köylülerin istek ve zevklerindeki köklü değişiklikler dikkate değerdir. Bu sosyo-ekonomik değişimin, sanayileşmeye başka bir deyişle küçük sanayiinde gelişmesine büyük katkısı olmuştur. İyi organize olmamış pazarların yokluğu küçük sanayi mamullerine olan talebi arttırmıştır. Küçük sanayi sektörü istihdamda artışı olumlu şekilde etkilemektedir.

1980 yılında yapılan "sanayi ve işyerleri sayımı" ile ilgili istatistikler, Devlet İstatistik Enstitüsünce yayınlanmıştır. Aşağıda yer alan tabloda (Bkz. Tablo 2-2) Türkiye'de imalat sanayiinde faaliyet gösteren işyerlerinin yüzde 97,1'i küçük işletme olarak nitelenmektedir. Ücretle çalışanların büyük çoğunluğu ise toplam işyerlerinin % 2.9'unu oluşturan büyük işyerlerinde çalışmaktadırlar.

TABLO 2-2

### TÜRKİYE'DE BÜYÜK VE KÜÇÜK İŞLETMELERİN DURUMU (İMALAT)

İşyeri Görünümü	İşyeri		Ücretle Çalışanların Yıllık Ortalaması	
	Sayı	%	Sayı	%
Büyük İşyeri	31.987	2.9	3991.665	62.3
Küçük İşyeri	1071.034	97.1	2720.036	37.7
Toplam	1103.021	100.0	6411.701	100.0

Kaynak: 1980 Sanayi Sayımı (İmalat Sanayi) Sayı: XVII

(43) GÜR Ergir, Değişen Toplum Yapısına Küçük Üretici ve Sanatkarın Uyum ve Sosyo Ekonomik Değişimi, 1975, DPT. 338-964 E63, s.1-147

(44) DPT, Türk Köyünde Modernleşme Eğilimleri, Ankara, 1971, DPT.447.966.K 68, s.16 20.



Küçük işletmelerde işgören sayısı 1980 yılında 450.000'e ulaşmıştır. Yaklaşık olarak bunun yüzde otuzbeşi metal, makine ve teçhizat, tarım araçları sektöründe istihdam edilmektedir. İkinci sırada ise 110.000 işgörenle gıda, içki ve tütün sanayiinin aldığı tahmin edilmektedir. Orman ürünleri sanayi (mobilya hızarhane vb. gibi) ile birlikte bu üç sektör küçük sanayi işletmelerinin toplam istihdamının % seksen'den fazlasına sahiptir <sup>(45)</sup>.

1970 - 1980 döneminde küçük sanayi işyerleri sayısı yılda ortalama binde iki artmıştır. Aynı dönemde bu sektörde çalışanların sayısı toplam olarak binde 35 artış göstermiş, işletme başına istihdam edilen işçi sayısı 1970'de ortalama 1.9 iken, 1980'de 2.6'ya ulaşmıştır <sup>(46)</sup>. Bu istihdam oranı Avrupa Ekonomik Topluluğu ülkelerinde daha yüksektir. Türkiye'de işletmelerin büyük çoğunluğunun emek - yoğun olarak kurulmasına rağmen, işçi sayısı gelişmiş ülkelerin ortalamasının gerisinde yer almaktadır. Ülkemizdeki işletmelerin sermaye yeterliliği ve pazar bulmadaki güçlüklerin yanı sıra sosyal, fiziki alt yapının tamamen gerçekleşmemiş olması sermaye, işgücü verimliliğini düşürmekte ve kuruluş aşamalarını güçleştirmektedir.

Ülkemiz 1963 döneminden itibaren 4 ayrı Beş Yıllık Kalkınma Planı dönemlerinden geçmiştir. Ancak küçük sanayi ile ilgili tedbir ve politikalar gerçekçi biçimde ele alınamamıştır. Söz konusu planlar da küçük sanayi; esnaf, sanatkarlarla, bazende serbest çalışanlar zik redilmiştir.

1963-1967 dönemini kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, küçük sanayicinin, esnaf ve sanatkarın sorunları ile ilgilenecek merkezi bir teşkilatın kurulması öngörülmüştür. Dağınık haldeki bu birimlerin finansman, kredi, örgütlenme, kooperatif kurma, hammadde, mevzuat ve pazar gibi konularda yol gösterecek, planlı bir çalışmayla ülke ekonomisine faydanın maksimum seviyeye çıkarılması düşünülmüştür.

---

(45) DPT SOSYAL PLANLAMA DAİRESİ BAŞKANLIĞI, Esnaf Sanatkar ve Küçük Sanayi Raporu, 1982, DPT. 338 980 E63, s.15.

(46) BAYKAL Olcay, PAZARLIK Orhan, GÜLMEZ İlyas, Küçük Sanayiinin Yeri Önemi ve Pazarlama Uygulamaları, MEM Yayınları, Ankara, 1985, s.27.

1968-1972 dönemi ikinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, ilk aşamada faaliyete geçmesi düşünülen teşkilat KÜSGEM (Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi) faaliyete geçirilmiştir. Ayrı ayrı bakanlıklarda çalışan birimler, tek bir bölümde toplanmıştır. 1970 yılında Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Teşkilatı ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının işbirliğiyle Gaziantep'te yukarıda adı geçen merkez bir pilot bölge oluşturulmuştur. Pilot bölgenin amacı yöredeki küçük sanayicilerin gelişme çabalarına yardımcı olmak, mevcut firmaları modernize etmek, işyerlerini tek bir merkezde toplayıp küçük sanayi siteleri planlayıp kurmaktır. Ancak bu pilot bölge yerel hizmeti yapan bir yer olmuş, yurt çapında yaygınlaşamamıştır.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında 1973-1977 yılları arasında alınan önlemler ilk iki planla benzerlik taşımaktadır. Yalnız planda küçük sanayi ile ilgili problemlerin devam ettiği ve bunlara yönelik tedbirler alındığından söz edilmiştir. KÜSGEM, Gaziantep Küçük Sanayi Geliştirme Merkezinin kurulması suretiyle yurt çapında yaygın iş görme yerine, böyle bir girişime bölgesel kalkınma bazında yer verilmesi çalışmaları yapılmıştır.

1979-1983 de ilk kez Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında Küçük Sanayi kesimi ile esnaf ve sanatkâr ayrımı yapılmıştır. Bu plan döneminde küçük sanayi sitelerine verilen kredilerle 18300 iş yerini kapsayan 70 küçük sanayi sitesi kurulmuş, 22.127 işyerini kapsayan 62 sitenin inşaatına başlanmıştır. KÜSGEM, Gaziantep Pilot Projesi deneyin yurdun dört bir yerinde uygulamaya başlamıştır.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında <sup>(47)</sup> ise 1985-1988 yılları arasında gerçekleştirilmek istenen ilke ve politikalar saptanmıştır. 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununu yeniden düzenleyen 62 sayılı kanun hükmündeki kararname uyarınca "esnaf ve sanatkâr" tanımı yeniden belirlenecektir. Kısıtlı sermaye kullanılarak insan yeteneği ve çalışma gücünün en verimli şekilde üretime geçirildiği bu kesimin top

(47) V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI ÖNCESİNDE GELİŞMELER 1972-1983, (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler), V. BEŞ YILLIK PLAN DESTEK ÇALIŞMALARI: ,DPT Yayını, 1985, s. 403  
409

V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI DÖNEMİNDE SEKTÖREL GELİŞMELER 1985-1989, V. BEŞ YILLIK PLAN DESTEK ÇALIŞMALARI: 2, 1985, s.245.

lumda istikrarın teminatı olmaya devam etmesini destekleyici sosyal politika tedbirlerinin alınacağı belirtilmiştir. Aynı kararname uyarınca tanım dışı sektörde yüzde 38 dolayında bulunan işgörenlerin toplam istihdamdaki payını arttırıcı çalışmalar yapılacak, üretim gücünün arttırılmasına ve üretimin yurt içinde, yurt dışında pazarlamasına yardımcı olacak mali ve teknik destek sağlanmasıyla ilgili tedbirlere öncelik verilecektir. İç ve dış pazarlama için teknik danışmanlık hizmeti ve ihracat için özel teşviklere yer verilecektir. Küçük sanayi siteleri kurularak, sitelerde yaygın teknik eğitimin bir arada yürütecek bir eğitim sistemi oluşturulacaktır. Küçük işletmelerin iş kollarına göre sınıflamasının yapılması ve birlikler kurularak teşkilatlanmaları sağlanacaktır. Devlet İstatistik Enstitüsü her yıl işyeri sayımı yapacak düşük maliyetli tesislere ve işletme kredisi imkanları arttırılacaktır.

İlk kez küçük sanayinin ülkenin az gelişmiş yörelerinde yoğunlaştığı gözönüne alınarak çeşitli teşvik ilkeleri getirilmiştir.

Az gelişmiş bölgelerde yer alacak imalat sanayii birimlerine işletme kredisi sağlanacak, bu kredilere vergi, resim, harç istisnası getirilecektir. Bu birimler ucuz maliyetli kredilendirmeye tabi tutulacaktır. Büyük ve küçük sanayi bütünleşmesi için ise, organize sanayi bölgelerini tamamlayıcı küçük sanayi siteleri kurulması düşünülmektedir.

Anlaşılabileceği gibi, küçük sanayi işletmelerinin özellikle ülkemiz koşullarına ve ölçülerine göre hangi problemlerle karşılaştıkları, sistemli, ölçülü, sevk ve idare prensiplerine dayanan araştırmalarla ortaya konulmakta, bulgular değerlendirilerek tedbir alma yoluna gidilmektedir. Artık, ihtisaslaşma çalışmaları çıraklık çağından göreceli ve organize edilmiş kursların yanısıra bilimsel ve teknik bilgilere dayandırılarak gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Sanayileşme alanında da en büyük rol gene eğitim ve öğretime dayanmaktadır. Ülkemizde de sanayii kalkındırmak için devletin, öğretim kurumlarının, büyük ölçekli girişimlerin küçük sanayi işletmelerinin problemlerine eğilmeleri ve bunların çözüme bağlanabilmesi için geniş çapta bir çalışma seferberliğine girişmeleri gerekmektedir.

BÖLÜM II  
İŞ KAZALARI  
KISIM 3

İŞ KAZASI KAVRAMI

Genel anlamda kaza, insanlar tarafından, kendi istekleri dışın da önceden planlanmış olmayan belirli bir süreç sonucunda mal ve can kaybına neden olan, ya da insan, hayvan ve mallar kullanılamaz hale gelmesi durumudur <sup>(48)</sup>. Görüldüğü gibi kaza üç temel ögeden oluşmuştur.

1. Kazanın önceden planlanmamış ve istek dışı olması,
2. İnsan kontrolü dışında olması,
3. Sonuçta zarar verebilmek niteliğine sahip bulunmasıdır.

A- İŞ KAZASI TANIMLARI

Genel tanıma uygun olarak, eğer kaza işyerinde, iş yapılırken ve işçinin işi ile ilgili bir nedenden kaynaklanmışsa, iş kazası olarak tanımlanmaktadır <sup>(49)</sup>.

---

(48) ALDEMİR M. Ceyhan, ATAOL Alpay, Personel Yönetimi, İzmir, 1986, s.139.  
AKYÜZ Necdet, "Kazalarda, Basınçlı Kaplarda ve Kompresörlerde Alınacak Güvenlik Tedbirleri", Çalışma ve İş Dergisi, Cilt III, Sayı:25, (1971), s.5-6  
KINAY Nevzat, "Bakım ve Onarım İşlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri", Çalışma ve İş Dergisi, Cilt III, Sayı:25, (1971), s.2-7.  
(49) ALDEMİR M. Ceyhan, ATAOL Alpay, s. 139.

W.H.Heinrich iş kazasını şöyle tanımlamıştır: Yaralanma olayı birbirini izleyen bir faktör dizisinin tamamlanmasıyla oluşur ki, son faktör kaza olayının kendisidir. Yaralanmayı oluşturan kazaya da bir kişinin güvensiz davranışı ve/veya güvensiz bir koşul neden olmuştur. (50)

Heinrich yaralanmayı faktör dizisinin bir faktörü olarak kabul etmekte sözkonusu faktörlerin bütünsel etkisi kazayı oluşturmaktadır. Yazarın kazanın oluşumu için güvensiz bir koşulun ya da davranışın olmasını da şart koştuğu görülmektedir.

Uluslararası çalışma örgütü (İLO)'ne göre iş kazasının tanımı şöyledir: Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmedik ve önceden planlanmamış bir olaydır (51).

Bu aşamada yapılacak tanımlama şimdiye kadar yapılan açıklamalara bir bütünlük kazandıracaktır. İş kazası için olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı davranış ya da teknik arıza nedeniyle ortaya çıkan, sonucun da her zaman bir sakatlanma, ölüm ya da tahrip görülmesi bile belirli bir faaliyetin tamamlanmasını engelleyen bir olaydır denilebilir (52). Kavram bütünsel açıdan değerlendirildiğinde insan ve makine gözönüne alınmakta, kazanın doğal, kişisel ve çevresel şartlar daki aksaklıklardan kaynaklanmakta olduğuna işaret edilmektedir.(Bkz. Tablo 3-1).

---

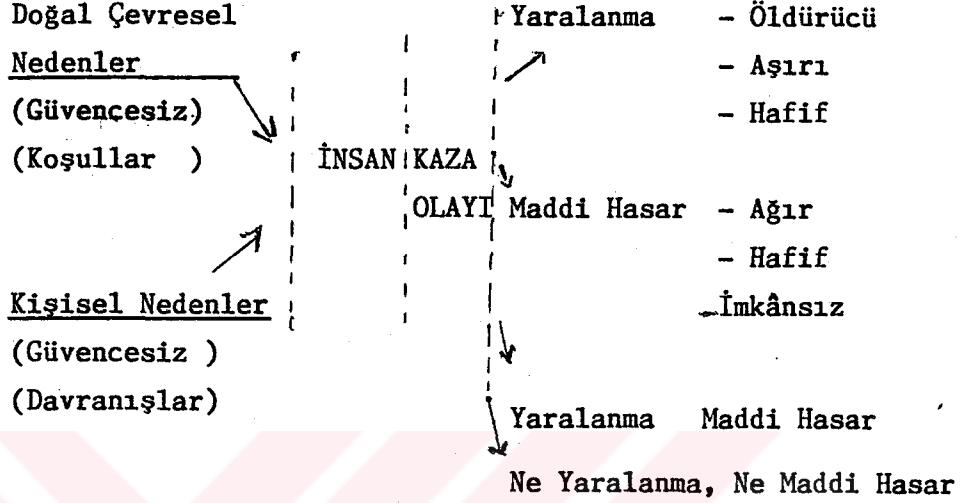
(50) ELMACI Orhan, "Önlen mi Kaza mı Maliyeti Arttırır", Banka ve Ekonomik Yorumlar, Yıl 24, Sayı:3, (1987), s.47.

(51) ORHUN Haluk, "İş Kazalarının İş Yerindeki Fiziksel Etmenlere Bağlı Olarak İncelenmesi", Çeşitli Boyutları, Önerileri İle İş Kazaları Semineri, Ankara (1983), s. 118.

(52) KURU Hüseyin, "İş Kazalarının Önlenmesinde Denetim", Çeşitli Boyutları, Önerileri İle İş Kazaları Semineri, Ankara, (1983), s. 118.

TABLO 3-1

KİŞİSEL VE ÇEVRESEL BAĞLI KAZA OLUŞUMU  
VE SONUÇLARI



B- İŞ KAZASI VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

İş kazalarının, işletmenin değişik birimlerinde, işletme düzeyinde ve ulusal düzeyde izlenmesinin, verimlilik ve maliyetler açısından yararı bulunmaktadır (53). Uluslararası kıyaslamalar yapılabilmesi amacıyla bazı standartlar geliştirilmiştir. Uluslararası çalışma örgütü 1976 yılında yapılan uluslararası çalışma istatistikçileri konferanslarında bu tür istatistikî göstergelere ilişkin temel standartlar saptanmaktadır (54).

Buna göre; kaza sıklık oranı (F), belli bir dönemde (bir yıl ya da bir ay) çalışılan her milyon adam-saat başına oluşan iş kazası sayısıdır. (Burada söz konusu kaza kavramı; net olarak bir daha iş göremeyecek şekilde oluşan kaza anlatımıdır). Şu basit formülle gösterilir.

$$F = \text{Kaza Sayısı} \cdot \frac{\text{Çalışılan adam-Saat sayısı}}{1.000.000 \cdot (\text{Fiilen çalışılan saat} \times \text{çalışanlar sayısı})}$$

(53) ALDEMİR Ceyhan, ATAOL Alpay, s. 139.

(54) ODABAŞI Mesut, "Ekonomik Açından İş Kazaları", Çesitli Boyutları, Önerileri İle İşkazaları Semineri, Ankara, (1983), s. 50.

Yukarıdaki formülde sadece kaza sayıları dikkate alındığından, bu oranın, özellikle kazaların sonuçları bakımından yeterli bir ölçü olduğunu söylemez. Bu orana gerçeklik kazandırabilmek için kaza ağırlık oranının hesaplanmasına gerek duyulmaktadır. Kaza ağırlık oranı (S), belli bir dönemde (bir yıl ya da bir ay), çalışılan her milyon adam saat başına iş kazaları nedeniyle kaybolan işgünü sayısını gösterir.

$$S = \frac{\text{Kaza nedeniyle kayıp işgünü}}{\text{Çalışılan adam-saat sayısı}} \times 1.000.000$$

(Fiilen çalışılan saat x çalışanlar sayısı)

Bu oranlar, işletmelerin tüm birimleri itibariyle ayrı ayrı hesaplanabileceği gibi, ülke endüstrisinin sanayi kolları içinde hesaplanabilir (55).

Verimlilik, üretim sürecine sokulan girdilerle, elde edilen ürünler arasındaki ilişkiyi anlatır. İşgücü verimliliği olmadan kalkınmayı sürdürmek ve hızlandırmak mümkün değildir. Bu durum, ayrı birim zamanda, aynı girdi kullanım düzeyinde daha çok ürün elde edilmesi, ya da ürün artışının girdi kullanımındaki artışın üzerinde olması demektir (56). Verimlilik tutumluluk anlamına eş değer geldiğine göre iş kazaları ile ters yönde (ters orantılıdır) ilişkilidir. MPM'nin 1976 yılından günümüze dek sürdürmekte olduğu verimlilik ile işkazaları arasındaki ilişkileri esas alan araştırmalar sonucunda bu ilişkinin ters yönlü olduğu, işkazaları azalırken, işgücü verimliliğinin arttığı saptanmıştır. V. Yıllık (1976-80) işgücü verimliliği seyri ile işkazası sayısı, işkazası/sigortalı sayısı, ölüm ve işgörmeklik/ işkazası gibi değişik biçimde formüllerle bu sonuca ulaşılmıştır.

Hindistan Produktivite Merkezi bir yayınında şu açıklamada bulunulmaktadır (57)

---

(55) ALDEMİR M. Ceyhan, ATAOL Alpay, s. 140.

(56) DOĞAN Muammer, s. 227.

(57) ODABAŞI Mesut, s. 49.



1. Verimlilik yükseldikçe kaza olasılığı azalır.

2. İnsanlar daha arzulu ve hızlı çalıştıkça, üretimin yanında kaza olasılığında artar. Böylelikle; verimliliğin artışı, teknolojik gelişmeye, işgücünün daha fazla makine kullanmasına bağlıdır. İş güvenliğinin yüksek düzeyde olduğu ortamda, kullanımı çok daha etkili ve akılcı şekilde gelişme gösterebilmektedir.

### C- İŞKAZASININ HUKUKİ YÖNÜ

İşkazalarında yasal çerçeve konusunu, işkazaları ve meslek hastalıklarında yasal çerçeve biçiminde açıklayabiliriz <sup>(58)</sup>. Bu durum iş hukukunda işverenin gözetim borcu içine girmektedir <sup>(59)</sup>. İşkaza, birdenbire veya hiç değilse, kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş zarar verici bir olaydır <sup>(60)</sup>. Sosyal Sigortalar Kanunu 11. maddeye göre işkazası; sigortalı işgörende hemen ya da daha sonra bedenen veya ruhça arızaya uğratan bir olaydır diye tanımlanmaktadır.

Bu kanun maddeleri ile, işçinin işini görürken uğrayacağı kaza ve tutulacağı meslek hastalıklarından korunmasına ilişkin yasal hükümler ve sonra da bu hükümlerin uygulanmasının denetim altına alınması amaçlanmıştır.

İşkazasına ilişkin yasal düzenlemeler Türk Hukukunda çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmeliklerin içine dağılmıştır. Bunlar, iki ana grupta toplanmışlardır. Birincisi; özel hukuk karakteri taşıyıp, işçiyi kazadan sonra koruyucu hükümler; ikincisi kamu hukuku karakteri taşıyıp, işgöreni kazadan önce koruyucu hükümlerdir. Bu iki hüküm arasında şu ayırım önemlidir: Özel hukuk niteliğini taşıyan hükümlere aykırılık halinde kazaya uğrayan işçi, işverene yönelir ve ondan

---

(58) TUNÇMAÇ Kenan, "İş Kazalarıyla İlgili Çevre", İşkazalarını Önleme Semineri, Ankara, (1982), s.34-50.

(59) GÜRİSOY Kemal Tahir, "İşverenin Sorumluluğu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 31, Sayı:1-4, (1974), s. 185.

(60) TUNÇMAÇ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul, 1987, s.312.



tazminat ister (61). Ayrıca bir sosyal sigorta ilişkisi de doğar. Bu ilişki, bir yandan sosyal sigorta ile kazaya uğrayan işçi, öte yandan sosyal sigorta ile işveren arasında meydana gelir. Buna karşı ek Kamu hukuku niteliği taşıyan hükümlerin özellikleri değişiktir. Burada işveren, işçi karşısında değil, devlet karşısında kazayı önleyici tedbirleri almayı üstüne almıştır. Bunları yerine getirmediği zaman hapis, işyeri kapatılması gibi müeyyideler uygulanır.

Özel hukuk niteliği taşıyan hükümlerden, Borçlar Kanununun 332. maddesine göre işveren, işçinin işini gördüğü sırada zarara uğramaması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (62). Demek ki; işgören, işini gördüğü sırada işletme tehlikelerine karşı korunmalı, bununla ilgili tedbirleri alma yükümlülüğü işverenin olmalıdır (63).

İşin yapılması sırasında işin niteliği gereği bazı koruyucu eşyaların işgörene sağlanması, işyerinin işe uygun düzenlenmesi de işverenin sorumluluğu altında bulunmaktadır. Burada işverenden işkazasını önleyecek yüksek tedbir alması beklenemez (64). İstenen işin taşıdığı tehlike ile uyumlu, zorunlu tedbirlerin alınmasıdır.

İşverenin işçiyi gözetim borcunun bir diğer yanı, ona sağlığına uygun bir çalışma yeri sağlanmasında da kendisini gösterir. Işıklandırma, rutubet, sıcaklık derecesi gibi konularda sağlığa uygun bir seçim zorunluluğu vardır. Borçlar Kanununun 332. maddesi işçiye işveren tarafından sağlık kurallarına uygun bir yatacak yer sağlama yükümlülüğünü de getirmiştir. İş kanununa; tabî hizmet sözleşmeleri genellikle işverene işgörenele bir arada oturma ve işçiye yatacak yer

---

(61) GÜVEN Ercan, "İşkazası Niteliğinin Tespiti Sorunu", EİTİA Dergisi 50. Yıl Özel Sayısı, (1973), s. 293.

(62) EKŞİOĞLU Kani, s. 381.

(63) DEMİR Fevzi, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Paneli, İzmir, (1987), s. 6.

(64) TEKİNAY Selahattin Sulhi, "İşkazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi", Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Sayı:3, (1966), s. 91.

sağlama borcunu yüklemeyiz. Fakat, işveren işkanunda yükümlü madde yoksa bile Borçlar Kanununun 332. maddesine göre üstüne düşeni yapmakla yükümlüdür.

Borçlar Kanununun 332. maddesi işverenin sorumluluğuyla ilgili olarak ayrıca çok tartışılan bir maddedir. Buna göre, işveren işkazası ve meslek hastalıklarına karşı koruyucu bütün tedbirleri aldığı halde kusuru olsun veya olmasın sorumlu tutulacak mıdır? Yoksa ancak tedbir almadığı durumlarda mı sorumlu tutulacaktır? Hukukumuzda Mahkeme ve bazı Yargıtay kararlarında işverenin kusuru olmadığı durumlarda işkazası tedbirlerinin alınmamış olmasından doğan zarardan işveren sorumlu tutulmuştur (65). Burada bir risk sorumluluğunun bulunduğu ifade edilmiştir (66). Buna rağmen; Borçlar Kanununun 332. maddesinin işçiye yeterli himaye sağladığı söylenemez. Çünkü, işveren gerekli tedbiri almazsa, işçi işvereni dava edecek ve zararın tazminini isteyecektir. Oysa, işçi ya bu dava hakkını kullanmayı bilmez, ya da işverenin işten atma korkusuyla dava açmaya yanaşmaz. İşte bu gibi halleri engellemek, işçi yararını korumak amacıyla kamu hukuku araya girer. Anayasanın 43. ve 44. maddelerinde konu ifade edilmiştir. Buna göre, hiç kimse yaşına, cinsiyetine ve sağlık durumuna uymayan işte çalıştırılmaz, çocuklar ile kadınlar çalışma açısından özel kanunlarla korunur. Ama, Anayasa sadece ilkeleri koyar. Ayrıntıları ise diğer bazı özel kanunlarda yer alır. Ayrıca 1982 Anayasası 44. maddede, işgörenin dinlenme hakkına sahip olduğunu da ifade etmiştir. İş Kanununun 73. ve bunu izleyen maddeleri, her iş yerinde işverene, işçi sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tüm alet ve edavatı eksiksiz bulundurma yükümlülüğü getirmiştir (67).

Bunun dışında Umumi Hıfsızsiha Kanunu da, 1930 tarihli olması na rağmen zamana göre çok ileri sayılabilecek bazı hükümlere sahiptir (68). Umumi Hıfsızsiha Kanunu açılacak işyeri civarında ikamet

---

(65) BOZOKLAR İlhan, "İş Kazalarından Dolayı İşverenin Sorumluluğu", Yargı Aylık Dergisi, Sayı:9, (1977), s. 6.

(66) DEMİR Fevzi, s. 8.

(67) ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1980, s. 134-139.

(68) MPM, İşkazalarının Maliyeti ve İşgüvenliği, MPM No:204, Ankara, 1977, s. 41.

eden kimselerin sağlık ve mallarının korunması için, bu işyerine mut laka önceden izin alması gereğini getirmiştir. Burada kastedilen mü- esseseler olan fabrikalar ve iktisadi işletmeler, ekonomik açıdan yararlı, fakat işçi ve civarında oturanların sağlığı açısından aynı derecede yararlı olmayan tesislerdir.

Ayrıca Sosyal Sigortalar Kanununda da işçi sağlığı ve iş gü- venliği ile ilgili hükümler vardır (69). Kanunun 130. maddesine göre sigorta müfettişleri belli bir işyerini sosyal sigorta açısından de- netlerken, işçi sağlığı ve işgüvenliğine aykırı bir durum saptadıkla rında iş güvenliği müfettişleri grup başkanlığına bildirmek zorunda- dır.

1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 14/i fıkrası işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle çok dolaylı da olsa ilintilidir.

1580 Sayılı Belediyeler Kanununun 15. maddesinin 38. ve 76. sayılı fıkraları da işçi sağlığı ve iş güvenliğine değinmiştir.

İş Kanununun çeşitli maddelerine dayanılarak çıkarılmış tüzük ve yönetmelikler aslında yasalardan çok daha geniş ve ayrıntılı hü- kümler taşımaktadır. Bunlardan bir tanesi de İşçi Sağlığı ve İş Gü- venliği Tüzüğü'dür. İş Kanununda genel ilkeler yer aldığı halde, İş- çii Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğünde çok ayrıntılı işyerlerinin özel liği ile çalıştırılacak işçilerin ve yapılan işlerin niteliğini göz- önünde bulunduran ayrıntılı hükümler bulunmaktadır.

Bütün bu dağınık hükümlerin tek amacı, işgörenin işyerinde işkazasına uğramasını önlemektir. Ayrıca bu hükümler emredicidir.

Bir örnek verirsek; işveren işgörenin çalıştığı işyerinde iş güvenliği ve iş sağlığı açısından hiçbir tedbir almasa dahi işgören tedbir alınmayan bu işyerinde çalışmayı kendi rızası ile yapmış oldu ğunu bildirsede, hiçbir tazminat istemesede, hukuki açıdan sözkonusu

---

(69) DEMİRYOL-İŞ, İş Kanunu-Sosyal Sigortalar Kanunu, Yayın No:51, Ankara, 1985, s.76 86.

olay bir anlam taşımaz. Çünkü, Yapı işlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü 3. madde, işverenin işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü getirmiş, işçileride bu usul ve koşullara uyma yükümlülüğü getirmiş bulunmaktadır (70).

İşkazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili hükümlerin denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakılmıştır. Bakanlığa bağlı İşgüvenliği Müfettişleri denetim işini yürütürler. İşgüvenliği Müfettişleri, Çalışma Bakanlığı, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak görevlerini ifa ederler (71).

1977 yılında Türkiye'de tescilli işyeri sayısı 600 bin civarındadır. İş güvenliği müfettişi sayısı 1986 yılında 400 civarındadır. Öyleyse, Bölge Çalışma Müdürlüklerince tescil edilmiş bu kadar işyerinin denetimi imkansızdır. Denetim işgüvenliği müfettişlerinin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

İş güvenliği müfettişleri 1977 tarihli yönetmelik hükümlerini uygularlar. İş güvenliği müfettişlerinin üç önemli görevi vardır: Birincisi; bir işyerinde işçilerin sağlığı açısından tehlikeli bir durum tespit ettiklerinde o iş yerinde işi durdurabilirler. Ancak, bu kararı tek başlarına alamazlar. Komisyon halinde karar alınması yükümlülüğü vardır. Komisyonda bir işçi temsilcisi, bir iş güvenliği müfettişi bulunur.(İş Kanunu madde 75- A bendi). İkincisi, işyerini kapatma durumunda etkili olurlar. Bu kapama yalnız işyerinin bulunduğu yerdeki en büyük mülki amir tarafından yapılır. Yalnız; herhangi bir işyeri kurma ve işletme belgesi almayan sırf geçici izinle çalışmaya başlamış, işyerleri belirli bir sürede eksikleri tamamlamazlarsa hemen İş Güvenliği Müfettişlerince kapatılabilirler. (İş Kanunu madde 75-B bendi). Üçüncü olarak, herhangi bir işyerinde denetim sırasında çalışması yasak edilmiş kişiler tespit edilirse (kadın çalıştırımı caiz değilse, belirli bir yaş altında çocuk çalıştırılıyorsa

---

(70) İŞÇİ SAĞLIĞI DAİRE BAŞKANLIĞI, Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Ankara, 1987, s. 6.

(71) İSGÜM, İşgim Bülteni, Ankara, 1980, s. 4.

vb. gibi) bunları çalışmaktan alıkoyma kararı alabilme yetkisi yine İşgüvenliği Müfettişlerine verilmiştir. (İş Kanunu madde 75-Ç bendi)

Birinci ve ikinci hallerde (işyeri kapatılması veya iş durdurumu) işgören ücret alma hakkına sahiptir. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı da halk sağlığı açısından tehlikeli bir durum varsa işyeri açılmamasına ya da kapatılmasına dair izin vermekle yetkilidir.

Türk hukukunda işgörenleri işkazasına karşı koruyucu hükümler vardır, fakat dağınıktır. Aynı şekilde denetleyecek kamu kuruluşları da dağınıktır. Öte yandan iş kanunu bazı işyerleri için özel işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları kurma yükümlülüğü de getirmiştir. Ülkemizde sözkonusu kurullar, işverenlerin bu konuda yeterli bilgiye sahip olmaması nedeniyle daha henüz sıhhatli bir yapıya kavuşmamıştır. Buna karşın işçi sendikalarıda bu konu üzerine yeterince eğilmemişlerdir.

Ülkemizde işgüvenliği müfettişlerince denetimler, işçi sayısı 50 den yukarı olan işyerlerinde yapılmaktadır. Bu işyerleri sanayi sayılmakta, küçük sanayi işletmeleri ise denetimden yoksun bırakılmaktadır. Halbuki; iş kazasından bütünü ile etkilenen küçük işyerlerinin sayısının oldukça büyük bir sayıda olduğu tahmin edilmektedir. (72). 1970'den günümüze istatistiki bir tablo oluşturulamamıştır. Çalışma hayatının yürütücüleri, yani işçi ve işveren sendikaları doğrudan konuyla ilgi bu kuruluşlar meseleye sahip çıkmadıkları sürece, çok çeşitli yasa, tüzük ve yönetmeliklere rağmen iş kazalarından kurtulma imkanımız yoktur.

#### D- İŞKAZASININ NEDENLERİ

Burada konuyla ilgili alt maddelere (73) yer verilmeden önce maddelerin nasıl bir oluşum gösterdiği konusu (Tablo 3-2) yardımıyla açıklanabilir.

---

(72) DUYGULU Ercen, "İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Üzerine Bir İnceleme", İşveren, Cilt. XXV, Sayı:7, (1987), s. 22.

(73) ERLAÇIN F.Şükri, "İş Psikolojisi ve Fizyolojisi", İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Sayı.1, (1966), s. 7-17.  
MATTHEWS William H., PERKOWSKI Joseph C., CURTIS Frederick A., SO Siu Kee, MARTIN William F., Resource Materials For Environmental Management And Education, THE MITPRESS, USA, 1975, s. 95-103.

1. Doğal Şartlar
  - a) Gürültü
2. Çevresel Şartlar
  - a) Yetersiz aydınlatma ve ısı
  - b) Zehirli (kimyasal maddeler)
  - c) Demografik etkenler
3. Kişisel Şartlar
  - a) Beslenme bozukluğu, alkolizm ve sigara kullanımı
  - b) Yorgunluk faktörü
  - c) İşgörenin psikolojik durumu
  - d) Eğitim
- 4) Diğer Etkenler

#### 1. DOĞAL ŞARTLAR

##### a) Gürültü

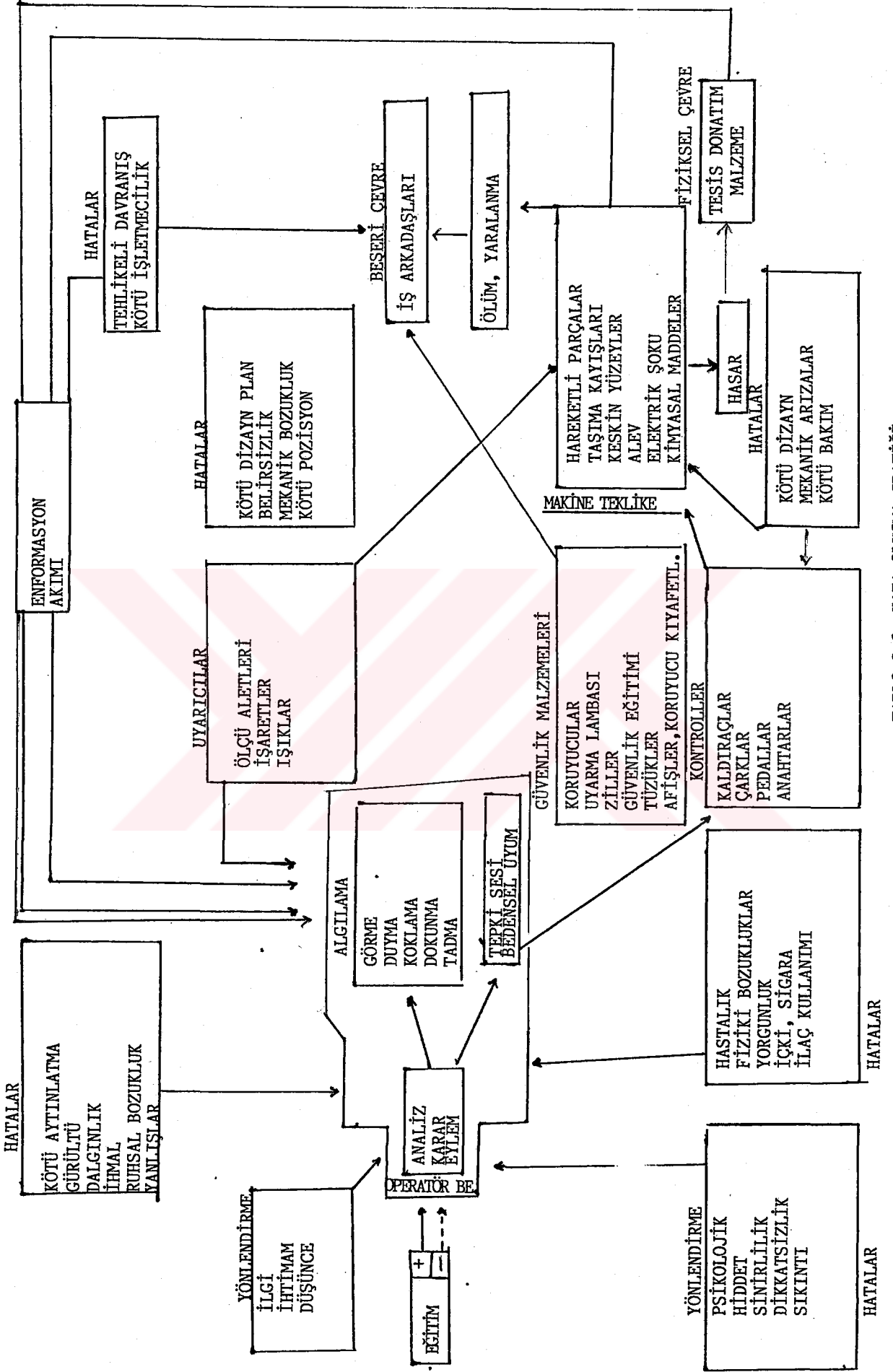
Gürültü istenmeyen sestir. Fazla gürültü sonucunda kişide işitme kaybı ve diğer fizyolojik, psikolojik bozukluklar meydana gelir. İşgörende bu bozukluklar, işe uyumsuzluk, dikkatsizlik ve yorgunluğun yanında sinirsel hislerinde yıpranmasına neden olur.

Gürültü; işgörender arası karşılıklı haberleşme ortamında yarattığı parazit nedeniyle önemli tehlikeler yaratır. Çünkü gürültülü ortamda, bir işgörenin diğer işgörene tehlike anında sesini duyurarak ya da onu uyarması imkansızdır. Bunun haricinde, makine sesine göre herhangi bir arızanın işgörence tespiti gürültülü ortamda çok zordur.

Gürültü, bazı hormonların fazla salgılanmasına ya da tersi bir gelişme göstermesine neden olan yüksek tansiyon ve sinirlilik belirtilerini işgörende ortaya koyar (74).

---

(74) ORHUN Haluk, s. 112.



TABLO 3-2: KAZA OLUŞMA GRAFİĞİ

KAYNAK: MPM Merkezi, İşçazalarının maliyeti ve İşgüvenliği, Ankara, 1977.



Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan 5 yıllık inceleme sonucunda, gürültü şiddeti ile tıbbi problemlerin görülmesi, işe geç kalma ve iş kazaları sayısı işyerlerindeki kayıtlardan incelenmiştir. Gürültü düzeyinin yüksek olduğu çalışma ortamındaki işgörenlerde tıbbi problemleri ve işkazalarının artış gösterdiği, devamsızlığın yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fakat kulak koruyucu kullanımıyla, gürültülü alanda çalışanlarda psikolojik rahatsızlık, işkasi ve devamsızlıkta azalma saptanmıştır.

Ülkemizde de gürültü işkazalarına neden olmakta, endüstrimizdeki iş kollarına göre farklılık göstermektedir <sup>(75)</sup>. Örnek: Tekstil işkolu, 100-110 dB a, Makine tamir ve imalat işkolunda, 90-110 dB A ve ayakkabı imalat işkolunda 80-95 dB A'dır.

## 2. ÇEVRESEL ŞARTLAR

### a) Yetersiz aydınlatma ve Isı

Endüstriyel kuruluş veya küçük sanayi işletmeleri açısından cisimlerin aydınlatılması ile birlikte görmeyi kolaylaştıran uygun bir ışık sisteminin temini önemli bir husustur <sup>(76)</sup>. Yani ışık bazı kesimlerde dağınık ve bazı kesimlerde ise yönlendirilmiş olmalıdır. Işığın böyle bir kombinasyon dahilinde kullanımı hafif gölgeler oluşturduğunda cisimlerin şeklini ve durumunu tanımak daha kolay olur. Aynı zamanda ışık parlak satırları belirten yansımalarda oluşturur.

Rahat görüş sağlanabilmesi için en belli başlı şart ışığın göze direkt gelmemesini sağlamaktır. Diğer bir husus da, çalışılan yerin aydınlatılması haricinde hiç bir tarafında karanlık kalmaması gerekir.

İş kazalarını engelleyici verimli aydınlatma şu şekilde olmalıdır: Lambaların ışığın bir kısmını tavana ve duvarların üst kısmına vermeleri halinde, buralara gelen ışık yansıyarak her tarafa dağılacığından karanlık kesimlerde aydınlatılmış olur. Işığın bu şekilde

---

(75) ORHUN Haluk, Tekstil Sanayinde Gürültü Sorunu ve Çözümü, Teksif Yayınları, Ankara, 1982, s. 45.

(76) Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü, Sanayide İş Güvenliği Eğitim Rehberi İşyerlerinde Sun'ı Aydınlatma, Yayın No: 149, Ankara, 1968, s. 9-62.



dağılması hem geniş çapta aydınlatma yapar ve hemde ışığın şiddetini azaltarak gözün yorulmasını önler. Aydınlatmada, sayacağımız 4 ana faktör bir cismin görünebilirliğini etkileyen önemli noktalarıdır.

1. Bir cismin arkasındaki zemin ile farklılığı. (Renk kontrastı)
2. Görme büyüklüğü (görüş açısı)
3. Zaman
4. Parlaklık

Yukarıda anlatılan noktalara dikkat edilmemesi yalnız iyi görme imkanlarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda işlerin rahatça yapılmasını da sağlar. İyi bir aydınlatma sisteminin tesisi için çok para sarfetmek gerekmemekte ancak sisteminin kuruluşunda itina göstermek zorunlu olmaktadır. İyi aydınlatılmamış bir yerde görme şartları yetersizdir ve bu yetersiz şartlar verimin azalmasına, işin kalitesinde düşmeye ve iş kazalarının artmasına neden olabilecektir.

Keza ısı da, aydınlatma gibi önemli bir husustur. Sıcak, soğuk ve nemli ortamda çalışan kişilerde meydana gelen sağlık sorunları iş kazalarının oranını olumsuz yönde etkiler <sup>(77)</sup>. Kaza düzeylerinin yazın en fazla olduğu saptanmıştır <sup>(78)</sup>. Fazla sıcak veya soğuk, işgörenlerin fiziki bünyesine tesir etmekte, soğuk günlerde yeteri kadar ısıtma yoksa ellerde ve ayaklarda azalan hissetme düzeyindeki azalma ve uyuşukluğun yanında dalgınlıkta ölümcül kazalara sebebiyet vermektedir. Aşırı sıcaklık ise işgörende halsizlik, bitkinlik, işe uyum sağlayamama endişesiyle birlikte iş konsantrasyonunun sağlanamamakta, sonucunda aşırı terleme; kaslarda kasılma ve ısı krampları görülebilmektedir.

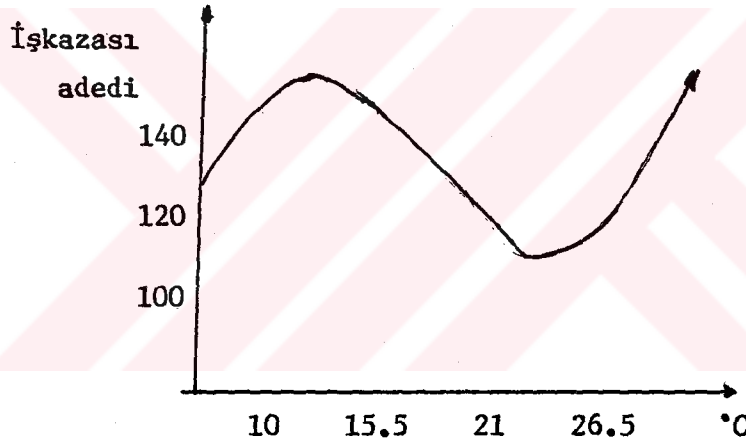
---

(77) ÇİFİLİKLİ Mehmet, Endüstride İş Kazaları İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği, D.E.Üniversitesi Resmî Yayını Teksir No: 1987/101, İzmir, 1987, s. 11.

(78) KİPER Cemal, "Endüstriyel Kazalar ve Korunma Çareleri", Çalışma Dergisi, Sayı:1, (1945), s. 20.

İnsan vücudunda bulunan çeşitli mekanizmalar vücut ısısını 36°-37°C'de tutmak üzere faaliyet göstermektedir (79). Vücuttaki ısı değişikliği insanda çeşitli rahatsızlıklara neden olmaktadır. Sıcak, fakat nem oranının düşük olduğu ortamda vücut, ısısını terleyerek düşürebilir. Bu durumda 40°C'ye kadar dayanılır. Nem oranının yüksek olduğu durumlarda terleme artan ve 30°C'ye bile dayanmak çok zor hale gelen aşırı sıcaklık ile işkazaları arasında yakın bir ilişki vardır. 18°C'nin üstünde ve altında işkazalarına bağlı zararların arttığı gözlemlenmiştir (Tablo 3-3).

TABLO 3-3  
Isıya Bağlı Olarak İşkazalarının Artışı  
ve Azalışının Görünümü



Kaynak: MPM, Çeşitli Boyutlarıyla İşkazalarını Önleme Semineri, s. 114.

#### b- Zehirli Maddeler

Zehirli kimyasal maddeler, yanıcı ve parlayıcı kimyasal maddeler, zehirli maddeler başlığı altında ortak incelenmektedir.

Sanayide çalışanların sağlığı bakımından önemli tehlikeler yaratacak nitelikte binlerce maddeye rastlanmaktadır (80). Farklı

(79) ORHUN Haluk, Ekonomik Açıdan İşkazaları Sempozyumu, (1983), s. 113-114.

(80) ÇALIŞMA BAKANLIĞI- İŞÇİ SAĞLIĞI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Sanayide En Çok Rastlanan Zehirli ve Tehlikeli Maddeler, Ankara, 1970, s. 5.

işkollarında sözkonusu maddeler hammadde, aramadde yahut işlenmiş madde (ürün) olarak görülebilmektedir.

Tehlikeli maddelerden bir kısmı, belirli ortamlar içerisinde işgörenler için zehirli etki gösterirler. Zehirli kimyasal maddeler solunum, sindirim, sinir sistemlerinde hastalıklar yaratır. Önlem alınmadığında, işgörenlerin ölümüyle sonuçlanır. Maddelerin bir kısmı patlayıcı ve çabuk alev alıcı özellikleri nedeniyle, önemli iş kazalarına sebep olurlar. Başka bir bölüm zehirli maddeler ise, insan dokuları ile temas halinde aşındırıcı, yakıcı etki gösterirler. İşgörenlerde dalgınlık ya da ihmal sonucunda yanıklara ve tedavisi mümkün olmayan yaralara sebep verebilir.

1984 yılında sosyal sigortalar kurumu kayıtlarında yer alan ve mesleği sebebiyle hasta olan 599 kişiden 255'i (% 50.9) kurşun ve tozlarının sebep olduğu hastalıklara maruz kalmışlardır <sup>(81)</sup>. Daha sonra da bu hastaların 56'sı ölmüştür. (% 9.34). Kurşun bileşikleri pek çok iş kolunda yaygın kullanıma sahiptir. Bu rakamlar ülkemizdeki durumu bütünü ile yansıtmaktan çok uzak olabilir. Ancak konunun önemini göstermesi bakımından ilginçtir. İzmir ilinde yapılan incelemede aki ve matbaa işçilerinden yaklaşık üçte birinde zehirlenme vakasına rastlanmıştır. <sup>(82)</sup>. Fakat tarama sırasında sigortasız olan birçok işçi hasta oldukları halde kayda geçirilememiştir <sup>(83)</sup>.

İzmir'de çoğunluğu boya sanayii iş koluna ait 16 işyerinde çalışmakta olan 81 işçinin benzinden etkilenmekte olduğu görülmüştür <sup>(84)</sup>. Fakat; iş yerlerinde çalışılan ortamda işgörenlerde koruyucu kullanımı oranının, kişisel isteğe dayandığı görülmüştür.

---

(81) İSGÜM, Aki ve Matbaa İşçilerinde Kurşun Zehirlenmesi Taraması, 1985, Ankara, 1985, s. 4.

(82) İSGÜM, Aki ve Matbaa İşçilerinde Kurşun Zehirlenmesi Taraması, Ankara 1986, s. 9

(83) İSGÜM, (1986), s.10

(84) İSGÜM, Benzen (Benzol) ve İşçi Sağlığı, Ankara, 1986, s.10.

Parlayıcı, zehirli ve yanıcı maddelerin kullanım alanlarının çok geniş olması ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle kamu ve hem de özel sektördeki işverenlerin yanında sendikalar açısından da önemle üzerinde durulması ve dikkate alınması gereken bir konudur.

### c- Demografik Etkenler

İş kazalarına yol açan etkenlerin incelenmesi herşeyden önce sosyal-istatistik verilerin elde edilmiş olmasına bağlıdır.

Bu veriler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir: (85)

a) Yaş: İş kazası oranının yüksekliği yaşlara göre büyük farklılık gösterir. Gençlerde bu oran çok yüksektir. 18-25 yaş arasında ortalama iş kazası sayısı en yüksek düzeye ulaşmaktadır. 25 yaştan sonra ise azalma başlamaktadır.

Gençlik yıllarında yüksek hareket yeteneği, zihni ve bedeni güç gibi etkenlerin kişiyi kazadan kolay koruyacağı düşünülebilir. Ancak yetişkin kişinin tecrübesi, dikkati ve sorumluluk duygusu genç işgörene oranla kazalara karşı daha koruyucu bir etken olabilmektedir.

b) Aile Durumu : Bekar işçilerde işkazaları daha yoğun görülmektedir. Bu durum, evlilerin daha düzenli hayat yaşamaları ve büyük bir sorumluluk duygusu taşımaları ile açıklanabilir. Evlilerde çocuk sayısına göre işkazasında azalma ya da artış görülebilmektedir. Özellikle, ikinci çocuğun doğumu ile işgörenin kaza yapma olasılığını sıfır kabul edersek, çok çocuk doğumu ile mali güçlükleri yenebilmek amacıyla işgörenin yoğun performans göstererek çalışmaya başlaması kazaya neden olabilmektedir.

c) Statü: Yüksek kademelerde işgörenler (ustabaşından yukarıya doğru) aşağı kademelerde çalışanlara oranla işkazalarına daha

---

(85) ADAL Zeki, "İşkazarlarına Yol Açan Etkenler", İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul, 1975, Sayı. 1, Cilt. 4, s. 328-330.

az uğramaktadırlar. Böylelikle, üst kademedeki görevlilerin alt kademedekilere oranla daha tehlikesiz işlerde çalıştıkları belirlenmektedir (86).

d) Hizmet Süresi : Vasıfsız işçi kesiminde iş kazalarının yüksek olması oldukça doğaldır (87). Aynı işte uzun yıllar çalışıyor olmak, işgörenleri o işe karşı yatkın kılmakta bu tip işgörenler ve iş tecrübesinin verdiği etkinlikle işi iyi tanımakta, koşullara rahat uyabilmektedir. Bu durumda işkazalarını azaltıcı bir etkidir.

### 3- KİŞİSEL ŞARTLAR

#### a) Beslenme Bozukluğu, Alkolizm ve Sigara Kullanımı

İş kazalarının oluşumuna neden olan etkenlerden biri de beslenme bozukluğudur. Yeteri kadar ekonomik olanaklara, çeşitli nedenlerle sahip olamayan işgören, çalıştığı iş haricinde, başka işler yapmak isteyen (fazla mesai, işportacılık vb. gibi) aşırı stres ve yorgunluk sonucu gerçek iş sırasında kazaya uğrayabilecektir. İşverenin yasal açıdan yerine getirmesi gereken zehirlenmeyi önleyici maddeleri bulundurma ve verme yükümlülüğünü yerine getirmemesinin yanında yine, bu besin maddelerinin işgören tarafından maddi yetersizlikler sebebiyle satılması sonucu gerekli beslenme gerçekleşmeyecek, veya ölüm vakası ortaya çıkabilecektir.

Ergenç ve Timurcanday'a göre; işgörenlerce aşırı alkol kullanımıyla hareketlilik azalmakta, düşünme gücü yitirilmekte ve kişinin sosyal yaşamı da bozulmaktadır (88). Alkol kullanımı verimlilik ve zaman kaybını yoğunlaştırmaktadır. Becerili ve deneyimli işgücü, alkolizm kaynaklı iş kazalarında kaybedilmektedir (89).

---

(86) GÜLERMAN Adnan, "Çalışma Psikolojisi Yönünden İş Kazaları", İşveren, Cilt:XXV, Sayı:7, (1987), s. 8.

(87) GÜLERMAN Adnan, s. 8

(88) ALDEMİR M.Ceyhan, ATAOL Alpay, s. 138.

(89) SLOANEJ Arthur A., Personnel Managing Human Resources, New Jersey, 1983, s. 385.

Endüstride yapılan araştırmalarda (90) üst yönetim kademesinde alkol kullanma eğiliminin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni şöyle açıklanabilir. Bu kişilerin örgüt dışı yoğun etkinliklere katılmaları içki eğilimi arttırmakta, ya da; buldukları statüyü korumak için çok çalışma sonrası işle ilgili birşey hatırlamamak amacıyla yoğun içki kullanmaktadırlar.

Sigara bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de kullanılmakta, ileri ülkelerde sigaraya karşı başlatılan kampanyalarla, sigara kullanımını azaltılmaya çalışılmaktadır. Günümüzde sigaranın zararlı etkileri (filtre etkinliği, yanma şartları değişimi gibi) azaltılmaya çalışılsa bile, zararları kesin olarak önlenememektedir (91). Sigara, herhangi bir ilaç gibi merkezi sınır sisteminde yaptığı etki sonucu, vücudu periyodik olarak devamlı kullanmaya zorlamaktadır. İşgörende bağımlılık yaratmakta, iş sırasında istek yaratarak işgörenin işe bağımlılığını ortadan kaldırmakta, dalgınlık ve stres yaratmaktadır. Sözkonusu dalgınlık sırasında işgören kazaya uğramakta, işe devamsızlık yaratabilmektedir. Ülkemizde yoğun kullanım nedeniyle verilen sigara molalarında zaman kaybı olmakta, verimlilik düşmektedir.

Bunların dışında sigara kullanımını işgörenlerin solunum ve do-laşım sistemlerinde fizyolojik hastalıklara neden olmaktadır. Kadın işgörenlerde ise, düşük ya da doğumların ağrılı olmasına veya sakat çocuk doğumuna neden olabilmektedir.

#### b) Yorgunluk Faktörü

İşkazalarında yorgunluk önemli bir yer tutar. İşgörenin yirmi dört saatlik bir gününde yedi, sekiz saat uyku uyuması şarttır. Bu rakam yaş ile değişebilir, ama çalışma çağındaki bütün işçiler için kabul edilmiş ortalama bir süredir. Eğer işgören sürekli vardiyalarda çalışmak durumunda kalırsa gerektiği şekilde dinlenemediği için,o

---

(90) ALDEMİR M.Ceyhan, ATAOL Alpay, s. 139

(91) İSGİM, Ankara'da Çeşitli Kurumlarda Çalışanların Sigara İçme Durumuna Göre Kan Nikotin Seviyeleri ve Akciğer Fonksiyon Testleri, Yayın No:2, Ankara, 1986, s.2

çalışma saatleri içerisinde işkazasına uğrama oranı çok yüksek olacaktır.

Dinlenme modern endüstrilerde, gün boyunca iki kısım dinlenme aralığı ve iki hafif kahvaltı verilerek yapılmaktadır (92). Bu tür uygulamalar hem iş verimini artıracak, hemde kazaya uğrama sıklığını azaltacaktır.

Eğer gerçek bir dinlenme çalışma yerinde işgörene işveren tarafından sağlanmamış ise, önceleri monoton çalışmalardaki gibi bıkkınlık başlayacak, daha sonra organizma duyarlılık, bilinçli çalışma ve refleks hareketlerini yitirecek kaslardaki koordinasyon bozukluğu işkazasına sebebiyet verebilecektir.

Şimdiye kadar sayılan maddelerin hepsi birbirine bağlıdır. Endüstride kabul edilen sekiz saatlik çalışma süresi üzerinde çalışma, yüksek ısı, nem, gürültü ve çeşitli kimyasal maddeler kullanımı insan organizmasının düzenini bozmakta ve onun hatalar yapmasına neden olabilmektedir.

### c) İşgörenin Psikolojik Durumu

İş kazasına eğilimli kişilerin özellikleri, birçok araştırmalara konu olmuş ve "sakarlık" özelliklerinin belirlenmesine çaba gösterilmiştir (93).

### i- İşgörenin Fizyolojik Yetersizliği :

Burada kaza yapması olasılığı yüksek olan kişi, yani halk dilıyla "sakar" bir kimseden sözedilmektedir. Belirli bir çalışma durumunda ve/veya belirli bir işletme fonksiyonunun gerektirdiği özellikleri çeşitli fizyolojik yetersizlikleri nedeniyle, işgörence yerine getirilememesidir. Bu açıdan bakıldığında, kazaların ne gibi fizyolojik kusurlar sonucunda ortaya çıktığını (Tablo 3-4) görebilir ve psikolojik uygunsuzluklardan ayırabiliriz.

(92) ÇİFTLİK Mehmet, s. 18.

