



T.C.
Hitit Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

**İŞ ANALİZİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN
ÖNEMİ: ÇORUM İMALAT SANAYİNDE BİR UYGULAMA**

Mustafa CEYLAN

Yüksek Lisans Tezi

Çorum 2017

**İŞ ANALİZİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ:
ÇORUM İMALAT SANAYİNDE BİR UYGULAMA**

Mustafa CEYLAN

Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ

Çorum 2017

KABUL VE ONAY

Mustafa CEYLAN tarafından hazırlanan “İş Analizinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi: Çorum İmalat Sanayinde Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma, 10.01.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak yüksek lisans/ doktora/ sanatta yeterlilik tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Doç. Dr. Tansel HACIHASANOĞLU (Başkan)

İmza

Yrd. Doç. Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ (Danışman)

İmza

Yrd. Doç. Dr. Ömür DEMİRER (Üye)

İmza

(Unvan, Adı ve Soyadı)

İmza

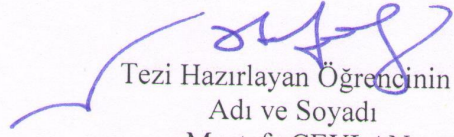
(Unvan, Adı ve Soyadı)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

İmza
Prof. Dr. Mehmet EVKURAN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları aldığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(10.01.2017)


Tezi Hazırlayan Öğrencinin
Adı ve Soyadı
Mustafa CEYLAN
İmzası

ÖZET

CEYLAN, Mustafa. İş Analizinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi: Çorum İmalat Sanayinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çorum, 2017.

Bu araştırmanın amacı, Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı imalat işletmelerinde iş analizi yapan işletmeler ile iş analizi yapmayan işletmeler arasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaca ulaşmak için 2016 yılı Kasım ayında 76 işletme ile yüz yüze anket yapılmıştır. Elde edilen bulgular SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin ortalama yaşı 35,68 olarak hesaplanmıştır. Yetkililerin %63,2'si lisans ve üzeri eğitime sahiptir. Yetkililerin %78,9'u 10 yıldan az çalışma süresine sahiptir. Ortalama yaş, eğitim ve çalışma süresi birlikte değerlendirildiğinde organize sanayi bölgesindeki işletmelerin genç ve eğitimli bir kadroya sahip olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan işletmelerin %35,5'i makine imalat sektöründe faaliyet göstermekte ve %85,5'i küçük ve orta ölçekli işletmedir.

Araştırma sonucunda işletmelerin %76,3'ünün iş analizi yaptığı, %23,7'sinin iş analizi yapmadığı ortaya konmuştur. Bu işletmelerin tehlike sınıfları incelendiğinde araştırmaya katılan işletmelerin %50'sinin tehlikeli sınıfta, %34,2'sinin az tehlikeli sınıfta ve %15,8'inin ise çok tehlikeli sınıfta yer aldığı görülmüştür. Yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre, işletmelerin iş analizi yapıp yapmamaları ile işletme yetkililerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, işletmelerin faaliyet süreleri, yasal durumları, tehlike sınıfları ve çalışan sayıları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0,05$). İş analizi yapan işletmeler ile iş analizi yapmayan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından anlamlı bir fark olmadığı yapılan bağımsız örneklem t testi ile belirlenmiştir ($P>0,05$). Bu sonucun iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yasal bir zorunluluk olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: İş Analizi, İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği

ABSTRACT

CEYLAN, Mustafa. The importance of job analysis to occupational health and safety: An application in the Çorum manufacturing industry, Masters Degree Thesis, 2017.

The aim of this research is to determine whether there is a significant difference in the occupational health and safety practices between the enterprises that perform job analysis and those who do not perform job analysis in the manufacturing industry in enterprises registered in the Çorum Industrial Area Directorate. To achieve this goal, a face-to-face survey was conducted with 76 businesses in November, 2016. The collected findings were analyzed with the SPSS 22.0 package program.

The average age of the business executives participating in the survey was 35.68. With 78.2% of the business authorities have less than 10 years of working experience. When the average age, education and working time are evaluated together, it can be said that the enterprises in the industrial area have a young and educated staff. A total of 35.5% are in the machinery manufacturing sector and 85.5% are small and medium-sized enterprises.

From the survey's result , 76.3% of enterprises perform job analysis and 23.7% do not perform job analysis. When the hazard classes of the enterprises are examined, 50% of the surveyed enterprises are in the dangerous class, 34.2% are in the less danger class and 15.8% are in the very dangerous class. According to the results of the constructive square analysis, it was determined whether the enterprises perform job analysis or not and the significant difference between the genders, age, marital status, education, operation period, legal status, hazard classes and employee numbers of the business executives ($p > 0,05$). In the case of businesses that perform job analysis and those that do not perform job analysis, the independent sample test is conducted to determine that there is no significant difference in terms of occupational health and safety practices ($P > 0,05$). It can be said that due to the fact that occupational health and safety practices are a legal requirement.

Keywords: Job Analysis, Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Health and Safety

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	4
İŞ ANALİZİ.....	4
1.1. İŞ ANALİZİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1.1. İş Analizi Kavramı	4
1.1.2. İş Analizinin Tanımı	4
1.1.3. İş Analizi Uygulamasının Tarihsel Gelişim Süreci.....	8
1.1.4. İş Analizinin Amaçları ve Kullanım Alanları	10
1.2. İŞ ANALİZİ SÜRECİ	14
1.2.1. Hazırlık Çalışmaları	15
1.2.2. İş Analizi Ekibinin Oluşturulması.....	15
1.2.3. İş Analizi Yönteminin Kararlaştırılması	18
1.2.4. Bilgilerin Toplanması.....	19
1.2.5. Toplanan Bilgilerin Analizi.....	21
1.3. İŞ ANALİZİNDE KULLANILAN BİLGİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ ...	21
1.3.1. Bilgi ve Belge Toplama Yöntemi	22
1.3.2. Gözlem Yöntemi	23
1.3.3. Görüşme Yöntemi	25
1.3.4. Anket Yöntemi	27
1.3.5. Karma Yöntem	28
1.3.6. Çalışanların Tuttuğu Kayıtlar.....	28
1.3.7. İşleri Bizzat Yapma.....	29
1.3.8. Önceki İş Analizi Bilgilerinden Yararlanma.....	29

1.3.9. Uzmanlar Kurulu Yöntemi.....	29
1.4. İŞ ANALİZİ BİLGİLERİNİN DÜZENLENMESİ.....	30
1.4.1. İş Tanımı	30
1.4.1.1. İş Tanımının İçeriği	31
1.4.2. İş Gerekleri.....	34
1.4.2.1. İş Gereklerinin İçeriği	34
1.5. İŞ ANALİZİ BİLGİLERİNİN DENETLENMESİ	36
1.6. İŞ ANALİZİ BİLGİLERİNİN GÜNCELLENMESİ	36
2. BÖLÜM.....	38
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	38
2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE... 38	
2.1.1. Çalışma ve İş Kavramı	38
2.1.2. Yaşam Hakkı.....	41
2.1.3. Sağlık Kavramı.....	42
2.1.4. İş Sağlığı Kavramı.....	44
2.1.5. İş Güvenliği Kavramı.....	45
2.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	47
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	49
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi	49
2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ülkemizdeki Tarihsel Gelişimi	55
2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI.....	64
2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sosyal Yönden Amacı.....	64
2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik Yönden Amacı.....	66
2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ	67
2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşveren Açısından Önemi.....	67
2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışan Açısından Önemi.....	71
2.5. İŞ KAZASI.....	72
2.5.1. Kaza Kavramı.....	72
2.5.2. Kaza Oluşum Teorileri.....	73
2.5.2.1. Domino Teorisi.....	73
2.5.2.2. Epidemiyoloji Teorisi.....	74
2.5.2.3. Sistem Teorisi.....	74

2.5.2.4. Kombinasyon Teorisi	74
2.5.2.5. İnsan Faktörleri Teorisi	75
2.5.2.6. Kaza/Olay Teorisi.....	75
2.5.2.7. Tek Faktör Teorisi	75
2.5.2.8. Çok Faktör Teorisi.....	75
2.5.2.9. Enerji Teorisi	76
2.5.3. İş Kazası Kavramı	77
3. BÖLÜM.....	80
İŞ ANALİZİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ: ÇORUM İMALAT SANAYİNDE BİR UYGULAMA.....	80
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE VARSAYIMLARI	80
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	81
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM	82
3.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI	82
3.5. ARAŞTIRMA BULGULARI	83
3.5.1. Araştırmaya Katılan İşletme Yetkililerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	83
3.5.2. Araştırmaya Dahil Edilen İşletmelere İlişkin Bulgular.....	88
3.5.3. İşletmelerde İş Analizine İlişkin Bulgular	92
3.5.4. İş Analizi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Analiz Sonuçları	98
SONUÇ.....	104
KAYNAKÇA.....	107
EKLER.....	121
EK-1: İş Analizi Formu Örneği	121
EK-2: İş Tanımı Formu Örneği	124
EK-3: İş Gereklere Formu Örneği	125
EK-4: Anket Formu	126

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İşletme Yetkililerinin Cinsiyetlerine Göre Yüzde Dağılımı.....	84
Tablo 2: İşletme Yetkililerinin Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı	85
Tablo 3: İşletme Yetkililerinin İş Yerindeki Pozisyonlarına Göre Dağılımı.....	86
Tablo 4: İşletmelerin Faaliyet Alanlarına Göre Yüzde Dağılımı	88
Tablo 5: İşletmelerin Toplam Çalışan Sayısına Göre Dağılımı.....	90
Tablo 6: İşletmelerin Sermaye Yapılarına Göre Yüzde Dağılımı	91
Tablo 7: İşletmelerin İş Analizi Yapma Sıklığına Göre Yüzde Dağılımı.....	93
Tablo 8: İşletmelerde İş Analizi Yapanlara Göre Dağılımı	95
Tablo 9: İş Analizinin Kullanım Amaçlarına Göre Yüzde Dağılım	96
Tablo 10: İş Analizinin Denetlenip Denetlenmediğine Göre Yüzde Dağılımı.....	98
Tablo 11: Demografik Özelliklerin İş Analizi Yapma Durumlarına Göre Analizi	99
Tablo 12: İş Analizi ile İSG Skoru Arasındaki Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	100
Tablo 13: İş Analizi İle Tehlike Sınıfları Arasındaki Ki Kare Test Sonuçları	101
Tablo 14: İSG Skoru ile Çalışan Sayısı Arasındaki Anova Test Sonuçları	101
Tablo 15: Post-hoc Testi Sonuçları (LSD)	102
Tablo 16: İSG Skoru ile İş Analizi Algı Skoru Arasındaki Korelasyon.....	103
Tablo 17: İSG Skoru ile Tehlike Sınıfı Grupları Arasında Anova Test Sonuçları	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Analizi Bilgisinin Diğer Sistem ve Fonksiyonlarla İlişkisi 12



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: İşletme Yetkililerinin Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılımı.....	84
Grafik 2: İşletme Yetkililerinin Eğitim Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı.....	85
Grafik 3: İşletme Yetkililerinin Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	87
Grafik 4: İşletmelerin Faaliyet Sürelerine Göre Yüzde Dağılımı.....	89
Grafik 5: İşletmelerin Yasal Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı.....	90
Grafik 6: İşletmelerin Tehlike Sınıflarına Yüzde Dağılımı.....	91
Grafik 7: İşletmelerin İş Analizi Yapma Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı.....	92
Grafik 8: İşletmelerin İş Analizi Yapma Yöntemlerine Göre Yüzde Dağılımı.....	94

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DDK: Devlet Denetleme Kurulu

DPB: Devlet Personel Başkanlığı

HESAPRO: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Verimlilik İlişkisi Projesi

HSE: The Health and Safety Executive (Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Kurumu)

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

MMO: Makine Mühendisleri Odası

M.Ö: Milattan Önce

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistiksel Paket Programı)

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu

t.y.: Tarih yok

UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)

WHO: The World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

ÖNSÖZ

“İş Analizinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi: Çorum İmalat Sanayinde Bir Uygulama” başlıklı bu tez çalışması uzun süren bir süreç sonucunda ortaya çıkmıştır. İş analizleri ile ilgili yapılan çalışmaların daha çok işletmelerin insan kaynakları fonksiyonlarıyla ilişkileri üzerine yapılmış olması, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların az oluşu bu çalışmayı özgün kılmaktadır.

Tez çalışmam süresince bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ'ye, analiz aşamasında yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Güngör KARAKAŞ ve Yrd. Doç. Dr. Ömür DEMİRER'e ve çalışmalarım esnasında yardımları ve destekleri ile yanımda olan değerli aileme sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

GİRİŞ

Günümüz dünyasında artan küreselleşme, baş döndürücü bir hızla gelişen teknoloji ve değişen sosyo-ekonomik yapı örgütlerin organizasyon yapılarını ve üretim süreçlerini sürekli gözden geçirmeye ve yaşanan değişimlere uyum sağlamaya mecbur kılmaktadır. Esasında bu değişime mecbur olmanın temel amacı faaliyetlerin etkinliğini yükseltmek ve verimliliği artırmak suretiyle örgütün performansını yükseltmek ve buna bağlı olarak da rekabet gücünü artırmaktır. Bu nedenle örgütlerin amaç ve hedeflerine katkıda bulunan tüm faaliyetlerle ilgili her türlü bilginin detaylı olarak elde edilmesi ve düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi gerekir.

1900'li yılların başında Bilimsel Yönetim Hareketinin temel ilkeleri doğrultusunda mevcut iş sayısının azaltılması, işlerin daha az çalışanla gerçekleştirilmesi ve işlerin daha verimli bir şekilde yapılması düşüncesiyle işlerin bilimsel olarak incelendiği bir yönetim tekniği olarak geliştirilen iş analizi, günümüzde, başta insan kaynakları yönetimi olmak üzere, faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde sürdürülmesi, gerektiğinde yapısal değişimlere uyum sağlanması ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması gibi konuların yanında bütün bir yönetim süreci için ihtiyaç duyulan temel bilgileri sağlayan bir kaynaktır.

İş analizi bir örgütteki işlerin görevler, sorumluluklar, yöntemler, çalışma koşulları ve işi yapan kişide bulunması gereken nitelikler itibariyle sistematik bir şekilde analiz edilmesi ve elde edilen bilgilerin derlenmesi sürecidir.

İş analizi vasıtasıyla örgütlerde yapılan işlerin nasıl yapıldığı, niçin yapıldığı, kim tarafından yapıldığı ve hangi süreç içerisinde yapıldığıyla ilgili bilgiler toplanır. Elde edilen bu bilgiler yapılan herhangi bir işin nasıl yapıldığının yanında nasıl yapılması gerektiği konusunda da bilgi verir. Böylece örgüt bünyesinde gerçekleştirilen işlerin yapısı, tehlike ve riskleri hakkında da bilgi sahibi olunur.

İş analizi ile bir örgütte çalışanlar tarafından yerine getirilen tüm işler ayrı ayrı incelenerek, işin içeriği, işte kullanılan araç, gereç ve makine, gerçekleştirilen iş, işin içerdiği tehlike, iş için gerekli olan yetenek ve eğitim seviyesi, işin fiziksel ve sosyal çevre koşulları ile ilgili bilgiler elde edilir.

Günümüzde örgütler faaliyetlerinin etkinliğini yükseltmek ve verimliliği artırmak suretiyle örgütün performansını yükseltmek ve buna bağlı olarak da rekabet gücünü artırmanın yanında çalışanlarının sağlık ve güvenliğini de gözetmek durumundadırlar.

İş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli konusu iş yerinde işin yapılması esnasında ya da çalışma koşulları nedeniyle çalışanların karşı karşıya kaldıkları risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için alınması gereken önlemlerdir.

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise, bir işletme tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerden etkilenen tüm kişilerin sağlığını ve güvenliğini etkileyen tehlike ve tehlikelere etki eden faktörlerin ortadan kaldırılması veya azaltılmasına yönelik çalışmalardır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği çalışma çevresi yanında yaşama ve sosyal çevreyi de kapsar.

Sanayi Devrimi ile birlikte teknolojiye, ekonomide ve toplumsal yaşamda ortaya çıkan gelişmeler, özellikle iş yerlerinde üretimde çalışan insanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önemli sorunları da beraberinde getirmiştir. İlk başlarda dikkate alınmayan bu sorunlar, zamanla verimliliği ve işletme güvenliğini tehlikeye düşürmeye başladığında önemli hale gelmeye ve üzerinde düşünölmeye başlanmıştır. Bunun sonucu olarak çalışma düzeni ve koşullarına yönelik bir takım kurallar ve yasalar hayata geçirilmiştir. Zaman içerisinde yaşanan değişimlerle birlikte söz konusu düzenleme ve yasalar güncelliğini yitirmeye ve yetersiz kalmaya başlamıştır. Sanayi Devrimiyle başlayan süreçte çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş analizi yapıp yapılmadığına göre farklılaşp farklılaşmadığının araştırılmasıdır. Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümü, iş analizinin kavramsal analizine ayrılmış olup, iş analizinin tanımı, amaçları, kullanım alanları, iş analiz süreci, iş analizinde kullanılan bilgi toplama yöntemleri, iş tanımları ve iş gerekleri hakkında teorik bilgiler içermektedir.

İkinci bölüm, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir. İş sağlığı, iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarıyla ilgili bilgilerle birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel

gelişimi, iş sağlığı ve güvenliğinin amacı, önemi, kaza kavramı ve iş kazası kavramları incelenmiştir.

Üçüncü bölüm uygulama çalışmasını kapsamaktadır. Çorum imalat sanayinde faaliyet gösteren Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş analizi yapıp yapmadıklarına göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan araştırmanın sonuçlarını içermektedir.



1. BÖLÜM

İŞ ANALİZİ

1.1. İŞ ANALİZİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.1. İş Analizi Kavramı

Gelişen teknoloji ile birlikte bilgisayar kullanımının hayatın her alanında kendine yer bulmaya başlaması, emek yoğun üretimden otomasyona geçişi hızlandırmış, bununla birlikte insanların ihtiyaç ve beklentilerinde yaşanan değişimler yeni bir takım işlerin ve mesleklerin doğmasına yol açmıştır. Örgütlerin yaşanan yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmelerinin temel şartlarından biri de yaşanan değişimlere uyum sağlayabilmek için öncelikle kendilerini ve sahip oldukları kaynakları tanımalarıdır. Bu nedenle örgütte yapılan işlerin, iş gereklerinin ve işlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin bilinmesi gerekir (Çelikten, 2005:127).

Çalışma yaşamında karşılaşılan birçok sorunun çözümünde ilk adım, örgütte gerçekleştirilen işlerin tek tek incelenerek özelliklerinin belirlenmesi, birbirleriyle ve işlerin bütünüyle olan ilişkilerinin ortaya çıkarılmasıdır (Bilgin vd., 2011:31). Örgütlerde bu amaca yönelik olarak kullanılan en yaygın araç “iş analizi” uygulamasıdır (Hacıoğlu vd., 2002:12). İnsan Kaynakları Yönetiminin (İKY) hemen her faaliyetinin temelinde iş analizinden elde edilen veriler yer alır. İşletmelerde işe uygun elemanın seçilmesi ve istihdamı, gelecekte ihtiyaç duyulacak işgücünün sayısı ve niteliklerinin planlanması, çalışanların eğitim ihtiyaçlarının karşılanması, ücretlendirme, iş değerlemesi, performans değerlendirme, iş sağlığı ve güvenliği gibi ihtiyaç duyulan her alanda iş analizi ile elde edilen veriler kullanılır (Barutçugil, 2004:254).

1.1.2. İş Analizinin Tanımı

İş analizi, bir işin diğer işlerden farkını içinde bulunduğu durumla birlikte işin unsurları ile ortaya koyan bilimsel ve teknik bir çalışmadır (DPB, 1998:10).

Sabuncuoğlu'na göre, iş analizinin en kısa tanımı işin kendisinin ayrıntılı bir şekilde incelenmesidir. İş analizi, bir işin nitelikleri, gerekleri ve çalışma koşulları hakkında bilgi elde etmek amacıyla farklı yöntemler kullanılarak yapılan bilimsel bir çalışmadır. Yapılan iş analizi çalışması neticesinde, iş nedir, niçin yapılır, nasıl yapılır

ve o işin yapılması için hangi bilgi, yetenek, ustalık ve sorumlulukların gerektiği belirlenmiş olur (Sabuncuoğlu, 2005:60).

Literatürde iş analizi için yapılmış farklı tanımlar bulunmakla birlikte bu tanımlar muhteva bakımından benzerlik göstermektedirler. Bunlardan bazıları şunlardır:

İş analizi, bir işin türünün, iş için gerekli olan zamanın ve işte kullanılan makine ve teçhizatın belirlenmesi olarak tanımlanabileceği gibi bir örgütte yer alan işlerin, görev ve sorumluluklarının sistematik olarak araştırılıp, incelendiği bir yöntem olarak da tanımlanabilir (Sevimli, 2001; Eriğüç ve Tekeş, 2003:25).

İş analizi, yapılacak olan her bir işin niteliği, işin özellikleri, genel durumu, işin yapılacağı çevre ve çalışma ortamı ile ilgili bilgilerin toplanması, toplanan bilgilerin sistematik olarak incelenmesi, değerlendirilmesi ve bu bilgilerin yazılı hale getirilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Özgen vd., 2005:57).

Yüksel'e göre iş analizi, işin özellikleri ile ilgili güvenilir bilgilerin sistematik bir şekilde toplanması ve değerlendirilmesidir. İş analizi çalışanların; işlevleri, kullandıkları makine-teçhizat, yöntem ve teknikler, üretmiş oldukları mallar ve hizmetler, işi yerine getirmek için gereken bilgi, beceri, yetenek ve nitelikler hakkında bilgi toplanmasıdır. Bu veriler, işin türünü, harcanan süreyi, kullanılan araç gereçleri, iş için gerekli olan yetenek, deneyim, yetki ve sorumluluklar ile işin yapıldığı koşullar hakkında bilgiler içerdiğinden, bütün işler bu standart özelliklere göre analize tabi tutulur (Yüksel, 2007:82).

Yamak ise iş analizini bir örgütün çalışması ile ilgili tüm detayların, özelliklerin ve standartların belirlenmesi aşaması veya görevi olarak tanımlamaktadır (Yamak, 2007:153).

İş analizi, örgütte gerçekleştirilen işlerin doğru ve etkili bir şekilde değerlendirilebilmesi için örgütte yapılan işleri ayrı ayrı nitelik, nicelik, işin gerekleri, sorumlulukları ve çalışma koşulları yönünden bilimsel yöntemler kullanarak inceleyen ve bilgi toplayan bir tekniktir. İş analiziyle mühendislik ve sosyal bilimlerden faydalanılarak yapılan işlerin teknik ve sosyal analizleri yapılır (Bingöl, 2010:81).

Bir başka tanıma göre ise iş analizi, bir işin önem derecesi yüksek yanlarını ortaya koymak suretiyle o işi tanımlama ve çözümlenme sürecidir. Bir başka tanıma göre ise iş içeriklerinin çözümlenmesi yapılarak, işin yapılması esnasında işe etki eden tüm etkenlerin belirlenmesidir (Akçakaya, 2010:230-231).

Kobu'ya göre üretim faktörlerinden yararlanma seviyesini en yükseğe çıkarabilmek için birbirleriyle olan ilişkilerinin bilinmesi, düzenlenmesi ve ölçülmesi gerekir. Bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak yapılan sistematik araştırmaların tamamına iş analizi adı verilir (Kobu, 2010:369).

Yapılan tanımları çoğaltmak mümkündür. Ancak, yapılan tanımların ortak noktasını işle ilgili bilgilerin iş analizi vasıtasıyla toplanması ve toplanan bilgilerin sistematik bir şekilde kullanıcıya sunulması oluşturmaktadır.

İş analizi vasıtasıyla, bir örgütte çalışanlar tarafından gerçekleştirilen tüm işler ayrıntılı şekilde incelenir, yapılan işlerle ilgili bilgiler toplanarak kayıt altına alınır ve analize tabi tutulur. İş analizi sadece işin içerdiği görevlerin belirlenmesi değildir, aynı zamanda iş için gerekli olan beceri, deneyim, eğitim seviyesi gibi işin gerçekleştirilmesi için çalışandan istenen nitelikler ve işin yapıldığı ortam hakkında bilgilerin toplanmasını da kapsar. En genel tanımıyla iş analizi, işleri tanımlama ve kaydetme, bir iş için gerekli olan sorumlulukların ve işin başarıyla gerçekleştirilmesi için bu işi yapacak kişilerde bulunması gereken zorunlu beceri ve gerekliliklerin sistematik biçimde incelenmesi sürecidir (Can vd., 2009:81-82; Bingöl, 2010:81).

İş analizi; bir işin nasıl yapılacağını gösteren değil, nasıl yapıldığını ayrıntılı olarak ortaya koyan bir çalışmadır (Çelikten, 2005:129). İş analizi sürecinde temelde çalışan ne yapıyor, işi ne şekilde yapıyor, hangi yöntem ve teknikleri kullanıyor, hangi tür araç, gereç ve makineler kullanılıyor, hangi çıktılar sağlanıyor, üretilen mal veya hizmet nedir, iş için hangi seviyede ve ne tür bir yetenek, bilgi ve deneyim gerekli, işin hangi koşullarda yapıldığına dair fiziksel ve sosyal çevre ile ilgili bilgiler toplanır (Bilgin vd., 2011:31).

İş analizinin içerisinde yer alması uygun olan bilgiler şunlardır:

İşin Bağlı Olduğu Birim ve Unvanı: Bu bölümde görevin adı ve örgüt içerisinde hangi birimde yer aldığı belirtilir.

İşin Özeti: Kısa ve öz olarak anlaşılır bir şekilde iş hakkında bilgi verilir.

Görevler: Yapılan her bir iş görevidir ve yapılması için belli bir zaman harcanır. Her bir görevin nasıl ve hangi süre içerisinde gerçekleştirileceği iş analizinin bu bölümünde belirtilir.

Makine Araç-Gereç, Donanım: Gerçekleştirilen iş esnasında kullanılan araç gereç ve donanımlar hakkında bilgiler verilir.

Malzeme, Ürün, Hizmet: İşin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan hammadde, üretilen ürün veya sunulan hizmetler hakkında bilgiler verilir.

Yöneticilik: Yöneticinin otoritesi altında sevk ve idare edilenlerin sayısı ile unvanları bu kısımda belirtilir.

Görevler Arası İlişki: Söz konusu göreve yükselebilmek için yerine getirilmesi gerekli görevler ile bu görevden sonra yükselme ihtimali bulunan görevler hakkında bilgi verilir.

Zihinsel Çaba: Karmaşık veriler ve görüşlerin yorumlanması, ikna yeteneği gibi zihinsel beceri gerekleri hakkında bilgiler verilir.

Fiziksel Çaba: İşin hangi tür fiziksel çalışma gerektirdiği, yerine getirilme süresi ile işin yapılışı esnasında alınan pozisyona dair bilgiler verilir.

Fiziksel Beceri: İşin yerine getirilmesi için gerekli olan ustalık, el ayak göz koordinasyonu gibi fiziksel beceriler hakkında bilgiler verilir.

Sorumluluk: Üretim sorumluluğu veya mali sorumluluk gibi işin yüklediği sorumluluklar hakkında bilgi verilir.

Çalışma Koşulları: Çalışılan ortamda mevcut olan gürültü, ısı, nem, soğukluk, sıcaklık, vb. çalışma koşulları hakkında bilgi verilir.

İş Riski: İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda işlerin taşıdığı riskler hakkında bilgi verilir.

Öğrenim Düzeyi: İşin yerine getirilmesi için gerekli olan yabancı dil bilgisi, mantıksal beceri, matematiksel beceri gibi becerilerin kazanılması için gereken eğitim ve süresi hakkında bilgiler verilir.

Mesleki Hazırlık: İşin yerine getirilmesi için alınması gerekli çıraklık eğitimi ya da mesleki eğitim, işe başlamadan önce gerekli olan işe alıştırma eğitimi ve hizmet içi eğitimlerle ilgili bilgiler iş analizinin bu bölümünde yer alır (Ünal, 2003:10).

1.1.3. İş Analizi Uygulamasının Tarihsel Gelişim Süreci

Modern anlamda iş analizi 1900'lü yılların başında Federick W. Taylor'un çalışmalarıyla başlamıştır (Aldemir vd., 2001:63). Frederick W. Taylor tarafından "Bilimsel Yönetim Yaklaşımı" olarak isimlendirilen çalışmalar, işi analiz etmeye ve geliştirmeye yöneliktir. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı çalışan tarafından yapılan işin temel parçalara ayrılması ve bu esnada işin yapılmasına katkısı olmayan hareketlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması prensibini esas alır (Kozak ve Yazıcılar, 2003).

Tecrübeli çalışanlar tarafından yapılan işlerin nasıl yapıldığını hassas bir tür saat kullanarak (kronometre) inceleyen Taylor, çalışmaları sonucunda analizini yaptığı işlerin en iyi ve en hızlı yapılış metotlarını belirlemiş, yaşanan gecikmeler, meydana gelen kazalar ve istirahat için gerekli olan süreleri saptamıştır. Taylor'un yaptığı bu çalışmalar, iş analizi kavramının, zaman etüdü olarak isimlendirilen bölümünün başlangıcı olmuştur (Gümüüş, 2005:10). İşletmelerin karşılaştıkları bir takım belirsizliklere çözüm üretmek için çalışan Taylor, verimlilik artışı sağlamaya yönelik olarak iş ve yöntem araştırmalarından hareketle, parça başı ücret sistemi, iş değerlendirme, işe seçme ve yerleştirme yöntemleri, çalışanların yakından ve ayrıntılı olarak kontrol edilmesi gibi konuları bilimsel olarak inceleme konusu yaparken, bu çalışmaların başlangıcını ve temelini iş analizleri oluşturmuştur (Kaynak vd., 1998:52).

Daha sonraki yıllarda Frank Gilbert ve eşi Lillian Gilbert, hareket ve mikro-hareket çalışma kavramlarını geliştirerek, en kolay ve en az yorucu hareketleri tespit etmeye çalışmış, işlerin geleneksel usuller yerine gözlem ve araştırmaya dayanan en iyi metodunu bulmaya yönelik çalışmalar yapmışlardır. Çalışmalarında hareketli resim

kamerası kullanmak suretiyle hareketli film tekniği kullanılarak yapılan ilk mikro– hareket analizi çalışma tekniğini gerçekleştirmişlerdir (Kozak, 2001:20).

Klasik yönetim yaklaşımının hakim olduğu dönemde insan unsuru göz ardı edilmiş, çalışanlar birer makine olarak ele alınmıştır. Yapılan işlerin bu kadar basit, rutin ve monoton hale gelmiş olmasının çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olduğu, yapılan araştırma ve uygulamalarla ortaya konmuştur. Bu durum, işlerin çalışanları daha fazla motive eder hale gelmesi için yeni teknik ve yaklaşımların ortaya çıkması zorunluluğunu doğurmuştur. Bunun sonucunda 1930’lu yıllarda insanı ön plana çıkaran Beşeri İlişkiler Hareketinin ortaya çıkmasıyla iş analizlerine olan ilgi azalmıştır (Hacıoğlu vd., 2002:16).

Bilimsel temellere dayanan iş analizi çalışmalarının yapıldığı 1950’li yıllar, Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımının kabul gördüğu yıllardır. Bu yıllarda yapılan iş analizi çalışmalarında iş bölümü, standartlaşma ve uzmanlaşma önem kazanmıştır. Ancak, iş bölümünün çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğini artırıcı etkisi nedeniyle iş genişletme, rotasyon ve iş zenginleştirme çalışmaları ile bu etki azaltılmaya çalışılmıştır. Bu dönemde ilk defa iş analizi çalışmalarına katılımcı bir yaklaşımla üst yönetimle birlikte çalışanlarda katkı sağlamıştır (Kozak, 2001:21).

Psikologların ve davranış bilimcilerin örgütsel araştırmalarda iş değişkeni üzerine yoğunlaşmaları sonucu iş analizlerine olan ilgi 1960’lı yıllarda tekrar artış göstermeye başlamıştır (Kaynak vd., 1998:52).

Bilgi işleme teknolojilerinin gelişimi sonrası ortaya çıkan gelişmeler 1980’li yıllarda işletmelerin tüm faaliyetlerini rekabet edebilirlik ve müşteri memnuniyeti üzerine yoğunlaştırmıştır. Bununla birlikte, işletmeler hedeflerine ulaşabilmek için süreç odaklı iş yapma usulleri, teknikler ve düşünce tarzları uygulamaya başlamış, insanların fiziksel ve zihinsel tepkilerinin belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak işlerin yeniden tanımlanması, tasarlanması ve süreçler halinde gruplandırılması çalışmalarında kullanılmak üzere iş analizi ile elde edilen bilgilere ihtiyaç duyulmuştur. Zira yeniden yapılanma kapsamında süreç odaklı değişimlerin gerçekleştirilebilmesi için işletmelerde gerçekleştirilen faaliyetlerle ilgili

analizlerle birlikte mevcut durumun ortaya çıkarılmasına yönelik analizlere de ihtiyaç duyulmuştur (Kozak ve Yazıcılar, 2003).

Tarihsel gelişim süreci içerisinde içerik ya da amaç yönünden önemli değişikliklere uğrayan iş analizi bununla birlikte, işin gerçekleştirilmesi için gerekli olan fiziksel özelliklerle birlikte çalışanların zihinsel özelliklerini de içine alan bir gelişme göstermiştir. Ortaya çıktığı yıllarda iş ve görevlerin tanımlarının yapılması, işbölümü ve fonksiyonel bölümlendirmelere gidilmesi, iş standartlarının belirlenmesi ve uzmanlaşma amacıyla gerçekleştirilen iş analizleri günümüzde, işlerin fonksiyonel sınırlardan çıkartılması, iş süreçlerinin yalın hale getirilmesi, işlerin yeniden yapılandırılması amacıyla tekrardan güncel bir konu haline gelmiştir. Geleneksel iş analizi anlayışı, hali hazırda ki işlerin analizi ve iyileştirilmesini amaç edinmişken, son dönemlerde iş analizi geleceğe dönük iş tasarımları yapılması ve stratejik planlanma amacına yönelik olarak yapılmaya başlanmıştır (Kozak, 2001:22).

1.1.4. İş Analizinin Amaçları ve Kullanım Alanları

Sabuncuoğlu'na göre iş analizi, çalışanlar tarafından yapılan işlerin teker teker veya toplu olarak ayrıntılı bir şekilde incelenmesini amaç edinir. (Sabuncuoğlu, 2005:60).

İş analizinden elde edilen sonuçlar insan kaynakları planlamasının temelini oluşturduğundan iş analizleri temel bir araç niteliği taşır. Kapsamlı bir iş analizi yapılmadan insan kaynakları yönetiminin diğer fonksiyonlarını gerçekleştirmek mümkündür ancak sonuçları açısından yararlı ve verimli olmayabilir. İş analizinden elde edilen bilgiler insan kaynakları fonksiyonlarının etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli olan temel verileri sağlamaktadır. İş analizi sonucu hazırlanan iş tanımı ve iş gerekleri ile kullanıcıya sunulan bilgiler, insan kaynakları planlama sürecinin tüm aşamalarını etkileyen önemli bir veri kaynağı haline gelir (Güngör, 2006:4).

İş analizi bir insan kaynakları yönetimi aracı olarak örgütün amaçlarına uygun pek çok bilginin elde edilmesini sağlar. İş analizinden beklenen amaçları şu şekilde özetleyebiliriz (Şimşek ve Öge, 2010:86-88).

- Örgütün gelecekte ihtiyaç duyabileceği işgücü ihtiyacını ve bu işgücünün sahip olması gereken özellikleri belirleyerek insan kaynakları planlamasına yardımcı olmak,

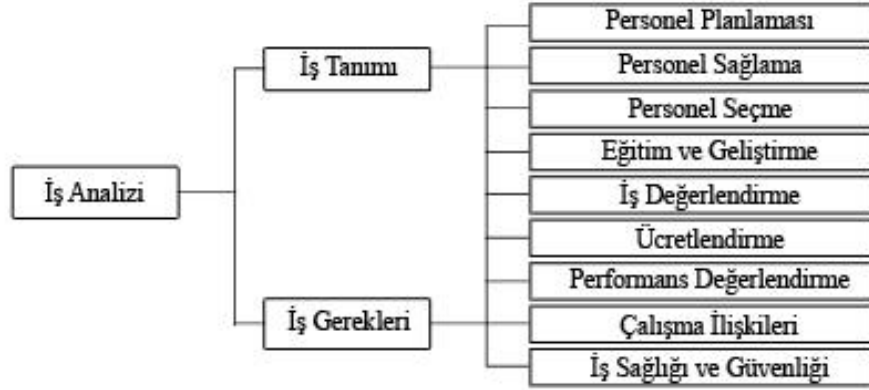
- İşe alım kararı verilirken kullanılacak kesin ve açık kriterler oluşturmak,
- Mevcut iş performansını artırmaya yönelik veya gelecekte ihtiyaç duyulabilecek eğitim ihtiyacını tespit etmek,
- Performans değerlendirme sistemine temel oluşturan iş bilgisini sağlamak,
- Her iş ve pozisyon için gerekli bilgileri net olarak açıklamak suretiyle çalışanların kariyer planlamalarını sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmelerine imkan sağlamak,
- İşler arasındaki ilişkilerin ve iş yüklerinin dengeli bir şekilde dağıtılmasını sağlamak,
- Olumsuz çalışma koşullarını ortadan kaldırmak, iş ortamını iyileştirmek ve geliştirmek, iş performansını artırmak,
- Ücret ve performans değerlendirme süreçleri için iş grupları oluşturulmasına yardımcı olmak,
- İşe ve çalışanlara yönelik yasal düzenlemelerin hazırlanmasında gerekli verileri sağlamak

Sayılan bu amaçların yanında çalışmamıza konu olan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının gerçekleştirilmesinde işle ilgili tehlike ve riskler hakkında bilgiler sağlar.