(93) ADAL Zeki, s. 333-336,

ERLAÇIN F.Şükri, s. 7-17.

GÜLERMAN Adnan, "İşkazası ve Meslek Hastalığının Sebebi ve Sonuçları", İşveren Cilt XXI, Sayı:1, (1982), s. 37-38.



TABLO 3-4

Fizyolojik İşkazalarına Yol Açan Etkenler

<u>KAZA NEDENİ</u>	<u>KAZA ÇOKLUK ORANI</u>
1. Görme bozuklukları ve göz rahatsızlıkları	49
2. Nispi yapı zayıflıkları ve- jatatif dengesizlik sinir- lilik halleri	26
3. Daha önceden geçirilmiş ame- liyatlar ve yaralanma sonuç- ları	18
4. Kalp, kan dolaşımı ve solu- num yolları rahatsızlıkları	15
5. Diğer hastalıklar	12
6. Uygun olmayan boy ve kilo	12
7. Fizyolojik olmayan çalışma şartları(Dış Çevre Etkisi)	11
8. İşitmi noksanlığı	9
9. Yorgunluk ihtiyarlık belirtisi	8
<u>10. Diğerleri</u>	<u>5</u>

KAYNAK: Z.Adal, İşkazalarına Yol Açan Etkenler, s. 333.

ii) İşgörenin Psikolojik Uygunsuzluğu :

- Zihinsel Yetenekler

Zihinsel yetenek de bazı şartlar altında kaza yapma sıklığı ile ilişkili olan kişisel bir faktördür <sup>(94)</sup>. Zeka, bazı işkollarında önemli bir faktör olmakla birlikte diğerlerinde de daha az önemli bir rol oynayabilir. Örneğin, el mahareti gerektiren işlerde zeka birinci derecede rol oynamayabilir. Fakat işgüvenliği açısından her türlü çalışmada kazaların önlenmesinde en az düzeyde de olsa zihin-

(94) KEDİR Handan, "İşkalarında İnsan Faktörü ve Eğitimi", Çeşitli Boyutları, Önerileri İle İş Kazaları Semineri, Ankara, (1983), s. 100  
SLOANE, Arthur A., s. 388.



sel yeteneğe gereksinim vardır, Tabii ki bu yetenekten yoksun olan işçilerin iş ortamında çeşitli zararlı etmenlere karşı koyamayacağı ve bunlara maruz kalabilecekleri gayet açıktır. Ancak çok özel işkol<sup>u</sup> ları dışında zihinsel zeka testleri, işkazaları olasılığını azaltmada temel bir araç olarak düşünülmemelidir.

#### - Duygusal Etkenler

İşkazaları ile ilişkili iki temel duygusal etken söz konusu edilebilir. Birisi duygusal olgunluk, diğ<sup>er</sup>ide kazanın olduğu andaki duygusal koşullardır. Bunlar arasında işgörenlerin hatalı davranış, ani heyecan, sinirlilik ve korku, üzüntü ve depresyon halleri bulunmaktadır. Bu dört hal, duygusal niteliklerden kaynaklanmakta, tam anlamıyla duygusal olgunluğa erişmemiş işgörenlerde görülmektedir. Ve sözkonusu duygusal koşullar işkazalarında önemli yer tutmaktadır.

Psikolojik açıdan, birçok kişinin genel duygusal durumlarının "yüksek" ve "düşük" koşullar arasında gidip gelmekte olduğu kabul edilmektedir. Bu koşullar genellikle düzenli bir şekilde ve iki ekstre<sup>n</sup> nokta arasında geçişli olarak belirli aralıklarla tekrarlanmaktadır. Buna tıpta manidepilsif psikoz denilmektedir.

Bu konuda HERSEY (95), bir araştırmasında orta seviyede iş yapan işgörenin zamanında yüzde 20'sinde duygusal bakımdan "düşük" koşullarda olduğu ve gözlenen 400 kadar önemsiz iş kazasının yarısından fazlasının bu koşulda olduğu tesbit edilmiştir.

#### - Algılama Hızı ve Adeli Çabukluk

A.C.Drake, 1952 yılında sakar ve sakar olmayanlara ayrı ayrı psikolojik testler uygulamıştır (96). Testleri algılama ve adeli tepkiler olmak üzere iki kısımda oluşturmuştur. Test sonucunda, işkazası olasılığı yüksek kişilerin motor test sonuçlarının algılama testleri sonuçlarına oranla yüksek olduğu, "sakar olmayan" kişilerde ise algılama test sonuçları motor test sonuçlarından yüksek olduğu görül

---

(95) KEPİR Handan, s. 101.

(96) DRAKE A.C., "Accident Proneness a Hypothesis", Readings Industrial and Business Psychology, New York, (1952), s. 205-211.

müştür. DRAKE sonuçta testi şöyle yorumlamıştır. Reaksiyonu algılama sından hızlı olan kişi algılaması hızlı, reaksiyonu daha yavaş kişiye oranla daha çok kaza yapabilir.

#### - Diğer Psikolojik Etkenler

İşkazalarında yukarıda değinilen psikolojik etkenlerin dışında, insan karakterinden kaynaklanan kendini büyük görme, her fırsatta kendisini gösterme eğilimi işkazalarında önemli rol oynamaktadır. Çabuk yükselme, başkalarından üstün olma, devamlı yarış tutkusu için de bulunma, işgörenleri bir işkazası kurbanı haline getirebilmektedir.

Öte yandan emeklilik nevrozuna motive edilmiş işkazaları bulunmaktadır. Bu durumda işinden memnun işgören, işinde seyrek çalışan ya da işinden memnun olmayana oranla işletme dışı olaylardan daha az etkilenir. Ve kendisini, işinden ayırmayacak, işyerinden uzaklaştırmayacak şekilde çalışmak için motive eder. Fakat, işgörenin hayatındaki bazı özel problemler onu işinden nefret ettirmeye, ilk fırsatta işten kurtulmaya davet eder. Sonucunda işgören bu nefret ettiği dünyadan kurtularak kendisini istediği ortama kavuşturacak emellerini düşlemeye başlar, işte bu düşler ortamında kaza yapma eğilimi en yüksek düzeyde bulunmaktadır. Düşler ortamıyla, kaza yapma eğilimi birleşimide, ölüm ya da yaralanmayla bitecek bir işkazasını yaratacaktır.

#### d) Eğitim

İşgörenin iş ortamındaki mutluluğunu ve verimini etkileyen temel etmenlerden biriside, yaptığı işin kendi yeteneklerine uygun bir iş olmasıdır.

Bu anlatım, bizlere personel seçimi ve iş analizlerinin önemini hatırlatmaktadır <sup>(97)</sup>. Personel seçiminin amacı; kişilerin yeteneklerine ve eğitim düzeylerine uygun işlerde çalışmalarının sağlanmasıdır.

---

(97) ALDEMİR M.Ceyhan, ATAOL Alpay, s. 41-46, 87-129.  
CAN Halil, TECER Meral, s. 120-123.

İş analizleri ile de, incelenen ya da yapılacak işin optimal şekilde yapılmasını sağlayacak yetenekleri saptamak ve işin başka işlerle bağlantısını kurarak işe görelî bir değer sağlamak çalışmasıdır.

Bunun için iki temel bilgiye ihtiyaç vardır.

1. İşin niteliklerinin saptanması (iş analizleri)
2. İşgörenin niteliklerinin saptanmasıdır. (Personel seçimi yöntemleri)

İşgörenin nitelikleri test, mülakat teknikleri ya da bireysel bilgi formlarından yararlanılarak belirlenir. Daha sonra da iş analizleri yöntemleri, örneğin, kısa süreli bellek, dikkat süresi, dikkat yoğunluğu ve zihinsel yorgunluk faktörleri gibi pek çok değişken değerlendirilir ve işgören işe alınır. İşe alma sürecinde kullanılacak testler ve mülakat yöntemleri ile, müracaat edenler işe alındıklarından kendi yeteneklerine uygun işe yerleştirilmiş olacaktırlar. Böylece, işin insana, insanın işe uyumu sağlanarak iş doyumunu, iş hevesi ve prodüktivite arttırılabilir, işkazaları olasılığı azaltılır.

İnsan doğası gereği unutkanlık gibi bir faktöre sahiptir<sup>(98)</sup>. Sözkonusu faktör nedeniyle büyük ölçüde kazalara maruz kalabilir. Bu nedenle kazaların önlenmesi konusunda işyerlerindeki çeşitli koruyucuların yanında, makinelere, basit düzeyde de olsa tüm işgörenlerin görebileceği noktalara hatırlatma sistemleri konulmalı, ya da değişik hatırlatma sistemleri yaratılmalıdır. Enaz senede bir kere tüm işçiler işleri hakkında teknik uygulamalardan geçirmeli. İşkazaları hakkında gerekli bilgiler, değişik seminerler düzenlenerek işgörelere aktarılmalı işkazaları sonucu oluşur. İşgünü kayıpları ile ülke ekonomisinin uğradığı zararlar ve insanlar üzerindeki bedensel ve psikolojik tahribatı ile maddî ve manevî kayıpları çalışanlara iletilmelidir.

---

(98) Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü, Sanayide Renklerin Dili ve Kişisel Korunma Teçhizatı, Ankara, 1970, s.5.

#### 4. DİĞER ETKENLER

##### a) Zamana ve çalışma düzenine göre kazalar

İşkazalarının yılın belirli aylarında ve günlerinde yüksek olduğu gözlenmiştir. Haftanın ilk günü olan, pazartesi günü olan işkazaları sayısı ortalamanın altında iken, hafta sonlarındaki kaza oranı ise ortalamanın üstündedir. Ücretlerin ödeme günlerinde de iş kazaları en yüksek düzeyde olmaktadır.

İşkazalarının günün belirli saatlerine göre farklı olduğu, Zetterman tarafından İsveç'te yapılan bir araştırma sonucunda ortaya konulmuştur (99). Çalışma düzeni zamanla işkazalarının ilişkisi büyüktür. İşin akışı ve dağılışı, yorgunluk ve monotonluk, iş kazalarına yol açan etkenler olarak ortaya çıkmaktadırlar. Ancak bu etmenler arasındaki ilişki oldukça karmaşıktır ve kolaylıkla kesin bir sonuca varılamaz. Çünkü, kişinin psikolojik durumu önemlidir.

Monoton çalışma ortamındaki işgörenler işlerini hiç düşünmeden yaparlar ve otomatik hareket ederler. Onların bu otomatik hareketleri tekrarlamaması kazaya neden olabilmektedir.

##### b) Örgüt iklimi

İşyerinde memnuniyetsizlik verilen işi beğenmeme, ücretin yetersizliği, üstlere kızgınlık, iş arkadaşlarıyla geçinememe, iletişim yetersizliği nedeniyle işletmede olanlardan bilgi edinememe gibi durumlarla diğer etkenlerin birleşmesi iş kazalarının meydana gelmesine yol açabilmektedir. Bu duruma biz kötü örgüt ikliminin oluşturduğu işkazaları diyebiliriz. Bu gibi koşullar işe verilen dikkati ve işe konsantrasyonu bozucu etken haline gelebilmektedir.

---

(99) ILO, Accident Prevention, A Workers Education Manual, Ceneve, 1961, s. 23.

İşkazaları konusunda yapılan birçok araştırmalar ve iştatis-  
tikler, işkazalarında psikolojik ve sosyolojik etkenlerin büyük  
önem taşıdığını göstermektedir <sup>(100)</sup>. Yüksek teknoloji düzeyi ve  
hızlı sanayileşme, teknik bakımdan ortaya çıkan iş kazalarının he-  
men hemen tamamını önleyebilecek güçtedir. Ancak psikolojik ve sos-  
yolojik etkenlerin yol açtığı işkazalarının karmaşıklığı nedeniyle,  
"insan faktörü"nüñ iş kazalarındaki rolünün iyi bir şekilde anlaşıl-  
masıyla, bu tür kazaların önlenmesi mümkün olabilecektir.

#### E - İşKAZALARINDAN KORUNMA YOLLARI

Verimli ve güvenli çalışmak isteyen her işçinin, sadece işi  
iyi anlaması yeterli olmayıp, aynı zamanda işinde karşılaşabileceği  
tehlikeleride, iyice tanınması lazımdır. İş güvenliği yapılan üreti-  
min niteliği ve niceliği kadar, işin bir parçasıdır <sup>(101)</sup>. Bu yüz-  
den işçiye, işini güvenlikle nasıl yapacağı öğretilmelidir. Yalnız  
anlatım yeterli değildir. Aynı zamanda işin verimli ve güvenli bi-  
çimde nasıl yapılacağı gösterilmelidir. Her adımda karşılaşabilece-  
đi tehlikelerden nasıl kaçınacağı, işçiye açıkça anlatılmalı ve gös-  
terilmelidir.

İşçi yakın nezaret altında çalışmalı ve periyodik olarak  
uyarmaları anlayıp anlamadığı ve işi hatasız yapıp yapmadığı kont-  
rol edilmelidir. En önemli husus olan işçinin normal şartlar altın-  
da iş görmesinden başka, olağanüstü ve acil durumlarda ne yapması  
ve hangi harekette bulunması yahut hangi hareketlerden çekinmesi  
gerektiği de öğretilmelidir.

İşveren, iyi planlanmış modern bir işyeri kurduğu, yeterli  
güvenlik kuralları ve şartlarını, bunlara ek olarak, en üst idari  
kadememin ve işçi sendikasının tam işbirliğini sağladığı hallerde  
bile, güvenli çalışmaya tam anlamı ile ulaşmış olmayabilir <sup>(102)</sup>.

(100) HENEMAN Herbert G., SCHWAP Donalop) FOSSUM Johu A., DYER Leed, Personnel Human  
Resource Management, ILLINOIS, 1980, s. 531.

(101) ÇALIşMA BAKANLIğI, İş Güvenliğine Giriş, Ankara, 1981, s. 51.

(102) KÜLAHÇIOğLU Gürdal, İş Güvenliği, İzmir, 1984, s. 37.

Yalnız mekanik koruyucu sağlamak yeterli değildir, bunların yerli yerinde çalışır durumda bulunması için, bütün ilgililerin işbirliğide temin edilmelidir (103). İşçilerin ve ustabaşlarının uygun bir şekilde eğitilmeleri çok önemlidir. Her işçi ve nezaretçi için eğitim programında güvenlik konularına yer verilmelidir. İş güvenliği, üretimin nitel ya da nicelliği kadar işin büyük ve önemli bir kısmıdır. İşe alınmalarında, verimli bir çalışma için güvenlik fikrine yer verilmesi gerekliliğini, takdir eden kimseleri seçmek, işverenin görevidir (104). İşçi davranışları, üretimin her safhasında güvenlik açısından önemli roller oynar.

Yüksek moral, işveren ve sendika işbirliği ile sağlanabilir, bunun gerçekleştirilmesi iş güvenliği konularında işçilerin işbirliği yapmaları ile mümkün kılınabilir.

Federal Almanya'da birçok büyük işletme, organize güvenlik hareketlerinin başlangıcından buyana, iş kazalarında 1972-1982 yılları arası dörtte bir oranında azalma sağlamış, işkazaları ve ihbar edilen meslek hastalığı vakalarındaki artışın durdurulduğu, ölümlerle sonuçlanan meslek hastalıklarının üçte bir oranında azaldığı görülmüştür (105). Bu sonucun alınmasında dikkate alınan faktörler aşağıda sunulmuştur.

a) Korunma Metodları Bilgisi: Bu bilgi, uzun yılların verdiği tecrübeye, işgüvenliği çalışmalarını da kapsayan geliştirilmiş ve takviye edilmiş üretim usullerine dayanır.

b) Emniyetli Durumların Sağlanması (106): Başarılı bir işgüvenliği programının temel taşlarından birisidir. İşyerinde işverence alınan emniyetli durumların sağlanmasıdır.

---

(103) KINAY Nevzat, "Bakım ve Onarım İşlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri", Çalışma ve İş Dergisi, Cilt. 3, Sayı 25, (1971), s.2-6.

(104) HENEMAN, Herbert, s. 521.

(105) BAYSAL Fütühat, "Federal Almanya'da İşkazalarını Önleme Çalışmaları", İşkazarlarını Önleme Semineri, Ankara, (1982), s. 127.

(106) SLOANE Arthur A., s. 381.

c) İşverenin Öncülüğü (107): İş güvenliği üstten asta doğrudur. Emin ve başarılı olmak için işveren, işgüvenliği programını aktif olarak desteklemeli ve tutumunu açıkça ortaya koyabilmelidir.

d) İşçi Sendikaları İşbirliği: Sendika mevcut ise, iş güvenliği alanında tam işbirliği sağlanmalı, işgüvenliği, işveren ve sendikaların esasında uyuştukları bir konu olmalıdır.

e) İşçi Yardımı: İşçilerin, işgüvenliği programlarına katılmaları başarı için gereklidir. İşçilerin, işyeri güvenlik kurullarında, güvenlik teftişlerinde ve işkazası soruşturmalarında, vazife olarak yardımcı olmalıdırlar.

#### KISIM 4

### DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞKAZALARI

#### A- DÜNYA'DA İŞKAZALARININ GÖRÜNÜMÜ

İşkazalarının önlenmesi, günümüzde tüm endüstrileşmiş ülkelerdeki yöneticilerin üzerinde en çok durdukları sorunlar arasında yer almaktadır.

Kanada 1957 de İşyerlerinde Çalışma Güvenliği Yasası uyarınca (108) bir ilâ 20 arasında işgören çalıştıran kuruluşlar sözleşmeli bir güvenlik danışmanı, 21 ilâ 10 işgörenli işletmeler bir iş güvenliği uzmanına kadroda yer vermek, 101 ve daha yukarıda çalışanı olan teşebbüsler ise bir iş güvenliği departmanı kurmakla yükümlü bırakılmışlardır. Kanada Ulusal İşgüvenliği Servisi, endüstri kuruluşlarının çalışmalarını desteklemekte, hemde gerekli materyalleri üretmektedir.

---

(107) HENEMAN Herbert G., s. 522.

(108) UZEL Haluk, İşkazalarını Önleme Eğitimi ve Endüstrileşmiş Ülkelerden Örnekler MPM No:261, Ankara, 1982, s. 163.



İngiltere'deki işyerlerinde işgörenleri işgüvenliği konusunda bilinçlendirmek amacıyla, puanlamaya dayanan bir özendirme sistemi uygulanmaktadır (109). Sistem; bir özendirme puan bareminin, işçiye sunduğu yararları da açıklamakla birlikte bir eğitim uygulaması da olmaktadır. Puan dağıtım sistemi şöyledir:

Puanlar aktif ve pasif olmak üzere iki bölümden oluşur. Bir yıl süreyle kazaya yol açmayan bir şoför 18.000 pasif, güç bir şoförlük sınavını başarı ile bitirirse 10.000 aktif puan alır. Buna göre, yıl içinde hiçbir kaza yapmayan şoför  $200 \times (18.000/360) = 10.000$ .-TL. kazanabilmektedir. Bir barem puan 360, her 360 puan 200 TL. sıdır. Ancak, bu sistem tüm personelin topluca benimsemesi halinde kullanılabilir. Değişik ödül sistemleri ile işgörenler özendirebilir.

Norveç'de (110) firmaların uyguladıkları işgüvenliği eğitim programlarını desteklemek üzere, İş Güvenliği ve Değerlendirme ve Araştırma Enstitüsü çeşitli eğitsel araçlar üretir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde de (111) birçok ülke de olduğu gibi, uygulanan eğitim programlarında öneri sistemlerine özel bir önem verilmiştir. Öneri sistem; tamamıyla kendi güvenliği sözkonusu olan işgörelere tanınmış, uygulanabilir bulunanlar ödüllendirilerek, işletme düzeyinde iş güvenliğinin arttırılması alanında çok önemli sonuçlar alınabilmektedir.

Yukarıda alınan önlemler gelişmiş endüstri ülkelerinde kullanılmaktadır. Az gelişmiş ve gelişmekte olan olkelerde ise durum şöyledir: Afrika'nın (112) Fransızca konuşan kesiminde, işverenin işçi

---

(109) UZEL Haluk, s. 164.

(110) UZEL Haluk, s. 165.

(111) ÇİFİLİKLİ Mehmet, s. 24.

(112) DEMİR Fevzi, "Gelişmekte Olan Ülkelerde Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi", Sayıştay Denetçileri Derneği Meslek Dergisi, Yıl 8, Sayı 52 (1978), s. 10.



lerine kazaları engellemek amacıyla, işyerlerinde kişisel sağlık merkezleri kurması yükümlülüğü getirmiştir. Hatta, Fildişi Sahilinde, işletme müdürü başkanlığında kurulan ve işçi temsilcilerinin de yer aldığı bir işgüvenliği ve işçi sağlığı komitesi'nin gerekli denetim ve soruşturmayı yapmakla yetkili kılınmış bulunmaktadır.

Gelişmekte olan Asya ülkelerinden (113) Hindistan'da ise Sağlık Araştırmaları Konseyi'ne bağlı bir İşçi Sağlığı Danışma Kurulu bulunmakta, Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar temsilcileri bu kurulda yer alarak, eğitim programları düzenlemekte, işçi sağlığı ve iş güvenliği diploması almış özel doktorlara yetiştirmek ve bunları sanayileşmenin yoğun olduğu bölgelere göndermektedir.

İLO'nun 1981-1982 yıllarına ait istatistikî rakamları dikkate alındığında, her yıl ortalama işkazası sayısı 21 ile 33.5 milyon arasında değişmekte olduğu görülebilmektedir. Ölenlerin sayısının 44 ile 77 bin arasında olduğu, işgörmezlerin ise 2.100 ile 3.400 bin arasında değiştiği tespit edilmektedir. (Tablo 3-5) ve (Tablo 3-6) da dünyadaki işkazalarının sayısı verilmektedir. Tablolar gerçekçi olarak incelendiğinde işkazalarının yüzde 20'si gelişmekte olan ülkelerde oluşurken, gelişmiş ülkelerde işkazaları, yüzde 80 gibi büyük bir oran şeklinde gözükmektedir. Yine işkazası konucu ölümlerin yüzde 36'sı gelişmekte olan ülkelerde; yüzde 64'ü ise endüstrileşmiş ülkelerde gözükmektedir. Bu sonuçlar ülkelerin İLO'ya bildirdiği rakamlara dayanılarak elde edilmiştir. Halbuki, işkazaları riski gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelerdeki işkazaları riskine göre 5 ilâ 7 kat daha azdır. Çünkü, gelişmiş ülkelerde işçi sağlığı sorunu, gelişmekte olan ülkelere göre daha azdır. Endüstrileşmiş ülkelerde otomasyon, kontrollü teknoloji ve etkin güvenlik sistemi, kapsamlı teftişlerle işgören koruma altına alınmıştır. İşgören eğitimi az olan ülkelerde kaza oranında, bu eğitime bağlı olarak yüksektir.

---

(113) DEMİR Fevzi, s. 12.

TABLO 3-5

Dünya'da Yetersiz Verilerle İşkazaları  
1986

ÜLKELER	TOPLAM İŞKAZASI (bin)	ORAN %	ÖLEN İŞGÖREN SAYISI	ORAN %
Asya	1.500	-	6.8	-
Afrika	800	-	3.3	-
Güney Amerika	1.200	-	3.2	-
Avrupa	700	-	2.4	-
<b>Gelişmekte olan ül-</b>				
<b>keler Toplamı</b>	<b>4.200</b>	<b>20</b>	<b>15.7</b>	<b>36</b>
Asya	600	-	4.0	-
Afrika	9	-	0.08	-
Kuzey Amerika	10.000	-	19.2	-
Avrupa	6.200	-	4.5	-
<b>Endüstrileşmiş</b>				
<b>Ülkeler Toplamı</b>	<b>16.800</b>	<b>80</b>	<b>28.2</b>	<b>64</b>
<b>Genel Toplam</b>	<b>21.000</b>	<b>100</b>	<b>43.9</b>	<b>100</b>

Kaynak: Petrol-İş, İşyerlerinde Tükenen Yaşam, 1987, s.207

TABLO 3-6

İyimser Tahmin İle Dünya İşkazaları  
1986

ÜLKELER	TOPLAM İŞKAZALARI (bin)	ORAN %	ÖLEN İŞGÖREN SAYISI (bin)	ORANI %
Aysa	12.700		3.4	
Afrika	1.400		6.4	
Güney Amerika	2.000		5.3	
Avrupa	600		1.6	
Gelişmekte Olan Ülkeler Toplamı	16.700	50	47.3	63
Asya	600		4.0	
Afrika	5		0.08	
Kuzey Amerika	10.000		19.2	
Avrupa	6.200		4.9	
Endüstrileşmiş Ülkeler Toplamı	16.800	50	28.2	37
Genel Toplam	33.500	100	75.5	100

Kaynak: Petrol-İş İşyerlerinde Tüklenen Yaşam, 1987,  
s. 208.

B- TÜRKİYE'DE İŞKAZALARI

Ülkemizdeki kalkınma planlarında saptanan hedefler ve önlemler araştırıldığında <sup>(114)</sup> işkazaları ve işgüvenliği sorununa planlarda özel bir yer verilmediği, öncelikle herkes için bir sosyal güvence sağlamak amacına yönelinmiş olduğu görülmektedir. Çünkü; çalışanların (tarım işçisi-işçi) büyük bir bölümünün sosyal güvenlik hakkında yoksun olduğu bir ortamda, birincil önem sosyal güvenliğin genişletilmesine verilmiştir.

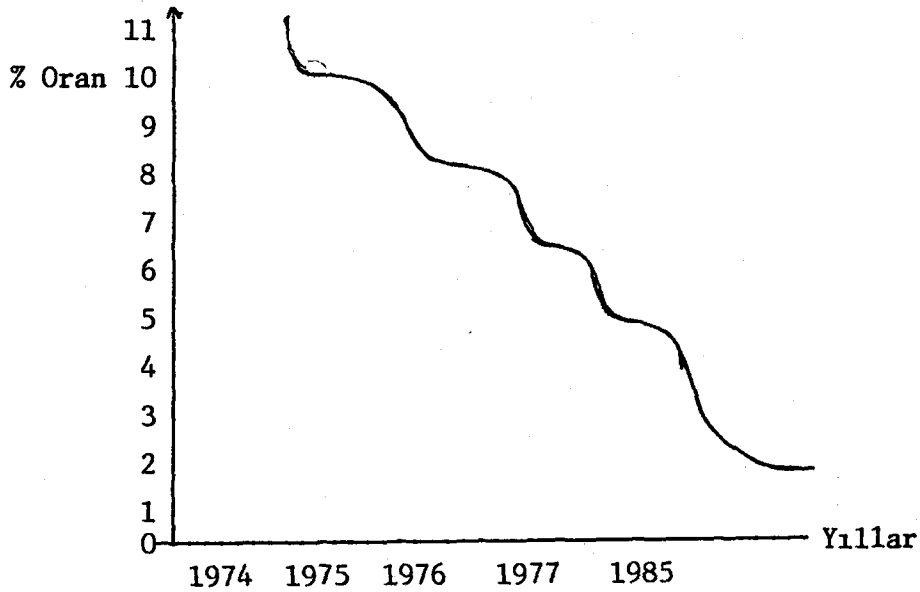
(114) V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI ÖNCESİNDE GELİŞMELER 1972-1983, (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler), V. BEŞ YILLIK PLAN DESTEK ÇALIŞMALARI:1, 1985, s. 390.

Planlı dönem içerisinde, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ilk çabalar gösterilmiş Çalışma Bakanlığı-İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne bağlı birimlerce üç yıllık işçi sağlığı ve işgüvenliği faaliyetlerini geliştirme planı hazırlanmıştır. Plan gereği, işyerleri sağlık ve güvenlik koşulları düzenlenmesi, işkazası ve meslek hastalıkların kontrol altına alınması, konuyla ilgili personel yetiştirilmesi ve işçi sağlığı ve işgüvenliği mevzuatının günün koşullarına uygun hale getirilmesi ile iş sağlığı ve iş güvenliği merkezi (İSGÜM)'nin kurulması kararlaştırılmıştır.

Öte yandan; 1963 yılında 174 sayılı yasa gereğince <sup>(115)</sup>İSGÜM plan gereğince faaliyete geçirilmiştir. 1971 yılında Sosyal Sigortaların bir işçi çalıştıran işyerlerini de içermesine ilişkin çabalar gerçekleştirilmiştir. Aynı yıl kabul edilen bir yasa ile de BAÇKUR, esnaf ve sanatkârlar ile diğer bağımsız çalışanları kapsamına almıştır.

Endüstrileşmiş ülkelerdeki işkazaları oranı yıllık % 3-4 düzeyinde iken, ülkemizdeki son 11 yılın ortalaması % 7'dir <sup>(116)</sup>. (Tablo 3-7) Görüldüğü gibi 1974-1985 yıllarına ilişkin işkazası oranları sürekli azalmaktadır.

TABLO 3-7  
TÜRKİYE'DE İŞKAZASI ORANLARI



(115) MFM, İşkazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, s. 65.

(116) SSK, 1985 İstatistik Yıllığı, Ankara, 1986, s. 41.