İş analizi insan kaynakları yönetiminin köşe taşı gibidir zira insan kaynakları fonksiyonlarından birçoğunun yerine getirilmesinde kullanılan bilgiler iş analizi ile elde edilen bilgilerdir. İş analizinden elde edilen bilgiler öncelikli olarak iş tanımlarının oluşturulması ve iş gereklerinin saptanmasında kullanılır. Örgütlerde yapılan iş analizi çalışmalarının ağırlık noktasını iş tanımlarının oluşturulması ve iş gereklerinin saptanması oluşturur (Timur, 2008:118).

İş analizinin kullanım alanlarını ise; insan kaynaklarının planlanması, insan kaynaklarının sağlanması ve seçimi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, iş değerlemesi ve ücretlendirme, personel başarı değerlemesi, çalışma ilişkilerinin geliştirilmesi, iş

sağlığı ve güvenliği ve norm kadronun belirlenmesi olarak sayabiliriz (Palmer ve Winters, 1993:43).



Şekil 1: İş Analizi ile İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları Arasındaki İlişki (Gürbüz, 2002:10).

İş analizlerinin bazı kullanım alanlarında ne tür faydalar sağladığına ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Personel seçimi; çalışanın nitelikleri ile işin gerekleri arasındaki uygunluğun sağlanması işe alım sürecinin en can alıcı noktasıdır. Bu amaca yönelik olarak işletmelerde çeşitli testler, görüşmeler veya teknikler kullanılmakla birlikte bunların temelinde iyi hazırlanmış iş tanımı ve iş gerekleri bulunur. Zira bunu sağlayabilmek için işin yapısı, özellikleri, iş için gerekli olan yetenek, sorumluluk ve çalışma koşulları hakkında yeterli bilgi sahibi olunması yani işin tanımlanmasına olanak veren iş analizinin yapılması gerekir (Kaynak vd., 1998:57).

İş değerlendirme çalışmaları; iş değerlendirme, bir örgütte gerçekleştirilen her bir işin, o örgütte gerçekleştirilen diğer tüm işler arasındaki nispi değerini belirleme çalışmasıdır. İş değerlendirmesinin temelini iş analizi oluşturur. Zira iş analizi olmaksızın işin, işi yapacak kişiye yüklediği sorumlulukların ağırlığını, işin gerektirdiği bedensel ve fikirsel çabanın derecesini, işin yapıldığı çevre koşullarını ve bu koşulların yarattığı iş riskinin oranını, ayrıca işin istenilen düzeyde yerine getirilmesi için işi yapacak kişide olması gereken beceri, eğitim, deneyim ve benzeri niteliklerin düzeyini bilmek mümkün değildir (Timur, 1989:28).

Eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının belirlenmesi; iş analizi sonuçlarının eğitim ve geliştirme çalışmalarına sağladığı katkılardan ilki eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve eğitim programlarının hazırlanması sürecindeki katkısıdır. Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için yerine getirilen işlerde, bu işlerin yerine getirilmesi için gereken görevler ve sorumluluklar ile bilgi, beceri, yetenek ve tutumların neler olduğunun belirlenmesi iş analizi verilerinden elde edilen sonuçlarla sağlanır. İş analizi sonucu elde edilen veriler işin hangi tür ve ne seviyede bilgi gerektirdiği, kimin, hangi konularda ve ne derece eğitime ihtiyacı olduğunun belirlenmesine yardım eder. İş analizlerinin sağladığı ikinci katkı ise iş analizi sonuçlarının gerek işe yeni alınan çalışanlar için, gerek mevcut çalışanların performansının artırılması için, gerekse bir st pozisyona yükselecek olanlar için eğitim aracı olarak kullanılmasıdır (Hacıoğlu vd., 2002:21).

Performans değerlendirme; çalışanların başarı derecelerinin belirlenmesi sürecinde de iş analizinden elde edilen veriler kullanılır (Bilgin vd., 2011:32). Örgütlerde gerçekleştirilen performans değerleme çalışmalarında genellikle önceden belirlenmiş performans standartları kullanılır. Performans standartlarının genelde sayısal olması arzu edilir ancak işlerin birçoğu için sayısal standartlar belirlemek oldukça güç bir iştir. Bu sebeple performans standartlarının gerçekçi, anlaşılır, belirli, kesin ve yapılan işle ilgili olmasına dikkat edilmelidir. İş analizleri bu özelliklere sahip standartları belirlemede en önemli bilgi kaynağıdır (şimşek ve ge, 2010:94).

İşgücü planlaması; örgütün çeşitli birimlerine/kademelerine/pozisyonlarına yönelik olarak gelecekte ihtiyaç duyulabilecek çalışan sayısı ve niteliklerinin belirlenmesinde iş analizi verilerinden önemli ölçüde faydalanılır. Elde edilen verilerle örgütte hangi işlerin mevcut olduğu, bu işleri yapacak personelde olması gereken nitelikler, gelecekte örgütün ihtiyaç duyacağı personel sayısı ve niteliği yanında, gelecekte açılacak yeni pozisyonlar, bu pozisyonlar için gerekli personel profili gibi detaylı bilgiler de iş analizleri sonucu elde edilir (Hacıoğlu vd., 2002:18).

İş sağlığı ve güvenliği; iş ortamında sağlığa zararlı ve tehlikeli koşulların tespitinde iş analizleri önemli rol oynamaktadır. İş analizleri tüm bu türden Şartları ve durumları önceden ayrıntılı olarak inceleyerek tanımlayan ve gerekli önlemlerin alınmasında ihtiyaç duyulan verileri sağlayan önemli bir araçtır (şimşek ve ge, 2010:95). İş analizi sonucu elde edilen veriler iş sağlığı ve güvenliği açısından temel

oluşturacak niteliktedir. Yapılan işin karmaşık veya zor yanları, kullanılan makine, malzeme, araç ve ekipmanlar ile bunların nasıl kullanılacağı ve kullanılması için gereken bilgi, beceri ve uzmanlık düzeyi, işin nasıl yapılacağını gösteren talimatlar, çalışma ortamının fiziksel özellikleri ve işin yapılması sırasında çalışanların karşı karşıya kalabileceği tehlike ve risklerin neler olabileceği ile ilgili bilgiler iş analizi sonucunda ortaya konmaktadır (Hacıoğlu vd., 2002:24). Özetle hangi işlerin ne tür tehlikelere yol açtığı, iş ortamından kaynaklanan sağlığa zararlı ve tehlikeli koşulların neler olduğu iş analizi çalışmaları sonucu ortaya konulur (Bingöl, 2010:84).

Bunların yanı sıra çalışan ile işveren arasında işin içeriği ya da nasıl yapılması gerektiği gibi işe ilişkin temel konulardaki anlaşmazlıkların çözümünde veya en aza indirilmesinde iş analizinden elde edilen veriler kullanılabilir (Timur, 1989:30). Toplu pazarlık görüşmelerine konu olan, ücretler ve ücret politikaları, çalışma saatleri, çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda ortaya çıkan çatışmaların en aza indirilmesi, iş analizi ile elde edilen bilgilerin toplu pazarlık görüşmelerinde veri olarak kullanılması ile mümkündür (Kozak, 2001:35). İş analizinin bir başka kullanım alanı da meslekler veya işler hakkında tanıtıcı bilgiler vermesidir. Bu bilgiler özellikle deneyimsiz ve ehliyetsiz işçiler için rehber niteliğindedir. Yine çalışanların yer değiştirmesi, unvan standardizasyonunun sağlanması gibi işlemlerde de iş analizlerinden yararlanılır (Bingöl, 2010:84).

1.2. İŞ ANALİZİ SÜRECİ

İş analizi yapmak uzun zaman alan ve zahmetli bir iştir. İş analizi sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için çalışmaya başlamadan önce bazı hazırlıkların yapılması, kararların alınması ve bir planlama yapılması gerekmektedir. Alınan kararlar ve planlar; iş analiziyle toplanacak bilgiler nelerdir, bu bilgilerin toplanmasında hangi yöntemler kullanılacak, iş analizi kimler tarafından yapılacak ve analizciler nasıl seçilecek, eğitimleri nasıl gerçekleştirilecek, örgütün temel amaçları nelerdir, işgücü, malzeme ve süreç olarak girdilerin dağıtım ve kullanım prensipleri nelerdir gibi soruların yanıtlarını içermelidir (Bingöl, 2010:85).

İş analizi sürecinin çeşitli aşamaları bulunmaktadır. Kullanıma uygun yararlı bilgiler elde etmek için her aşamaya gereken önem verilmeli ve özen gösterilmeli, her aşamanın gerekleri yerine getirilmelidir (Can vd., 2009:83).

İş analizi süreci beş aşamada gerçekleştirilir. Bunlar:

1. Hazırlık çalışmaları
2. İş analizi ekibinin oluşturulması
3. İş analizi yönteminin kararlaştırılması
4. Bilgilerin toplanması
5. Toplanan bilgilerin analizi

1.2.1. Hazırlık Çalışmaları

İş analizi, yapılan işin ve işi yapan çalışanın niteliklerini belirlemeye yönelik bir çalışma olduğundan, iş analizi çalışmasına başlamadan önce örgütün yapısı, amaçları, örgüt içi süreçler hakkındaki bilgilerin incelenmesi ve değerlendirilmesi faydalı olacaktır. Bununla birlikte örgütün yönetim anlayışı ve felsefesi, örgütün faaliyet gösterdiği alanı, çalışanların eğitim düzeyi, örgütü etkileyen iç ve dış çevre faktörleri gibi çeşitli konularda bilgi sahibi olmak iş analizi çalışmalarına önemli katkılar sağlayacaktır (Timur, 2008:122).

Bu aşamada gerçekleştirilmesi gereken bir diğer önemli çalışma da, analiz edilecek işlerin belirlenmesidir. İş sayısı az olan küçük örgütlerde bu tespit kolay olabilir ancak büyük işletmelerde bu işlerin belirlenmesi için örgüt şeması, daha önce yapılmış iş analizleriyle ilgili raporlar, iş tanımları, ücret bordrosu gibi kayıtlar incelenerek veya yöneticilerle görüşülerek analizi yapılacak işlerin listesi hazırlanmalıdır. Analizi yapılacak işlerin sayısı tespit edildikten sonra, hangi veri toplama yönteminin kullanılacağı ve iş analizi ekibinin kaç kişiden oluşacağı belirlenmelidir (Demir, 2005:9-10).

1.2.2. İş Analizi Ekibinin Oluşturulması

İş analizi uzmanlık gerektiren bir çalışmadır. Bu yüzden analizcilerin seçimi ve eğitimi önemli bir konudur. Yapılacak iş analizinin başarıya ulaşabilmesi için analizi yapacak kişinin yetenek, beceri ve deneyiminin yanında işle ilgili teknik bilgiye sahip olması ve sosyal konularda da bilgi sahibi olması gerekir (Dereli, 2009:85). İyi bir iş

analizcinde bulunması gereken özellikler kişisel nitelikler ve zihinsel yetenekler olmak üzere iki kısımda incelenebilir (Can vd., 2009:85).

Kişisel Nitelikler

- İletişim yeteneği,
- İnsanlarla uyumlu olma yeteneği,
- Nezaket sahibi olma ve dostça davranabilme,
- Anlayışlı, sabırlı ve tarafsız olma,
- İyi görünüş ve kendine güven,

Zihinsel Yetenekler

- Analiz ve yorum yeteneği,
- Planlama yeteneği,
- Sözcükleri anlama ve etkili olarak kullanma yeteneği,
- Sade ve anlaşılabilir yazabilme yeteneği,
- Tek başına çalışma yeteneği,

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bir analizcinin sahip olması gereken özellikleri şöyle ifade etmektedir: İş analizi ile ilgilenecek bir kişide bulunması gereken ideal nitelikleri ortaya çıkarmaya yönelik bugüne kadar yapılan çalışmalar, maalesef fazla başarı ile sonuçlanmamıştır. Ancak, güçlü bir göz belleğine, insanlarla dostane ilişkiler geliştirip bunu devam ettirebilme yeteneğine, hukuk, sosyal ve ekonomik konularda bilgiye ve araştırmacı niteliklere sahip olması halinde analizcinin başarılı olacağı varsayılabilir. Buna karşın, çeşitli işler, işlemler ve muameleler hakkında bilgi sahibi olmak çok önemli değildir (DPB, 1998:15).

Analiz ekibinin oluşturulmasında dikkat edilmesi gereken bir noktada analizi sayısının belirlenmesidir. İş analiz ekibini oluşturacak kişilerin sayısı, analizi yapılacak işlerin sayısı ile kullanılacak iş analizi yöntemine bağlıdır. Sayı az olursa, kişi başına düşen çalışan ve iş sayısı fazla olduğundan iş yükü nedeniyle gözden kaçmalar ve

ihmaller olabilir. Analizci sayısı fazla olursa, çalışanlarda bıkkınlık doğurabilir. Bu sebeple bilgi toplama yöntemini de göz önünde bulundurarak uygun analizci sayısı belirlenmelidir (Demir, 2005:13).

İş analizini gerçekleştirecek kişiler örgüt içinden mi seçilecek yoksa örgüt dışından mı sağlanacaktır. İş analizi çalışmaları örgüt içinde kurulacak bir uzman ekip veya birim tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, dışardan bir danışman kişi veya kuruluş aracılığıyla da yapılabilir. İş analizi çalışmaları sık sık ve sürekli yapılmıyorsa dışardan bir danışman kişi veya kuruluş tarafından yapılması daha uygundur. Ancak iş analizleri sürekli ve yoğun bir şekilde yapılıyorsa, örgüt içerisinde kurulacak bir birim tarafından yapılması daha doğru olacaktır (Özgen vd., 2005:59).

İş analizi, örgüt içerisinde seçilecek kişiler tarafından yapılacaksa, öncelikle yöneticilerinden izin alınması gerekir. Analizcilerin örgüt içerisinde seçilmesinin bazı yararları olabileceği gibi sakıncaları da olabilir. Yararlarından bazıları;

- Analizcilerin örgütü yakından tanımaları nedeniyle analize tabi tutulacak işleri kavramaları daha kolay olur.

- Analizcilerin çalışanlarla aynı örgütün mensubu olmaları, aynı kültürü paylaşmaları çalışanlar için memnuniyet verici bir durumdur ve iletişim kurmada zorlanmazlar ve işbirliği eğilimi doğurabilir.

- Analizcilerin örgütü yakından tanımaları nedeniyle analiz çalışması sonrası asıl işlerine döndüklerinde daha verimli ve yararlı çalışma sağlayabilir (Timur, 2008:124).

Örgüte sağlayacağı bu yararların yanında yöneticileri tarafından analiz çalışmaları için yeterli zamanın verilmemesi ve analiz çalışmaları için eğitime tabi tutulan analizcilerin, analiz çalışmaları sonucu asıl işlerine döndüklerinde yaşadığı uyum sorunu, bazı aksaklıkların ve yanlışlıkların görülmemesine ya da mevcut durumun tam anlamıyla incelenememesine neden olan işletme körlüğü gibi sakıncaları da bulunmaktadır (Hacıoğlu vd., 2002:32).

Yetişmiş eleman eksikliği, eleman kıtlığı ya da başka nedenlerle örgüt iş analizi çalışmasını dışardan danışman bir kuruluştan sağlanma yoluna da gidebilir. Bu durumda örgüte sağlayacağı bazı yararları ve sakıncaları söz konusudur. Yararları;

- Çalışmalar danışman kuruluş tarafından gerçekleştirileceğinden örgütte normal çalışma aksamayacak, iş analizi işlemleri uzmanlar tarafından gerçekleştirilecektir.

- Danışman kuruştan sağlanan analistler objektif bir bakış açısına sahip konusunda eğitimli kişilerdir.

- Konuyla ilgili deneyim sahibi olan danışman kuruluş, örgütün sorunlarına cevap verebilir.

- Danışman kuruluş tarafından gerçekleştirilen çalışmalar kısa bir zaman içerisinde ve daha kesin sonuçlar elde edilerek tamamlanabilir (Demir, 2005:13).

Örgüt açısından iş analizi çalışmasının dışardan danışman bir kuruluştan sağlanması halinde örgüte getireceği maliyetin yanında bazı sakıncaları da olabilir. Analizciler, iş analizi konusunda yeterli teknik donanıma sahip olmakla birlikte, örgüte yabancı olmaları sebebiyle örgütün yapısını, yönetim felsefesini ve kültürel özelliklerini bilmediklerinden dolayı çalışanlar tarafından tepkiyle karşılanabilirler hatta kendilerine gerektiği şekilde yardımcı olunmayabilir. Bunun yanında örgüt iş analizi konusunda kendi elemanını yetiştirme şansını kaybeder (Timur, 2008:128).

İş analizlerinin örgüt içinden ya da dışından analizcilerce gerçekleştirilmesinin sakıncalı yönlerinin bertaraf edilmesi ve üstün yönlerinden faydalanılması amacıyla karma bir model de kullanılabilir. Bu durumda hem örgüt içinden hem de örgüt dışından karma bir ekip oluşturulur. Danışman kuruluştan bir uzmanın örgüt içinden seçilmiş olan analizci adaylarını eğitip, yönlendirmesi ile örgüt içi analizciler, iş analizi konusunda yeterli bilgiye sahip olurlarken, danışman kurumun örgütle ilişkisi bittikten sonrada iş analizlerini yürütecek örgüt içi analizciler yetiştirilmiş olur (Hacıoğlu vd., 2002:32).

1.2.3. İş Analizi Yönteminin Kararlaştırılması

İş analizinin gerçekleştirilebilmesi için işle ilgili bilgilerin hangi yöntemle/yöntemlerle toplanacağını belirlemek gerekir. Bu sebeple tüm veri toplama teknikleri, kapsamaları, izlenen prosedürler ve yöntemlerin birbirlerine olan üstünlükleri ile sakıncaları ayrıntılı olarak incelenmeli ve amaca en uygun olanı seçilmelidir (Hacıoğlu vd., 2002:36). Analizi yapılacak işlerin sayısı ve farklılığına göre iş analizi

yöntemi değişiklik gösterir. En iyi tek iş analiz yöntemi bulunmamakla birlikte iş analizcisi, kullanacağı yöntemi zaman, maliyet ve doğruluk açısından değerlendirmeye tabi tutmak suretiyle kararını verir (Demir, 2005:15).