Ancak, dikkat edilmesi gereken nokta şudur: Bu azalış kaza sayısındaki azalıştan veya iş güvenliğinin artmasından çok, sigortalı olarak çalışan işgören sayısındaki artıştan kaynaklanmaktadır (Tablo 3-8).

Ülkemizdeki işkazalarının dünya ortalamasının çok üstünde olmasının nedenleri: Önlem, denetim ve eğitim yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

Amerika Birleşik Devletlerinde 1979 yılında 6.105.700, Batı Almanya'da 2.135.280, Fransa'da 2.025.325 işkazası olmuştur (117). Eğer yıllık işkazası sayısı, işyerlerinde çalışma saatleri toplamına oranla elde edilecek mükayese rakamlarına göre kaza sıklık oranı son yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde % 7-9, Avrupa'da % 15-20 düzeyindedir (118). Sonuç olarak Avrupa'da işkazası 2-2,5 kat daha fazladır.

---

(117) ELMACI Orhan, s. 51

(118) TUNÇOMAĞ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, s. 17-26.

TABLO 3-8  
İŞKAZALARININ KAZA TARİHİNDE İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI  
İŞGÖREN SAYILARINA GÖRE DAĞILIŞI

YILLAR	1-3	4-9	10-20	21-50	51-100	101-200	201-500	501-1000	1000+	BİLİNMEYEN	TOPLAM
1981	42.260	17.236	18.927	17.251	11.145	12.256	14.606	6.816	8.268	16.066	165.100
1982	37.910	16.083	16.313	15.127	10.182	11.346	11.910	5.621	7.526	15.100	147.118
1983	36.891	16.887	14.734	15.003	10.778	11.202	10.894	5.445	8.534	14.917	145.296
1984	38.299	18.127	19.151	16.269	11.229	9.815	11.372	5.382	9.691	17.315	152.650
1985	39.182	18.005	14.909	15.756	10.086	8.964	10.908	5.000	8.477	16.740	148.027

KAYNAK: S.S.K. 1985 İstatistik Yıllığı, s. 56.

Ülkemizdeki 1979 yılında 186.891 kişi işkazası geçirmiştir. (Tablo 3-9) Ülkemizdeki kaza sıklık oranı Amerika Birleşik Devletleri'nden 5-6 kat, Avrupa'dan ise 2.5-3 kat daha fazladır.

TABLO 3-9  
YILLARA GÖRE İŞKAZALARI VE SİGORTALI İŞGÖREN  
SAYISI

YILLAR	İŞKAZALARI	İŞGÖREN SAYISI
1979	186.891	2.152.411
1980	1.160.590	2.204.807
1981	165.100	2.228.439
1982	1.147.118	2.264.788
1983	1.145.296	2.327.245
1984	1.152.650	2.439.016
1985	1.148.027	2.607.865

Ancak, bu karşılaştırmalar pek fazla doğru değildir. Çünkü; Türkiye de işkazası ile diğer kazalar arasında işkazası lehine farklılıklar bulunmakta, bir çok olayın işkazası sayılması yönünde gayretler sarfedilmektedir; işgörenler işkazası bahanesi ile hastaneye yatmakta, buna etkende istirahat yevmiyesinin tam olarak işgörene ödenmesi nedeninden kaynaklanmakta, bütün olaylarda işkazası gibi gözükmektedir.

Ülkemizde işkazaları oranı diğer gelişmiş ülkelere göre yüksektir. Yılda yaklaşık 20 milyar lira ulusal ekonomiye işkazalarının maliyeti bulunmaktadır. Böylece, iş güvenliği üzerinde önemle durulması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

### BÖLÜM III

## İZMİR KUNDURA İMALATHANELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

### KISIM 5

#### ARAŞTIRMA KAPSAMININ TANITIMI

Araştırma Sosyal Güvenlik Kanunlarına tabi işyerlerine bağlı olan "kundura, diğer giyecek eşyası ve hazır dokuma eşya imalâtı" işyerlerinden sayılan 241 numaralı Kundura Sanayii işkolunda gerçekleştirelmıştır.

Kundura Sanayininin fabrika ile üretim sistemi içinde yer alan "small factory-imalathane" düzeyi ele alınmaktadır. Türkiye'deki imalathaneler ve İzmir İli baz alınarak yapılan çalışmada da görülebileceği gibi ülkemizdeki imalathaneler iki tiptir. İmalathanelerin bir kısmı emek yoğun teknoloji, bir kısmı ise sermaye yoğun teknoloji ile karakterize edilmektedir. Sermaye yoğun yapıya sahipleri modern imalathaneler, emek yoğun yapıya sahip olanlar ise geleneksel imalathaneler olarak nitelendirilmektedir.

Kundura sanayi kuruluş yeri olarak Türkiye genelinde, İzmir İlinde de olduğu gibi şehir içindeki Mezarlıkbaşı semti gibi gayri sıhhi yerleşim alanlarında faaliyette bulunmaktadır. İzmir İlinde Ayakkabıcı Esnaf ve Sanatkarlar Derneği adı altında kundura sanayinde çalışanlar örgütlenmişlerdir. Henüz organize sanayi bölgelerine adapte edilememişlerdir. Kundura sanayi işletmeleri küçük ölçekli ve şahıs işletmeleri olmaları nedeniyle, işçiler genellikle kalfa yanında yetişmektedir. Kalfalığa yükselme, işçi açısından yanın-



da çalıştığı kalfanın bilgi düzeyine bağlı olmaktadır. Eğitim süresince işgörenin teknik bilgisini arttırıcı bir kurs bulunmamaktadır.

Henüz tam anlamıyla ayakkabı imalathanelerinde formel iletişim kanalları daha tam belirlenememiştir. Tam belirlenemeyen yetki ve sorumluluk, çalışmalarda karmaşıklığa neden olabilmektedir.Şu an belki de küçük işletmelerde bu sorunların olmadığı söylenebilir.Fakat, bu işletmeleri büyümeye zorlayan koşullar sonucu artan işgücü sayısı, yetki-sorumluluk, formel iletişim yapısının da zorunlu kılacaktır.

Ayakkabı sanayinde çalışan sigortalı işçiler diğer sektörlerde çalışan işçiler düzeyinde ücret almaktadır. Fakat imalathanelerde sigortalı çalışanlardan da fazla sosyal güvencesi olmayan kalfa ve çırak bulunmaktadır. Üretim, kalfa-çırak ilişkisi içinde gerçekleştirildiğinden ve haftalık ücret ödendiğinden (sigortasızlar için söz konusu durum) çalışılmayan haftalar ücretsiz geçirilmektedir.Bu durum işkolunda çalışanlar açısından güç durumlar yarattığı gibi, devletin vergi kaybına uğramakta, sektör açısından da haksız rekabet yaratılmaktadır. İmalathanelerde çalışma şartları açısından çalışılan yerler çok ilkeldir. İşçiler günde 10-12 saat çalışabilmektedirler.

Ayakkabının üretim yöntemi ve kullanılan teknoloji: Bir ayakkabının üretim aşamalarının geçişi şöyledir: Kesim, traşlama, saya ve saraç dikimi, montaj, finisaj ve ambalajlama. Modern imalathanelerde yukarıda sayılan aşamalardan geçerek sonuca ulaşılmakta; geleneksel yapıdaki imalathanelerde ise kesim, montaj, finisaj, ambalajlama gerçekleştirilmekte; traşlama, saya ve saraç dikimi ise yalnız bu işlerle uğraşan diğer imalathanelerde yapılmaktadır.

Üretim aşamalarının konumuz gereğince açıklanması gerekmektedir.

- Kesim : Modern imalathanelerde kesim için presler kullanılmaktadır. Bu preslerde ayakkabının üst deri kısmı (saya), iç astarı, taban astarı, fart ve bombe ve taban köselesi kesilir. Şu anda bu işletmeler uygun taban köseleleri ve ökçeyi alt sanayi birimlerinden hazır olarak almaktadırlar. Kesilen değerler, kesimi takiben numaralanır.

Geleneksel yapıdaki imalathanelerde ise kesim elle yapılır. Saya, iç astarı, taban astarı, fort ve bombe ve taban kaselerinin üzerine ıstampa (metal yassı model) koyulur ve falçata (bir nevi ustura) ile kesimi yapılır. Kesim sonrası yine numaralama işlemi yapılır.

- Traşlama : Modern imalathanelerde sayanın iç astar ve fortla intibak eden kenarları içine kıvrılacağından traşlama makinalarında belli bir açıda traşlanır. Geleneksel yapıda traşlamanın elle yapılması gerekirken, yalnızca traşlama işiyle uğraşan atölyelere iş gönderilir.

- Saya ve Saraç Dikimi : Kesilmiş sayanın traşlanan kenarları kıvrılır ve deri parçaları ve iç astar saya dikiş makinasında birbirine dikilir. Fort ve bombe malzemeleri de saya ile iç astarının arasına monte edilir. Ayakkabıya özellik veren ve modelini ortaya çıkaran süs dikişleri de saraç makinalarında dikilir.

Geleneksel yapıdaki imalathanelerde söz konusu işler için uygun sermaye gerekli olduğundan saya ve saraç dikimi için bu işle uğraşan atölyelere iş gönderilerek yaptırılır. Yer yer ayakkabıya model süs dikişleri kalfa saraçlarca elle yapılır. Özellikle makosen ayakkabılarda saya ve saraç dikimi ustalık gerektiren bir iştir.

- Montaj : Modern imalathanelerde taban astarı tahta ya da plastik kalıba zımbalanarak tesbit edildikten sonra dikilmiş olan saya kalıbının etrafına geçirilir. Ökçe kısmı çivili ökçe montaj makinasında taban astarına çakılır. Sayaanın, ayakkabının iç ve dış kenarlarına gelen gamara kısmıyla burnu özel makinalarda yapıştırıcı kullanılarak taban astarına yapıştırılır ve böylece saya, kalıbı tama-

men sarmış olur. Çivilerin iyi yerleşmesi ve derinin tabana oturması için ayakkabıların alt kısımları çekiş makinasında dövülür.

Ökçe, gamara ve burun montajı esnasında tabanda büzülen deri veya yapıştırıcılar dolayısıyla meydana gelen pürüzler tel fırça ve zımpara bantlar vasıtasıyla temizlenir. Böylece taban, sayaya yapıştırılırken pürüzlerin sebep olabileceği sorunlar önlenmiş olur.

Sayanın kalıbı iyice sarması ve kalıbın formunu alması için kalıplanmış saya bir nemlendirme ve ısıtma tünelinden geçirilir. Tünelde çıkan kalıplanmış sayanın alt dış kısmına ve tabanın sayayla yapışacak yüzüne fırçayla yapıştırıcı sürülür. Bundan sonra tabanlar üst kısma yapıştırılır ve hidrolik preste kısa bir süre tutularak iki kısmın tam uyumu sağlanır.

Üretim sırasında sayanın yüzeyinde oluşan defolar düzeltilir ve kalıplar ayakkabılardan özel makinalarla çıkarılır. Sayada bozuk yerler özel bir ütü ile ütülerek fimisaj kısmına bantlarla aktarılır.

Geleneksel yapıdaki imalathanelerde saya ve saraçhaneden gelen mamul niteliğindeki ayakkabıların taban astarı (köselesi) tahta kalıba çivilenir ve falçata ile kalıba göre kesilir. Saya çivilenerek kalıba monte edilir, taban astarına yapışması için ilaçlanır. Yapıştırıcının kurumması için belirli bir süre beklenir. Kuruduktan sonra çiviler sökülür. Kenarları raspa ile traşlanır. Taban, kösele ile yapıştırılır ve ayakkabı kalıptan çıkarılır. Fora dikişi için açılan karama yapıştırılır ve ökçe çakılır. Ökçe üzerine de lastik çakılır. Kaba kenar tesfiesi yapılır ve frezeciye gönderilir. Freze işlemi sonrası kalıptayken boyanır. Kalıptan ayakkabı çıkarılır ve taban astarı konulur ve ambalaj işlemi gerçekleştirilir.

- Finisaj : Bu durum daha çok modern işletmelerde söz konusudur. Ayakkabılar cilalanır ve döner fırçalar vasıtasıyla parlatılır ve gerekiyorsa bağcık takılır.

- Kalite Kontrol ve Ambalaj : Üretimi tamamlanan ayakkabılar kalite kontrolünden geçirilir. Kutulanarak sevk edilir.

Ülkemizde ayakkabı sanayi yeteri kadar standart yapıya kavuş turulamadığından ve ayakkabı yan sanayinin tam oluşmaması nedeniyle ortaya çıkan malzeme kayıpları ve sanayinin yeteri kadar makinalaşma maması, 1978-1980 dönemi yaşanan enflasyonda ayakkabı maliyetlerini de artırmıştır.(Tablo 5-1)'de 1978-1982 dönemi deri ayakkabı maliyetlerinde yılları göre artışı gözlenmektedir.

TABLO 5-1  
1978-1982 DERİ SAYALI AYAKKABI MALİYETİNDE YILLAR  
İTİBARIYLA ARTIŞLAR (%)

<u>1978</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>
62	130	70	20	20

KAYNAK: Türk Ayakkabı Sanayi, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Sektör Araştırması, 1983, s. 21.

1977-1982 döneminde ülkemizdeki ayakkabı üretiminin yılda ortalama % 2.5 arttığı tahmin edilmektedir. (Tablo 5-2) yurtiçi üretim miktarı yıllara göre gözlenebilmektedir.

TABLO 5-2  
YURTIÇİ AYAKKABI ÜRETİMİ (BİRİM / MİLYON ÇİFT)

	<u>1977</u>	<u>1978</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>
Deri Sayalı						
Ayakkabı-Terlik	60	61	62	63	64	65
Suni Sayalı						
Ayakkabı-Terlik	30	34	39	44	48	50
Lastik ve Plastik						
Ayakkabı	55	51	47	45	43	40
Tekstil Ayakkabı	5	6	7	8	9	10
	<u>150</u>	<u>152</u>	<u>155</u>	<u>160</u>	<u>164</u>	<u>165</u>

KAYNAK: Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ayakkabı Tüzel İhtisas Komisyonu Raporu, 1983, s. 11.

Gün geçtikçe üretim artışı gösteren ayakkabı sanayinde üretimin % 80'lik kısmını küçük imalathaneler gerçekleştirmektedir. Tepe yöneticileri işletme sahiplerinden oluşmakta ve bunların yeterli eğitim ve işletmecilik bilgilerine sahip olmamaları, genel işletme ve personel yönetimi fonksiyonlarının yerine getirilmesinde önemli bir etken olmaktadır. İşletme yönetimlerinde yapılacak kısa va uzun süreli faaliyetlere ilişkin planlar, işletme kârlılığı ve etkinliğini arttırma açısından yararlı olabilecektir. İleriki yıllarda eğer kundura sanayinin dış pazarlarda etkin bir rol alması isteniyorsa, devletçe yönlendirme eğitimi uygulanmalı ve kundura sanayi dış pazarlarda etkin bir rol oynayınca kadar fonlarla ve gümrük uygulamalarıyla korunmalıdır.

## KISIM 6

### İŞLEVSEL ÇOĞULCU YAKLAŞIM

Bu çalışmada araştırma konusuna yaklaşırken ele alınan iki nokta bulunmaktadır: Araştırma objesini bütünüyle ele almak ve araştırma konusunu doğal ve toplumsal çerçeveden ayırmadan ele almak olmuştur. Bu ise konuya işlevsel çoğulcu yaklaşımı ile eğilmeyi gerekli kılmıştır. Çünkü, söz konusu yaklaşım<sup>(119)</sup> olaylarla çevresel koşullar arasındaki ilişkileri gözönüne alabilecek, olayları çevre ve doğanın ilişkisini de araştırma içine katarak, bir bütünü oluşturan parçaların tek başlarına incelenmesine bu parçalarla ilgili olaylar bütünüünün birbirleriyle ilişkisine ve bütünü kendisi ile her bir parça arasındaki ilişkilerin özelliklerinin bilinebileceğini açıklamaktadır<sup>(120)</sup>.

Araştırma konumuzun küçük sanayi işyerlerinde olması nedeniyle; Kuramsal Modelimizi oluştururken sistemleştirilmiş sorularla analiz biçimine gidilmiştir. Sistemleştirilmiş sorular yöntemi<sup>(121)</sup>:

---

(119) SENCER Muzaffer, SENCER Yakut, Toplumsal Araştırmalarda Yöntem Bilim, TODAİE, Ankara, 1978, s. 247.

(120) SENCER Muzaffer, SENCER Yakut, s. 48.

(121) SENCER Muzaffer, SENCER Yakut, s. 284.

Olanaklı cevapları önceden saptayarak bunları cevap seçenekleri biçiminde kendisiyle birlikte sunan soru şeklidir. Analiz biçimi, üstünlüğüne rağmen, sakıncalara da sahip bulunmaktadır. Sakıncalar, deneklere sunulan seçeneklerin yanlış bir soru içine yerleştirilmesi ve deneğin, belirli bir cevap vermesi için zorlanması şeklinde olmaktadır. Bu durum araştırmacının hatasından ya da çok yönlü düşünüşe sahip olamamasından kaynaklanmaktadır.

Kuramsal modele geçmeden önce araştırma objemizi kuramsal düzeyde ele alabilecek bir niteliğe kavuşturmak gerekmektedir.

## KISIM 7

### KÜÇÜK SANAYİ VE İŞ KAZASININ KAVRAMSALLAŞTIRILMASI

Bu çalışmada önceki bölümde vurgulanmaya çalışıldığı gibi küçük sanayi işyerleri birer örgüt kabul edilmekte, iş kazası ise örgütlenme ve personel yönetimi içinde yer alan bir konu kabul edilmektedir. Çünkü toplumsal örgütler kentsel ve sanayileşmiş toplumların karakterlerini temsil etmektedirler. Bu çalışmada sanayi sosyolojisinin yanısıra örgüt sosyolojisinin kavramlarının incelenmesinde yarar vardır. Konumuzda sosyolojinin bu iki alanını birbiriy-le yakın bağlantısını saptayıp, ortak bir tartışma alanı sağlamak gereklidir.

Örgüt terimi örgüt bilimciler tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Fakat örgüt tanımlamalarında aşırı bir çeşitlilik mevcuttur. Bu konuda temel bir tanımdan kavram ve bilgi üretmeye ulaşmak oldukça zordur. Bu yüzden burada bir tanım vermekten kaçınarak örgütleri tanımlayıcı özelliklerine deyinilmektedir. A Öncü'ye göre bireyler arasındaki ilişkiler, belli davranış kalıpları çerçevesinde cereyan eder ve düzenlilik gösterir <sup>(122)</sup>. Hepsinde de hangi toplumsal birim olursa olsun (aile, köy, fabrika vb. gibi) üyelerin uymaları gereken kurallar bulunur. Böylece zaman içinde ölümsüz

---

(122) ÖNCÜ, Ayşe, Örgüt Sosyolojisi, Ankara, 1982, s. 36.

olmayıp, süreklilik gösteren kalıplaşmış ilişkilerin olduğu insan birikimine örgüt denir.

H.G.Hicns ise, örgüt tanımlamasına şöyle ulaşmıştır (123): Örgütler belirli bir çok görevi olan, süreli, üyelerin gönüllü olarak belirli hedeflere ulaşabilmek için zorunlu olarak katıldıkları, şartlı üye kabul eden, biçimselleşmiş davranışların bulunduğu, tüm toplum etkilerini kısmen ya da bütünüyle hissedebilen üyeleri üzerinde sınırlı baskı olanaklarına ve farklı birleşme derecelerine sahip insan bütünlüğüne denir. Küçük sanayi işyerleri açısından bu tanıma eklenebilecek öge, işyerlerinin aynı zamanda birer ekonomik faaliyet örgütü olduğudur.

Örgütlerin anlaşılması, açıklanması ve yaşamları hakkında öngörülerde bulunulması yolunda birçok kuram tanıtılmış ve tartışılmıştır (124). Geleneksel örgüt kuramları klasiklere (Taylor, Fayol, Gulich, Urwic); Neo-klasik Mayo, Roethlisberger, Levin örgütün ancak bir yönünü ele alabilmektedir. Örgüt çevre ilişkisini ihmal etmişlerdir (125). Örgütlerde ortaya çıkan ve verimin düşmesine neden olan bir çok sorunu tek nedene bağlamışlardır. Oysa örgütler birbirine bağlı ve çevreleriyle devamlı ilişkileri bulunan değişik parçalardan oluşmuş karmaşık bir bütün olarak ele alınmalıdır. Modern örgüt kuramları ise işlevsel-çoğulcu bir sistem yaklaşımını benimsemektedirler (126). Bunlardan Parsons; Blan ve Scott; Hass, Hall ve Johnson örgütleri kuramsal olarak birer sistem olarak kabul etmektedirler.

Sisteme ilişkin iyi bir tanımlama Çaplov tarafından 1964 de şöyle oluşturulmuştur (127).

- 
- (123) HICHS Herbert G., The Managment Of Organizations A Systems And Human Resources Approach, Louisiana, 1964, s. 20-21  
(124) ÖNCÜ Ayşe, s. 15.  
(125) Dereli Toker, Organizasyonlarda Davranış, İstanbul, 1981, s. 7.  
(126) ÖNCÜ Ayşe, s. 38.  
(127) DİLBER Mustafa, Yönetmel ve Örgütsel Etkiciliğe Davranışsal Yaklaşım, İstanbul 1976, s. 23.



- Yerleşiklik: Örgütün yapısını sürdürebilmesi için gerekli bakım ve geliştirme işlemleri için kaynak alımı, girdilerin verimlilikle kullanımı.

- Bütünleşme : Bir işlevi yürütebilmek için tasarlanmış, karşılıklı eylemde bulunan öğelerin bütünleşmesi ile kendi parçaları haricinde çevre ile enerji değişimi.

- Gönüllülük : Karşılıklı ilişkiler kurma, üyelere doyum sağlayabilme olanaklarını ve üyelerin katılımlarını sürdürme arzusu.

- Başarı : Verimlilik çıktılar şeklindedir. Birbiriyle karşılıklı olarak bağımlı parçalardan meydana gelen kavramlar bir bütünün oluşumu anlatılmaktadır.

Böylece, örgütlerin sistem olarak ele alınmasıyla, örgüt; örgütte çalışanlar, örgütün iç işleyişini düzenleyen mevzuat ta dahil olmak üzere bürokrasi, örgütün teknolojisi ve sermayesi; örgütün ve çalışanların hedefi gibi aralarında karşılıklı bir ilişki ve bağımlılık olan insan öğelerinin bütünüdür. Canlılığın sürekli olabilmesi ise örgütün çevresiyle etkileşime girmesi, çevresinden aldığı bilgi, enerji ve malzemeleri sahip olduklarıyla işlemde geçirip çevresine, örgütte çalışanlara ve örgütün temel hedefi olan çıktıyı gerçekleştirmesidir. Bu sırada çevre aracılığıyla örgütü etkileyen süreçlere karşı tepkilerin oluşturulması gibi örgütün bir yandan çevredeki değişmelere uyum göstermesine, bir yandan bu uyumu gösterirken değişmesine yol açar. Örgüt açısından korunmayı amaç güden kontrol mekanizmasında işleyiş halindedir. Söz konusu nitelikleri ile örgüt çevreye açık, işlevsel - çoğulcu bir sistem oluşturabilmektedir.

Blan ve Scott (128) a göre, bir örgüt özel bir hedefe ulaşmak için organize olmuş toplumsal bir sistemdir. Buradan hareketle çevredeki bir değişiklik örgütün hedeflerinin gözden geçirilmesine neden oluyorsa, aynı şekilde örgüt içinde de oluşan bir olay, örgütün hedefinden sapmasına yol açmaktadır. Örgüt içinde meydana gelen bir işkazası hem çevreyi hemde örgüt içindeki bireyleri harekete geçirmektedir.



Tavistok (129) Örgütlerin toplumsal bir çevreden etkilendiklerini, ama bunun yanında örgütün niteliği gereği öncelikle iş dünyalarında kaygı verici bir durumun, hedefte sapmalar meydana getireceğini söyleyebilmektedir. Demek ki; bir işkazası sonrası örgüt niteliği gereği toplumsal birimlerin önlem alma ile ilgili baskılarını işlevsel olarak yerine getirecektir. Çevredeki ve örgüt içindeki gereksinim ve baskıların sonucunda yeni düzenleme veya değişiklikler oluşacaktır.

Bazen çevrede ya da örgüt içinde kendiliğinden bir işleyişle değişme olamamaktadır. Bir bütün olarak örgütün yeni ilişkiler oluşturabilmesi için, hedefe olan yöneliş sırasında bazı engellerin olması gerekli olabilmektedir. Örgütte canlı ve sürekli yaşam olduğundan, sorunu çözümlmek için yerleşmiş ve alışılmış bazı düzenlerden vazgeçilerek, örgüt içinde bir çeşit pazarlık başlayacaktır. Sonuçta değişmeye, belkide onlar için yararlı olacak düzenlemelere kişiler karşı koyacaklardır (130). Aslında bu karşı koyma bireyin yenilikleri algılayamaması ya da insan doğası gereği ilkönce bireye zarar verecekmiş gibi düzenlemeleri kabul etmemesinden meydana gelebilmektedir.

Ekonomik esastaki örgütlerin hedefleri ise örgütlerin işlevleri yoluyla saptanır. Böylece, ekonomik esaslı örgütlerin sınıflandırılması ve tanımlanmasında ölçüt, örgütün hedefi ve işlevi bir arada düşünülerek belirlenir. Ekonomik esaslı örgütte bir aksamanın meydana gelmesi (bir işkazası) sistematik olarak ürün üretimini ele alan işletmeleri incelediğimizden üretimi azaltıcı yönde olacaktır. Bu durum ise örgütün iç işleyişini, çalışanlarını ve aralarındaki ilişkilerini, makina donatımını, geleceğe yönelik plan ve programlarını değiştirmeye yöneltecek güçte olabilecektir.

---

(129) SCHEIN H. Edgar, Organizational Psychology, New York, 1966, s. 103

(130) SCHEIN H. Edgar, s. 37.

Bir örgüt içindeki değişmelerin başlangıç noktası, çevredeki değişmelerin örgütün işlem çevresindeki elemanlarca örgüte yansımaları olarak alınmaktadır. İşlem çevrelerinden alınan uyarıcılar çalışanların zihninde arama işlemine tabi tutulur. Bireyler uyarıcıya ne çeşit bir yanıt vereceğini düşünür ve tepkide bulunurlar (131). Birey bir arama davranışında bulunmaktadır. Verilen uyarıcı bilinen ise, yanıt için az bir arama davranışında bulunulur. Uyarıcı bilinmiyorsa birey yoğun bir arama davranışına girer ve bu durum bireyden beklenilmelidir.

Fakat örgütler çevre ya da iç düzenlerindeki değişmelerle yeni hedefler saptayabilecekleri gibi, bazen de çevreyi değiştirebilirler.

Bu açıklamalarımızdan sonra küçük sanayi işyerleri yukarıdaki değerlere sahip bulunmaktadır. İşyeri içindeki usta-kalfa-çırak hiyerarşisi gelenek ve ilgili yasa ya da yönetmeliklerle saptanmıştır (132). Her bir statü sahibinin davranışı ile sorumluluk ve yetkiler statüye sahip olanlar tarafından bilinmekte ve düzen işleyişi bu esaslar üzerine gerçekleşmektedir. Yine her işyerinin tek veya birden fazla hedefi bulunabilmektedir. İşyerinde amaç, bilindiği gibi varlığını korumak ve kazanç elde etmektir. İşyeri sahibi de kaliteli üretimde bulunmak ve kâr elde etmek, işgörenler ise bir meslek elde etmek ve onu geliştirmek istemektedirler. Böylece ayrı hedeflerden ortak bir ürün oluşturmaya çalışmaktadırlar. Diğer bir deyişle aralarında bir işbirliği vardır. Fakat bu hedefleri engelleyici olarak işkazası ortaya çıkmakta, kişisel ve örgütsel hedefler ürün çevresinde birbirlerine bağımlı olamamaktadırlar. Alınan güvenlik programlarıyla ortak hedefe ulaşmaya yönelmişlik çalışmaları yapılmaktadır. Amaç, gerek örgütün sistematik hedefi, gerek çalışanların hedefinin yansıması olan ürünü ortaya çıkarabilmektir.

---

(131) MORGAN, Clifford T., Yayın Sorumlusu Dr. Sibel KARAKAŞ, Psikolojiye Giriş Ders Kitabı, Ankara, 1981, s. 284.

(132) EKŞİOĞLU, Kani, Sözlüklü Borçlar Yasaları ile TATBİKAT YASASI, İstanbul, 1980, s. 377.

Çalışmamızda küçük sanayi işyerleri olarak kundura imalathaneleri örgüt olarak alınmış, işkazalarıyla iç işlerindeki görüntüler sunulmaya çalışılmıştır.

## KISIM 8

### KURAMSAL MODEL VE HİPOTEZLER

#### A- KURAMSAL MODELİN TANITIMI

Toplumdaki üretim birimlerinin birbirleriyle ilişkilerinin biçim ve içeriğini, yapı ve işlevleri üzerinde etkide bulunarak değişmeye zorlayan toplumsal süreçlerdir. Toplumdaki üretim birimlerinden birisi olan küçük sanayi işyerleri de toplumda yer alan diğer üretim birimleri ve süreçlerle etkileşim içindedir. Etkileşim doğrudan doğruya değil, işyerinin işlem çevresi aracılığıyla gerçekleşir. Bir işyerinin işlem çevresi ilişki içinde bulunduğu

- Tüketiciler ve diğer işletmeler
- Üretim faktörleri piyasası
- Düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar gibi birimlerden oluşur (133).