1.2.4. Bilgilerin Toplanması

İş analizi, bir iş hakkında bilgi toplama sürecidir. İş analizi aşağıda belirtilen alanlarda bilgi sağlamaya yöneliktir. Bunlar;

- Temel görevleri yerine getirmek için harcanan zaman ne kadardır?
- Bir iş içerisinde görevler, nasıl gruplandırılmaktadır?
- Bir iş, çalışan performansının iyileştirilebilmesi için nasıl tasarlanabilir?
- Bir işi yerine getirmek için ne tür becerilere ihtiyaç vardır?
- Belirli tipteki bir iş için hangi tür kişiler uygun olabilir?
- Hangi görev grubu, bir takım veya küçük bir grup tarafından ele alınabilmektedir? (Bingöl, 2010:86).

Bu aşamada seçilen yöntem/yöntemler kullanılarak iş analizi çalışmalarının temelini oluşturan işin yapılış şekline, gerektirdiği çaba ile yeteneklere, gerektirdiği sorumluluk ve çalışma koşullarına ilişkin bilgiler toplanır. Bu aşamada işle ilgili ne tür bilgilerin öncelikli olarak elde edileceği belirlenmelidir (Şimşek ve Öge, 2010:89). Örgüt içinde yapılan işler teknik işler, büro işleri ve yönetsel işler gibi çeşitli şekillere ayrılabilir. Her iş türü için farklı soru formları hazırlanabilir. Ancak teknik yönü ağır basan iş için kullanılan soru formunu büro işleri için kullanmak yanlış olacaktır. Benzer işler için aynı soru formunu kullanmak analizcinin tek bir soru formu kullanmak zorunda olduğu demek değildir (Geylan vd., 2013:40).

Bir iş analizi çalışmasından elde edilmesi beklenen bilgiler şunlardır; (Can vd., 2009:93-95).

İşin Kimliği: Yapılan işin adı, işin yapıldığı yer, işi yapanın adı, analizcinin adı ve iş unvanı, bilgilerin toplandığı tarih, işin bağlı olduğu birim, işin bilinen diğer adları ve hangi iş sınıfında yer aldığı gibi bilgiler bu bölümde yer alır.

İş Görevleri: İşle ilgili tüm görevler, ödevler ve sorumluluklar bu bölümdeki bilgiler ışığında belirlenmeye çalışılmaktadır. Çalışan ne yapıyor, nasıl yapıyor, niçin yapıyor ve ne zaman yapıyor sorularının cevapları bulunmalıdır. Bununla birlikte analizi yapılan işin örgüt yapısı içerisindeki yeri ile diğer işlerle olan ilişkileri de saptanmalıdır.

Fiziksel Gerek ve Beceriler: Ne tür araç, gereç, malzeme, yöntem ve işlemlerden faydalandığını belirten ve fiziksel eylem ve çaba gerektiren ödevler bu kısımdaki bilgilerle incelenmektedir. Bunlar; oturma, kalkma, çömelme, kaldırma, indirme, itme, çekme, gibi faaliyetleri içerebilir. Bununla birlikte göz-el-ayak uyumu, el becerisi, motor koordinasyonu gibi fiziksel becerilere ilişkin bilgiler toplanmalı ve işin gerçekleştirilmesinde bunlara duyulan ihtiyaç derecesi belirtilmelidir.

Öğrenim Gereklileri: İş gerçekleştirmek için gerekli olan eğitim alanı, eğitim süresi ve eğitim biçimi ile genel öğrenim, mesleki veya teknik eğitimler ile işbaşı eğitimini ifade eder.

Özel Bilgi Beceri Gereklileri: İş için gerekli olan eğitimin yanında, işin başarılı bir şekilde yerine getirilmesine katkı sağlayacak hızlı karar verme, sosyal iletişim yeteneği, bilgisayar kullanımı, yabancı dil bilgisi gibi özel bilgi ve beceri gereklilerinin belirlenmesi konularını içermektedir.

Deneyim: Analizi yapılan işle ilgili önemli bir bilgi türü de çalışanın işi yapabilmesi için gerekli iş öncesinde ve iş başında kazanılan deneyimin süresini belirleyen ve nesnel olarak yıl veya ay olarak nicel terimlerle ifadesidir.

Kişilik Gereklileri: Bireyin işbirlikçi olma, yaratıcılık yeteneği, zihinsel dikkat, atıklık, kişisel girişim, inisiyatif kullanma ve sosyal beceriler gibi konulara ilişkin bilgilerin toplandığı ve tanımlanması en zor olan gereklilerdir. Kişilik gereklileri, bireyin bir işi başarılı bir şekilde yerine getirmesinde teknik becerilerden daha büyük bir engel oluşturmaktadır.

Sorumluluklar: Sorumluluğu bir işi yapma ya da yapılmasını sağlama yükümlülüğü olarak tanımlayabiliriz. Örgütsel veya yönetsel düzenin temel prensipleri arasında yer alan sorumluluk anlayışı ve bilincinin örgütte yerleşmesi için örgütte

gerçekleştirilen her işin gerektirdiği sorumluluklara ilişkin bilgiler iş analizi sonucu elde edilen bilgilerden sağlanır.

Sorumluluk gerekleri genellikle işi yaparken beraber çalıştığı ya da gözetimini yaptığı diğer personellerin istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalmasını önleme sorumluluğu olan diğer kişilerin korunması sorumluluğu, mali sorumluluk, malzeme ve donanım sorumluluğu, denetimi altında bulunan bölüm ve personelin işlerini amaçlara uygun yerine getirmesi sorumluluğu olan gözetim sorumluluğu ve diğer kişi ve kurumlarla ilişkileri düzenleyen iş ilişkileri sorumluluğudur.

Çalışma Koşulları: Çalışma ortamıyla ilgili, gürültü, ısı, nem, aydınlatma, toz, iş yeri düzeni, gibi çalışanın çalışma koşullarıyla ilgili bilgileri içerir.

İş Tehlikeleri: İşin yapılması esnasında ortaya çıkması muhtemel iş kazaları ile meslek hastalıklarının tür ve şiddeti hakkında bilgiler içerir.

1.2.5. Toplanan Bilgilerin Analizi

Bu aşamada toplanan bilgiler dikkatli bir şekilde kontrol edilmeli, eksik veri olup olmadığı tespit edilmelidir. Eksik olan veriler tamamlanmalı, anlaşılmayan hususlar aydınlatılmalıdır. Bu aşamadan sonra iş analizlerinin çıktısı olan, iş tanımları ve iş gereklerinin hazırlanmasına geçilebilir (Can vd., 2009:87).

1.3. İŞ ANALİZİNDE KULLANILAN BİLGİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

Farklı iş analiz yöntemlerinin geliştirilmiş olması bilgi toplamada izlenen yöntemlerin farklı olmasından kaynaklanır. İşin yapılış biçimi, işin gerektirdiği çaba ve yetenek, sorumluluk ve çalışma koşulları hakkında bilgi toplanması bir iş analizi tekniğinin esasını oluşturur. Hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın bilgilerin tam ve doğru bir şekilde elde edilmesi amaçlanır (Akyüz, 2001:88).

Çeşitli bilgi toplama yöntemleri kullanılarak iş analizi yapılabilir. Bunların başlıcaları şunlardır: (Aldemir vd., 2001:72-73)

- Gözlem

- Çalışan ile görüşme

- İş analizcisi ile görüşme
- Çalışanların tuttuğu kayıtlar
- Yapılandırılmış veya yapılandırılmamış soru formları
- İş esnasında yerine getirilen faaliyetlerin video veya filme alınması
- İşleri bizzat yapma
- Önceki iş analizi bilgilerinden yararlanma
- Uzmanlar Kurulu Yöntemi

İş analizi çalışmalarında en fazla tercih edilen yöntemler ise şunlardır.

1. Bilgi ve Belge Toplama Yöntemi
2. Gözlem Yöntemi
3. Görüşme Yöntemi
4. Anket Yöntemi
5. Karma Yöntem

İş analizinde kullanılan yöntemler ayrı ayrı kullanılabilceği gibi birkaçı birlikte de kullanılabilir.

1.3.1. Bilgi ve Belge Toplama Yöntemi

İş analizi çalışmaları öncesinde analizi yapılacak işleri yakından ve ayrıntılarıyla tanımak gerekmektedir. İş analizine başlamadan önce, işe ilişkin her çeşit belgenin incelenmek amacıyla toplanması yararlı olacaktır. Bu belgeler arasında daha önceden yapılmış olan iş analizi bilgileri, resmi ve özel belgeler, örgüt şemaları, araştırma raporları, uluslararası örgütlerce yapılan çalışmalar sonucunda yayınlanmış görev tanımları, görev veya işler hakkında bilgi ve öneri içeren denetleme, teftiş raporları gibi belgeleri saymak mümkündür (Budak, 2008:106). Bunun yanında işin özellikleri, iş güçlüğü, işin taşıdığı riskler, ücretler, diğer işlerle olan ilişkisi gibi konularla ilgili bilgilerin de analizcide bulunması yararlı olur (Aldemir vd., 2001:73). Bilgileri

incelerken analizcinin dikkat etmesi gereken dört konu vardır. Bunlar: (Kalkandelen, 1997:115)

1. İşin kapsamı (ne olduğu, ne yapıldığı),
2. İşin nasıl yapıldığı,
3. İşin niçin yapıldığı,
4. İşin öğelerinin neler olduğudur.

Bu bilgi ve belgeler vasıtasıyla işle ilgili ön bilgilere sahip olunur ve diğer yöntemleri desteklemek amacıyla kullanılır (Sabuncuoğlu, 2005:65).

1.3.2. Gözlem Yöntemi

Gözlem yöntemi, ne yapıldığı, nasıl yapıldığı, niçin yapıldığı ve yapılmasıyla ilgili hususların neler olduğu konularını, bir işin yapıldığı yerde, yapıldığı sırada ve yapıldığı koşullar içerisinde incelenmesidir (DPB 1998:18). Gözlem yönteminde analizci, sıradan bir iş gününde işi yapan kişiyi, çalışmasına hiçbir müdahalede bulunmadan gözlemler. Gözlem sırasında elde edilen bilgiler standart sembollerle kayıt altına alınır (Ayan, 2011:78).

Bu yöntemde analizci, çalışan tarafından belirli bir işin gerçekleştirilmesi esnasında gösterilen davranışları gözlemekte, davranışları önceden hazırlanmış kontrol listelerine işaretlemekte ya da doğrudan hikaye şeklinde yazarak gerekli bilgileri elde etmektedir. Kontrol listesi kullanılması halinde analizcinin yapılan işle ilgili ön bilgilere sahip olması gerekmektedir. Kontrol listesi kullanılmaya karar verirse, iş analizine başlanmadan önce, daha önce yapılmış iş analizleri incelenerek gözetmen veya yöneticilerle görüşülmesi yararlı olabilir (Can vd., 2009:88).

Gözlem tekniği uygulanması zor bir tekniktir. Rutin bir işin gözlemlenmesi kolaydır, ancak bir yöneticinin işinin gözlemlenmesi zordur ve zaman alıcıdır. Zira yöneticinin yaptığı iş rutin bir iş değildir ve sonuçların alınması zaman gerektirir. Ayrıca tekniğin zorluğu analizciden ve işi gözlemlenen çalışandan kaynaklanabilir (Dereli, 2009:83). Gözlem tekniği çoğu kez fazla beceri gerektirmeyen, kısa süreli ve bunların doğal sonucu olarak gözlemi güç olmayan işlerde uygulanır (DPB, 1998:18).

Daha çok elle yapılan basit işlerin ve genelde bedensel hareketlerin hakim olduğu, makine operatörlüğü gibi işlerin analizinde kullanılması uygun bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle işle ilgili olmayan, fiziksel çevre koşulları hakkında da bilgiler toplanır (Özgen vd., 2005:65).

Gözlemlenen iş önemli oranda düşümsel faaliyet içeriyorsa, gözlem yöntemi uygun bir yöntem değildir. Eğer gözlemlenen iş, tam ve doğru biçimde gözlemlenemeyecek derecede hızlı faaliyetlerden oluşan çok yüksek nitelikli bir iş ise, yine bu yöntemden yararlanılamaz. İş sürecinin çok uzun olduğu durumlarda gözlem yöntemini kullanmak hem çok güçtür hem de maliyeti yüksektir (Hacıoğlu vd., 2002:37).

Gözlem yöntemi uygulanırken dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır (Kalkandelen, 1997:118).

1. Gözleme başlamadan önce iş ile ilgili gerekli ve mevcut bilgi ve belgeler incelenerek konu hakkında bilgi sahibi olunmalıdır.

2. Gözlem esnasında sürekli not tutulmalı, elde edilen bilgiler derhal kaydedilmelidir. Gözlem sonunda elde edilen veriler kontrol edilerek gerekli düzeltme ve düzenlemeler yapılmalıdır.

3. Çalışan tarafından yapılan işin tamamı göz önünde bulundurulmalı, ögeler arasındaki bağlantılar dikkatle kurulmalı, her bir kademedeki işlerin yapılışı esnasında işin gerektirdiği becerilerin ve tekniklerin neler olduğu belirlenmeye çalışılmalıdır.

4. Gözlem sonunda eksik, çelişkili ve belirsiz noktalar bulunduğunda, ilgili çalışanın en yakın üstüne danışılarak konu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmalıdır.

5. Gerek görülmesi halinde aynı işi yapan başka bir çalışan veya çalışanlar gözlemlenmeli, elde edilen gözlemlerin tutarlılığı sağlanmalıdır.

6. Birden fazla kişi tarafından yapılan bir iş için gözlem yapılması gerekiyorsa gözlem, işin yapılışına katılan tüm çalışanlara ilişkin olarak yapılmalıdır.

7. Analizci, çalışanı doğal çalışma ortamında gözlemlemeye özen göstermelidir.

8. Gözlemlenecek kişinin seçimi de çok önemlidir. Ne çok çalışkan ne de çok tembel olmayan ortalama işçilerin gözlemlenmesi daha yararlıdır.

Gözlem yönteminin sakıncalarını ise şu şekilde sıralayabiliriz (Can vd., 2009:88).

1. Gözlemlenen çalışan, iş analizi sonucunda kendisinin ücret ve diğer haklarında olumsuz değişiklikler olabileceği düşüncesiyle davranışlarını bilinçli bir şekilde değiştirebilir.

2. Zihinsel ve düşünsel bilgi gerektiren işlerin tek başına bu yöntemle analiz edilmesi yeterli değildir.

3. Zaman kaybına yol açar.

1.3.3. Görüşme Yöntemi

Bir işin yapılış şeklini, hangi aşamalardan geçtiğini, işin nitelik, incelik ve içeriğini anlamak için en doğru yöntem, bizzat işi yapan kişiyle görüşmek ve bu esnada işi yakından gözlemleyerek tanımaktır (Akyüz, 2001:89).

Görüşme yöntemi, en fazla tercih edilen iş analizi yöntemlerinden birisidir. Aynı zamanda zihinsel ve davranışsal faaliyetlerin ağırlıkta olduğu işlerin analizinde daha kullanışlı bir yöntemdir (Ergin, 2005:22). Üç farklı görüşme yöntemi kullanım şekli vardır. Bunlar; bireysel görüşme, grup görüşmesi ve çalışanın en yakın üst amiri ile yapılan görüşme. Bireysel görüşmede analizci, çalışana daha önce hazırlanmış sorular sorarak cevaplarını not alır, her bir çalışanla görüşüldüğünden zaman alıcı ve maliyetlidir. Bu sebeple görüşme dört veya altı kişilik çalışanla birlikte yapılabilir, bu görüşme grup görüşmesi olarak adlandırılır. Analizci bazı durumlarda ise, çalışanın en yakın üst amiri ile görüşerek bilgileri ondan alma yoluna da gidebilir (Güngör, 2006:21).

Görüşme yönteminde, analizci ile çalışan işin yapıldığı yerde yüz yüze görüşmektedir. Görüşme; analizci ve çalışan arasında, kendilerinin uygun gördüğü şekilde serbestçe oluşabileceği gibi, analizci tarafından daha önceden hazırlanan belirli bir soru listesine bağlı kalarak sınırlandırılmış da olabilir. Birinci mülakat türüne yapılandırılmamış mülakat, ikincisine ise yapılandırılmış mülakat denir (Dereli,

2009:84). Görüşme yönteminin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için soruların sistematik bir biçimde yöneltilmesi gerekir. Bu sebeple, bu yöntemde soru formu kullanılır. Bu form anket benzeri bir soru formu veya iş kontrol listesi olabilir. Bu yöntemde çalışanın anlayamadığı soru ve konular hakkında analizci anında açıklama yapabilmekte ve net olmayan yanıtlara müdahale edebilmektedir. Görüşme yönteminde sorular, açık uçlu ve karşıdakinin görüşlerine yer verecek şekilde düzenlenmiş olmalıdır. Ancak, yeterli tecrübeye sahip olmayan ya da işleriyle ilgili yeterli düzeyde bilgi birikimi bulunmayan çalışanlar ile işi yeteri derecede ifade edemeyen çalışanların olması halinde kapalı uçlu sorularla çalışanların yönlendirilmesi de söz konusu olabilir. Görüşme yöntemiyle elde edilen bilgiler anında kayda geçirilir ve daha sonra bu bilgiler ilgili yöneticilerle yapılan görüşme sonuçları ile karşılaştırılır (Kozak, 2001:109). Yüz yüze gerçekleştirilen görüşmede iletişim sorunları ortadan kalkmakta, anlaşılmayan konular açıkça ortaya konmaktadır (Budak, 2008:108).

Analizci görüşmeden önce, görüşme ile ilgili konuları, görüşülecek kişi ile ilgili bilgileri ve görüşmeden hangi bilgileri elde etmeyi amaçladığını kararlaştırmalıdır. Görüşmenin zamanı iyi tespit edilmeli, çalışanın işini aksatmayacak bir zaman dilimi seçilmelidir. Görüşmeye başlamadan önce görüşmenin amaç ve uygulanış biçimi çalışana uygun bir şekilde anlatılmalıdır. Görüşme esnasında sıcak ve samimi bir ortam oluşturularak gereksiz ayrıntı ve tartışmalardan uzak durulmalıdır (DPB, 1998:24).

Ancak görüşme yönteminin de sakıncaları bulunmaktadır. En önemli sakıncası, yöntemin zaman kaybına yol açmasıdır. Görüşme yöntemi çalışanların zamanını alacağından işin aksaması ve üretimin durmasına sebebiyet verir. Yönetimsel ve profesyonel işlerin karmaşık oluşu görüşme süresinin daha da uzamasına sebep olur. Görüşme yönteminin önemli bir sakıncası da insanların, görüşmecinin duymak istediğini sandığı yanıtla cevap verme eğiliminde olmalarıdır (Ünal, 2003:21). Diğer yandan, çalışanlar yaptıkları işi olduğundan daha zor ve karmaşık, olduğundan daha kolay ve basit ya da daha az önemli veya daha çok önemli gösterme çabası içerisine girebilirler (Ergin, 2005:22).

1.3.4. Anket Yöntemi

Anketin yapılandırılmış mülakattan farkı, formda yer alan sorulara verilen cevapların analizci tarafından değil, bizzat işi yapan çalışan veya gözetimcisi tarafından doldurulmasıdır (Ayan, 2011:78).

Kullanılacak anket formu, iş analizinin gerçekleştirileceği örgütün ve işlerin nitelikleri göz önünde bulundurularak geliştirilmelidir. İş analizi anket formunun sağlıklı, etkin ve doğru bilgi elde edici nitelikte olabilmesi için bazı konulara dikkat edilmesi gerekmektedir (Kalkandelen, 1997:120-121).

1. Elde edilmesi düşünülen bilgileri eksiksiz bir şekilde sağlayacak bir anket formu geliştirilmelidir.
2. Ankette kullanılan sorular ve anlamları herkes tarafından aynı şekilde anlaşılır olmalıdır.
3. Ankette kullanılan dil yalın ve anlaşılabilir olmalıdır.
4. Anketin anlaşılabilir olması için, anket sorularına ve cevaplarına ilişkin gerekli açıklama yapılmalıdır.
5. Anket soruları konu, içerik ve benzerliklerine göre sınıflandırılmalıdır.
6. Ankette açık uçlu sorulara da yer verilmeli ve çalışan belirtmek istediği konuları bu kısımda özgürce dile getirebilmelidir.
7. İş analizi anketi, her iş için en az bir çalışan tarafından yanıtlanmalıdır.
8. Anket sonrası çalışanın verdiği yanıtların, en yakın üstüne kontrol ettirilmesi sonuçların sağlıklı olması açısından yarar sağlayacaktır.

Bu yöntemin kullanılmasının en büyük faydası, zaman tasarrufu sağlamasıdır. Anket yöntemi işe ilişkin çok sayıda bilginin kısa süre içerisinde toplanmasına olanak sağlar. Bu yöntemin diğer faydaları ise; ihtiyaç duyulan analizci sayısının az olması, maliyet açısından ekonomik olması, çalışanların iş analizi çalışmalarına daha fazla katılımlarının sağlanması, çalışanların işlerini ayrıntıları ile birlikte bir bütün olarak görmelerini sağlanması, çevre ve iş koşullarına ilişkin farkındalıklarının artırılmasının

sağlanması, işin yapılmasına katkı veren kişiler ile iş arasındaki ilişkilerde mantıklı ve sistematik düşünceye yol açması şeklinde sıralanabilir (Can vd., 2009:89; Bingöl, 2010:96).

Yöntemin faydalarının yanında bazı sakıncaları da bulunmaktadır. Bunlar: çalışanların iş analizi anketine verdiği yanıtların tam doğru olmaması, çalışanın işi hakkında yeterli bilgiye sahip olmasına rağmen sadece işinin önemli yönlerini tanımlaması, anket sorularını doğru anlayamamasıdır. Bu sebeple çalışanın cevapladığı anketlerin en yakın üst yöneticisine kontrol ettirilmesi, yeterince anlaşılmayan sorulara açıklık getirilmesi, cevaplama oranının artırılması, okuma yazma bilmeyen veya anlama zorluğu yaşayan çalışanlara anket formunun cevaplanmasında yardımda bulunulması, anket yöntemine gözlem ve görüşme yöntemleriyle destek olunması doğru ve güvenilir bilgi alınması açısından önemli katkılar sağlayacaktır (Can vd., 2009:89).

1.3.5. Karma Yöntem

İş analizinde, bilgilerin sağlıklı toplanabilmesi için tek bir iş analiz yönteminin yeterli olmadığı durumlarda, bu amaçla kullanılan yöntemlerden bir kaçının birlikte kullanıldığı bir yöntemdir. Değişik yöntemlerin aynı anda kullanımı doğru ve güvenilir iş analizlerinin yapılabilmesi için en sağlıklı yol olarak gösterilmektedir. Analizci, anket, görüşme ve gözlem tekniklerini aynı anda kullanabilir. Gözlem yöntemi ile topladığı bilgilerin bazılarının anlaşılmaması durumunda görüşme yöntemine başvurabilir ya da anket soru formunda anlaşılmayan sorular için görüşme yöntemini kullanabilir (Kozak, 2012:46). Bu yöntemin kullanılması işli ilgili yeterli bilgiye ulaşma imkanı verir ancak zaman ve maliyet kaybına neden olur.

1.3.6. Çalışanların Tuttuğu Kayıtlar

Bu yöntem, çalışanların çalışma günü içerisinde yaptıkları işleri, kullandıkları araç gereç makine ve malzemeyi çalışma defteri veya günlük türü bir deftere yazmaları sonucu oluşan bilgilerin iş analizi çalışmalarında kullanılmasıdır (Kozak, 2012:44). Çalışan yaptığı işle ilgili faaliyetleri düzenli olarak çalışma defteri veya günlük defterine yazar. İş analizi için gerekli bilgiler analizci tarafından bu notlardan elde edilir. Ancak çok kullanılan bir yöntem değildir. Zira defter tutma işlemi zaman alır ve çalışan tarafından gereksiz bir iş olarak görülebilir. Bu yöntem görüşme, uzmanlar

kurulu ve anket yöntemlerinin işle ilgili bilgi toplamada eksik kaldığı karışık işlerde kullanılan uygun bir yöntemdir (Güngör, 2006:22).

Bu yöntemin yararları; uzmanlık gerektiren işlerle ilgili bilgi toplanması ve işle ilgili bilgilerin devamlı olarak güncellenmesi nedeniyle günlük, haftalık ya da aylık karşılaştırmalara imkan sağlamasıdır. Objektif olmayan ancak uygulamaya dönük, az maliyetli bir yöntemdir (Özgen vd., 2005:66; Hacıoğlu vd., 2002:43).

1.3.7. İşleri Bizzat Yapma

Bir işi bizzat yapmak o işi öğrenmenin en iyi yöntemidir. Psikoloji alanında yapılan laboratuvar çalışmalarından önemli destek bulan bu varsayımdan hareketle, analizcinin herhangi bir iş hakkında bilgiye ulaşmasının en iyi yöntemlerinden birisi, o işin bizzat analizci tarafından yapılmasıdır (Bingöl, 2010:97). Analizcinin, iş hakkında bilgi toplamak amacıyla bizzat işi yapması, doğru bilgiye ulaşmasını sağlar. Bu yöntemle zihinsel çaba gerektiren işlerin analizinde faydalı sonuçlar elde edilebilir (Güngör, 2006:22).

1.3.8. Önceki İş Analizi Bilgilerinden Yararlanma

İş analizi çalışmalarını maliyet, zaman ve personel olarak karşılayamayan örgütlerin sıklıkla kullandığı bir yöntemdir. Benzer statüdeki bir örgütte ya da benzer iş süreçlerine sahip sektörlerde yapılmış önceki iş analizi bilgilerinden yararlanılarak ya da bunları geliştirerek iş analizi yapılabilir (Kozak, 2001:111). Örgütte daha önceki dönemlerde yapılmış olan iş analizi verilerinden yararlanılarak da yeni iş analizleri yapılabilir. Bu şekilde çeşitli çalışmaların tekrar yapılması önlenmiş olur. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, iş analiz bilgilerinin geliştirildiği süreçlerin sağlıklı olup olmadığıdır. İyi hazırlanmamış bir iş analizi faydadan çok zarar getirebilir (Bingöl, 2010:96).

1.3.9. Uzmanlar Kurulu Yöntemi

Analizcinin çalışanlardan sorumlu amirlerle yüz yüze görüşerek işle ve çalışanlarla ilgili bilgi toplanması şeklinde gerçekleştirilir. Yöntemin uygulanması zaman kaybına yol açtığı ve maliyetli olması nedeniyle fazla rağbet görmemektedir (Özgen vd., 2005:66).

1.4. İŞ ANALİZİ BİLGİLERİNİN DÜZENLENMESİ

1.4.1. İş Tanımı

İş analizi, iş tanımlarını oluşturan, gereklilikleri belirleyen, iş değerlemesine olanak sağlayan bilgilerin toplandığı temel bir insan kaynakları yönetim işlevidir. İş analizi ile toplanan bilgiler belirli biçimlerde düzenlenerek iş tanımları ve iş gerekleri hazırlanır (Erigüç ve Tekeş, 2003:26).

İş tanımı, iş analizi çalışmalarının devamı ve doğal bir uzantısıdır. Yapılan iş analizi çalışmasını iş tanımlarının oluşturulması çalışmaları izler. İş analizi ve iş tanımı kavramları birbirlerini bütünleyen ve amaçları özdeş olan kavramlardır. İş analizi işle ilgili bilgi toplamaya yarayan bir araç iken, iş tanımı toplanan bilgileri sistematik ve bilinçli bir şekilde sunan bir tekniktir (Demir, 2005:27).

İş tanımı, bir işin amacı, içerdiği görevler, işin yapılması sırasında varsa kullanılan araçlar gibi iş bileşenleri ve bu bileşenler arasındaki ilişkilerle işin kapsamında yer alan ve onu etkileyen fiziksel, sosyal ve ekonomik koşulların özet bir şekilde yazılı hale getirilmesidir (Kozak, 2012:40).

Her çalışanın bir kimlik belgesine sahip olması gibi örgütlerde yapılan her işinde bir kimlik belgesi vardır. İş tanımı, işin temel niteliklerinin ortaya çıkartılması yani işin kimlik belgesinin hazırlanmasıdır (Akçakaya, 2010:248). Bu kimlik belgesinde işin yapısına ilişkin bilgiler, işin gerekleri ve yapıldığı ortam hakkında tanıtıcı bilgiler yer alır. Ancak iş tanımı sadece işin kimliğinin çıkarılması işlemi olmayıp bunun yanında işlerin özelliklerini ayrıntılarıyla ortaya koyan, diğer işlerle olan ilişkilerini ve farklarını belirleyen bir tekniktir (Sabuncuoğlu, 2005:71).

İş tanımının içeriği kadar tarzı ve düzenleniş biçimi de önemlidir. İş tanımları hazırlanırken iş analizi sonucu elde edilen bilgiler daha anlaşılır ve özet hale getirilir. Hazırlanan iş tanımı herkes tarafından anlaşılır nitelikte olmalıdır. Bu sebeple iş tanımında kullanılan dil çok genel ya da çok dar olmamalıdır. Okuyan tüm kişilerin aynı anlamı çıkardığı yoruma meydan vermeyecek şekilde cümleler içermelidir. Bu nedenle iş tanımı kısa olmalı, yoruma yer bırakmamalı, işi tam ve doğru bir şekilde tarif etmeli ve işi yapan kişiyi değil işin kendisini tanımlamalıdır (Demir, 2005:28; Palmer ve Winters, 1993:47).

Örgütlerde iş tanımlarından etkin olarak yararlanabilmek için dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunlar:

- Kişilerin sorumlulukları açık, seçik ve anlaşılır bir şekilde tanımlanmalıdır. Bu durum çalışanların performansını artırır, iş tatminini yükseltir.

- İşler arasındaki ilişkiler açık ve net olarak belirlenmelidir. İşler arası ilişkiler ne kadar belirgin olarak ifade edilirse örgütün amaçları doğrultusunda faaliyet göstermesi de o kadar kolaylaşacaktır.

- Yapısı ve diğer özelliklerinde değişim yaşanan işlere ait iş tanımları sık sık gözden geçirilmelidir. Zira yaşanan değişiklik çoğu zaman bu işle yakın ilişkili diğer işlerin tanımlarında da değişikliğe yol açabilir.

- İş tanımları iş için gerekli olan esneklik ve yaratıcılık özelliklerini yansıtır nitelikte olmalıdır.

- İş tanımları hazırlandıktan sonra kontrol edilmelidir (Kaynak vd., 1998:63).

İş tanımları, işin kim tarafından yapıldığı, ne kadar sürede yapıldığı, yapıldığı yer, kullanılan ekipmanlar, işin fiziksel ve sosyal çevresi, işi oluşturan görev ve işlemler hakkında detaylı bilgiler verir. Bunun yanında, iş tanımları işin hiyerarşik yapıdaki konumunu da belirler. İş tanımlarına dayanılarak personel niteliklerini yapılan işle uyumlu hale getirmek için eğitim çalışmalarına karar verilebilir. İş tanımların da yer alan bilgilerden yararlanılarak hangi işlerin basitleştirilmesi gerektiği ya da hangi işlerin verimliliği olumsuz etkilediğine karar verilebilir. Bunların yanında çalışanları işleri hakkında bilgilendirmek, örgüt bilinci oluşturmak ve çalışanlara sağlanacak aynı hakları belirlemek amacıyla da iş tanımlarından faydalanılabilir (Kozak, 2001: 93-94).

1.4.1.1. İş Tanımının İçeriği

İş tanımlarının nasıl hazırlanması gerektiği konusunda standart bir format mevcut değildir. İş tanımı formları gerek görünüm gerekse içerik açısından farklılık göstermektedir. Bu farklılık genellikle gerçekleştirmek istedikleri amaçla ilgilidir (Timur, 2008:140). Ancak genellikle iş tanımlarının altı temel bölümden meydana geldiği görülmektedir. Bunlar; işin kimliği, işin özeti, görev ve sorumluluklar,

kullanılan araç gereçler, yapılan işin akışı, iş gerekleri ve çalışma koşullarıdır (Ünal, 2003:39).

1- İşin Kimliği: İş tanımının birinci bölümünde işin kimliği ve örgüt yapısı içindeki yeri belirlenir. Bu bölümünde işin adı, bağlı bulunduğu bölüm, işin kodu, iş tanımının hazırlandığı tarih gibi bilgiler bulunur. Bu bölümde özellikle iş adlarının standartlaştırılmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Tortop vd., 2006:57).

Bu bölümde yer alan başlıca bilgiler şunlardır:

- Tarih Bilgisi: İş tanımının yapıldığı tarihtir. İş tanımının yapıldığı tarih verdiği bilgilerin güncelliğini ve geçerliliğini göstermesi açısından önem taşır.

- İşin Kodu: Numara, harf veya her ikisi birden kullanılarak tanımlanan her iş kodlanır. İşlerin kodlanması işin tanımlanması, sınıflandırılması ve karşılaştırılmasında kolaylık sağlar.

- İş Tanımını Yapan: İş tanımının kim tarafından yapıldığını gösterir. Amacı yapılan iş tanımının sorumlusunu belirlemektir.

- Bölümü, Birimi, İş Yapan Çalışanın Bağlı Olduğu İlk Yöneticisi: Bu başlıklar işin yapıldığı yerin belirlenmesine ve işin örgüt yapısı içindeki konumunu belirlemeye yardımcı olur.

- İşin Düzeyi: İşin örgütte yer alan diğer işlere oranla önem derecesini belirtir. Bu bilgi iş değerlemesinde kullanılır (Güngör, 2006:29-30).

2- İşin Özeti: İş tanımının ikinci bölümünde işin özeti yer alır. Özet bölümünde anlaşılması kolay bir şekilde işin ne olduğu, nasıl yapıldığı ve niçin yapıldığı açıklanır. Bu bölümde ayrıca kısaca işin taşıdığı rol, sorumluluk derecesi, diğer işler içerisindeki yeri ve önemi de belirlenir (Yüksel, 2007:87). Özellikle işin veya görev adının veya unvanının işin tanıtılmasında yeterli derecede açıklayıcı olmaması durumunda işi tanıtmada yardımcı olur. Bunun yanında iş tanımını okuyacak kişinin tüm tanımları baştan sona okumadan iş hakkında genel bir fikir edinmesini sağlar (Dereli, 2009:87).

3- Görev ve Sorumluluklar: İşin görev ve sorumluluklarının yer aldığı bu bölüm, iş tanımının kalbidir (Gümüş, 2005:57). Bu bölüm yazımı en zor olan bölümdür.

Bu bölümde tanımı yapılan işi oluşturan görevlerin neler olduğu, nasıl yapıldığı ve yapılış amaçları ayrıntıya girilmeden kısaca açıklanır. Görevler yapılış sırasına göre ya da günlük, haftalık, aylık olacak şekilde kronolojik sıralamaya göre ele alınarak işin bütünü içerisinde ne kadar süre gerektirdiği ya da göreceli önem dereceleri yüzdesel olarak veya puanlarla belirtilir (Kaynak vd., 1998:60).

İş tanımında görevler düz yazı şeklinde paragraflar halinde yazılabileceği gibi alt alta sıralanarak da yazılabilir. Alt alta sıralamak yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Bu sayede farklı görevleri birbirinden ayırmak, gerektiğinde görevlerde değişiklik yapmak ve bir görevi tümüyle tanımdan çıkarmak daha kolay olacaktır. Ayrıca görevler sürekli veya geçici olmalarına göre, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olmalarına göre, kişisel veya grup içi olmalarına göre ya da farklı gruplara ayrılmak suretiyle gruplandırılarak da yazılabilir. Bu sayede işle ilgili açık ve net bilgiler sunulur. Bu bölüm yazılırken üçüncü tekil şahıs ve geniş zaman kullanılmalıdır (Demir, 2005:32).

4- Kullanılan Araç ve Gereçler: Bu bölümde işin yapımı sırasında kullanılan araç ve gereçler belirtilir. İşin yapılışı esnasında kullanılan makine, araç ve malzemelerin belirlenmesi, söz konusu işle ilgili eğitim programlarının hazırlanmasında dikkate alınarak eğitim araçlarının belirlenmesinde yarar sağlayabilir (Budak, 2008:120).

5- İş Akışı: Bu bölümde işin başlangıcından bitişine kadar nasıl bir akış izlediği, diğer işlerle olan geçici ya da sürekli ilişkisi, işin örgütsel yapı içindeki fonksiyonel ve basamaksal rolünün ne olduğu hakkında bilgiler verilir. Böylelikle işin yapısı ayrıntılı biçimde ortaya konulmuş olur (Sabuncuoğlu, 2005:73).

6- İş Gereklere ve Çalışma Koşulları: Bu bölüm iş tanımının son bölümüdür. Bu bölümde işin bir bütün olarak tanımı yerine işin gereklerine ve çalışma koşullarına göre bir tanımlama yapılır. İşin yapılması için gerekli olan eğitim ve tecrübe seviyesi, sorumluluk derecesi, çaba ve yetenek gereği gibi iş gerekleri ve işin gerçekleştirildiği fiziksel ortam, çalışma süreleri, iş nedeniyle ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik tehlikeleri, seyahat gerektirip gerektirmediği gibi çalışma koşullarına ait nitelikler ayrı ayrı açıklanır. Ancak bu açıklamalar geniş ve ayrıntılı olmamalıdır. Zira bu konular iş

tanımlarından sonra düzenlenen iş gerekleri formunda ayrıntılı olarak yer alır (Sabuncuoğlu, 1997:90).