Bir işyerinin varlığını sürdürebilmesi işlevini sürdürebilmesine bağlıdır. Bu nedenle işyeri işlem gördüğü çevre ile olan ilişkilerinin de sürekli olarak gözetmek zorundadır. Yoksa işletme ölümcül konuma düşebilecektir.

Ekonomik, demografik, kültürel alanlardan birinin yahut bir kaçının işyerinin işlem çevresini etkilemesi, genel çevre ile işyerleri arasındaki ilişkilerin biçim ve içeriğini, daha sonra işyerinin yapısının değişmesine yol açacaktır. Aynı durum işkazası açısından ele alındığında da insan faktörü ortaya çıkacaktır. İnsan da işyerleri gibi bir işlem çevresi ile ilişki içinde bulunur. İnsanın işlem çevresi (134);

---

(133) GÜLERMAN Adnan, Fabrika Tesisleri ve Organizasyonu, İzmir, 1978, s.3.  
DOĞAN Mıammer, s. 15.

(134) KATZ Daniel, KAHN Robert L., Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, TODAİE, Ankara, 1977, s. 282.

- Çalıştığı işyerindeki (resmi olmayan ilişki) arkadaşları,
- İşyerindeki (resmi ilişki) arkadaşları,
- Ailesi,
- Örgüt dışı arkadaş grubu,
- Üyesi bulunduğu dernek ve/veya kuruluştan ibarettir.

Çerçeve insan yapısına ve ilişki kurduğu çevresine göre daha da geniş tutulabilir. Bu çevredeki olumsuz bir değişim insanı anoto mik ve psikolojik olarak etkilemekte, insan yaşamında sonu ölümle bitebilen kazalara sebep olabilmektedir. Bunun yanısıra çalışma ortamındaki makina-insan uyumsuzluğunu yaratan faktörlerde gözden uzak tutulmamalıdır. Kuşkusuz hem küçük sanayi, hemde işkazası açısından çevredeki birimlerden birinin biçim ya da içerik bakımından değişimi sonucunda, tepkiler her aşamada ortaya çıkabilecektir. Bu tepkiler etki-tepki süreci içerisinde yeni bileşimlere ulaşacak, bir önceki ilişkinin biçim ve içeriğinde, işlev ve yapılarında niteliksel değişiklik yaratacak ve yeni yapıların ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır.

Çağımızda gelişmekte olan toplumların, geçen yüzyılda ise gelişmiş toplumların geleneksel yapılarından, modern işlev ve yapılara ulaşmasına en büyük etkenlerden birisi de sanayileşmedir. En az girdi ile en çok çıktı elde edilmesi sonucunda ekonomik kalkınmanın temeli oluşturulacaktır. Sanayileşme teknolojik ve ekonomik bir süreç olarak öncelikle diğer toplumsal olguların dinamiği ile yakından ilgilidir. Bu süreç içerisinde insan varlığı da endüstri hizmetine verilmekte, endüstrileşmenin her kademesinde insan varlığını ihmal etmeden kullandığında da en yüksek verim düzeyine ulaşılmaktadır.

Zaten gelişmiş toplumlar <sup>(135)</sup>; insanları, makinaların kölesi olarak kabul etmemekte ve endüstriyel ortamda, çeşitli enerji kaynaklarını kullanarak düzen kuran, her türlü araç ve gereci tasar

---

(135) BOZKURT Ömer, Ayrımsal Sosyoloji ve Toplumsal Yapı, Ankara, 1972, s.98.

layarak imal eden, işleten ve onaran böylece beden gücünü ve zekasını kullanarak sistemlerin işlerliğini gerçekleştiren bir yapı olarak görmektedirler. İnsan-endüstri-teknoloji-ekonomi biri birinden ayrılmaz bir dörtlü konumunda bulunmaktadır.

Gerek sanayileşmiş toplumlarda gerek Türkiye'de küçük sanayi işyerleri konusunda bir çok inceleme yapılmıştır. Genel olarak sanayileşmenin küçük sanayi işyerlerine etkisi, işlem çevreleri, örgütsel yapı ve işlevleri ele alınmıştır. Araştırmamızda bu temellerden güç alarak ülkemizde toplam istihdamın yüzde 38'ini kapsayan küçük sanayi işletmelerindeki işkazaları konusu ele alınmaktadır.

Küçük sanayinin fabrika sistemine giren imalathanelere göre, anket araştırılmasını yönlendirecek hipotezler tespit edilmiştir. Hipotezlerin imalathane sistemine göre ayarlanmasını da şöyle açıklayabiliriz. Türkiye tarımsal ürünlere dayalı endüstrileşme çabalarını gösteren bir ülke konumunda bulunmaktadır <sup>(136)</sup>. Ve artık tarıma dayalı bu sözkonusu ekonomi evrimleşmektedir. Kırsal alanlar eski toplumsal ve ekonomik yapısını eğitim yoluyla kaybetmektedir <sup>(137)</sup>.

Sonuçta; brüt ulusal ürün içinde tarımın gittikçe düşen payı ile sanayinin gittikçe artan payı 1970 lerde birbirine eşit duruma gelmiştir <sup>(138)</sup>. Fakat, pazar ekonomisi koşullarının sertliği, kendilerine yeter ekonomik niteliğe alışmış sermaye sahibi girişimcilerin sanayileşme hareketlerini engellemiştir. Kuruluşu sermaye şirketi olarak planlanan sözkonusu örgütler, işyerinde işbölümünü, imalatta makine ve donatımın payını uzman kadro ile bütünleştirememiş imalathaneler ülke genelinde hızla yaygınlaşmıştır. <sup>(139)</sup>

---

(136) GERAY Cevat; Yönetim Sosyolojisi, Yönetim Sosyolojisi ve Kollokyumuna Sunulan Bildiriler-Tartışmalar, Ankara, 1986, s. 173.

(137) KONGAR Emre, Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, İstanbul, 1983, s. 441.

(138) YAŞA Memduh, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ekonomisi, İstanbul, 1980, s. 12.

(139) AYATA Sencer, Kapitalizm ve Küçük Üreticiler Türkiye'de, Ankara Halı Dokumacılığı, 1987, s. 13.

Araştırmamızın hipotezleri de sanayileşme sürecinde küçük sanayi işyerlerinin işkazalarından etkilenmekte olduğunu temel alarak hazırlanmıştır. Ancak incelediğimiz ayakkabı imalathaneleri türdeş değildir.

İşyerlerinde gerçekleştirilen faaliyetin biçimi, niteliği, miktarı, kullanılan makine ve alet sayısı, pazarlaması vb. gibi bir dizi karakteristikle ayrılırlar. Bu çalışmada E.Staley ve R.Morse'unun iş örgütleri sistemleri sınıflamasından hareket ederek; fabrika sistemi içerisinde yer alan imalathanelerde inceleme yapılmaktadır.

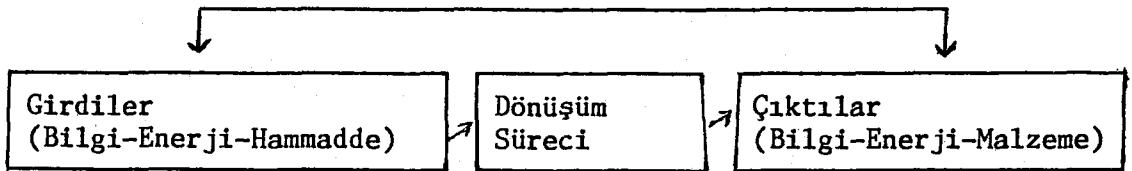
Çalışmamız kuramsal modeli ve hipotezleri işlevsel ve çoğulcu sistem analizi ile Henderson'un girdi-süreç-çıkıtı ve geriye bildirim yaklaşımı kavramlarından yararlanılarak oluşturulmuştur (140). Burada analizin temel kavramlarına değinilmeye çalışılmıştır.

Girdi-süreç-çıkıtı: İşlevsel ve çoğulcu sistem analizine göre açık sistemler çevreleriyle etkileşim içindedirler. Bu ilişki ve etkileşim sırasında bilgi, enerji ve malzemelerle (girdi), belirli bir süreç sonucunda sistem işler sonuçta ortaya değişik bir ürün (çıkıtı) çıkarılır.

İşlem Süreci: Örgütler her zaman yeni enerji kaynağı temin etmek zorundadırlar. Bu teknoloji ve sermaye olabileceği gibi hammadde de olabilir. İşleme süreci eldeki girdilerle yeni çıktıların yaratılması süreci olmaktadır. (Tablo 8-1)'de girdi-dönüşüm süreci ve çıkıtı geri bildirim ilişkisi gösterilmektedir.

TABLO 8-1  
SİSTEMDEKİ GİRDİ SÜREÇ-ÇIKTI-GERİ BİLDİRİM GÖRÜNÜMÜ

Geri Bildirim



Bir çok sonuçlar: Sonuçlar nötr ve etkileyici olarak ortaya çıkarlar. Nötr sonuçlar sistem için ne olumlu nede olumsuz sonuçlar dır. Yalnızca sistemin çevresine uyumunu azaltıcı bir sonuç olarak görülebilir. Etkileyici sonuç ise sistem çevresini etkiler ve elde edilen çıktının geri bildirim yoluyla sistemi etkilemesi, işlemi açığa çıkar. Etkileyici sonuç nötr sonuçtan sayısal olarak fazla ise sistemde değişme başlayacaktır. Böylece örgüt yapısında yer yer değişimler gözlenebilir. Bu işlemleri geri bildirim mekanizması açığa çıkarır.

Geri Bildirim Beslenme (Feed-Back mekanizması): Örgütteki Hedeflere ne ölçüde varıldığını gösterir. Bu iki şekilde görülür: Pozitif ve negatif. Pozitif geri bildirim, sistemin çıktılarının önceden belirlenmiş standart veya hedeflerden sapma derecesini artırır. Böylece sistemde değişimlere neden olur. Negatif geri bildirim ise sistemin çıktılarının önceden belirlenmiş standart veya hedeflerden sapma derecelerinin düzeltilmesini sağlar, sistemde değişim yaratmaz.

Negatif Entropi: Entropi sistemin düzensizliğe yönelişi, kaynak yoksunluğu sonucu ölümü demektir. Kapalı sistemler, çevrelerinden hiçbir şey alamazlar ve bu nedenle entropiye yatkındırlar. Genellikle işletmeler entropiden korunmak için bilgi, enerji ve malzeme depolayarak açık sistem olurlar. Bu duruma negatif entropi durumu denilmektedir.

İşletmeler entropi durumuna düşmemek için:

- Genel ve ani iktisadi krizlere karşı nakit rezervlerini bulundurarak,
- Personelini gelecekte ve halen yönelen taleplere göre seçerek ve eğiterek,
- Enerji-girdi-çıktı oranını geliştirecek teknolojiyi bularak negatif entropi depo ederler.



**İstikrar:** Burada çevreye açık olmakla organizmanın çalışmasını işler halde tutar ve yaşamı sürekli kılar. Dış çevreden sürekli girdi akımı ile sistem ürünlerinin sürekli olarak çıkarılması sözkonusudur. İstikrar sistemin kendi kendini dengelemesinin ifadesidir. Amaç sistemin bütünlüğünün korunmasıdır.

**Değişmeye Uyum:** Sistemin kişiliğini korurlar, daha fazla çıktı elde etmek için daha fazla enerjiye ihtiyaç duyar. Sistem bu sırada, kendisini yaşatacak minimum düzeyin de ötesinde bir enerji bölgesi yaratmaya çalışır. Yani sistem değişmemekte negatif entropi toplamaya çalışmaktadır.

**Şok:** Sistem sonunda hedefleri dahilinde çevresine uyum sağlar. Fakat sistem hedefine ulaşırken yapısında farklılaşma ya da bütünleşme etkileri altında kalabilir. Sonuçta örgüt bir şok geçirir.

Biz konumuzda iki hedefe ulaşmak istiyoruz: Bir Sistemin hedefi toplumsal hedefdir. Birisinde mal ve hizmet üretimi sırasında meydana gelen işkazalarını güvenlik programlarıyla engelleyerek ulusal ekonomiye katkı; diğeriyle de örgütün yerleşmiş tutumu ile değişen çevre koşullarına uyumunu saptamaktır. Yalnız burada ulaşılacak istenen hedefle, bunlara ulaşmanın imkansızlığı arasındaki farkın dengeli kurulması esastır. Kısaca, istenen hedefin yüksek çıkmasına imkan sağlayacak çalışmalar yapılabilmelidir. Yoksa; mal ve hizmet üretimi hedefi tek başına alınarak yapılacak bir çalışma bizde kavram kargaşası yaratacak ve çalışma kaygıya yol açacak sonuçlar doğurabilecektir. Eğer hedefler arasında dayanışma olmazsa bir farklılaşma olayı ortaya çıkar. Farklılaşma ile hedefler arası kesiklikler, arızalar toplumsal alanda bizi bireysel konumlara itebilir.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de küçük sanayi işyerleri konusunda yapılan araştırmalardan elde edilen veriler ışığında, sanayileşmenin küçük sanayi işyerleri üzerinde etkilerde bulunduğu, bu durumun ise küçük sanayi işyerlerinin yapılarında ve işlem çevrelerinde değişmeye sebep olduğunu ileri sürmektedir <sup>(141)</sup>. Çünkü; sa-

---

(141) BAYKAL Olcay, PAZARCIK Orhan, GÜLMEZ İlyas, s. 11.



nayileşmeyi teknolojik ve ekonomik bütünlük olarak kabul edersek, diğer toplumsal olgulardan daha dinamik değişim yaratabilecek güçte kabul edilir.

Araştırmamız da küçük sanayi işyerlerinin sanayileşme süreci içerisinde etkilendiği temel savından hareketle oluşturulmuştur. Çalışmada küçük sanayi işyerleri türdeştir. İşyerinde gerçekleştirilen faaliyetin biçimi, nitelik, pazarlama açısından aynı; yalnız kullanılan alet ve makina niteliği gibi basit karakteristiklerle birbirinden ayırt edilmektedir. Çalışmada küçük sanayi işyerleri modern ve geleneksel imalathaneler olarak iki grupta incelenmiştir. Küçük sanayi işletmeleri gruplanırken dikkat edilen iki nokta sözkonusudur:

- İşyerinde gerçekleştirilen işlemin büyük kısmının makineler tarafından üretilmekte olması,

- İşyerinde gerçekleştirilen işlem sırasında uzmanlaşmanın minimum ve teknik işbölümünün maksimum olması gereklidir.

Bu ölçütlere uyan küçük sanayi işyerleri modern imalathaneler, ölçüt dışında kalanlar geleneksel imalathaneler olarak kabul edilmiştir. Araştırmada hipotezler iki grupta toplanmış ve alt hipotezlerle tanımlanmışlardır.

## B- HİPOTEZLER

### 1. Hipotez :

Ülkemizdeki sanayileşme modern küçük sanayi işyerlerinde, iş kazalarını hızlandırır.

Açıklama: Toplumsal sistemin bir alt sistemi olan örgütler (işyerleri) işlem çevresinde olan bir olay sonucunda etkilenirler. Bu etkileme olumlu olabileceği gibi olumsuzda olabilir. İşte bu olumsuzluk işlem çevresinden işletmeyi uzaklaştıracak ve örgüt, hedefine ulaşmakta güçlüklerle karşılaşacaktır.

Örgütlerdeki çevrede olumsuz koşullanma, istikrarsızlıkları-  
da peşinden getirecek ve örgütler düzensiz, çevreye uyum göstereme-  
yen birimler haline geleceklerdir. Buna göre araştırmanın birinci  
alt hipotezi şöyle ifade edilmiştir.

1. 1- Alt Hipotez:

Endüstriyel kalkınma adı altında modern imalathanelerde, da-  
ha çok kazanç, daha kaliteli ve yaygın imalat, geniş pazarlama gibi  
zorlamalarla insan varlığı ihmal edilmektedir.

Eğer yukarıda sözü edilen durumdaki başarısızlıklar bütünü  
giderilemezse, işyeri olumlu hedefe ulaşamayacaktır. Buna göre araş-  
tırmanın alt hipotezi şöyle ifade edilir:

1.2- Alt Hipotez:

İşkazaları karşısında devletin denetim mekanizmaları yeter-  
siz kalmaktadır. Özel sektör de üstüne düşen denetim görevini yeri-  
ne getirmemektedir.

İşyerlerinde, çalışanlara olumlu çabalarda bulunmanın yeni  
göstergesi olarak devlet müdahalesi getirilmiş ve hedefin yeniden  
düzenlenmesine yardımcı olunmaya çaba gösterilmektedir. İşgörenin  
işkazaları konusundaki eğitimi yetersiz kalmaktadır. Böylece bir  
alt hipoteze geçilir.

1.3- Alt Hipotez:

Modern imalathanelerde sanayileşme süreci içerisinde, işkaza-  
larından korunmaya yönelik önlemler işyerlerinde değişime neden  
olur.

Örgüt içerisinde sürekli değişiklik ya da müdahalelerle yapı-  
lacak düzenlemeler işgörenlerde rahatsızlık, gerilim yaratabilecek-  
tir. Uzmanlaşma minimuma inmiş, işyerinde bir çeşit otomasyon baş-  
lamıştır. Hedefle ilgi başarısızlık devam ediyorsa bireysel önlem-  
lerden, anonim önlemlere geçiş başlar. Bu durumla entropiye yol aç-  
abilecektir. Amaç, entropiyi engellemeye çalışmaktır. Zamanla nega-

tif entropi gerçekleşecektir. Aşağıda ise küçük sanayilerde, işkaza larının olumsuz hedefe ulaşım hipotezleri belirtilecektir. Buna göre araştırmmanın ikinci hipotezi şöyle ifade edilebilir.

## 2. Hipotez

Sanayileşmeye rağmen, mevcut geleneksel küçük sanayi imalathaneleri, teknolojik gelişmelere rağmen ısrarla klasik yapılarını korumakta ve işkazaları daha az gerçekleştirmektedir.

Açıklama : Örgütlerin içindeki istihdam oranının az olması nedeniyle. Bazı ekonomik, psikolojik yaptırımları üyelerinin birbirine gelenekçi yaklaşımla bağlı olmalarından dolayı kolaylıkla çevreye uyum göstererek, örgütün hedefine ulaşmasına imkan tanıyacak şekilde gerçekleştirirler. Buna göre araştırmmanın ilk alt hipotezi şöyle ifade edilmiştir.

### 2.1- Alt Hipotez

Küçük geleneksel imalathaneler minimum uzmanlaşma ve otomasyona sahip olmadıklarından iş doyumu yüksektir. Ve işi sonuçlandıran elemanlar nitelikli işgörenlerden oluşur.

İşgörenler arası iletişim oldukça yüksek düzeyde gelişir. İşgören sayısı azlığından dolayı, etkili bir kontrol sistemi ile işkazaları daha kolay denetim altına alınır.

### 2.2- Alt Hipotez

İşveren geleneksel imalathanelerde sürekli işbaşında olduğundan; alınmayacak her önlem onun içinde tehlikelidir.

### 2.3- Alt Hipotez

Alınan tedbirlerde aksamalar bulunmaktadır. Bu entropiye sebep olmaktadır.

## KISIM 9 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### A- ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Alan araştırmasının evrenini 1987 yılında İzmir'de faaliyette bulunan küçük sanayi sitesindeki kundura imalathaneleri oluşturmaktadır.

Araştırma evreninin seçimindeki ilin belirlenmesinde SSK'nın 1985 yılında sigortalı işçi ve işyeri sayısını gösteren tabloda, İzmir ilini İstanbul'dan sonra gelen 2'inci il olması, etken olmuştur. Çok yönlü organize sanayi bölgelerine sahip bulunması nedeniyle İzmir ilinde araştırma yapılmaya özen gösterilmiştir.

İzmir'deki kundura sanayinin evren olarak alınması kararlaştırıldıktan sonra buradaki kundura imalathane sayısının ve işyerlerinde hangi faaliyetlerini gerçekleştirilmekte olduğunun saptanmasına geçilmiştir. Bunun için İzmir İli SSK Müdürlüğünün 1985 yılında yaptırdığı sigorta kanunlarına tabi işyerleri sayımı sonuçlarından yararlanılarak, 1985 yılında İzmir il merkezinde bulunan 3584 adet kundura, diğer giyecek eşyası ve hazır dokuma işyerinin bulunduğu saptanmıştır. İzmir Ayakkabı İmalat Sanatkarları ve Tüketiciler Derneğinden alınan kayıtlarda 2478 imalatçı düzeyinde küçük sanayi işletmesi rakamlarına ulaşılmıştır.

Evrenin normal dağılım gösterdiği varsayılarak, yalnızca 2478 adet kundura imalatçı işyeri içinden tesadüfi 178 işyeri örneklem olarak seçilmiş, bu duruma uygun olarak soru kağıdı uygulaması oluşturulmuştur. Örneklem geçimi tesadüfi örnekleme yoluyla yapılmıştır. 2478 işyerini temsil eden kartlar bir torbaya konarak içlerinden 178 tanesi tesadüfi olarak araştırmacı tarafından çekilmiştir.

Örnekleme gerecek işyerlerinin sayısı 95 anlamlık düzeyinde, 0,10 güven aralıkları esas alınarak aşağıdaki formüle göre belirlenmiştir (142).

---

(142) KÖRUM Uğur, İstatistiğe Giriş, Ankara, 1981, s.132.

$$N = \frac{T}{1 + \frac{(T-1) \left(\frac{10}{1.96}\right)^2}{p \cdot q}}$$

Burada N: örnekleme girecek işyerlerinin sayısı, T populasyondaki toplam işyeri sayısıdır. p ve q = 1-p ise 0.50 olarak alınmıştır. P: olayın almış olasılığını; q ise olayın gerçekleşmemesi ihtimalini anlatmaktadır. (p = 0.50 ve q = 1-p ise q = 0.50'dir).

Yapılan hesaplamalar belirtilen anlamlık düzeyi ve güven aralıkları için minimum 178 işyerine gerek duyulduğunu göstermiştir. Araştırmacı açısından bu sayıya ulaşmak yeterli görülmüştür.

#### B- UYGULAMA

Örnekleme içine alınan işyerlerine ilişkin bilgiler hazırlanan form çerçevesinde işyeri sahipleriyle görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Görüşmede sorulan sorular araştırmanın temel hipotezleri ve buna bağlı olarak geliştirilen alt hipotezler gözönünde bulundurularak araştırmacı tarafından hazırlanmış ve soru kağıdına geçirilmiştir. Görüşme soru kağıdında yer alan soruların deneklere sorulması ve alınan yanıtların formlara anında kaydedilmesi biçiminde gerçekleştirilmiştir.

İşyeri sahibi nitelmesi ile küçük sanayide kendisinde işyerinde ki diğer işgörenlerle aynı anda çalıştığı için farklı bir anlam ifade etmemektedir. Soru kağıdı dağıtımı sırasında işyerlerinden yanıltıcı bilgi almamak için, İzmir Ayakkabı İmalatçı Sanatkarları ve Terlikçiler Derneği Başkanı Muzaffer SAĞKOL'la birlikte işyerlerine gidilmiştir. Derneğin 11.11.1987 tarihli toplantısına katılmış Yönetim Kurulu Üyelerinin toplantı sırasındaki önerileri dikkate alınarak formdaki soruların şıklarına ekler yapılmıştır. Form Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve İşletme Bölümü öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinin daha sonrada İzmir'de değişik yapıdaki işyeri sahipleri üzerinde denenmiş, bazı sorulardaki eksiklikler giderilmiştir. Görüşmede anketör kullanılmamıştır. Örnekleme giren

işyerlerine bizzat araştırmacı tarafından gidilmiş, işyeri sahipleriyle hazırlanan soru kağıdı çerçevesinde görüşülmüştür. Her soru kağıdı günü gününe kontrol edilerek cevapsız soru kalmamasına özen gösterilmiştir.

#### C- BİLGİ TOPLAMA ARACININ TANITIMI

Görüşmede deneklere sorulacak sorular hazırlanırken, soruların araştırma hipotezlerine açıklık getirecek bir içeriğe sahip olmasına özen gösterilmiştir (EK.1).

Bunun yanısıra küçük sanayideki işkazalarına ilişkin sistemli veri toplanmasına da özen gösterilmiştir. Bu bağlamda araştırmacının amacı doğrultusunda belirlenen hipotezlerle birlikte gerek küçük sanayi, gerekse işkazaları konusunda derleyici ve durum saptayıcı bilgilerin toplanması yoluna gidilmiştir. Bu bilgiler hem hipotezlere ilişkin soruların kontrolünede katkıda bulunmuştur.

Soruların 25'ide kapalı uçlu seçenekli olmak üzere hazırlanmıştır. Sorular sıralanırken yaş, okuryazarlık gibi olgu sorularına son kısımda, işkazalarını açıklayıcı sorulara ilk kısımda ve ortalarda, tutum sorularına ise son kısma yakın yerlerde yer verilmiştir.

1, 2, 3, 7, 8, 18. sorular, işyerinde kaç kişinin çalıştığı, işin özel hüner gerektirip gerektirmediği üye oldukları dernek ve sosyal güvenlik kurumları hiyerarşik yapı gibi işyerindeki çalışanlara ve örgüt yapısı yaptamaları ile ilgili özellikleri açıklığa kavuşturmaya amaçlamıştır.

4, 5, 6. sorular küçük sanayi işyerlerindeki alet ve makina donatımı, alet yapı ve üretimi gibi özellikleri öğrenmek amacıyla yönelik biçimde düzenlenmiştir.

9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20. sorular, küçük sanayideki işkazalarının oluş biçimi, nedenlerini, devlet-işyeri-işçi üçgenindeki işkazası ve işgüvenliği sebepleri gibi özellikleri ortaya çıkarıcı niteliktedir.

21, 22, 23. sorular işkazalarının engellenmesi için alınacak önlemleri soruşturmaktadır.

24, 25. sorular ise cevaplayanın yaş, öğrenim durumu gibi berey sel özelliklerini saptamaya yöneliktir.

4. soru üretim yöntemi ve teknolojiyi saptayarak imalathanelerin geleneksel ve modern yapı olup olmadıklarının ayrımını amaçlamaktadır.

Bu bağlamda 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20 sorular araştırmanın hipotezleri ile doğrudan doğruya ilişkilidir. Ayrıca 4., 15. sorular negatif entropi depolama sorularıdır. 1. Hipotezin alt hipotezleri olan 1-1'i 4., 8. ve 9.; 1-2; 10., 11., 12., 17; 1-3'ü ise 15. ve 16 sorular cevaplamaktadır. 2. Hipotezin alt hipotezlerinden 2-1'i 4., 5., 6., 7. ve 19.; 2-2'i 1., 18., 20.; 2-3'de 13., 14. ve 15. sorular cevaplandırmaktadır.

Bilgi toplama aracı hazırlanırken dikkat edelin bir diğer nokta da kapalı uçlu sorulardan bir kaçına "başka" şıkkının eklenmesi olmuştur. Böylelikle bilgi toplama aracında yer almayan, fakat deneklerin verebileceği olanak dahilindeki farklı yanıtlarında değerlendirmeye alınması öngörülmüştür.

#### D- İSTATİSTİKSEL İŞLEMLER

Alan araştırmasında elde edilen veriler tek boyutlu düz tablolar, çok boyutlu çapraz tablolar ile gösterilmiştir. X<sup>2</sup> testi bağımlı ve bağımsız değişkenlerin kalitatif olduğu zaman, t testi ise bağımlı değişkenin kantitatif, bağımsız değişkenin kalitatif bir yapıda olduğu zamanlarda kullanılmaktadır.

Bağımlı değişkeni küçük sanayi imalathaneleri, bağımsız değişkeni ise işkazalarının oluşumunda etkin rol oynayan insan, makina ve işyeri oluşturmaktadır. Değişkenler bazı sınırlamaların getirdiği koşullar sonucunda elde edilmiştir.



Çalışmada küçük sanayilerin fabrika sisteminin alt grubu olan imalathanelerine geleneksel yapıya sahip ve modern imalathaneler olarak bir alt gruba daha ayırarak, işkazaları açısından yaklaşılması ilk sınırlamayı oluşturmaktadır. Diğer toplumsal süreçlerin etkileri inceleme konumuz değildir. Fakat, böyle bir sınırlama çalışmanın amacına ulaşmasını engellemektedir. Çünkü ekonomik gelişmenin toplumsal süreçlerden soyutlanması mümkün değildir. Onlarla etkileşim halinde ve bazen toplumsal süreçlerin yön değiştirmesini etkileyecek kadarda kuvvete sahiptir.