1.4.2. İş Gerekleri

İş gerekleri iş analizinin bir diğer uzantısıdır. İş gerekleri; bir işin yerine getirilmesi için kişilerde bulunması gereken yetenek ve becerilerdir. İş tanımı işin profildir, iş gerekleri ise o işi yapacak kişinin sahip olması gereken niteliklerin profildir. Kısaca çalışanlarda bulunması gereken fiziksel ve zihinsel özelliklerin, deneyim ve eğitim düzeyinin gösterildiği bir çalışmadır (Şimşek ve Öge, 2010:98).

İş tanımı ile iş gerekleri birbirlerini tamamlayan bir sistemin iki önemli parçasıdır. İş tanımında işin yapısı, işin kimliği, diğer işlerle olan ilişkisi ve işin gerektirdiği nitelikler belirlenirken, iş gereklerinde işin kimliğinin yanında işi yapacak kişilerde olması gereken temel nitelikler ayrıntılı bir şekilde belirlenir. İşin nitelikleri çaba, sorumluluk, yetenek ve çalışma koşulları gibi temel faktörlere ayrıldıktan sonra alt faktörlere de ayrılabilir (Ünal, 2003:46).

1.4.2.1. İş Gereklerinin İçeriği

Genel olarak bir iş gerekleri formunda bulunacak bilgiler işin kimliği, yetenek gerekleri, çaba gerekleri, sorumluluk gerekleri ve çalışma koşullarıdır.

1- İşin Kimliği: Burada yer alan bilgiler iş tanımı bölümünde yer alan bilgilerle benzerdir (Kozak, 2001:101).

2- Yetenek Gerekleri: Bir işi en iyi ve en kısa zamanda yapma becerisini yetenek olarak tanımlayabiliriz. İş gereklerinin yetenek gerekleri bölümünde çalışan personelin yetenek düzeyi değil, işin başarı ile yerine getirilmesi için gereken asgari yetenek düzeyi yer alır. Yetenek gerekleri içerisinde çoğunlukla şu nitelikler yer alır:

a) Eğitim: İş yapabilmek için gerekli olan eğitim seviyesi, eğitimin süresi ve mesleki, teknik veya işbaşı eğitim ihtiyacı bu bölümde belirtilir.

b) Deneyim: İşin başarılı bir şekilde yerine getirilebilmesi için gerekli olan iş öncesi ya da iş başında elde edilen deneyim süresini ifade eder.

c) Özel Bilgi ve Beceri: İş için gerekli olan eğitimin yanında işin yapılmasına destek olan yabancı dil bilgisi, bilgisayar bilgisi gibi özel bilgi ve becerileri ifade eder.

d) İnisiyatif ve Çare Buluculuk: İşin gerçekleştirilmesi esnasında karşılaşılan sorunların niteliği ve bunların çözümüleme biçimine ilişkin özellikleri kapsar (Sabuncuoğlu, 1997:92).

3- Çaba Gereklere: Bir işin istenilen kalitede gerçekleştirilebilmesi için harcanan enerji ve güç çaba gereklere olarak tanımlanır. Bu çaba fiziksel/bedensel ya da zihinsel/düşünsel nitelikte olabilir.

Bedensel çaba, işin yapılması için çalışanın ayakta ya da oturarak yapması gereken taşıma, kaldırma, itme, çekme gibi işin yapılış biçimi için gerekli bedensel hareketlerdir. Düşünsel çaba ise işi başarmak için düşünsel süreçlerin uygulanmasıdır. İşin gereği olarak gösterilmesi gereken düşünsel performansı ifade eder (Demir, 2005:38). Öğrenme, kavrama, şekil ve sayısal hafıza, soyut düşünme, karışık matematik ve hukuksal problemlere çözüm bulma, inisiyatif kullanma, zihinsel çabalara örnek olarak gösterilebilir.

4- Sorumluluk Gereklere: Örgütsel ve yönetsel düzenin temel ilkelerinde biri olan sorumluluk anlayışının ve bilincinin örgütlerde yerleşmesi amacıyla iş tanımlanırken ve iş gereklere hazırlanırken işin yapılması nedeniyle ortaya çıkabilecek sorumluluklar açık bir şekilde belirlenir.

Sorumluluk gereklere genellikle iş yapılırken üstlenilen mali sorumluluk, işin yapılması esnasında diğer kişi ve/veya kurumlarla kurulan ilişkilerden kaynaklı iş ilişkileri sorumluluğu, yönetsel işlerden sorumlu çalışanların denetimleri altında bulunan çalışanların işlerini amaçlara uygun bir şekilde yapılmasını sağlamaya yönelik gözetim sorumluluğu ve kullanılan araç, gereç ve malzemenin amaca uygun, verimli kullanılması sorumluluğudur (Ünal, 2003:50).

5- Çalışma Koşulları: Örgütlerde verimlilik artırıcı etkenlerden biriside çalışma koşullarıdır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, daha uygun çalışma koşullarının oluşturulması, tehlike ve risklerden arındırılması yalnızca ekonomik bir gereklilik olarak görülmemeli, modern yönetim anlayışı içerisinde sosyal ve insani bir yaklaşım

olarak görülmelidir. Şüphesiz her iş kendine özgü ortam ve koşullara sahiptir. Bu koşullar iş gerekleri formunda açık bir şekilde belirtilmelidir (Sabuncuoğlu, 1997:94).

Çalışma koşulları iki ana başlıkta incelenebilir:

İş Ortamı: İş ortamı, işin yapıldığı çevrenin genel özelliklerini ifade eder. Isı, buhar, nem, aydınlatma, havalandırma, gürültü, toz, gaz, yanıcı madde gibi etkenlerdir.

İş Riskleri: Mekanik tehlikeler, hareketli nesnelere, elektrik tehlikeleri, patlayıcılar, zehirleyici ortam koşulları, işitme kayıpları, meslek hastalıkları gibi işin yapılışı esnasında karşılaşılabilecek muhtemel tehlike ve risklerin neler olduğunu ifade eder (Demir, 2005:39).

1.5. İŞ ANALİZİ BİLGİLERİNİN DENETLENMESİ

İş analizi sonucu elde edilen bilgilerin doğruluğu araştırılır. Yapılan analizlerin denetimi amacıyla örnekleme yöntemi kullanılarak bazı işler yeniden analiz edilebilir ya da soru formları ile görüşme yöntemi uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Ancak sağlıklı bir denetleme yapılabilmesi için iş analiz esnasında işte bulunan niteliklerin normal düzeyde bir çalışanın yapabileceği standartta belirlenmesi gerekir (Sabuncuoğlu, 1997:87).

1.6. İŞ ANALİZİ BİLGİLERİNİN GÜNCELLENMESİ

İş analizi, örgütlerin kuruluş aşamasında, gerektiğinde ve periyodik olarak üç değişik zamanda uygulanabilir.

Örgütlerin yönetim ve organizasyonları kuruluş esnasında bilimsel temellere dayanmadıkça modern yöntem ve tekniklerden yararlanma düzeyleri düşük olacaktır. Bu nedenle, örgütler henüz kuruluş aşamasındayken örgütsel ve görevsel bakımdan ciddi bir analiz işlemine tabi tutulması, tüm eylem ve işlemlerinin bu analiz sonunda elde edilen verilere göre düzenlenmesi gerekmektedir (DPB, 1998:13-14).

Örgütsel yapıda ya da işin yapısında meydana gelen değişiklikler, teknolojiye bağlı değişimler, işin yapılması esnasında kullanılan yöntemlerin, tekniklerin, araç ve gereçlerin değişmesi gibi iç ve dış çevre faktörlerine bağlı olarak iş analizi güncelliğini kaybedebilir. Bu durumda, iş analizi yapmak suretiyle iş tanımları ve iş gereklerinde gerekli güncellemelerin yapılması yararlı olacaktır (Ünal, 2003:34; Hacıoğlu, 2002:69).

Uzun süre gncellenmeyen iş analizi verilerinin eskiyeceği bazı durumlarda geğerliliğini yitireceği unutulmamalıdır. Periyodik olarak gncellenmeyen iş analizi çalışmaları örgüt için bir takım problemlere yol açabilir. Bu nedenle iş analizi çalışmalarının belirli dönemlerde gncellenmesi gerekir. Her kurumda beş yılda bir iş analizi çalışmalarının yapılması önerilmektedir (Ünal, 2003:34).



2. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.1. Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma kavramının tarihsel gelişimi, insanlığın tarihsel süreci ile paralellik göstermektedir. Ancak çalışmanın gerçek anlamdaki tarihsel gelişiminin Sanayi Devrimi ile başladığı söylenebilir (Ören ve Yüksel, 2012:44).

Yaşamın bütünü içinde temel bir faaliyet alanı olarak insanlık tarihi ile başlayan çalışma, ilkçağlarda yemek ve barınma gibi temel ihtiyaçların karşılanması için yapılmıştır (Kılıkış, 2016:3). Çalışma kavramına yüklenen anlam ve değer, tarihsel süreç içerisinde toplumların ekonomik gelişmelerine paralel olarak her toplumun kendi normları, inançları ve değerleri tarafından şekillendirilmiştir (Tınar, 1996:3).

Çalışma kavramına yüklenen anlam sanayi öncesi toplum yapısından günümüz sanayi ötesi toplumuna kadar farklılık göstermiştir (Işık, 2013:104). Çalışma kavramı çalışmak eylemi olarak tanımlanmaktadır. Çalışmak eylemi ise; bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak, herhangi bir iş üzerinde olmak, işi veya görevi olmak, bulunmak olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu).

Çalışma kavramı incelediğinde birçok tanımla karşılaşmaktadır. Başkaları için değerli hizmetler ve ürünler üreten bir faaliyet veya enerji harcaması olarak tanımlanabilen çalışma, başka bir tanıma göre zamanın üretici faaliyetlerle doldurulmasıdır. Bir diğer tanıma göre ise malların üretilmesi ve diğerlerine değerinin sunulmasıdır (Kapız, 2001). Tınar'a göre ise çalışma, bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile bireyin kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyeti olarak daha ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır (Tınar, 1996:6).

Çalışma, yapılması gereken, yapılmaması tercih edilebilecek ve karşılığında ücret bekleme eğiliminde olunan şeydir. Başka bir tanıma göre çalışma, bir kişinin diğer kişilerin yararlanacağı, bir mal ya da hizmeti üretirken gösterdiği eylem ve çabadır. İnsanın belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde bedensel ve zihinsel güçlerini

kullanabilmesi olarak da tanımlanabilen çalışma en geniş anlamıyla mal, hizmet ve bilgi üretmek amacıyla gerçekleştirilen her türlü faaliyet; yani insanın yarar sağlamak maksadıyla akli ile, elleri ile ya da alet ve makine kullanarak madde üzerinde uyguladığı ve nihayetinde insanı etkileyerek onu değiştiren eylemlerin tamamıdır (Keser, 2009:3; Zencirkıran vd., 2012:3).

Genellikle yetişkinlik evresinin temel gelişimsel görevlerinden kabul edilen ve insan yaşamının yaklaşık üçte birini kapsayan çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması halidir (Keser, 2004).

Genel olarak çalışma denildiğinde iş, istihdam, emek ya da meslek gibi kavramlarla aynı anlamlarda kullanıldığı görülür. Etimolojik olarak aynı kökten geliyor olmalarına ve genellikle birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen, çalışma ve iş arasında fark vardır.

Çalışma belirli bir üretim gerçekleştirmek amacıyla yapılan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı olarak tanımlanırken ücretli çalışma veya işten söz edilebilmesi için bu faaliyetlerin belirli bir kazanç amacıyla yapılması gerekir. Çalışma, genel bir kavramdır. İş ise, çalışmadan bağımsız, ayrı bir kavram değildir, buradaki ayrımın amacı işin, ücret karşılığı yapılan bir çalışma olduğunu vurgulamaktır (Kapız, 2001).

İnsan için büyük önem taşıyan iş, yaşamın en merkezi alanlarından birisidir. Zira ekonomik ve sosyal yaşam iş olmaksızın düşünülemez (Ören ve Yüksel, 2012:39). İş, bireyin sadece bir geçim aracı değil, zihinsel faaliyetlerini ve bedensel ihtiyaçlarını karşılayan önemli bir etkinliktir. İster bedensel ister zihinsel veya hem bedensel hem zihinsel olsun işletmelerdeki mal ve hizmet üretiminde gösterilen her türlü çabayı ifade eder (Özgüven, 2003:3).

Bireyin çalışmak ve bunun karşılığı olarak bir gelir elde etmek istemesinin temelinde öncelikle geçim kaygısı yer alır. Ancak birey açısından işe yüklenen yeni anlamlar ve işlevler yalnızca fiziksel yaşamı devam ettirmeye ve gelir elde etmeye yönelik değil, topluma yararlı olmak, başarılı olmak gibi sosyal ve toplumsal ihtiyaçların yanında psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamaya yöneliktir. Bunun sonucu

olarak işin anlamı ve işlevi birey ve onun ailesi açısından önemli bir hal almıştır (Kapız, 2001; Aytaç, 2005:14).

İş, bireyin yaşamını sürdürmek için gelir elde etme özelliği ile “ekonomik”, bir kimlik ve statü sağlaması, bireyin kişiliğinin gelişiminde ve sosyal ilişkilerinin geliştirilmesinde rol oynaması ile “toplumsal” ve bireyin yaşam düzenini sağlaması, amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olması, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılaması ile de “psiko-sosyal” anlamı ile bireyin yaşamındaki en önemli aktivitelerinden biri olarak da kabul edilmektedir (Kapız, 2001; Aytaç ve Keser, 2002).

Gorz çalışma olarak adlandırılan şeyin aslında modernliğin icadı olduğunu söylemektedir (Lordoğlu vd., 1999:5). Tarım toplumundan önceki aşama olan avcılık ve toplayıcılık toplumunda üretim, sadece temel ihtiyaçların karşılanması amacıyla yapılırken tarıma dayanan geleneksel toplumda üretim, evlerde el tezgahlarında yapılmış, endüstri devrinde ise fabrikalara taşınmıştır (Kapız, 2001; Özkul, 2002). Üretimde makinelerin kullanılması ile beraber küçük zanaat üretimi, tezgahlar ve atölyeler, yerlerini fabrikalara bırakmıştır. Yani makine, üretimde insan ve doğal enerjilerin yerini almıştır (Tezgel, 2013:9). Buna bağlı olarak, daha önce kendi işinde ücretsiz çalışan bireyler, fabrikalarda belirli esaslara göre düzenlenmiş modern anlamda işle tanışmıştır. Modern anlamda iş, işgücünün belirlenen bir ücret karşılığı, belli bir işverene, işveren tarafından konulmuş olan çalışma kuralları içerisinde, emeğini sunması ya da kiralaması şeklinde ortaya çıkmıştır (Kapız, 2001).

Sanayileşme süreci toplumsal refahı artırmış olmakla beraber sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak insan hayatı ve çevre için bir takım tehlike ve riskleri de beraberinde getirmiştir. Çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik olan tehlike ve riskler ilk başlarda önemsenmemiş, ancak iş verimliliğini ve işletmeyi tehlikeye düşürmeye başlayınca önem kazanmıştır (Geçer, 2004:7). Üretim teknolojilerinde ve örgütlenme modellerinde yaşanan değişim, yalnızca çalışma ilişkilerini değiştirmekle kalmamış aynı zamanda çalışma ortamlarında karşılaşılan geleneksel sağlık ve güvenlik sorunlarına yeni ve farklı sorunların eklenmesine de neden olmuştur (Fırat, 2008:1).

2.1.2. Yaşam Hakkı

Biyolojik ve toplumsal bir varlık olan insan, bütün canlılar gibi yaşamının devamını sağlayan bir organizmaya yani canlı bir bedene sahiptir (Çiftçioğlu, 2012:138). Bireyin sahip olduğu bir kişiliği vardır ve bu kişilik, insani ve de hukuki yönden değer taşır (Savcı, 1980:1).

Yaşam hakkı, insanın varlığının ve fiziki devamlılığının ilk koşulu olan en temel hakkıdır (Kaboglu, 2002:270). Yaşam hakkı ile ilgili söylenebilecek ilk şey onun kutsal ve vazgeçilmez olduğudur. Yaşam hakkı insanla ilgili her şeyin başlangıç noktasıdır. Bu sebeple yaşam hakkı, kişinin doğal olarak sahip olduğu ilk hak olarak kabul edilmektedir (Çuçen, 2011:78).

Diğer bütün hakların kullanımı ve varlığı en temel hak olan yaşam hakkına bağlıdır. Dünyanın neresinde yaşarsa yaşasın yaşı, cinsiyeti, ırkı, soyu ve mesleği fark etmeksizin yaşayan her insanın hayatı kutsaldır ve herkesin hayat hakkı en yüksek seviyede güvence altına alınmalıdır (Alper, 1992:83). Savcı'ya göre yaşam hakkı; önce insanın fiziksel, biyolojik ve psikolojik varlığının sağlıklı şekilde devam ettirilebilmesi için gerekli olan sağlık ve bütünlük içinde dünyaya gelebilmesi, sonra insanın varlığını moral ve entelektüel gelişim olanaklarına sahip olarak sürdürülebilmesi ve böylece fiziksel, biyolojik, psikolojik, moral ve entelektüel bütünlüğünü kazanmış insan varlığının hukuksal bir kişi olarak toplum yararına dahi olsa, doğal sınırlamalar dışında yok edilmemesi olarak tanımlanmıştır (Savcı, 1980:14).

Ulusal ve uluslararası belgelerde tanımlanmayan yaşam hakkı, özü itibariyle doğal hukuk okulunun tanıdığı, ancak pozitif hukukun güvence altına aldığı bir haktır (Çiftçioğlu, 2012:139).

10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi insanın "insan olarak doğmaktan gelen, vazgeçilemez ve devredilemez" olarak nitelenen haklarını tanımlamıştır. Bildirgenin 3. maddesinde "Yaşamak, hürriyet ve kişi emniyeti her ferдин hakkıdır" denilerek diğer bütün hakların kaynağını ve temelini oluşturan kişinin yaşam hakkı, kişi özgürlüğü ve güvenliği düzenlenmiştir. Ancak Oğuz'a göre Bildirgede söz edilen yaşam ile, yalnızca canlılıktan

ibaret bir yaşam değil; insanın bedensel ve ruhsal bütünlüğünün korunduğu bir yaşam vurgulanmaktadır (Ünal, 1994:58-59; UNICEF, t.y.; Oğuz, 1997:50).

Birçok demokratik ülke Anayasalarında olduğu gibi 1982 Anayasası da yaşama hakkını hukuki olarak güvence altına almıştır. Yaşama hakkı ve sınırlarına ilişkin olarak 1982 Anayasası'nda, "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlığını taşıyan 17. maddenin 1. fıkrasında "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" denilmek suretiyle, yaşama hakkı anayasal güvence altına alınmıştır (Çüçen, 2011:79).

Duman'a göre yaşama hakkı, güvenlik ve özgürlüğü de kapsar. Yaşamına yönelik tehlike ve riskler nedeniyle korku ve kaygı içinde yaşayan kişinin yaşama hakkına tam sahip olduğu düşünülemez (Duman, 1997:116).

Yaşama hakkının güvence altına alınmadığı bir yerde, hiçbir ekonomik, sosyal ve ahlaki gelişmeden söz etmek mümkün değildir. Tabi ki burada sözü edilen güvenli bir şekilde yaşama hakkı; insanın beden bütünlüğü içinde var olması, varlığını sürdürmesi, doğal bir ölümden ya da kazadan başka bir yolla beden bütünlüğünden, tamamen ya da kısmen yoksun kalmaması anlayışıdır. Yani yaşama hakkı, sadece kişinin hayatını sona erdiren değil, beden bütünlüğünü kısmi olarak yok eden fiilleri de kapsamaktadır (Savcı, 1978:2).

Günümüzün özgürlük anlayışına göre yaşama hakkının temel hak olduğunu kabul etmek ve bununla yetinmek yeterli değildir. Yaşama hakkı sosyal haklarla desteklemedikçe, mesela sağlık hakkı ile bütünleştirmedikçe, yaşama hakkının tam anlamıyla sağlandığını söyleyemeyiz (Bayraktar, 1972).

2.1.3. Sağlık Kavramı

Sağlık kavramının sözlük anlamı, vücudun hasta olmaması durumu, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet, sağ, canlı, diri olma durumu şeklinde ifade edilmektedir. (Türk Dil Kurumu).

Tüm milletlerin mümkün olan en yüksek sağlık düzeyine ulaşmasını amaç edinen Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık, sadece hastalık veya sakatlık halinin olmaması değil, aynı zamanda ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik hali

olarak tanımlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü Anayasası sağlığın; ırk, din, politik inanç, ekonomik ve sosyal koşulların ayrımı gözetmeksizin her insanın doğuştan kazandığı temel haklarından biri olduğunu vurgulamaktadır (WHO, t.y.). Dünya Sağlık Örgütü Anayasasında bahsedilen bu tanım erişilmesi zor bir hedef sunmakta ve bu hedefe ulaşmada bireyin yaşadığı çevre ile çalıştığı ortam büyük önem arz etmektedir (Demircioğlu, 1997:193).

Hiçbir ön koşula bağlı olmadan sahip olunan bu hak, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 25. maddesinde “Sağlık Hakkı”, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin bir devamı ve onu detaylandıran bir belge niteliğinde olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 12. maddesinde “Sağlık Standardı Hakkı”, 1965’te yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartının 11. maddesinde “Sağlığın Korunması Hakkı” ve Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesinin 35. maddesinde ise “Sağlık Hizmetleri” başlığı altında tanımlanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 56. maddesine göre ise “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir” (1982 Anayasası, md. 56).

Sağlık, bireyleri ve onların ailelerini yakından ilgilendirdiği gibi toplumları ve yaşadıkları ülkeleri ekonomik ve sosyal açıdan da yakından ilgilendirmektedir. Bireyin bedensel ve ruhsal açıdan iyilik halinde bulunması sağlığına etki eden çevre, genetik, yaşam koşulları ve sağlık hizmetlerine ne kadar ulaşabildiğiyle yakından ilgilidir (Tengilimoğlu vd., 2011:69).

Sağlıklı yaşam şartları pek çok sosyo-ekonomik faktörün bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bu faktörlerden bazılarını konut hakkı, beslenme hakkı, su hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı ve çevre hakkı olarak sayabiliriz. Sağlıklı yaşam şartları arasında saydığımız iş sağlığı ve güvenliği de çalışma şartlarının sağlıklı ve güvenli olacak şekilde düzenlenmesi ve bu doğrultuda gerekli önlemlerin alınmasıdır (Arıcı, 1999:51).

İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve iş güvenliği şeklinde iki ayrı kavramdan meydana gelmiştir. Ancak esas itibarıyla bu iki kavram birbirinin bütünleyicisidir. İş sağlığı, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları gibi mesleki risklere karşı korunması ve tedavisi ile ilgili tıbbi boyut taşırken; iş güvenliği, çalışma yaşamındaki

sağlığa etki eden faktörlerin tespit edilmesi, ölçülmesi ve iş kazalarını önlemek için risklerin kontrol altına alınması gibi teknik konuları içermektedir. Nihayetinde her iki kavramda çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasını amaçlamaktadır. Ancak iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını ayrı ayrı değerlendirmek sorun tespiti ve alınacak tedbirler noktasında büyük faydalar sağlayacaktır (Kılıkış, 2016:6; Tanır ve Ural, 2011:81).

2.1.4. İş Sağlığı Kavramı

Toplumun sağlığına yönelik olarak yapılan çalışmalar arasında en önemli ve vazgeçilmez olanlarından birisi çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesidir (Gökpınar, 2004:18). Çalışma ortamında mevcut olan sağlığı etkilemesi muhtemel risk faktörlerinden çalışanın sağlığının korunmasını konu edinen bütün çalışmalar iş sağlığı kavramının konusunu oluşturmaktadır (Arıcı, 1999:49).

İş sağlığı, çalışanın çalışma ortamı ile kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek tehlikelerin ortadan kaldırıldığı veya en aza indirildiği bir çalışma ortamında, huzurlu olarak çalışabilmesini amaçlayan çabalardır (Demircioğlu ve Centel, 2003:154).

İş sağlığı, yalnızca bedensel olarak sağlıklı olunması hali değildir. Bedenen sağlıklı olmanın yanında, çalışanın ruh sağlığının da korunması anlamındadır (Arıcı, 1999:49). Bireyin ruhsal yönden sağlıklı olması; ailesi ve yakın çevresiyle birlikte yaşamını devam ettirdiği toplum, yaptığı iş ya da görevinden dolayı yoğun ilişki içerisinde bulunduğu iş ortamında ki ilişkiler ağının denge, uyum ve doyum içinde olması olarak tanımlanmaktadır. Doğum öncesinden bireysel ve ailesel özelliklere, hayatta karşılaştığı zorluklardan, beslenme ve barınma şartlarına, ekonomik durumdan eğitime kadar pek çok etkenin yanında iş yaşamı da bireyin ruh sağlığını belirleyici özellik taşır. Çalışma hayatında yapılan iş, bireylerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilerken ruhsal problemler de çalışma hayatında pek çok soruna yol açabilmektedir. 2010 yılında Meslek Hastalıkları listesinde revizyon yapan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ruh sağlığı sorunlarını da meslek hastalıkları listesine dahil etmiş ve bu hastalıkları meslek hastalığı olarak kabul etmiştir (Kuzu, 2014:3).

En geniş anlamda iş sağlığı kavramı, çalışanın sağlığının korunması için yapılan bütün faaliyetleri ifade etmektedir. Endüstrileşmeyle ortaya çıkan ve çalışanların toplam nüfus içerisinde artması ve örgütlü hale gelmeleriyle giderek önemi artan iş sağlığı, iş kazalarının, yaralanmaların ve hastalıkların ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesini amaçlamaktadır (Demirbilek, 2005:10).

1950 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ortak komitesi tarafından yapılan iş sağlığı tanımını 1995 yılında gözden geçirerek şöyle tanımlamıştır. İş sağlığı, hangi işi yapıyor olurlarsa olsunlar tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst seviyeye çıkartılmasını ve burada tutulmasını, çalışma koşullarının sebep olduğu sağlık problemlerinin önlenmesini, çalışanların yaptıkları işle ilgili sağlığa zararlı risklerden korunmasını, fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun iş ortamlarında çalıştırılmalarını, hasılı insanın işe ve işin de insana uygun hale getirilmesini hedefler (Allı, 2001:26).

ILO tarafından hazırlanan 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmede iş sağlığı, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar şeklinde tanımlanmıştır (ILO, t.y.).

2.1.5. İş Güvenliği Kavramı

İnsanlar doğumdan ölüme kadar hayatları boyunca bir takım ihtiyaçlarını karşılamak zorundadırlar. Maslow'a göre kişiliğin oluşumu için gerekli olan ihtiyaçların ilki fizyolojik ihtiyaçlardır. İnsanoğlu en temel ihtiyacı olan yeme, içme, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışma hayatına girer ve hayatını sürdürür. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, fizyolojik ihtiyaçlardan sonra gelen ikinci ihtiyaç güvenlik ihtiyacıdır. Kişi yaşamını devam ettirmek için temel ihtiyaçlarını yerine getirdikten sonra kendini ve geleceğini güvence altına almak ister (Aytaç, 2011:31).

Günlük hayatta sıklıkla kullanılan güvenlik kelimesi genel olarak emniyet içinde olma duygusu ya da tehlikelerden uzak olma anlamlarına gelmektedir (Aytaç, 2011:31). Türk Dil Kurumunun (TDK) Büyük Türkçe Sözlüğüne göre, toplum yaşamında yasal

düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet, devlet olarak örgütlenen bir toplumun düzen ve güvenilirlik içinde bulunması durumu, bütün gerekseme ve isteklerin güven altında bulunması gibi anlamlara gelen güvenlik kelimesi geniş bir kullanım alanına sahiptir. Kullanım yerine göre bireysel, toplumsal, ulusal gibi çeşitli şekillerde kullanılabilir (Türk Dil Kurumu).

İnsanoğlu için güvenlik temel, vazgeçilmez ve sağlanması zorunlu bir ihtiyaçtır. Çalışmamızın konusu olan iş sağlığı ve güvenliği kavramına göre güvenlik, çalışma ortamındaki güvenlik unsurunu ifade etmektedir. İş kazası nedeniyle meydana gelen yaralanma ve ölüm, meslek hastalığı, makine-teçhizat veya mal mülk kaybına ya da zararına neden olabilecek şartlardan uzak olma halidir (Demirbilek, 2005:7).

Çalışma hayatında karşılaşılan ve çözülmesi gereken en önemli sorunlardan biri çalışanların sağlık ve güvenlik içerisinde çalışmalarının sağlanmasıdır. İş güvenliğini, çalışılan ortamların daha güvenli ve daha sağlıklı hale getirilebilmesi için meydana gelebilecek tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek koşullardan sistemli ve programlı bir şekilde arındırılması olarak tanımlayabiliriz. İş güvenliği, teknik özellikli risklere karşı çalışanların korunmasını ifade eden bir anlama sahiptir (Arıcı, 1999:50).

İş güvenliği, işyerlerinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için hukuk, mühendislik bilimleri, tıp bilimleri, ergonomi, istatistik, matematik, ekonomi, sosyal politika, psikoloji, sosyoloji, davranış bilimleri gibi disiplinlerden faydalanarak çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları için yapılan sistemli ve bilimsel tabanlı çalışmaların tümüdür (Dizdar, 2008:90).

Öncelikli hedefi insanın korunması olan iş güvenliği, çalışma ortamındaki makine, hammadde, bina ve tesisler gibi diğer unsurların da zarar görmesinin engellenmesiyle yakından ilgilidir (Demircioğlu ve Centel, 2003:155).

Süzek'e göre iş güvenliği; iş yerlerinde işin yapılmasıyla ortaya çıkan tehlikelerden, gerçekleşme olasılığı olan kazalardan, sağlığı risk altına sokabilecek durumlardan korunmak ve daha uygun bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan çalışmalar, alınan ve alınması gereken önlemlerdir (Süzek, 1985:14).

Centel iş güvenliğinin hukuki yönünü işin gerçekleştirilmesi esnasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi hususunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülüklerle ilgili hukuk kurallarının tamamı olarak ifade etmektedir (Centel, 1992:58).

Balkır'a göre iş güvenliği, iş yerlerinde işin yapılması ile ortaya çıkan tehlikelerden, işletme içerisinde veya işletme dışarısında meydana gelen endüstriyel kirlenmeden dolayı, çalışanların bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi tedbirleri sağlamaya yönelik olarak yapılan sistemli çalışmalardır (Balkır, 2012:59).

Akpınar'a göre ise iş güvenliği, çalışanların çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların bütünüdür ifade eden, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan bir bilim dalıdır (Akpınar, 2014:37).

İş güvenliği dar anlamda, işin yapılması esnasında meydana gelebilecek tehlike ve risklere karşı çalışanın yaşamının ve sağlığının korunması faaliyetleri olarak tanımlanabilirken; geniş anlamda ise, çalışan ve çalışma ortamıyla sınırlı olmaksızın işletmede gerçekleştirilen faaliyetlerden etkilenen tüm insanların güvenliğini ilgilendiren tehlike ve riskler ile bunların oluşmasına etki eden faktörlerin ortadan kaldırılması veya azaltılması çalışmaları olarak tanımlanabilir. En geniş anlamda ise iş güvenliği, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle devletin çalışma ilişkisini işçinin yararına kurması ve geliştirmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesi demektir. Sosyal devlet ilkesi ve işçiyi koruma düşüncesi en geniş anlamda iş güvenliğinin dayanağını oluşturur (Kılıkış, 2016:7. Balkır, 2012:59).

2.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği; iş güvenliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği, mesleki sağlık ve güvenlik, teknik emniyet, teknik konfor, iş hijyeni gibi farklı şekillerde isimlendirilebilmektedir.

2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununun yayımlanmasıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı yerine kullanılmaya başlanan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, tehlikelerin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına ilave olarak risklerin öngörülerek değerlendirilmesi

ve bu riskleri ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek amacıyla yapılacak çalışmalarını kapsamaktadır. Evrensel anlamda iş sağlığı ve güvenliği tehlike ortaya çıkmadan, meydana gelebilecek tehlike ve risklerin öngörülerek bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını yapan önleyici bir yaklaşımdır (Özkılıç, 2005:8).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların, çalışma ortamında, işin yapılması sırasında fiziksel çevre şartları nedeniyle karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması olarak tanımlanabilir (Süzek, 1985:8). Bir diğer tanıma göre iş sağlığı ve güvenliği, yapılan işten, çalışma ortamından ve kullanılan araç ve gereçlerden meydana gelmesi muhtemel tehlike ve risklerden arındırılmış, çalışanın güvenli bir iş ortamında fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden sağlıklı olmasını ifade eder (Kılıç, 2006:19).

Başka bir tanım iş sağlığı ve güvenliğinin sistemli ve bilimsel bir çalışma olduğuna vurgu yaparak şöyle tanımlamaktadır; işin yapılması esnasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır (Seyyar, 2004). Özdemir ise tanıma çalışanların eğitimi, gözetim ve denetimini de ekleyerek iş sağlığı ve güvenliğini; iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek üzere, iş yerinde alınması gerekli önlemler bütünü ile çalışanları eğiterek, gözetim ve denetim görevini yapmaktır şeklinde tanımlamıştır (Özdemir, 2004:22).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaşam ve vücut bütünlüklerine yönelik çalışma ortamında karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi konusunda işverene, işçiye ve devlete verdiği hukuki, tıbbi ve teknik yükümlülükler ile iş kazası ve meslek hastalıkları gibi çalışma hayatının getirdiği mesleki risklerin önlenmesini ve azaltılmasını ifade etmektedir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016:332).

Bingöl'e göre iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önleyecek her türlü tedbiri almak suretiyle çalışanların sağlığını korumak ve sağlık durumlarının bozulmasına sebep olacak her türlü tehlikeyi ortadan kaldırmaktır. Bunu sağlamak için de iş güvenliğinin caydırıcı kanunlarla donatılmış kamu düzeni kurallarıyla sağlanması, iş güvenliği konusunda uzman kuruluşların kurulması, teknik,

tıbbi araştırmalar ve istatıksel çalışmalar yapılması, eğitimci ve uygulamaya yönelik yönetmelikler hazırlanıp uygulanması gerekmektedir (Bingöl, 2010: 610).

ILO ise iş sağlığı ve güvenliğini; tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en st düzeye ulaştırmak, bu düzeyde devam ettirmek, çalışanların çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, çalışanları çalışmaları esnasında sağlığa aykırı etmenlerden, oluşan tehlikelerden korumak, fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarını sürdürmek, işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamaktır şeklinde tanımlamaktadır (Allı, 2001:26).

2.2. İş SAğLIğI VE GüVENLİğİNİN TARİHSEL GELİşİMİ

Çalışma tarihinde çalışanı korumaya yönelik önlemlerin alınması insanlık tarihi kadar eskidir. Toprağın işlenmesi, madenin bulunması ve madencilik tekniklerinin geliştirilmesi, ateşin bulunması, buhar gücünden yararlanılmaya başlanması, Sanayi Devrimi, kimyasalların kullanılmaya başlaması gibi aşamalardan geçen üretim süreçleri içerisinde çalışanlar, her daim çeşitli tehlike ve risklerle karşı karşıya kalmışlardır. Üretim teknik ve aralarındaki değişim ve dönüşümlerle birlikte çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarında artışlar yaşanmış ve konu zamanla önem kazanmaya başlamıştır. Çalışma hayatındaki gelişmelerin ortaya çıkardığı sorunların zm amacıyla yapılan çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliğinin gelişiminin de temel unsuru olmuştur (Demircioğlu, 2003:154; Yiğit, 2012:5).

Çalışma tarihinde yaşanan bu değişimler dünyanın her yerinde aynı zaman dilimleri içerisinde yaşanmamıştır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi incelenirken önce dünyada yaşanan gelişmeler ele alınacak, daha sonra ise ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi incelenecektir.

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

İş güvenliğiyle ilgili ilk yazılı kaynaklardan en bilineni Fransa'da bir müzede bulunan ve tarihteki ilk yazılı kanunlar olarak bilinen Hammurabi Kanunlarıdır. M.Ö.2000'li yıllarda Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi tarafından hazırlanan bu yazılı kanunlarda yer alan bazı maddeler iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk hükümler olarak değerlendirilebilir. Bu kanunda işverenler, yapılan işin olumsuz

sonuçlarından sorumlu tutulmuşlar ve çok ağır şekilde cezalandırılmışlardır (Halis, 2000:38).

M.Ö 1500'lerden günümüze kadar ayakta kalan Mısır Piramitlerinin inşaatı sırasında, mimar-mühendis olarak çalışan, aynı zamanda hekim ve rahip olan İmphotep piramitlerin yapılışı sırasında birçok insanın meydana gelen kazalar sonucu öldüğünü ve piramit yapımında çalışanlarda bel incinmesinin sıklıkla görüldüğüne işaret etmiştir. Bunun sonucunda Eski Mısırlıların inşaat işlerinin aksamaması ve yeterli iş gücünün sağlanabilmesi için inşaat alanı içerisinde ve dışarısında tıbbi servisler kurdukları bilinmektedir (Bilir, 2016:3).