İşkazaları örgütün ya da toplumun içinde bulunduğu fizik çevre ve insanlarca kullanılmakta olan manevi, maddi unsurlarında değişime sevkeder. Değişim sonucunda fiziki çevrede insanların, daha sonrada birbirleriyle kurdukları ilişkilerin değişimi gözlemlenmektedir. İşletmeler de işkazalarının açtığı verimlilik kayıplarını önlemek amacıyla, işçi ve işveren sendikaların toplumsal kurumların tepkisi sonucunda iş güvenliği teşkilatının kurulması; işkazalarında yüksek düzeyde zarar gören astlara yönelik eğitim çalışmaları gibi). Bu nedenle işkazalarının bağımlı değişken, işkazaları nedenlerinin bağımsız değişken olarak ele alınması da çalışmayı engelleyici bir etken görülmektedir. Çünkü; alan araştırmasında küçük sanayilerin işlem çerçevesindeki birimlerle ilişkilerine alt verilerde incelenmektedir.

İşkazalarının değişken olmasının nedeni, zaman içinde alınan önlemlere rağmen değişik yapıya bürünmesi işkazalarının değişkenliğini ifade etmektedir.

Ele aldığımız küçük sanayi işyerleri işlem çevreleriyle etkileşim halindedir ve bu etkileşim süreklidir. Şu anda küçük sanayi işletmeleri ülkemizde giderek toplumsal süreçleri etkiler hale gelmiştir. Hiyerarşik birimler oluşturmuş, çeşitli toplumsal gruplar içerisinde temsil yönünden özerkliğe kavuşmuştur. Nitekim çalışma konusu ve amacında küçük sanayi işyerlerinin bu niteliği gözönüne alınarak belirlenmiştir.



Araştırma bir yüksek lisans tezi olması, sürenin kısalığı ve finansal destek yoksunluğundan yalnız İzmir'deki Kundura imalathaneleri araştırma evreni kabul edilerek genelleştirmeye gidilebilmektedir. Araştırmada imalathaneler geleneksel ve modern olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu farklılığı yaratan ölçütler hipotezlerde açık şekilde anlatılmaktadır. Soru kağıtlarından elde edilecek bulgularla, kuramsal modelin ve hipotezlerin çalışması; toplumsal kurum olan küçük sanayi işletmelerinin iç işlevlerinde oluşabilecek değişmelerin(işkazarlarının) ekonomik ve sosyal alanlarda önemsenmeyecek düzeyde etki yapabileceğini gösterecektir.

## KISIM 10

### BULGULAR

Bu kısım modern imalathaneler ve geleneksel yapıdaki imalathanelerde oluşum gösteren işkazarlarının nedenleri ve işkazarlarına karşı alınması gereken tedbirler elde edilen verilerle yorumlanmaktadır. Verilerin, araştırmada savunulan iki temel hipotezin, alt hipotezleri bütününe göre değerlendirilmektedir.

#### A.1- HİPOTEZ BÜTÜNÜ VE BULGULAR

##### 1.1- ALT HİPOTEZ YORUMU

Alt hipotezimize soru kağıdımızda 4, 8 ve 9 numaralı sorularla cevap aranmıştır. Küçük sanayi işletmelerini gruplandırırken konulan sınır dikkate alınarak, 4. soruda imalat miktarına göre üretim sistemi sorulmuştur. Amaç, imalathanenin modern yapıda olduğunu kesinleştirmektir.

TABLO 10-1  
Kundura İmalathanelerinin Üretim Sistemi İle Ya-  
sal Görünümü

İmalat Miktarına Göre Üretim Sistemi

II		Sipariş	Seri	Toplam
I				
İmalathaneler	Geleneksel Küçük Sanayi	89 44.5	- 44.5	89
	Modern Küçük Sanayi	-- 44.5	89 44.5	89
	Toplam	89	89	178

Yapılan dört-gözlü çizelgedeki  $X^2$  testi; (Tablo 10-1) modern yapıdaki küçük sanayi işletmelerinin % 100'nün seri üretimi benimzediklerini göstermektedir. Seri üretim, modern ayakkabı imalathanelerinde sipariş üzerine ya da belli olmayan müşteri türüne göre yapılmaktadır. Aynı seride imal edilen birimler büyüklük, kalite ve tip açısından da benzerliğe sahiptir. Geleneksel yapıdaki imalathanelerde  $p < 0,001$  anlamlılık düzeyinde sipariş üretiminin benimsendiği süreci olarak tablodan gözlemlenmektedir. Geleneksel yapıdaki ayakkabı imalathaneleri, belli bir zamanda yapılan sipariş üzerine çalışmaktadırlar, üretilen her birim bir öncekine göre yapısal farklılıklar gösterilmektedir. Yapılan ilişki testi sonucunda üretim sistemlerini seçme durumu, "küçük sanayi işletmelerinin yapısal durumundan bağımsız değildir", yani küçük sanayi işletmeleri ile üretim sistemleri birbirine bağımlıdır ve arasında bir ilişki mevcuttur. ( $X^2 = 177,9$ ; Özgürlük derecesi: 1;  $p < 0,001$ ; olabilirlik katsayısı: 0.7). Bu analizden sonra 1.1. Alt Hipotez'i yorumlayacak soru kağıdımızdaki 8. soruya yönelmeniz gereklidir. Küçük sanayi işletmeleri gruplanmasında dikkate alınan son kıstas; işyerindeki hiyerarşik yapıya ilişkin sorunun hipotez testi yapılmaktadır.

TABLO 10-2  
Kundura İmalathanelerinin Hiyerarşik Yapısı  
Hiyerarşik Yapı (Patron-Usta-Kalfa-Çırak)

İmalathaneler	II	Hiyerarşik	Hiyerarşik	Toplam
	I	Yapı Yok	Yapı Var	
Geleneksel Küçük Sanayi		71	18	89
Modern Küçük Sanayi		4	85	89
Toplam		75	103	178

Yule'unun dört-gözlü  $X^2$  testiyle şu sonuçlar elde edilmektedir. 0,6 olabilirlik katsayısı ve 0.001'lik anlamlılık düzeyinde modern ayakkabı imalathanelerinde teknik işbölümüne dayanan yapılaşmanın yoğunluğu göze çarpmaktadır. İşgörenler, imalat sırasında görevli oldukları alanlarda çalışmaktadırlar. Başta sermaye sahibi, işi yönlendiren denetimi sağlayan ustabaşı, teknik işlerde çalışan kalfalar ve kalfaliye olmayan çıraklardan oluşan yukarı doğru bir hiyerarşik yapılaşma mevcuttur.

Tablo 10-3'de görüldüğü gibi; böyle bir hiyerarşik yapı bu küçük sanayi işletmelerindeki personel sayısının artışı ve buna bağlı olarak denetimin imkansızlaşmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanısıra modern ayakkabı imalathanelerinde sermaye sahibinin bileşik diğer yatırımlarında sözkonusu olması işi yürütecek ve yönlendirecek bir elemana ihtiyaç duymasını sağlamakta sonucunda da söz konusu dikey hiyerarşik yapılaşma gözlenmektedir.

TABLO 10-3

Kundura İmalathanelerinde Çalışan Sayısı

Çalışan Eleman Sayısı	Geleneksel		Modern		Genel Görünüm	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
1	46	0,259	-	-	46	0,259
2	13	0,073	2	0,011	15	0,084
3	12	0,067	8	0,045	20	0,112
4	6	0,034	3	0,017	9	0,051
5	4	0,022	9	0,051	13	0,073
6	3	0,017	22	0,123	25	0,140
7	1	0,006	17	0,095	18	0,101
8	2	0,011	15	0,085	17	0,096
9	2	0,011	13	0,073	15	0,084
Toplam	89	% 50	89	% 50	178	% 100

Geleneksel yapıdaki ayakkabı imalathanelerinde dikey hiyerarşik yapılaşmanın az olmasının önemli nedenlerinden biri 178 işyerinde işgören açısından yapılan değerlendirmede 1 elemanla çalışan işyeri sayısının ( % 25,9) olmasıdır. Geleneksel yapıdaki ayakkabı imalathanelerinde dikey yapılaşma oranını en yoğun olarak 4 ve üzerinde eleman çalıştıran işletmelerde gözlemleyebilmekteyiz. Yapılan hipotez testi sonucunda, imalathanelerin hiyerarşik yapılarını kurarken küçük sanayi işletmelerinin gruplanmasıyla ilintisi yoktur hipotezi reddedilir.

"İmalathaneleri geleneksel veya modern diye gruplandırırken, işletme içi hiyerarşik yapılarında gruplama ile bağımlı olduğu unutulmamalıdır". Kısaca; iki durum arasında yoğun ilinti söz konusudur. ( $\chi^2 = 103,43$ ; Özgürlük derecesi: 1;  $p < 0,01$  olabirlik katsayısı:0,6)

1.1 Alt hipotezimizin son bulgusu; 9. soruya deneklerce verilen cevaplardan elde edilmiştir. Hipotezimizde modern imalathanelerde yapın makine kullanımı ve teknik iş bölümünün maksimum seviyede olmasına rağmen işgörenlerin ihmal edildiği varsayılmaktadır. Bu soru küçük sanayi işyerlerindeki işgüvenliği tedbirlerinin, sanayileşme hamlesiyle ne kadar göz ardı edildiğini ve değişik imalathane grubu içerisindeki durumunu hipotez testin değerlendirilmesine olanak sağlamak tadır.

TABLO 10-4

Kundura İmalathanelerinde Alınan Tedbir Görünümü

İş Kazalarına Karşı Tedbir Durumu

I İmalathaneler	II	Önlem Alınıyor	Önlem Alınmıyor	Toplam
	Geleneksel Küçük Sanayi		11	78
Modern Küçük Sanayi		24	65	89
Toplam		35	143	178

Yapılan  $X^2$  testi sonucunda olabilirlik katsayısı 0,18'dir.  $X^2$ -nin dile getirdiği bağıntı, tam bağıntıya oranla düşük bir derecede ama yüksek düzeyde anlamlı bir bağıntıdır. Nicel değerlendirmeyi, nitel anlatıma dönüştürürsek: İşkazalarına karşı herhangi bir önlem alınmadığı durumu saptanmıştır. Bu durum modern yapıdaki ayakkabı imalathaneleri kadar, geleneksel yapıdaki ayakkabı imalathaneleri içinde geçerli olmaktadır.

Küçük sanayi işletmelerinin yapıları ne olursa olsun; kesin olan, sanayileşme süreci içerisinde her iki imalathane türünde işgüvenliği tedbirlerinden oldukça uzaktır. "Küçük Sanayi İşletmeleri" ile "İşkazalarına karşı alınan önlemler" arasında bağımlılık sözkonusudur. Modern yapıdaki küçük sanayi işletmelerinde tedbir alınmamaktadır hi-

potezi reddedilmektedir. İşkazalarını engellemek için alınacak önlemler, modern ve geleneksel yapıdaki küçük sanayi işletmeleri ile bağımlıdır. ( $X^2$ : 6,01; Özgürlük derecesi: 1;  $p < 0,1$ ; Olabilirlik katsayısı: 0,18).

Yapılan araştırmada evren içindeki örneklerden, veriler yorumuyla elde edilen bulgular sonucunda, 1-1 Alt Hipotez'imiz geçerlilik kazanmıştır. Toplumsal sistemimizin bir alt sistemi olan örgütler içerisinde yer alan modern küçük sanayi imalathanelerinin hızlı sanayileşmesi sonucunda, imalat teknolojileri otomasyona dönüşmüştür. Diğer bir deyişle, işçinin zamanla yarışmasını gerektiren, çok dar kapsamlı monoton, kısa aralıklarla tekrarlanan işler bu tür imalathanelerde yaygın hale gelmiştir. Bedeni çalışmanın azlığına karşın, yapılan işin sorumluluğu yüksek olmaktadır. İmalatta toptan deri kesiminde; makine de bir ayarsızlık, tüm sisteme yansımakta, aksaklık maliyetide yüksek olmaktadır. Bu tür üretimde çalışan işçiye büyük sorumluluk yüklenmektedir. Fakat, sermaye sahibinin aşırı kazanç hırsı ve piyasanın talebi bir araya geldiğinde; işçinin kişisel ve davranışsal sorunları ile çevrenin etkileri gözardı edilmektedir. Sonuçta; ihmal edilen insan işkazasıyla karşılaşmaktadır. Bu sonuçta; 1-1 hipotezimiz geçerlilik kazanır.

Hipotezimiz geleneksel yapıdaki imalathaneler açısından incelendiğinde, işverenin aynı şekilde işkazalarına üstüne düşen denetim ve engelleme ile ilgili çalışmalarını yapmadığı gözlemlenmektedir. Yapılan öğrenim düzeyi incelemesine göre eğitim seviyesi (ortaokul terk dahil % 29,2) eskiye oranla yüksektir. İşveren bu düzeydeki eğitim seviyesiyle işkazası gibi olumsuz durumu bildiği halde etkisiz kalmaktadır. Bu konu; 1-2 hipotemizin tartışıldığı anlatımlarda okuyuculara sunulmuştur. Geleneksel yapıdaki imalathaneler, devletçe yeterince eğitim ve denetimden yoksun bırakılmaktadırlar.

### 1.2- ALT HİPOTEZ YORUMU

İkinci alt hipotezimizde devletin ve özel sektörün işkazaların da ne kadar etkili olduğu incelenmeye çalışılacaktır. Özel sektör bu konumda küçük sanayi işletmelerinin bir alt grubu olan geleneksel ve modern imalathaneler olarak incelemeye alınmış bulunmaktadır. 1.2 Alt hipotezimizdeki savlarımızı destekleyen, soru kağıdındaki 10, 11, 12, ve 17'inci sorulardan elde edilen veriler bulgular haline dönüştürülecektir. Bu dönüşüm hipotez test etme usulleri ile sağlanacaktır.

Deneklere yöneltilen 10 soruda şimdiye kadar işkazaları ve işgüvenliği ile ilgili bir toplantıya katılıp, katılmadığı sorulmuştur.

TABLO 10-5

Kundura İmalathanelerinin (Özel Sektörün) İşkazaları ve İşgüvenliği İle İlgili Toplantıya Katılım Görünümü

#### Toplantı Katılım Cevapları

II	Evet	Hayır	Toplam
I			
Geleneksel			
Küçük Sanayi	4	85	89
Modern			
Küçük Sanayi	22	67	89
Toplam	26	152	178

Yapılan hipotez testi sonucunda (Tablo 10-5)  $\chi^2$  değeri sonucunda  $p$  0,05 lik bir güven düzeyinde anlamlılık taşımaktadır. Yalnız, olabilirlik katsayısının 0,27 gibi değer vermesi, tam bir bağıntının oluşmadığını gösterir. ( $\chi^2 = 14,59$ ; Özgürlük derecesi: 1;  $p < 0,05$ ) Sözel anlatımla ifade edilince: "İşkazaları ve işgüvenliği ile ilgili bir eğitim toplantısına katılım, modern imalathanelere bağımlıdır." Aralarında bir ilinti vardır. İşverenlerin işkazası ve işgüvenliği konusunu yeterince önemsemedikleri ve konuda yeterince eğitilmemiş oldukları konusu ortaya çıkmaktadır. 10. sorunun ardından, işverenle-

rin araştırmayı yanıltmalarını engellemek amacıyla 12. soru sorulmuştur. Amaç, işverenin işgüvenliği konusunda bilgi düzeyini saptamak ve yerince bu konuyla ilgilenme durumunu ortaya koymaktır. 12. soruda iş kazalarını engellemede "sarı renk" in anlamı sorulmuş, birçok değişik renklere ilişkin şıklar da soruya eklenmiştir. Tablo 10-6'nın sütun kısmında direkt renkler verilecektir. (Böyle bir yola tablolarda şıkların sözel kısmın fazla yer tutması nedeniyle gidilmektedir).

TABLO 10-6

Kundura İmalathanelerinin Sanayide Renklerin Kullanımı İle İşgüvenliği Bilgi Düzeyi Ölçümü

İmalathaneler

Renkler	I		Toplam	Açıklama
	II	Geleneksel Küçük Sanayi		
Kırmızı	5	7	12	<u>Kırmızı</u> : Yangından korunmada <u>Turuncu</u> : Makine tehlike bölgeleri, hareketli kesiciler <u>Sarı</u> : Fiziksel tehlikeler ve bu tehlikeyi yaratacak ekipmanlar <u>Yeşil</u> : İlk yardım <u>Mor</u> : Radyasyon
Turuncu	8	16	24	
Sarı	9	9	18	
Yeşil	3	2	5	
Mor	31	23	54	
Bilmiyorum	33	32	65	
Toplam	89	89	178	



Yapılan hipotez testi ( $X^2:4.39$ ;  $p<0,05$ ; Özgürlük derecesi:5) sonucunda bağıntıya geçirilen değişkenlere ilişkin gözlemlerin gerçek dağılımıyla beklenen dağılımı arasındaki farkın rastlantıya bağlanabilece kadar küçük olduğu; yani iki değişken "küçük sanayi işletmeleri ile renk bilgisi arasında anlamlı bir bağıntının bulunmadığıdır."% 95 olasılıkla değişkenler birbirinden bağımsızdır. Modern kundura imalathaneleri değerlendirme içine alındığında, (% 35,9) sarı rengin ne anlama geldiği bilmemektedir. Yine, modern imalathanelerde, (25,8)i sarı rengi radyasyon rengi olarak işaretlemişlerdir. Yüksek oranda işaretleme nedeni olarak, konunun güncelliğinin fazla olması kabul edilebilir. Kırmızı rengin yangın ve yangından korunma anlamına gelmesine rağmen, yangına karşı önlem alınması şıkkıda (%8) oranındaki deneklerce işaretlenmiştir. Doğru cevap "Çarpma, tökezleme, düşme veya sıkışıp ezilme gibi tehlikelerin bahis konu olduğu yerleri gösteren sarı renk (%10,1) oranındaki denek tarafından doğru olarak cevaplandırılmıştır.

Tablo 10-5 ve 10-6'da geleneksel yapıdaki kundura imalathanelerini incelediğimizde "işkazaları ve güvenliği ile ilgili toplantı", "geleneksel yapıdaki imalathanelerle bağımlı" ve ilintilidir. Geleneksel yapıdaki imalathane sahiplerinin hipotez testi, işgüvenliği konusunda ilgisiz oldukları sonucunu vermektedir. Sözkonusu imalathane sahiplerine renklerle yapılan bilgi düzeyi ölçümünde modern imalathanelerden daha yüksek bilmiyorum yanıtı (% 37,1) alınmıştır. Radyasyon ile sarı rengi bağdaştırma oranı (% 34,9)dur. Sarı rengin yangın ve yangından korunma olduğunu düşünüp işaretleme geleneksel yapıdaki imalathanelerde, modern imalathanelere göre daha düşüktür. (% 5,6)

Kundura imalathanelerindeki öğrenim düzeyini gösteren tablo da bilgi düzeyine bağımlı olarak verilmektedir. (Tablo; 10-7) Yapılan hipotez testleri sonucunda "küçük sanayi imalathaneleri ile eğitim olayı birbirinden bağımsız değildir"."İlişki yoktur" hipotezi reddedilir. İşyeri ile eğitim konusu bağımlıdır. Yani işyeri tercihi ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki sözkonusudur. Küçük sanayideki modern ve geleneksel yapıdaki imalathanelerin genel yüzdesel görünümünü aldığımızda okuryazar oranının (0,78) olduğunu, (0,22)'lik okuma yazma bilmeyenlerin oranının ise geleneksel yapıdaki imalathanelerden

kaynaklandığını görebiliriz. Modern yapıdaki imalathanelerde (üniversite) (üniversite terk dahil) ve lisans üstü eğitimi oranının (0,135) olduğu görülmektedir. Bu tür bir orana geleneksel yapıdaki imalathanelerde rastlanmamıştır. (% 0)( $X^2$ : 62; Özgürlük derecesi:12;  $p < 0,001$ ).

TABLO 10-7

Kundura İmalathanelerinde (Modern Geleneksel)Eğitim Düzeyi

Öğrenim Durumu	Geleneksel		Modern		Genel Görünüm	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Okur Yazar Değil	4/2	0,022	-/2	%	4	0,022
Okur Yazar	6/4	0,034	2/4	0,011	8	0,045
İlkokul Terk	16/8	0,090	-/8	-	16	0,090
İlkokul	11/9	0,062	7/9	0,039	18	0,101
Ortaokul Terk	17/12	0,096	7/12	0,039	24	0,135
Ortaokul	9/9.5	0,051	10/9.5	0,056	19	0,107
Lise	5/4	0,028	3/4	0,017	8	0,045
Terk	4/3,5	0,022	3/3,5	0,017	7	0,039
3.Lise	8/7	0,045	6/7	0,034	14	0,079
3.Lise Terk	9/18	0,050	27/18	0,152	36	0,202
Üniversite Terk	-/3	-	6/3	0,034	6	0,034
Üniversite Mez.	-/8.5	-	17/8.5	0,096	17	0,096
Lisans Üstü Eği.	-/8.5	-	1/0,5	0,005	1	0,005
TOPLAM	89	% 50	89	% 50	178	% 100

Küçük sanayi imalathanelerindeki en yüksek oran (0,281) ile sanat lisesi terk ve sanat lisesi mezunlarından oluşmaktadır. Şöyle bir sonuca da ulaşılabilir: Artık günümüzde sanat liseleri amacına uygun olarak endüstriye uzman eleman yetiştirmektedir.

Alt hipotezimizde savunulan özel sektörün işkazalarına karşı etkin yöntemler almadığını hipotez test etme yöntemleri ile ortaya koyduk. Hipotezimizde işverene karşı devletin müdahale etmeye ve denetim işlevini yerine getirmeye çalıştığını ortaya koymuştuk. Bunu denetle-

lemek amacıyla da soru kağıdında 11 ve 17. soruları deneklere yönelttik ve elde edilen verileri hipotez testi yöntemlerinden geçirdik (Tablo 10-8).

TABLO 10-8

Kundura İmalathanelerinde Devletin Kontrol Denetimi

II	KONTROL EKİPLERİ					KONTROL SIKLIĞI					
	MÜFETTİŞLERİ	İŞ GÜVENLİĞİ MÜFETTİŞLERİ	S.S.K. MÜFETTİŞLERİ	BELEDİYE EKİPLERİ	BAŞKA	TOPLAM	HER HAFTA	HER AY	YILDA BİR	ÇOK SEYREK	TOPLAM
I											
Geleneksel Küçük Sanayi	-	5	54	30	89	2	4	21	62	89	
Modern Küçük Sanayi	-	6	54	29	89	-	2	4	66	89	
TOPLAM	-	11	108	59	178	2	6	25	128	178	

"Modern ve geleneksel yapıdaki imalathanelerle"  $\chi^2$  testine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde "kontrol ekiplerinin denetimi" ile arada bir bağımlılık bulunamazken, "kontrol sıklığı ile bağımlı" ilişki içinde buldukları saptanmıştır.

11. soruda değişik bir durum ortaya çıkmış, ayrı ayrı imalathane değerlendirme oranlarını hesapladığımızda, geleneksel yapıdaki imalathanelerden sorunun "başka" şıkkına (% 33,7), modern imalathanelerde ise (% 32,6), cevap alınmıştır. Eğer bu durumu genel toplam içinde incelersek sözkonusu oranlar, geleneksel imalathaneler için (% 16,2), modern imalathanelerde içinse (% 16,8)dir. Bu kadar sıklıkla gelen kontrol ekipleri maliye-vergi kontrolörleridir. İşgüvenliği müfettişlerince kontrol her iki tür imalathane içinde (% 0) dır. En çok denetimi Belediye ekipleri gerçekleştirmektedirler. Kontrol sıklığı açısından, denetimler çok seyrek yapılmakta, her iki imalathane içinde oran (% 71)dir. İmalathaneleri bireysel olarak incelediğimizde geleneksel yapıdaki imalathanelerin (% 9,7), modern imalathaneler açısından oran (% 74,2) bulunur.

Hipotez testi ile örnek evren içindeki veriler yorumuyla, elde edilen bulgular, 1-2 alt hipotezimize geçerlilik kazandırmıştır. Modern imalathaneler temelde kuruluş sahiplerinin yararını gözeten kuruluşlardır. Bunun haricinde bir örgüt varoluşu nedeniyle, toplumda bazı ihtiyaçlara cevap veren çevre ile dinamik bağı olan evrenin bir parçası kabul edilir. Fakat, örgütler (modern imalathaneler) bazen kendi çıkarlarını ön plana alarak, hizmet ilkesini gözden kaçırmakta, sonuçta da eğer bu çıkarlar örgüt içerisinde oluşursa; işgörenler aleyhine sonuç vermektedir. Örgüt, çıkarlarını ön planda tuttuğunu dış çevrede gösterirse, bu durum örgüt-yöresel çevre çatışmasına dönüşmekte, bu çatışma daha büyüyerek ulusal düzeyde de görülebilmektedir. (Yerel çevrede oturanların o işyerinde çalışmak istemeyişi, gösteri yürüyüşü gibi). İşte burada, devlet özel sektörün (modern imalathanelerin) çıkarlarına müdahale etmekte, kurallar ve yönetmeliklerle çatışmayı gidermeye çalışmaktadır. Yapılan hipotez testleri sonucunda modern imalathanelerin işkazaları ve işgüvenliği tedbirlerini almada yetersiz, devlet müdahalesinin de işkazaları denetiminde etkisiz kaldığı görülebilmektedir.

### 1-3 ALT HİPOTEZ YORUMU

Son hipotezimizde negatif entropi olayını ortaya koymak amacıyla 15., sanayileşme sürecinde işkazalarının işyerindeki nedeni ise 16. soru ile deneklere yöneltildi. Alt hipotezdeki savımız; işkazaları modern yapıdaki imalathanelerde oluşmakta, fakat ölümcül etkinliğini yitirmektedir. İşkazalarında sakat kalma olasılığı da alınacak önlemlerle en aza indirgenecektir. Çünkü, anonim önlemler ortaya çıkmaktadır. İnceleme yaptığımız kundura imalathaneleri şu anda çalışma alanlarını terkedip, kendi finansal imkanlarıyla yarattıkları sanayi sitesine taşınmaktadırlar. Neden böyle bir yola başvurdıkları (Tablo:10-9) da görülebilir. Yapılan  $X^2$  testi sonucunda  $p < 0,001$  güven düzeyinde, "imalathanelerle" "kaza nedenleri" 0,04 olabilirlik katsayısı taşımaktadır. Kısaca: İşyerindeki işkazası nedenleri ile imalathaneler birbirlerine bağımlıdır hipotezi kabul edilir.

Verilerden çalışma ortamının çok gürültülü olması şıkkı (% 0) hiç işaretlenmemiştir. Modern imalathanelerde en çok işaretlenen(%15,1) şıkkı da onu izlemektedir. Olayı geleneksel yapıdaki imalathanelere indirgediğimizde: Çalışma ortamının yetersiz ışık, havalandırma ve ısı tılması (% 31,5) denek tarafından işaretlenmiştir. Sözkonusu şık genel toplam içinde (% 46,6) dır. Bu toplam bize ayakkabı imalathanelerinin yeni işyerlerine geçişlerinin neden kaynaklandığını göstermektedir. İşyerinde çalışanların genel toplam içinde işgüvenliği metodlarına uyum gösteremediklerini koruyucu malzemelerin kullanılması (% 25,8) şıkkıyla görülebilmektedir. "Başka" şıkkı (% 15,3) oranında her iki imalat türüne ait deneklerce işaretlenmiş. Denekler ayakkabı üretimi sırasında, gaz tüplerinin korumasız kullanımının yangına sebep olduğuna işaret etmişlerdir.

TABLO 10-9

Ayakkabı İmalathanelerinde İşkazası Nedenleri

İşyerinde İşkazası Nedenleri	GELENEKSEL		MODERN		GENEL GÖRÜNÜM	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Makineyi Yanlış Yerleştirme	5/4	0,028	3/4	0,017	8	0,045
Yetersiz Işık,Havalandırma ve Isı	56/41,5	0,315	27/41,5	0,151	83	0,466
Gürültü	- )0	-	- /0	-	-	-
Makinelerde Koruyucu Malzeme Yokluğu	2/2	0,011	2/2	0,011	4	0,022
Çalışan Yüzeyin Kötülüğü	2/5	0,011	8/5	0,045	10	0,056
Koruyucu Kullanmama	8/23	0,045	38/23	0,213	46	0,258
Başka	16/13,5	0,090	11/13,5	0,063	27	0,153
TOPLAM	89	% 50	89	% 50	178	% 100

Hipotezimizin son sorusu; iş kazası olduğunda çalışanda zararın büyüklüğü nedir? Amacımız, modern imalathanelerde oluşum gösteren negatif entropiyi saptamaktadır.

TABLO 10-10

Ayakkabı İmalathanelerinde İşkazası Sonucu Kaybolan Zaman

		KAYBOLAN ZAMAN				
I	II	Hiç İş Çalışabilir Görmez	Bir Haftadan Fazla Çalışmaz	Bir Aydan Fazla Çalışmaz	TOPLAM	
Geleneksel						
Küçük		63	3	8	15	89
Sanayi		33,5	21,5	15	19	
Modern						
Küçük		4	40	22	23	89
Sanayi		33,5	21,5	15	19	
TOPLAM		67	43	30	38	178

"İmalathaneler" ile "işkazası sonucu oluşan zarar büyüklüğü, hipotezi kabul edilir. Aralarında bağımlılık  $p < 0,001$  güven düzeyinde de anlamlılık taşır. Modern imalathanelerde vücutta organ kaybının olmadığı, işkazası oranı genel görünümde (% 22), modern imalathaneler toplamında (%45,5)'dir.

Hipotezimiz varsayımları dışında; geleneksel yapıdaki imalathaneler işkazaları sonucu büyük kayıplara uğramaktadır. Geleneksel yapıdaki imalathanelerde işkazası sonucu hiç iş görmeme genel görünümde (% 35,1), geleneksel yapıdakiler toplamında (% 70,9) oranına sahiptir. Geleneksel imalathanelerde bir aydan fazla çalışamama durumu genellikle içinde bir seneye yakın kazalarında içermektedir. Bir aydan fazla çalışamama ile hiç işgörmez oranı geleneksel yapıdaki imalathaneler açısından genel görünüm (% 43), yoluyla geleneksel imalathaneler ele alındığında (% 87,8) gibi ürkütücü bir rakama ulaşılmaktadır. Eğer modern imalathanelere de aynı işlemi tekrarlırsak oranların durumu şöyle

dir: Modern imalathanelerde bir aydan fazla çalışmama ile hiç işgörmezlik oranının genel görünümü (% 15), yalnızca modern imalathaneler ele alındığında ( % 30,4) rakamına ulaşılmaktadır.

1-3 Alt hipotezinin yorumundan çıkan sonuç; ülkemizde küçük sanayi işletmeleri fabrika sistemi olarak sınıflandırmada yer alan atölyeler, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde sermaye yetersizlikleri nedeniyle hijyen çalışma ortamlarına sahip bulunamamaktadırlar. Ancak, geleneksel yapıdaki imalathanelerde çalışma ortamını biraz daha geliştiren modern imalathanelerde işkazaları da yapıya bağlı olarak azalmaktadır. ( $X^2$ : 91,82; Olabilirlik katsayısı: 0,34).

## B- 2. HİPOTEZ BÜTÜNÜ VE BULGULAR

### 2.1. ALT HİPOTEZ YORUMU

1. Hipotez bütününde yapılan işlemler, 2. Hipotez bütünüde ele alınırken aynen yapılacaktır. Fakat, ele alınacak sorular değişik olacaktır.

2.1 Alt hipotezimizi soru kağıdında 7., 5., 6. ve 19. sorular soruşturmaktadır. İlk olarak geleneksel yapıdaki imalathanelerde işgörenlerin uzmanlıklarını denetlemek ve hiyerarşik yapıyı çözümlmek için 7. soruyu hipotez testinden geçirelim ve imalathanelerle arasındaki bağıntıyı araştıralım. (Tablo 10-11).

TABLO 10-11

Kundura İmalathanelerinde İmalat Safhasında İşgörenin Durumu

### İMALAT SAFHASINDA İŞGÖRENİN DURUMU

I	II	TEKBAŞINA	HERKESİN İŞİ AYNI	HEPSİ AYNI İŞİ YAPAR	ÇIRAK TÜM İŞLERİ KALFA TEK BİR İŞ	TOPLAM
İmalathaneler	Geleneksel Küçük Sanayi	46 23	15 10,5	11 6,5	17 44	89
	Modern Küçük Sanayi	- 23	16 10,5	2 6,5	71 44	89
	TOPLAM	46	21	13	88	178



0,05 güven düzeyinde, % 33 gerçekleşme katsayısıyla "geleneksel ayak kabı imalathaneleri" ile "imalat safhasında işgörenlerin durumu" bir birine bağımlıdır. Kısaca; küçük sanayi işletmeleri ile üretim safhasında rol alan işgörenlerin arasında bir ilinti söz konusudur. Her ikisinde birbirinden bağımsız düşünülemez.

Geleneksel yapıdaki imalathaneler (% 25) oranla tek kişilik işletmelerdir, geleneksel yapıdaki imalathaneleri kendi arasında oranlarsak bu oran (% 55) dir. Böyle bir yüzdeyle karşılaştığımızda geleneksel imalathanelerde teknik bir işbölümünden bahsetmeye gerek görülmeyecektir. Eğer aynı oranları modern işletmeler açısından inceleysek, (% 39) oranla dikey basamaksallaşmayı "çıraklar tüm işleri, kalfalar ise uzman oldukları işleri yapar" görebiliriz. Modern imalathaneleri kendi arasında dikey hiyerarşik yapılaşma açısından oranladığımızda (% 79) gibi bir değere ulaşılır. Tek başına çalışma modern imalathanelerde (% 0) yoktur. Yapılan değerlendirme sonucu, geleneksel yapıdaki imalathanelerin büyük çoğunluğunun tek kişilik işletmelerden oluştuğu yorumunda bulunulabilir.

2.1. Alt Hipotezimizdeki 5. ve 6. sorular, teknik ilerlemelerin, sanayi faaliyetinde giderek daha az insan gücü, daha çok alet ve makine kullanımına yol açmasından hareket etmektedir. İmalathanelerde yapılacak her teknik yenilik üretimin biraz daha artmasına, kârın yüksek oranlara çıkmasına ve bireysel yeteneklerin kaybolmasına neden olmaktadır. Kuramsal modelde değinildiği gibi küçük sanayi işletmelerinin, geleneksel yapısında alet kullanımı makinelere göre daha yüksek orandadır. Çalışmada başlangıçta belirtilen amaç ve hipotezlerin dışına çıkmadan ve hipotezlere öncelikle açıklık getirecek verileri elde etme isteğinden dolayı küçük sanayi imalathanelerin teknolojik özellikleri üzerinde ayrıntılı olarak durulmayacaktır.

5. soru "üretimde kullanılan aracın yaşını", öğrenmek, 6. soru ise "piyasada kullandığımız üretim aracımızın daha gelişmiş modeli varmıdır?" Sorusuna yanıt olmak üzere deneklere yöneltmiştir. Alınan yanıtlar (Tablo 10-12) ve (Tablo 10-13)dir.

TABLO 10-12

Alet/Makinanın Satın Alındığı Yıl ve Kundura İmalathaneleri

İMALATHANELER

Yıllar	Geleneksel Küçük Sanayi	Modern Küçük Sanayi	Toplam
9 ve aşağısı	49	27	76
10 ve üstü	40	62	102
TOPLAM	89	89	178

Görüldüğü gibi işyerinde kullanılan makinelerin ( % 43)'ü oldukça yeni durumdadır. Geleneksel yapıdaki ayakkabı imalathanelerinde çekiş, keser gibi el aletleri kullanıldığından değişim oranı çok hızlıdır. Geleneksel yapıdaki imalathaneleri ayrı bir grup olarak alırsak yeni donanım kullanım oranının ( % 55) olduğu görülmektedir. Modern imalathaneler son onbeş yıldan beri faaliyette olmasına rağmen, genel modern imalathaneler toplamına bakıldığında yeni donanım kullanma oranı ( % 15), yalnız modern imalathaneler toplamında oran ( % 31) dir. Bu bağıntı  $p < 0,001$ 'lik güven düzeyinde bile anlamlıdır. Tablo 10-2'deki ortaya çıkan dağılım beklentimizin olumlu yönde gerçekleştiğini göstermektedir.

(Tablo 10-13)'de işlem çevresinde sanayileşme sürecine bağımlı olarak yeni ilişkiler ortaya çıkmaktadır. İmalathanelerde yeni ilişkiler sonucu meydana gelen değişimlere uyum göstermeye çabalarlar. Bu durum bir feed-back mekanizmasıdır. Beklentimiz doğrultusunda 6. soru deneklere sorulmuştur. Verilen yanıtlar şöyle bir dağılım göstermiştir:

TABLO 10-13

Kullanılan Alet/Makinanın Yeni Olması ve İmalathaneler

Kullanılan Makina Yeniliği	İmalathaneler		Toplam
	Geleneksel Küçük Sanayi	Modern Küçük Sanayi	
Bilmiyorum,İlgilenmiyorum	2 /2	2 /2	4
Engelişmiş Model	- /5	10 /5	10
Fiyatı Yüksek	77 /58	39 /58	116
Makine Başkadır	- /4,5	9 /4,5	9
İşimi Geliştirmeyi Düşünmüyorum	- /6,5	13 /4,5	13
Alıştığım Makineyi Değiştirmesi	9 /8,5	8 /8,5	17
Önce Başkaları Denesin	1 /4,5	8 /4,5	9
TOPLAM	89	89	178

Tablo 10-13 yeni alet ve makinaların kullanma eğilimi, modern küçük sanayi işyerlerinin genel toplam ele alındığında oran (% 11) bulunmaktadır. Geleneksel yapıdaki işletmeler için sözkonusu oran(%0) dır. Heriki tip imalathaneler finansal yetersizlikler nedeniyle yeni alet ve makine kullanma eğilimine sahip olamamaktadırlar. İmalathaneler bir bütün olarak ele alındığında oranlar; geleneksel yapıdaki imalathanelerde (% 43,2) modern imalathanelerde ise (% 21,9) dur. Oranların toplamı ise (% 65,1) dir. Esasında örgüt çevreye uyum gösterebilmek, yeni ilişkilerde varlığını sürdürmek için yeni alet/makine girdisini en üst düzeye çıkarmak istemekte, fakat finansal yetersizlikler nedeniyle her iki tip imalathanede değişime ayak uyduramamaktadır. Her iki olayda birbirine bağımlıdır. Olaylar arasında ilinti

mevcuttur. Alt hipotezimizin son sorusu 19'dur. Amaç bu soruyla işgören sayısı azlığına rağmen, etkili kontrol mekanizmasının geleneksel yapıda işlerliğini kontrol etmektir. (Tablo: 10-14).

TABLO 10-14

Kundura İmalathanelerinde İşkazasına Uğrama Sebepleri

İmalathaneler Uğrama Sebepleri	Geleneksel	Modern	Toplam
	Küçük Sanayi	Küçük Sanayi	
Bilgisizlik	7	23	30
Olayı Önemsememe	3	12	15
İşe Uygunsuzluk	-	1	1
Yorgunluk	18	12	30
İş Tatminsizliği	-	1	1
İşte Düzensiz Olmak	2	12	14
Alkol ve Sigara Kullanımı	21	24	45
Başka	38	4	42
TOPLAM	89	89	178

İşyerlerinde işgörenlerin alkol ve sigara bağımlılığı her iki tür imalathane içinde (% 25,2) dir. İşverenlerce kundura imalathanelerinde alkol ve sigara alışkanlığına karşı halen etkin tedbirler alınmamıştır. Geleneksel imalathanelerde denekler "başka" şikkını (% 21,3) oranında işaretlemişlerdir. Şikkındaki veriler kontrol edildiğinde, finansal güçlüklerin (parasızlık, geçim sıkıntısı) işkazasına yol açtığını bu tür işyerlerinde görülebilmektedir. Modern imalathanelerde ise; mekanizasyon bilgisi yoksunluğu işgörenlerin (% 12,9) işkazasına uğramasına neden olabilmektedir. Her iki tür işletmede işgörenlerde çeşitli yorgunluklar görülmekte, yorgunluk sonucu oluşan dalgınlıkta işkazasına sebep olabilmektedir (% 16,8). ( $X^2,52$ ;  $p < 0,001$ ). Kısaca; 2.1 Alt hipotezimizde ileri sürdüğümüz sorularımız, geçerlilik kazanmıştır.

Hipotez testleri sonucunda ortaya çıkan sonuç: Geleneksel yapıdaki imalathanelerin, işbölümü, açısından modern imalathanelerden farklı olduğudur. İmalat mekanizasyonu dayanmamakta, işçi üründe kendi emek ve katkısını görebilmektedir. Geniş ölçüde işçi kendi kendini denetlemekte, bu nedenle kendini izleyen bir ustabaşıya ihtiyaç göstermemektedir. Bu tür işyerlerinde sorumlu amir, genellikle aynı meslekten, çıraklıktan kalfalığa daha sonrada ustalığa yükselmiş tecrübeli ustabaşısıdır. Ustabaşı bu işyerlerinde genellikle işverendir. Aradaki resmi ilişki, mesleğin geleneğinden kaynaklanan bir saygı durumudur. Fakat, bu kadar olumlu durumu karşın hipotez testleri sonucu, bu tür işyerlerinde işkazalarını engelleyici tedbirlerin alınmaması işkazalarına neden olabilmektedir. Bu arada sözünü ettiğimiz tedbirlerin alınmasını engelleyici nedenlere, 2.2. Alt hipotezimizin çözümü sırasında değinilecektir. Kısaca; 2.1 Alt Hipotezimizin bir kısmı gerçekleşirken diğer kısmı entropiye uğramış durumundadır.

#### 2-2. ALT HİPOTEZ YORUMU

İkinci alt hipotezimizde geleneksel imalathanelerde işverende sürekli işbaşında olduğundan, önlemlerin alınmaması, tehlike yaratacaktır savı ortaya konmuştur. Soru kağıdında 18. 20. sorular hipotez test etme yöntemine tabi tutulmuşlardır. (Tablo: 10-15).

TABLO 10-15

Kundura İmalathanelerinde İşveren Denetimi ve Koruyucu Malzeme Kullanımı

		İŞVERENİN DENETİMİ				KORUYUCU MALZEME KULLANMA			
I \ II	Sürekli İşin Başında	Ustabaşı İş Yürütür	Başka İşyerleri Var	Toplam	Sürekli	Acil İşte Kullanılmaz	Genelde Kullanılmaz	Malzeme Yok	Toplam
Geleneksel Küçük Sanayi	89	-	-	89	-	-	13	76	89
Modern Küçük Sanayi	22	48	19	89	5	7	28	49	89
TOPLAM	111	48	19	178	5	7	41	125	178

2.1. Alt Hipotezinin sonuç kısmında işgüvenliği tedbirlerinin alınmadığını belirtmiş, nedenlere ileriki hipotezlerde değinileceğini işaret edilmişti. "Geleneksel imalathanelerle" "işverenin denetimi arasında"  $X^2$  testine bağımlılık vardır. Geleneksel yapıdaki imalathanelerde, işverence üretim sürekli (% 100) kontrol altında tutulmasına rağmen, koruyucu malzeme kullanımı (% 0) dir. "Modern imalathanelerde" ve "işverenin denetimi" arasında ilinti, yani; bağımlılık sözkonusudur. Modern imalathanelerde ustabaşı denetimi (% 53,9) sağlamakta, sürekli koruyucu malzeme kullanım oranı ise (% 51) dir. Her iki işletme toplamı açısından malzemenin işyerinde bulunmama oranı ise (% 70,2) dir. En küçük dalgınlık sonucu Tablo 10-10'a göre (%37,6) bir daha hiç işgörememek olabilir.

2.2. Alt Hipotezimizdeki savımız testler sonucu doğrulanmıştır ( $X^2$ : 107,4;  $p < 0,001$ ).

## 2-3 ALT HİPOTEZ YORUMU

Varsayımlarımızın son hipotezi olan, 2.3 Alt Hipotezi ile imalathaneler bütününde işkazası sıklığı ve insan vücudunun hangi organlarında daha çok olduğu gösterilecektir. Amaç; geleneksel imalathanelerdeki entropi durumunu ortaya koymaktır. Hipotezi destekleyici olan sorular: 13. ve 14 sorulardır.

TABLO 10-16

Kundura İmalathanelerinde İş Kazası Oluşma Sıklığı

İmalathaneler	Geleneksel Küçük Sanayi	Modern Küçük Sanayi	Toplam
İşkazası Olma Sıklığı			
İşkazası olmaktadır	75 74,5	74 74,5	145
Hiç Olmadı	14 4,5	15 4,5	29
TOPLAM	89	89	178

Geleneksel yapıdaki imalathanelerde (% 42,1) işkazası meydana gelmektedir. Modern imalathaneler içinde sözkonusu durum (% 41,5) aynıdır. Her iki tür imalathane içinde işkazası olmama oranı (% 16,2)'dir. 178 işyerinde işkazasına uğrayan denek sayısı 148'dur. Oluşan işkazalarını küçüklüğüne, büyüklüğüne ayırmaksızın İzmir'deki toplam 2478 imalatçı düzeyindeki ayakkabıcı küçük sanayi işletmesine oranladığımızda 2074 üretim biriminde sık sık kaza olayına rastlanmaktadır (Tablo 10-16). İmalathanelerin (% 56,7)'sinde akciğer kanseri, verem ve zatürreye rastlanmakta; bu hastalıklara kullanılan yapıştırıcı ve boya maddeleri ile (Tablo 10-9) çalışılan ortamın yetersizliği (% 46,6) sebep olmaktadır. (% 39,3) deneğin kollarında kaza olmuştur. Ayakkabı imalatı sırasında kesici aletlerin kullanımı, bu tür kazalara neden olmaktadır (Tablo 10-17). İç organlarda görülen hastalığın ana sebeplerinden en önemlisi sayılabilecek etken, Tablo 10-14'te görülen (% 25,2) oranındaki alkol ve sigara kullanımınıdır.



TABLO 10-17

Kundura İmalathanelerinde Çalışanların İşkazası Sonucu Vücut Organlarındaki Hasar Görünümü

Vücut Hasar Durumu

	II	Kafada	Kollarda	Bacaklarda	Gövdede	İşgörmezler	Toplam
I							
İMALATHANELER	Geleneksel						
	Küçük Sanayi	1	22	1	-	65	89
	Modern						
	Küçük Sanayi	2	48	3	-	36	89
TOPLAM	3	70	4	-	101	178	

Çalışmanın, bu kısmında araştırmada sorulan sorulara deneklerce verilen yanıtların bir değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu değerlendirme şöylece sıralanabilir:

1. İzmir'deki kundura imalathanelerinin geleneksel yapıda olanlarının % 25,8'i tek kişinin çalıştığı üretim birimi şeklindedir. Bu oran, küçük sanayi işletmesinde 9 kişi çalışır sınırlamasına gidildikçe azalmaktadır. Modern imalathanelerde tek kişinin çalıştığı işyerine rastlanılmamıştır (% 0). Modernleşme artıkça, işyerlerinde çalışan sayısı artmaktadır. Makineleşmeyle birlikte modern küçük sanayi imalathanelerinin artan üretimi ve değişken pazar koşulları, istihdamı arttırmaya zorlamıştır.

2. İzmir'deki geleneksel yapıdaki kundura imalathanelerinde imalat sırasında, üretime bedenen katkıda bulunan bireyin özel yetenek ve beceri sahibi olması gereklidir. (Oran % 50'dir.) Modern imalathanelerde bazı imalatlar için beceri sahibi işgörelere ihtiyaç vardır. İmalatın % 28,1'inde uzman olmayan kişi çalıştırılmaktadır. Her iki tür imalathanede çalışan uzman işgörelen sayısı % 71,9'dur. Gelişmekte olan ülkelerde, modern imalathaneler açısından, makinalaşma ne kadar yüksek olursa olsun, hünerli eleman istihdam edilmeye çalışılmaktadır. (Yüzde oranlar 178 denek için).

3. İzmir'deki ayakkabı imalathanelerinin % 100'ü Bağ-Kur'a ve Ayakkabıcı Esnaf ve Sanatkarlar Derneğine üyedirler. Derneği bir örgüt kabul edersek, örgüt içinde dayanışma yüksektir. Bağ-Kur'a üye olabilmek için, mesleki derneğe kayıt zorunluluğu vardır.

4. Kundura imalathanelerinin, geleneksel yapıda olanlarının % 50'si sipariş üzerine üretim yapmaktadır. Modern imalathanelerin % 50'si de seri üretimde bulunmaktadır. Soru kağıdında 4. soru, imalathaneleri geleneksel ve modern olarak ayırmak amacıyla sorulmuştur (Yüzde oranlar: 178 denek için).

5. İzmir ilindeki kundura imalathanelerinin, geleneksel yapıda olanlarında 9 ve aşağı yaşta makina, alet kullanımı, % 27,9; modern imalathanelerde ise % 15,1'dir. 10 yaş ve üstü makina kullanımı her iki imalathanede toplam % 57,3'dür. Bu da imalathanelerde halen eski üretim araçlarının yüksek kullanımını ifade eder (yüzde oranlar 178 denek için).

6. Kundura imalathanelerinin % 65,1 yeni teknoloji alımına, finansal yetersizlikleri nedeniyle gidememektedirler. Yalnız geleneksel imalathaneyi ele alsak bile oran (% 43,2) yüksek bulunacaktır. Bu da geleneksel imalathanelerin teknoloji kullanmak istedikleri anlamına gelmektedir. Çevre-örgüt etkileşimi sonucunda feed-back mekanizmasının işlerliği görülmektedir. (Yüzde oranlar: 178 denek için).

7. İzmir'deki kundura imalathanelerinde, 1. sorumuzda elde ettiğimiz bulguları doğrulayan sonucu burada da görmekteyiz. Geleneksel yapıdaki imalathanelerde tek kişinin çalıştığı işyeri oranı %25,8 dir. Modern imalathanelerde teknik iş bölümünü ölçmek için; "çıraklar tüm işleri, kalfalar tek bir iş yapar" sorusundan elde edilen oran % 39,8'dir. Sonuçta 2.1 hipotezimiz doğrulanmıştır. (Yüzde oranlar: 178 denek için).

8. Modern kundura imalathanelerinde formel bir yapı ; geleneksel yapıdaki kundura imalathanelerinde ise halen geleneksel lonca sisteminin kalıntıları olan saygı sistemi geçerliliğini korumaktadır.

9. İşkazalarını engellemek için geleneksel ayakkabı imalathanelerinde % 43,8 oranında; modern imalathanelerde ise % 36,5 oranlarında, kısaca toplam % 80,3 oranında tedbir alınmamaktadır. % 19,7 oranındaki imalathaneler işkazasına karşı tedbir aldığını belirtmektedir. % 80,3 gibi bir oran karşısında yetersiz kalmaktadır. (Yüzde oranlar: 178 denek için.)

10. Her iki türdeki imalathanelerin işgüvenliği ve işkazasını engelleme toplantısına katılım oranı % 85,3'dür. Yani, işkazalarını engellemek amacıyla tedbir almayan imalathanelerin oranına yakın, hatta fazladır. Sözkonusu toplantıya % 12'lik katılımı sağlayan işyeri modern imalathanelerdir. (Yüzde oranlar: 178 denek için.)

11. Devletin işgüvenliği ve işkazalarına karşı önlemler almasının gerekliliğini burada görmekteyiz. İşgüvenliği müfettişlerinin her iki tür imalathaneyi kontrol oranı % 0'dır. % 60,6 oranında belediye ekiplerince her iki tür imalathane kontrol edilmekte, % 33,1 oranında da maliye vergi kontrolörlerince mali önlemler açısından denetimleri yapılmaktadır.

12. İşyerlerinin işgüvenliği metodları açısından bilgi düzeyini sınıadığımızda; geleneksel yapıdaki imalathanelerin bilme oranı % 51, modern yapıdaki imalathanelerin bilme oranı ise % 51'dir. Her iki imalathane içinde işgüvenliği metodlarından renkleri bilmeme oranı % 89'dur. (Yüzde oranlar: 178 denek için.)

13. İzmir'deki kundura imalathanelerinin, modern yapıda olanlarında işkazası olma sıklığı % 41,5, geleneksel yapıdaki imalathanelerde ise % 42,1 oranında gerçekleşmektedir. Her iki imalathanede de kaza olmama sıklığı % 16,2 oranındadır. Bu oran dikkat edilirse işgüvenliği tedbirini alanların oranına yakın değerdedir.

14. Kundura imalathanelerinin üretim sırasında kullandıkları yoğun benzol ve benzeri yapıştırıcı maddeler, yoğun alkol ve sigara kullanımı ve çalışılan ortamın rutubetli, ışıksız ve havasız olması akciğer ve yolları kanseri, verem, zatüre gibi ölümcül hastalıklara neden olmaktadır. Her iki imalathane türünde de iç organların koruy-

cu kullanılmaması yüzünden kaza oranı; (% 73,5) dir. İşkazası sırasın da etkilenen ikinci organ koldur. Modern imalathanelerde kolun zarar görmesi oranı % 26,9; geleneksel yapıdaki imalathanelerde de %12'dir. Koldaki kazalar makineye kaptırma ve kesici aletler kullanımı sırasın da oluşmaktadır. (Yüzde oranlar: 178 denek için).

15. Geleneksel yapıdaki imalathanelerde oluşan kazalar sonucun da % 35,3 oranında personelde hiç iş görmez (maluliyet) durumuyla karşılaşılmaktadır. Söz konusu oran, 14. sorudaki iş organlarda meydana gelen işkazaları % 36,5 oranına yakındır. Sonuçta: Geleneksel yapıdaki imalathanelerde oluşan kazaların sonucu ölümdür. Modern imalathanelerde ise % 22 oranında oluşan iş kazalarında herhangi bir organ kaybına rastlanmamaktadır. Fakat, modern imalathanelerde de % 12,9 oranında işgörenlerin bir aydan fazla işgöremeyecekleri şekilde işkazası na uğradıkları tespit edilmiştir. (Yüzde oranlar: 178 denek için).

16. Geleneksel imalathanelerde işkazası işyerinde % 31,4 oranında yetersiz ışık havalandırma ve ısıtmaya dayanmaktadır. Bu oran % 35,3 ve % 36,5 oranlarına yakın bir değerdir. Demekki elde edilen değer bizim 14. ve 15. sorularımızın bir çeşit sağlayıcısı durumundadır. Modern imalathanelerde yetersiz ışık ve havalandırmanın işkazası na etkisi % 15,1'dir. Modern imalathanelerde işyerindeki işkazaları % 21,3 oranında koruyucu malzemelerin yetersizliği ve kullanılmamasından oluşmaktadır. (Yüzde oranlar: 178 denek için).

17. Devletçe her iki imalathaneden % 14'ü yılda bir, % 71,9'u da çok seyrek olarak denetlenmektedir. Sonuçta: Araştırmaya konu olan işletmelerde işgüvenliği ve işkazalarına karşı devletin yeterince eğilmediği yargısı ortaya çıkmaktadır. (Yüzde oranlar: 178 denek için)

18. İzmir'deki kundura imalathanelerinin, geleneksel yapıda olanlarında usta-işverendir ve sürekli işin başındadır (% 50). Modern imalathaneler ise, sanayileşmenin getirdiği yenilikler sonucu formel yapıya sahip olmuştur. İşyerinde işi denetleyen ve yürüten, işverene bilgi aktaran uzman bir kişi bulunmaktadır.(% 37,6). (Yüzde oranlar: 178 denek için).

19. Geleneksel kundura imalathanelerinde işçilerin işkazasına uğrama sebebi olarak % 11,7 ile yoğun alkol ve sigara kullanımı, %21,3 ilede finansal yetersizlik görülmektedir. Modern imalathanelerde de % 13,4 oranında alkol ve sigara kullanımı ile % 12,9 oranında bilgisizlik ve ihmal faktörü işgörenlerin işkazasına uğramasına neden olmaktadır. (Yüzde oranlar: 178 denek için).

20. İşkazasına karşı koruyucu malzemelerin kullanılmaması oranını her iki tür imalathane açısından % 70,2'dir. Bu orana genelde pek kullanılmaz ve acil bir iş çıktığında da kullanılmaz, şıklarını eklersek oranımız % 97,1'e ulaşır. Devletin yeteri kadar denetleyememesi, işverenlerin işkazalarına karşı eğitimsizliği sonucunda böyle bir rakama ulaşılmaktadır.(Yüzde oranlar: 178 denek için).

21. Küçük sanayi imalathanelerinin genel görüşü: Tüm küçük sanayicilerin işkollarına göre, organize sanayi bölgelerinde toplanması ve sanayi bölgelerinde İş Güvenliği Kuralları oluşturulmasıdır. Bu işlemler yapıldığında işkazalarına karşı alınacak önlemler daha etkin olacaktır. (% 89,9).

22. İster modern, isterse geleneksel yapıdaki işletmeler işkazasını engellemenin en güzel yolunun; çalışanların ve işverenlerin işgüvenliği konusunda eğitilmesi ile gerçekleşeceğine inanmaktadır. (% 76,4). İşyerlerinden alınan bir enterasan cevapta, devletin cezai yaptırımlarla işgüvenliği tedbirlerini sağlaması isteğiydi. Böyle bir yaptırımı isteyen imalathanelerin çoğunluğunu modern imalathaneler oluşturmuştur.

23. Küçük sanayi imalathanelerinde devletten başka beklentiler bulunmaktadır. Tüm imalathaneler her sene devletin işgüvenliği müsabakaları tertipleyerek başarılı olanların ödüllendirilmesini istemektedirler. (% 43,2) İmalathanelerin (% 33,1)'i ise Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Konfederasyonunun devletle ortak çalışarak işgüvenliği konusunda eğitim sağlamasından yanadır.

24. Kk sanayide çalışanların okuma, yazma oranı % 97,8 öğrenim durumu açısından % 13,5 ortaokul terk, % 12,4 lise ve sanat lisesi mezunu % 9 oranında da niversite mezunu işyerlerinde bulunmaktadır. Bu oranların gelecekte daha da yükseleceği tahmin edilmektedir.

25. Kk sanayici yaşı 31-35 yaş arasında yoğunluk kazanmaktadır. (% 33,1) Genç dimağlara etkin işgüvenliği tedbirleri eğitimi verildiğinde olumlu sonuçlar sağlanabilecektir.

## KISIM 11

### SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada küçük sanayiler olarak adlandırılan; geleneksel ve modern yapıdaki imalathane üretim birimlerinde gerçekleşen işkazaları ile çevre ilişkilerinin konu edildiği daha önceden belirtilmişti.

Çalışmanın amacı ise küçük işyerlerinde gerçekleşen işkazalarından işgörenlerin ve toplumun nasıl etkilendiklerini, küçük sanayilerin yapılarına göre işkazalarının etkinliğini saptama olarak ifade edilmiştir.

Küçük sanayi işletmelerinin bağımlı, işkazalarını oluşturan etkenlerin bağımsız değişken olarak kabul edildiği araştırmada küçük sanayilerin ekonomik gelişmeler içinde ne gibi değişimler geçirdiği verilen hipotezler çerçevesinde aydınlığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Alan araştırmasında elde edilen bulgulara göre 1-1, 1-2 ve 1-3 Alt Hipotezler gerçekleşmiştir: (Tablo 10-1; Tablo 10-2; Tablo 10-3; Tablo 10-4; Tablo 10-5; Tablo 10-6; Tablo 10-7; Tablo 10-8; Tablo:10-9 Tablo 10-10).

Söz konusu üç alt hipotezin gerçekleşmesi, 1.hipotezin gerçekleştiğini göstermektedir.

Toplumsal sistemin bir alt sistemi olan örgütleri, örgütlerin işlem çevrelerinde oluşan olaylar etkilemektedir. Bu bağlamda işkazaları da modern küçük sanayi işyerlerini; işyerlerinin işlem çevrelerini oluşturan tüketicileri, rakipleri, kaynak sağlayanları ve düzenleyici, denetleyici kuruluşlar gibi birimleri etkilemektedir. Düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar, kalkınma hedefini benimsemiş olmalarına rağmen toplumsal sistemin bütünündeki gelişmeleri gözönünde tutma zorunluluğu içinde bulunmaktadır. Bu sebepten düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar modern küçük sanayileri (geleneksel yapıdaki küçük sanayileri de) olumsuz yönde etkileyecek girişimlerde bulunmaktan kaçınırlar. Bu husus hazırlanan yasalardan, yönetmeliklerden anlaşılacak



tadır. Ancak, modern küçük sanayi işyerlerinin işkazasına karşı önlem alması, çevrelerindeki diğer birimlerle olan olumsuz ilişkilerin olumlu hale dönmesini sağlayacaktır. Modern küçük sanayiler de işkazasının işgörenlerde organ kaybı meydana getirmemesi durumu: % 22 (178 denek için)'dir. Demek ki; modern küçük sanayi işyerlerinde, kalkınmaya bağlı olarak, işkazalarına karşı önlemler alınmaktadır. İşletmeler biçimsel değişime uğramaktadırlar. Değişim olumludur. Çünkü; modern küçük sanayi iş yerleri negatif entropiye gidişlerini hızlandırıcı yönde gelişen ilişki düzenini kabul etmektedirler. Pozitif geribildirim kullanarak değişimi bünyelerine uyumlaştırmaya çabalamaktadırlar.

Alan araştırmasından 2-2 Alt Hipotezler gerçekleşmiştir. 2-1 hipotez kısmen gerçekleşmiştir. (Tablo 10-11; Tablo 10-12; Tablo 10-13; Tablo 10-14; Tablo 10-15; Tablo 10-16; Tablo 10-17).

Söz konusu üç alt hipotezin gerçekleşmesi ikinci hipotezin de gerçekleştiğini göstermektedir.

Toplumsal sistemin bir alt sistemi olan örgütleri, örgütlerin işlem çevrelerinde oluşan olaylar etkilemektedir. Bu bağlamda işkazaları da geleneksel yapıdaki küçük sanayi iş yerlerini, işyerlerinin işlem çevrelerini de etkilemektedir. Geleneksel yapıdaki küçük sanayi iş yerleri, sanayileşmenin yol açtığı işkazalarından modern küçük sanayiler gibi yüksek oranda etkilenmektedir. Fakat, geleneksel yapıdaki küçük sanayi işyerlerini negatif entropiye götüren duruma karşı gerçek anlamda önlemler alamamaktadırlar. Geleneksel küçük sanayi işletmeleri iç ve dış çevreden gelen değişimi yapılarına uyumlaştıramamalarından, edememelerinden, negatif geribildirim maruz kalmaktadırlar. Negatif geribildirim değişmeye karşı bir girdi durumundadır. Geleneksel küçük sanayi işyerlerindeki işgörenlerde işkazası görülmesi (hiç iş görememe durumu) % 48 oranında ortaya çıkmıştır. (178 denek için) dir. Demek ki; geleneksel yapıdaki küçük sanayi iş yerleri, kalkınma hareketine bağlı olarak işkazalarına karşı önlemleri yeteri kadar gerçekleştirememektedirler. Bu durum entropiye gidişleri hızlandırıcı yönde ilişki oluşturmakta ve geleneksel yapıdaki işletmeleri ölümcül kılmaktadır.

Bu açıklamaların ışığında araştırmanın ikinci hipotezinin kundura imalathanelerinde yapılan bu çalışmada: Modern küçük sanayi iş yerlerinin mevcut işlev ve yapılarıyla iş kazalarına karşı olumlu yönde değişimler göstererek, iş yerlerinin yaşamlarını sürekli kıldıkları ve sosyal izolasyona sürüklenmedikleri görülmektedir.

Alan çalışmasında elde edilen bulgular Kuramsal Model'in küçük sanayilerde iş kazalarına ilişkin gerçekleri açıklama şansının yüksek olduğunu işaret etmektedir.

Araştırma örnekleminin (araştırma evreninin İzmir'den seçilmesi ve araştırmanın belli bir işkoluna yönlendirilmesi, sonuçların ancak İzmir'deki küçük sanayi imalathaneleri için genelleştirileceğini göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öneriler şöylece belirtilebilir:

1. İş Kanunu'nun 6. maddesinde yer alan "... sanayiden sayılan ve devamlı en az elli işçi çalıştıran..." cümlesine "1-9 elemanın çalıştığı, 49 BG ve daha az çevirici güç kullanan küçük sanayi" şıkkı eklenmelidir. Böylece küçük sanayi işletmelerinde İş Güvenliği Müfettişlerinin denetimi altına alınacak ve küçük sanayi işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'ne göre denetlenecektir.

2. Söz konusu; kanun maddesinin değişimi ile işyerlerine iş güvenliği kurulları oluşturulması yükümlülüğü getirilecektir. Böyle bir uygulama yerine: Tüm küçük sanayiciler işkollarına göre, organize bölgelerde toplanmalı; bölgelerde bir iş güvenliği ve işçi sağlığı kurulu oluşturularak, gerekli denetim sağlanmaktadır.

3. İş kazalarını önlemek için devletin cezai yaptırımları yerine işveren, çalışanların 3308 sayılı mesleki eğitim yasasına göre iş güvenliği ve mesleki eğitimini sağlamalıdır. Aynı zamanda işveren de, işyerinde insan sağlığını zorlamayacak üretim sistemini oluşturmalı ve işyerinde tüm koruyucu önlemleri almalıdır. İşveren, mesleki ve kişisel gelişmesi için iş kazaları ve iş güvenliği seminerlerine ve kurslarına katılmalıdır.

4. Devlet, özel sektör, sendikalar ve üniversitelere bağlı birimlerce işkazalarını engellemek amacıyla; ortak eğitim seminerleri ve kurslar düzenlenmeli, iletişim araçlarıyla işgüvenliği konusunda topluma bilgi akışı sağlamalı, küçük sanayi işyerleri arasında işgüvenliği yarışmaları yapmalı ve derece alanlar basın ve T.V. aracılığıyla halka tanıtılmalı, ödüllendirilmelidir.

5. İşgüvenliği müfettişlerinin sayısı, gerekli kadrolar temin edilerek arttırılmalıdır.

6. Üniversitelerde işçi sağlığı ile ilgili bölümler (İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü gibi) kurulmalı, uzmanlar yetiştirilmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- ALDEMİR, C.; ATAOL, A. :1986, Personel Yönetimi, İzmir.
- AYATA, S. :1987, Kapitalizm ve Küçük Üreticiler-Türkiye'-  
de Halı Dokumacılığı, Ankara.
- AYTEK, B. :1980, İşletme Yönetimi, Ankara.
- BAYKAL, O.;PAZARLIK, O.;;1985, Küçük Sanayiinin Önemi ve Pazarlama Uygula  
GÜLMEZ, İ. maları, Ankara.
- BOZKURT, Ö. :1972, Ayrımsal Sosyoloji ve Toplumsal Yapı,  
Ankara.
- CAN, H.; TECER, M. :1978, İşletme Yönetimi, Ankara.
- CAN, H.; TUNCER, D.; :1984, İşletme ve Yönetim, Ankara  
AYHAN, D.Y.
- CEMALCILAR, İ.BAYAR, D. :  
AŞKUN,İ.; ÖZ-ALP, Ş. 1979, İşletmecilik Bilgisi, Eskişehir.
- CEYLAN, A. :1982, Küçük İşletmelerin Finansal Yönetimi ve  
Bursa Bölgesinde Bir Uygulama, Bursa.
- ÇALIŞMA BAKANLIĞI :1970, İSGÜM-Sanayide Ençok Rastlanan Zehirli  
ve Tehlikeli Maddeler, Ankara.
- ÇALIŞMA BAKANLIĞI :1981, İş Güvenliğine Giriş, Ankara.
- ÇELEBİ, N. :1983, Aydın'daki Küçük Sanayilerin Sosyolojik  
Açıdan İncelenmesi, İzmir.
- ÇELİK, N. :1980, İş Hukuku Dersleri, İstanbul.
- ÇİFTLİKLİ, M. :1987, Endüstride İş Kazaları İşçi Sağlığı ve  
ve İşgüvenliği, İzmir.
- DEMİRYOL-İŞ :1985, İş Kanunu-Sosyal Sigortalar Kanunu, An-  
kara.
- DERELİ, T. :1981, Organizasyonlarda Davranış, İstanbul.

- DİE :1970, Sanayi İş Yerleri Sayımı İmalat Sanayii Anketi, Ankara.
- DİE :1986, Yıllık İmalat Sanayii İstatistikleri 1981-1982, Ankara.
- DİLBER, M. :1976, Yönetmel ve Örgütsel Etkiciliğe Davranışsal Yaklaşım, İstanbul.
- DOĞAN, M. :1986, İşletme Ekonomisi ve Yönetimi, İzmir.
- DPT. :1985, V.Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesinde Gelişmeler 1972-1983 (Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler), Ankara.
- DPT. :1972, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara.
- DPT. :1971, Türk Köyünde Modernleşme Eğilimleri, Ankara.
- DPT. :1985, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde Sektörel Gelişmeler 1985-1989, V.Beş Yıllık Plan Destek Çalışmaları:2, Ankara.
- EKŞİOĞLU, K. :1980, Sözlüklü Borçlar Yasaları ile Tatbikat Yasası, İstanbul.
- EKŞİOĞLU, K. :1980, Türk Medeni ve Borçlar Yasaları, İstanbul.
- ERDOĞANLAR, N. :1967, Türkiye'de Esnaf ve Küçük Sanatkarlar ve Kredi Problemleri, İzmir.
- GÜLERMAN, A. :1978, Fabrika Tesisleri ve Organizasyonu, İzmir.
- GÜNEYSU, A. :Ülkemizdeki Küçük Sanayiın Kalkınmadaki Önemi ve Yaşama Sebepleri, Ankara.
- GÜR, E. :1975, Değişen Toplum Yapısına Küçük Üretici ve Sanatkarın Uyumu ve Sosyo-Ekonomik Değişimi, Ankara.
- HENEMAN, H.G.; SCHWAB, D.; FOSSUM, J.A.; DYER, L.: :1980, Personnel Human Resovice Management, ILLINOIS.

- HICKS, H.G. :1964, The Management of Organizations: A Systems And Human Resources Approach, LOUISIANA
- ILO. :1961, Accident Prevention-A Worker's Education Manual, CENAVE.
- İMREGÜN, O. :1981, Kara Ticareti Hukuku Dersleri, İstanbul.
- İSGÜM, :1987, Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Ankara.
- İSGÜM, :1980, İsgüm Bülteni, Ankara.
- İSGÜM, :1985, Akü ve Matbaa İşçilerinde Kurşun Zehirlenmesi Taraması, Ankara.
- İSGÜM, :1986, Akü ve Matbaa İşçilerinde Kurşun Zehirlenmesi Taraması, Ankara.
- İSGÜM, :1986, Benzen (Benzol) ve İşçi Sağlığı, Ankara.
- İSGÜM, :1986, Ankara'da Çeşitli Kurumlarda Çalışanların Sigara İçme Durumuna Göre Kan Nikotin Seviyeleri ve Akciğer Fonksiyon Testleri, Ankara.
- KATZ, D.; KAHN, R.L. :1977, Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, Ankara.
- KONGAR, E. :1983, Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, İstanbul.
- KORUM, U. :1981, İstatistiğe Giriş, Ankara.
- KÜLAHÇIOĞLU, G. :1984, İş Güvenliği, İzmir.
- MATTHEWS, W.H.; PERKOWSKI, J.C.; CURTIS, F.A; SO, S.K.;
- MARTIN, W.F. : 1975, Resource Materials For Enviromental Management And Education, USA.
- MORGAN, C.T. :1981, Psikolojiye Giriş Ders Kitabı, Ankara.
- MPM ENDÜSTRİ ŞUBESİ :1973, Küçük ve Orta Sanayi İşletmeleri Kredi Problemleri, Ankara.
- MPM, :1972, Küçük ve Orta Sanayi İşletmelerinin Kredi Problemleri, Ankara.

- MPM, :1977, İşkazalarının Maliyeti ve İşgüvenliği, Ankara.
- MPM, :1983, Çeşitli Boyutlarıyla İşkazalarını Önleme Semineri, Ankara.
- ORHUN- H. :1982, Tekstil Sanayiinde Gürültü Sorunu ve çözüümü, Ankara.
- ÖNCÜ, A. :1982, Örgüt Sosyolojisi, Ankara.
- ÖZ-ALP, Ş. :1971, Küçük İşletmeler, Ankara.
- PETROL-İŞ, :1987, İşyerlerinde Tükenen Yaşam, İstanbul.
- SCHEIN, H.E., :1966, Organizational Psychology, New York.
- SENCER, M.; SENCER, Y. :1978, Toplumsal Araştırmalarda Yöntem Bilim, Ankara.
- SLDANE, A.A. :1983, Personnel Managing Human Resources- New Jersey.
- SSK. :1968, Sanayide İş Güvenliği Eğitim Rehberi, İşyerlerinde Sun'i Aydınlatma, Ankara.
- SSK. :1970, Sanayide Renklerin Dili ve Kişisel Korunma Teçhizatı, Ankara.
- SSK. :1986-1985 İstatistik Yıllığı, Ankara.
- TUNÇOMAÇ, K. :1987, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul.
- URAS, G. :1969, Türkiye'de Küçük Sanayi ve El Sanatları, Ankara.
- ÜNER, N. :1986, Sanayi Sistemleri ve Küçük Sanayi, İzmir.
- YAŞA, M. :1980, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ekonomisi, İstanbul.



MAKALELER

- ADAL, Z. :1975, "İşkazalarına Yol Açan Etkenler", İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul.
- AKYÜZ, N. :1971, "Kazanlarda, Basıncılı Kaplarda ve Kompresörlerde Alınacak Güvenlik Tedbirleri", Çalışma ve İş Dergisi, Ankara.
- BAYSAL, F. :1982, "Federal Almanya'da İşkazalarını Önleme Çalışmaları", İşkazalarını Önleme Semineri, Ankara.
- BOZOKLAR, İ. :1977, "İş Kazalarından Dolayı İşverenin Sorumluluğu", Yargı Aylık Dergi, İstanbul.
- DEMİR, F. :1978, "Gelişmekte Olan Ülkelerde Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi", Sayıştay Denetçileri Derneği Meslek Dergisi, Ankara.
- DEMİR, F. :1987, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Paneli, İzmir.
- DRAKS, A.C. :1952, "Accident Proness Hypothesis", Readings Industrial and Business Psychology, New York.
- DUYGULU, E. :1987, "İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Üzerine Bir İnceleme", İşveren, Ankara.
- ELMACI, O. :1987, "Önlemli Kaza mı Maliyeti Arttırır", Banka ve Ekonomik Yorumlar, İstanbul.
- ERLAÇIN, F.Ş. :1966, "İş Psikolojisi ve Fijyolojisi", İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, İzmir.
- ERSOY, A. :1983, "Küçük Sanayi İşletmelerinin İktisadi Etkinliklerini Arttırmaya Yönelik Bir Yaklaşım", Küçük İşletmelerin Problemleri ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İstanbul.

- GERAY, C. :1976, "Yönetim Sosyolojisi", Yönetim Sosyolojisi Kollokyumuna Sunulan Bildiriler-Tartışmalar, Ankara.
- GÜLERMAN, A. :1987, "Çalışma Psikolojisi Yönünden İş Kazaları", İşveren, Ankara
- GÜLERMAN, A. :1982, "İşkazası ve Meslek Hastalığının Sebebi ve Sonuçları", İşveren, Ankara.
- GÜRSOY, K.T. :1974, "İşverenin Sorumluluğu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara.
- GÜVEN, F. :1973, "İşkazası Niteliğinin Tespiti Sorunu", E.İ.T.İ.A Dergisi, 50. Yıl Özel Sayı, Ankara.
- KEPİR, H. :1983, "İşkazalarında İnsan Faktörü ve Eğitimi" Çeşitli Boyutları, Önerileri İle İş Kazaları Semineri, Ankara.
- KİPİR, C. :1945, "Endüstriyel Kazalar ve Korunma Çareleri", Çalışma Dergisi, Ankara.
- KINAY, N. :1971, "Bakım ve Onarım İşlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri", Çalışma ve İş Dergisi, Ankara.
- KURU, H. :1983, "İş Kazalarının Önlenmesinde Denetim", Çeşitli Boyutları, Önerileri İle İş Kazaları Semineri, Ankara.
- ODABAŞI, M. :1983, "Ekonomik Açından İş Kazaları", Çeşitli Boyutları, Önerileri İle İş Kazaları Semineri Ankara.
- ORHUN, H. :1983, "İş Kazalarının İş Yerindeki Fiziksel Etmenlere Bağlı Olarak İncelenmesi", Çeşitli Boyutları, Önerileri İle İş Kazaları Semineri Ankara.
- ÖZ-ALP, Ş. :1970, "Küçük İşletme Kavramı ve Bu Kavrama İlişkin Ölçütlerin Tespiti", E.İ.T.İ.A.Dergisi, Eskişehir.

- TEKİNAY, S.S. :1966, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıkların dan Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanma sı Meselesi", Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, İstanbul.
- TUNA, O. :1945, "Küçük Sanayide İş Şartları", Çalışma Dergisi, Ankara
- TUNÇOMAĞ, K. :1982, "İş Kazalarıyla İlgili Çevre", İşkazaların Önleme Semineri, Ankara.
- UZEL, H. :1982, "İş Kazalarını Önleme Eğitimi ve Endüst-rileşmiş Ülkelerden Örnekler", İşkazalarını Önleme Semineri, Ankara.
- ZEYTİNOĞLU, E. :1971, "Türkiye'de Küçük Sanayi", Ankara Tica-ret Odası Dergisi, Ankara

#### RAPORLAR

- DPT. 1982, Esnaf Sanatkar ve Küçük Sanayi Raporu, Ankara.
- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, 1983, Türk Ayakkabı Sanayi Sektör Araş-tırması, Ankara.

SORU KAĞIDI

1. İşyerinizde sizinle birlikte kaç kişi çalışıyor ?
- a ( ) 1                      f ( ) 6  
b ( ) 2                      g ( ) 7  
c ( ) 3                      h ( ) 8  
d ( ) 4                      ı ( ) 9  
e ( ) 5
2. Bu işi yapabilmek için özel birhüner ve beceriye sahip olmak lazımdır. Yoksa bu işi herkez yapabilir mi? (Lütfen, yalnız bir şıkkı işaretleyiniz.)
- a ( ) Özel yetenek, beceri gerekir  
b ( ) Herkez yapabilir.
3. Hangi Sosyal Güvenlik Kurumu ve Mesleki Örgüte Üyesiniz?
- a ( ) Hiçbirine  
b ( ) BAĞ-KUR'a üye  
c ( ) S.S.K Kurumuna Üye  
d ( ) Mesleği ile ilgili örgüte üye  
e ( ) Mesleği ile ilgili olmayan örgüte üye  
f ( ) b, c veya d, e'ye üye.
4. İmalatınızı sipariş üzerinemi yoksa seri olarak mı yapıyorsunuz?
- a ( ) Sipariş  
b ( ) Seri
5. İmalatta kullandığınız en önemli üretim aracınız kaç yaşında?
- a ( ) 1 yaşından              d ( ) 19-27 yaş  
b ( ) 1-9 yaş                  e ( ) 28-36 yaş  
c ( ) 10-18 yaş              f ( ) 37 yaş ve daha fazla
6. Piyasada kullandığınız üretim aracınızın daha gelişmiş modeli varmı, varsa onu neden satın almıyorsunuz?
- a ( ) Bilmiyorum, ilgilenmiyorum  
b ( ) En gelişmiş modeli budur  
c ( ) Fiyatı yüksek olduğu için alamıyorum  
d ( ) Makinenin boş kalmasından korkuyorum  
e ( ) İşimi daha geliştirmeyi düşünmüyorum, bu kadarı yeterli  
f ( ) Ne kadar gelişmiş olursa olsun, alıştığım makinamı değiştirmem  
g ( ) Önce başkaları denesin yararını görürsem ben de alırım

7. İşyerinizde çalışanların hepsi, imalatın her safhasında çalışabilirmi?
- a ( ) Benden başka çalışan yok  
b ( ) Herbirinin işi ayrı  
c ( ) Hepsi aynı işi yapabilir  
d ( ) Çıraklar tüm işleri, kalfalar tek bir iş yapar.
8. Bu işyerinde sahip-usta-kalfa-çırak hiyerarşisi var mıdır?
- a ( ) Evet                      b ( ) Hayır
9. İş kazalarını engelleyebilmek için herhangi bir önlem alıyormusunuz?
- a ( ) Önlem alınmıyor  
b ( ) Kanunlara göre tüm işgüvenliği tedbirleri alınmıştır.
10. Şimdiye kadar hiç işkazaları ve işgüvenliği ile ilgili toplantıya katıldınız mı?
- a ( ) Evet                      b ( ) Hayır
11. İşyeriniz daha çok aşağıdaki hangi elemanlarca kontrol edilmektedir?
- a ( ) İş Güvenliği Müfettişleri tarafından  
b ( ) S.S.K Müfettişleri tarafından  
c ( ) Belediye ekiplerince  
d ( ) Başka/ Lütfen Belirtiniz .....
12. Sizce işkazalarını engellemede SARI renk neyi ifade eder?
- a ( ) İş yerinde yangına karşı önlem alınmasını  
b ( ) Makinalarda tezgahların tehlike bölgelerini ve hareket halindeki kesicileri  
c ( ) Çarpma, tökezleme, düşme veya sıkışıp ezilme gibi tehlikelerin bahis konusu olduğu yerleri  
d ( ) Güvenlik ve ilkyardım malzemelerinin bulunduğu yeri  
e ( ) Radrasyon tehlikesini  
f ( ) Bilmiyorum
13. İşyerinizde şimdiye kadar İŞ KAZASI oldumu?
- a ( ) Sık sık olur                      c ( ) Haftada bir  
b ( ) Ayda bir                              d ( ) Yılda bir                      e ( ) Hiç olmadı
14. İşkazası daha çok çalışanın hangi organında görülmektedir?
- a ( ) Kafa bölgesinde                      d ( ) Gövdesinde  
b ( ) Kollarında                              e ( ) İç organlarında  
c ( ) Bacaklarında

15. İşkazası olduğunda çalışanda zararın büyüklüğü nedir?
- a ( ) Hiç iş görmez
  - b ( ) Vücutta organ kaybı yoktur, çalışmaya engel değildir
  - c ( ) Bir haftadan fazla iş görmez
  - d ( ) Bir aydan fazla iş görmez
16. İşkazası işyerinizde sizce hangi nedene dayanmaktadır?
- a ( ) Makina ve teçhizatı yanlış yerleştirme
  - b ( ) Yetersiz ışık, havalandırma ve ısıtma
  - c ( ) Çalışma ortamının çok gürültülü olması
  - d ( ) Makinalarda koruyucu malzeme olmaması
  - e ( ) Çalışılan yüzeyin çok kötü olması
  - f ( ) Koruyucu malzemelerin kullanılmaması
  - g ( ) Başka/ LÜTFEN BELİRTİNİZ .....
- 17 İşkazalarını denetlemekle yükümlü herhangi bir kuruluşça ne kadar sıklıkla kontrol edilmektesiniz?
- a ( ) Her hafta
  - b ( ) Her ay
  - c ( ) Yılda bir
  - d ( ) Çok seyrek
18. İşveren çalışanlarla birlikte işin başındamıdır?
- a ( ) Sürekli işin başında
  - b ( ) Ustabaşı işi yürütür
  - c ( ) Başka işyerleri var, aylık ya da yıllık kontrol yapar,
19. İşçilerinizin işkazasına uğrama sebebi, sizce hangi nedene dayanmaktadır?
- a ( ) Bilgisizlik, ihmal
  - b ( ) Kazanın olma olasılığını önemsememe
  - c ( ) İşe uygunsuzluk
  - d ( ) Yorgunluk, uykusuzluk, dalgınlık
  - e ( ) İşten tatmin olmama
  - f ( ) Düzensiz olmak
  - g ( ) Alkol ve sigara düşkünlüğü
  - h ( ) Başka/LÜTFEN BELİRTİNİZ .....
20. İşkazasına karşı koruyucu malzeme kullanılmakta mıdır?
- a ( ) Her zaman, iş başından-iş bitimine kadar
  - b ( ) Acil bir iş çıktığında kullanıma dikkat etmeyiz
  - c ( ) Genelde pek kullanmayız
  - d ( ) Koruyucu malzememiz yok
21. Devletin size işkazalarına karşı ne gibi yardımlarda bulunmasını isterdiniz?

- a ( ) Devlet finansal destek sağlamalı, koruyucuları işyerine biz almalıyız
- b ( ) Malzemeleri işyerlerine devlet vermeli, sonra malzemenin kullanılıp kullanılmadığını habersiz kontrol etmeli
- c ( ) Çalışanları devlet her yıl zorunlu eğitime almalı
- d ( ) Tüm küçük sanayiciler işkollarına göre, organize sanayi bölgelerinde toplanmalı. Bölgelerde İŞ GÜVENLİĞİ KURULU oluşturulduğunda, kontrol bu alanlarda mükemmel işleyecektir.
22. İşkazasını oluşturan tehlikeleri siz nasıl engelleyebilirsiniz ?
- a ( ) Kesin işgüvenliği metodlarını uygulayarak
- b ( ) Çalışanları ve işyerleri sahiplerini işgüvenliği konusunda eğiterek
- c ( ) Devletin zorunlu baskı-cezai yaptırımlarıyla
23. İşgüvenliği metodlarını çalışanlara sevdirmek için aşağıdaki yöntemlerden hangisi uygulanmalıdır?
- a ( ) Küçük sanayi işyerleri arasında işgüvenliği müsabakaları yapılmalı ve başarılı olan devletçe ödüllendirilmeli
- b ( ) Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Konfederasyonu, devlet ortaklaşa çalışanları eğitmeli, yayın çıkartmalı
- c ( ) Başka/LÜTFEN BELİRTİNİZ.....
24. En son mezun olduğunuz okul
- a ( ) Okur yazar değil
- b ( ) Okur yazar
- c ( ) İlkokul terk
- d ( ) İlkokul mezunu
- e ( ) Ortaokul terk
- f ( ) Ortaokul mezunu
- g ( ) Lise terk
- h ( ) Lise mezunu
- ı ( ) Sanat lisesi terk
- j ( ) Sanat lisesi mezunu
- k ( ) Üniversite terk
- l ( ) Üniversite mezunu
- m ( ) Üniversite Lisansüstü eğitimi
25. Yaşınız
- a ( ) 20 den az
- b ( ) 21-25
- c ( ) 26-30
- d ( ) 31-35
- e ( ) 36-40
- f ( ) 41-50
- g ( ) 51 ve üstü

SAYIN ARKADAŞ BU ARAŞTIRMA, BİLİMSEL BİR ÇALIŞMADIR. ÇIKAN SONUÇ, SİZLERE FAYDA SAĞLIYACAKTIR.

LÜTFEN SORULARI DİKKATLİ OKUYUP, DOĞRU CEVAPLANDIRMAYA ÇALIŞINIZ.

TEŞEKKÜRLER

Anketi Düzenleyen:  
D.E.Ü./İ.İ.B.F.  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Yüksek Lisans Öğrencisi

T. C.  
Yükseköğretim Kurulu  
Dokümantasyon Merkezi

Bahattin TAYLAN