Günümüzdeki anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği olarak değerlendirilebilecek çalışmalara ise ilk olarak eski Roma'da rastlanmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok bilim insanı önemli çalışmalarda bulunmuş ve öneriler sunmuştur. M.Ö. 484-425 yılları arasında yaşayan ünlü tarihçi Herodot beslenme ile çalışma arasında ilişki kurarak çalışanların verimli olabilmeleri için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğini ileri sürerek ilk kez iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır. Hipokrat'ın yazdığı düşünülen kitapta ise ilk defa meslek hastalıklarından söz edilmiş ve kurşunun zararlı etkilerinden bahsedilmiştir. Hipokrat kurşun koliğini tanımlayarak kurşunun yol açtığı saplanıcı biçimdeki karın ağrısından bahsetmiş, kurşunun halsizlik, kabızlık, felç ve görme bozukluklarına etkisini açık bir şekilde ortaya koymuştur. Platon'un bazı zanaatkarların yaptıkları işlerde çalışma pozisyonlarından ileri gelen vücut görünüm bozukluklarından söz ettiği bilinmektedir. Aristo ise sporcuları izleyerek onların beslenmeleriyle ilgilenmiş gladyatörler için özel diyet tarifleri hazırlamıştır. Koşucuların hastalıklarını içeren çalışmalar yapmıştır (Fişek, 1984:79-80; Berk vd., 2011:12; MMO, 2014:6; Kılış, 2016:30).

Zehir bilimi olarak bilinen toksikoloji Roma İmparatorluğu zamanında son derece ilerlemiş, birçok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidinin sülfid tuzları bulunmuştur. Dioscorides zehirleri bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı zehirler şeklinde üçe ayırmış ve yaptığı bu ayırım yüzyıllarca kullanılmıştır. M.Ö.200'lü yıllarda kurşun koliği ve kurşun anemisini inceleyerek özelliklerini belirleyen Nicander, Hipokrates'in yapmış olduğu çalışmaları bir adım ileri taşımıştır. Pliny, tozlu yerlerde çalışanlarda öksürük, nefes darlığı gibi belirtilerin görüldüğünü belirleyerek tozlu

yerlerde çalışmanın risklerine işaret ederek çalışma ortamında bulunan tozlardan korunmak için çalışanların günümüzün maskeleri gibi başlarına torba geçirmelerini teklif etmiştir. Juvenal ise demircilerin göz yakınması ve göz hastalıklarının yaptıkları işten kaynaklandığını ve sürekli ayakta kalmalarından dolayı varisler oluşabileceğini öne sürmüştür (Yıldız vd., 2008:21).

İş hekimliği hakkında yazılmış ilk kitap olarak kabul edilen “De Morbis Metallicis” isimli kitabında Paracelsus, madenlerde çalışan insanların çeşitli zehirlenme olayları yaşadığını belirterek çalışanlarda görülen belirtileri tanımlamıştır. Yapılan bu tanımların büyük bir kısmı bugünkü pnömokonyoz meslek hastalığının tanısında kullanılmaktadır. Zehirlerin kimyasal yapısı ile doz ve organizma arasındaki ilişki üzerine çalışmalar yapmıştır. “Bütün maddeler zehirdir. Zehir olmayan hiçbir madde yoktur. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır.” sözleriyle tıp tarihine geçerek modern toksikolojinin başlangıcı sayılmıştır (Kılış, 2016:31; Bilir, 2016:5).

Çalışma yaşamındaki zararlı etkenlere karşı alınan önlemlere ilişkin eldeki en eski bilgiler ikinci yüzyılda Roma çağına dayanmaktadır. Madenciler tozları solumamak için kendilerini çuvala ya da çantaya sokmakta ve ağızlarını kapatmak için deri kullanmaktaydılar. Dünyada ilk mineroloji bilgini olarak bilinen Georgius Agricola, jeoloji, madencilik, metalürji bilgilerini kapsayan “De Re Metalica” isimli kitabında tozu önlemek amacıyla maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş, çalışanlara maske kullanmayı önermiş, iş kazalarının önlenmesi ve iş güvenliğinde bazı yöntemler hakkında önerilerde bulunmuştur. İş ile sağlık arasındaki ilişkinin açık şekilde belirtilmesi ve sorunların saptanarak korunma yöntemlerinin de önerilmesi kitabı iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemli hale getirmiştir (Fişek, 1984:80; MMO, 2014:6).

Uzmanlık alanı epidemiyoloji (toplumsal sağlık olaylarının görülüş sıklığı, dağılımı ve nedenlerini inceleyen bilim dalı) olan ancak meslek hastalıkları konusunda ünlenen ve işçi sağlığının kurucusu olarak bilinen Bernardino Ramazzini 1633-1714 yılları arasında İtalya’da yaşamıştır. Felsefe ve tıp bilimleri eğitimi alan Ramazzini iş sağlığı ve güvenliği alanında çok sayıda çalışma yapmış, bilimsel görüş ve öneriler sunmuştur. Meslek hastalıklarından bahsettiği “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında kimyasal maddeler, tozlu ortamlar, ağır metaller, hatalı duruşlar, şiddetli

hareketler, hastalık yapıcı maddelerden bahsederek hastalık risklerini anlatmıştır. İş veriminin artması için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınması ve çalışanlara uygun işler verilerek çalışanların sağlığının korunması gerektiğini ileri sürmüştür. Çalışma ortamının sıcaklığından, havalandırılmasından bunlar için yapılması gereken önleyici işlemlerden bahsederek korunma yöntemleri üzerinde durmuştur. İş kazasına uğrayan her hastasına ne iş yaptığı ve iş koşulları hakkında ayrıntılı sorular sorarak kişinin karşılaştığı etkenler hakkında bilgi sahibi olmasının yanında iş yerlerini de ayrıntılı olarak gezip incelemelerde bulunmuştur. Yazdığı kitabında, 53 hastalığı ayrıntıları ile tanımlamış ve meslek hastalıklarından korunma yöntemleri, ergonomi, hijyen ve beslenmeye ilişkin bilgilerde vermiştir. Doktor Ramazzini'ye göre sağlığı kaybetmek pahasına elde edilen kazanç, kirlî bir kazançtır. Hastalarını muayene ederken sorduğu “ne iş yapıyorsun?” sorusunun iş hekimliği literatürüne yerleşmesini sağlayan hekim olarak tarihe geçmiştir. Doktor Bernardino Ramazzini'nin yaptığı çalışmalar sayesinde bilimsel sayılabilecek iş hekimliği kavramı ortaya çıkmıştır. İtalya'da ortaya çıkan konunun hızlanarak gelişmesi Sanayi Devrimi sonrası İngiltere'de olmuştur (Gerek, 2006:3; Berk vd., 2011:13; MMO, 2014:7; Bilir, 2016:7).

Buhar makinesinin İngiliz mühendis James Watt tarafından icat edilmesi ile birlikte insan gücünün yerini makine ve buhar gücü almaya başlamıştır. Kömür ocaklarında biriken suların dışarı atılması için kullanılan buhar makinesinin, Sanayi Devriminin simgesi olarak bilinen insan gücüyle çevrilemeyecek büyüklükteki pamuklu dokuma makinelerinde kullanılmaya başlaması ilk fabrika örneklerini ortaya çıkarmıştır.

Sanayi Devriminden önce kendisine ait iş yerlerinde sağlığını riske atmadan çalışan iş görenler, Sanayi Devriminden sonra fabrika ve maden ocaklarında günde 16 ile 18 saat sürelerde düşük ücretler karşılığında, sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma şartları altında, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecek derecede ağır şartlarda çalıştırılmışlardır. Çoğunluğu kadın ve çocuklardan oluşan bu çalışanlar, tecrübesiz ve eğitimsiz olduklarından fabrika üretim sistemindeki hızlı çalışma temposuna, alet ve makinelere uyum sorunu yaşamışlar ve çok sayıda iş kazasına ve ölümlere sebebiyet vermişlerdir (Bilir ve Yıldız, 2014:13-15).

Aile işletmelerinin yerlerini fabrika üretimine bırakmasıyla işgücü ihtiyacı hızla artmış, buna bağlı olarak kırsaldan şehirlere göçler yaşanmaya başlamış ve fabrikaların etrafında biriken büyük işçi kitleleri barınma, yetersiz beslenme, aşırı yorgunluk, sağlıksız çalışma ortamları gibi nedenlerle salgın hastalıklara yakalanmaya ve hayatlarını kaybetmeye başlamışlardır. Fabrikasyon üretimin başlaması ile küçük sanat hayatının usta ve kalfaları yeni kurulan fabrika sanayisinin vasıfsız veya yarı vasıflı işgücüne dönüşmüşlerdir (Fişek, 1984:82-84; Ayhan, 1986:393).

Sanayi Devrimi ile yaşanan, üretimde makineleşme ve teknolojinin getirdiği hızlı değişim ve dönüşümler sonucu ortaya çıkan sorunlar, çalışma hayatı ve toplumsal yaşam üzerinde huzursuzluklara yol açmıştır. Yaşama ve çalışma şartlarındaki olumsuzlukların giderilmesi isteğiyle çalışanlar tarafından bir takım eylemler yapılmaya başlanmış ve yaygınlaşmıştır. Yaşanan süreçte mevcut değerlerin önemini yitirmesi veya ortadan kalkması, çalışanların korumasız kalması başta çalışanlar olmak üzere toplumun geniş bir kısmında büyük endişe yaratmıştır. Yaşananlar sonucunda 19. yüzyıl başlarında bazı hekimler, politikacılar, teknik elemanlar ve işverenler konuya duyarlılık göstermiş ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönünde çaba göstererek bir takım önerilerde bulunmuşlardır. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan uygulamalar ve alınan önlemler modern anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkmasına yol açmış ve iş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalı olarak gelişmiştir (Gençler, 2007:16).

Bu dönemde çalışma şartlarının düzeltilmesi, çalışma sürelerinin azaltılması, fabrikalarda ve maden ocaklarında çalışan kadınların ve çocukların korunması amacına yönelik yasalar çıkarılması konusunda İngiliz parlamenter Antony Ashly Cooper yoğun emek harcamıştır.

Genç işçilerin çalışma saatleri ve çalışma koşulları hakkında bir rapor hazırlamıştır. Hekim Thomas Percival tarafından hazırlanan bu rapor kendisi de bir işveren ve aynı zamanda parlamenter olan Sir Robert Peel'i harekete geçirmiş ve İngiliz parlamentosunda konuyla ilgili devletin ilk ciddi müdahalesi sayılan bir yasa çıkarmak için girişimlerde bulunarak, 1802 yılında "Çırakların Sağlığı ve Morali" adlı yasanın çıkartılmasını sağlamıştır. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çıkartılan ve ilk olma özelliğini taşıyan bu kanun ile çalışma saati günde 12 saat olarak

sınırlanmış, çocukların gece çalıştırılması yasaklanmış, yılda bir kez yeni elbise verilmesi, işyerlerinin havalandırılması ve yılda iki defa boya badana yapılması zorunlu hale getirilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk önemli yasa olarak 1833 yılında İngiltere’de çıkarılan “Fabrikalar Yasası” kabul edilmektedir. Fabrikalar Yasası ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ilk defa devletin sorumluluk alanına dahil edilerek hukuki bir boyut kazanmıştır. Yasanın yürürlüğe girmesiyle 9 yaşından küçük çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin günde 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmış, fabrika denetimi için müfettiş atanması bir zorunluluk haline getirilmiştir. 1842 yılında çıkarılan bir başka yasa kadınlar ile 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalışmasını yasaklamıştır. 1844 yılında iş yeri hekimlerinin sorumlulukları artırılarak sağlık yönünden tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri hekimlerin görevleri arasında sayılmıştır. 1847 yılında ise çalışma saatlerini 10 saat ile sınırlandıran “On Saat Yasası” çıkartılmıştır (Gerek, 2006:4; Yıldız vd., 2008:21; Yiğit, 2012:5; Bilir ve Yıldız, 2014:17; MMO, 2014:7).

Sosyal sorunlara karşı bireysel girişimleri ile çözümler arayan ütopyik sosyalist Robert Owen, İskoçya’daki fabrikasında on yaşından küçük işçi çalıştırmayarak, çalışma saatlerini azaltarak, gençlere ve yetişkinlere yönelik ayrı eğitim programları hazırlayarak çalışanlarının yaşam standartlarını yükseltmeyi ve onlara çağının çok önünde haklar tanımayı denemiş, çalışma yaşamındaki olumsuzluklara bireysel olarak çözümler aramış ve bu arayışlarıyla iş güvenliğini ilk kez iş yerine getiren işveren olarak tarihin sayfalarında yerini almıştır (Gençler, 2007:16; Fişek, 2014:141).

Sanayi Devrimindeki gelişmelere paralel bir biçimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili İsviçre’de 1840, Fransa’da 1841, Almanya’da 1849 yılında kanunlar çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Avrupa’da bu gelişmeler yaşanırken Amerika’da Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan olumsuz çalışma şartlarının ortadan kaldırılması için eyalet hükümetleri yetkilendirilmiştir. Massachusetts eyaleti iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında öncü olmuş ve 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili bir yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında ise 10 yaşından küçük çocukların fabrikalarda çalıştırılmalarını yasaklayan bir kanun çıkarılmış ve kanunun uygulamasını sağlayacak bir denetim örgütü

kurulmuştur. Ayrıca iş istatistiklerini toplamakla görevli bir de büro kurulmuştur (MMO, 2014:8).

Sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte çalışma koşullarından en fazla etkilenen ücretli kesim olmuştur. Çocuk ve kadın çalışanlar, uzun çalışma saatleri, ağır ve tehlikeli çalışma koşulları gibi olumsuz gelişmeler karşısında işçi örgütlenmeleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu örgütler işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Uzun mücadeleler sonrası devlet sosyal güvenlik alanlarında daha fazla etkin olmak zorunda kalmıştır. Çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Sanayileşme ile birlikte çeşitli alanlarda pek çok yeni üretim yerleri faaliyete geçmiş, ücretli çalışan sayısı hızla artmıştır. Çalışan sayısında yaşanan bu hızlı artış işçi sınıfının korunması için hukuki düzenleme ihtiyacını doğurmuştur. Çalışanların korunması konusunda yaşanan gelişmeler hızla yayılarak uluslararası alanda da etkili olmuş ve bu gelişmelere bağlı olarak uluslararası örgütler kurulmaya başlamıştır (Bedir vd., t.y.:119-120).

1919 yılında imzalanan Versay Barış antlaşması ile Milletler Cemiyetine bağlı olarak Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur. 1946 yılında Birleşmiş Milletlerin uzman kuruluşu haline gelen ILO hazırladığı tavsiye kararları ve sözleşmeler ile çalışma hayatı ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları belirlemektedir. Sözleşmeler, onaylayan ülkeler için çok taraflı uluslararası antlaşmalar gibi ülkeleri bağlayıcı nitelik taşır ve sözleşmeden doğan yükümlülükleri ve bu konulardaki denetimi kabul etmiş sayılır (Gençler, 2007:17; Limon, 2012:215).

2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ülkemizdeki Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayi Devrimi öncesinde nüfusun büyük bir kesimi tarımda çalışmaktaydı. Tarımsal faaliyetlerin yanı sıra küçük zanaat ve atölye üretimine dayalı iş yerleri bulunmaktaydı. Sanayi Devrimiyle birlikte Avrupa fabrika türü üretime geçmiş olmasına rağmen Osmanlı Devletinde sanayi küçük el sanatları ve atölyelerden öteye geçememiştir. Bu nedenle ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmeler daha geç tarihlerde başlamıştır (Çelik, 2003:5).

II. Mahmut döneminde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde yapılan buharlı gemi imalatı Osmanlı sanayileşmesinin başlangıcı sayılabilir. Osmanlı Devletinde

sanayi kuruluşlarının gelişmeye başlaması Tanzimat ve sonrasında başlamıştır. Askeri amaçlı üretimlerle birlikte kömür ocakları ve madenler, demiryolu yapımı, tütün işletmelerinin açılması ile devam eden sanayileşme sürecinde çalışma şartları ağır, çalışma süreleri ise günde on altı saate kadar çıkmaktaydı. Belirli ve sınırlı alanlarda gelişme gösteren sanayi kuruluşlarının kömür madenine duydukları ihtiyacın artmasıyla kömür madenleri önemli bir kaynak haline gelmişti (Arıcı, 1999:34-35).

Ereğli Kömür İşletmelerinin Osmanlı Sanayinde önemli bir yeri vardır. Ancak kömür madenlerinde ağır çalışma koşullarının varlığı ve çalışanların akciğer hastalıklarına yakalanmaları üretimin azalmasına neden olmuştur. 1865 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk kanuni belge olması açısından önem taşıyan Dilaver Paşa Nizamnamesi hazırlanmıştır. Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan tüzük 100 maddeden oluşmaktaydı. Üretimi artırmak amacıyla çıkartılan bu tüzükte çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler yanında madende bir hekiminin bulundurulması, işçilere ait dinlenme ve barınma yerleri, tatil zamanları ve çalışma saatlerine ilişkin hükümler yer almıştır. Ancak Padişah tarafından onaylanmaması nedeniyle tüzük yürürlüğe girmemiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesi çalışanların sağlığından çok üretimle ilgilenmiş üretimin aksamaması önemsenmiştir. Mesela Nizamnameye göre hastalığı hafif olan çalışanlar mahallindeki hekime tedavi ettirilecek, eğer hastalık ağır ise köyüne gönderilecektir (Gerek, 2006:6; Makal vd., 2012:102).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ikinci önemli kanuni belge 1869 yılında çıkartılan Maadin Nizamnamesidir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok düzenlemenin yer aldığı Nizamnamenin 64. maddesi işverenin iş kazasının meydana gelmesini önlemek için gerekli önleyici tedbirleri almasını, 65. maddesi meydana gelen iş kazalarının bildirimini yapılmasını ve işverenin sorumluluğunu, 66. maddesi havzada her işverene hekim çalıştırma ve gerekli ilaçları bulundurma zorunluluğu getirmekteydi. Nizamnamenin 67. maddesi ise kazaya uğrayanlara veya ailelerine işverenlerce mahkemenin hükmedeceği tazminatın ödenmesi hükmünü getirmiştir. Kaza, işverenin kötü yönetimi, denetim veya gereken önlemleri kanunlara uygun şekilde yerine getirmemesinden kaynaklanmış ise işveren ilave 5 altından 20 altına kadar fazla tazminat ödeyecektir (Ayhan, 1986:399; Fişek, 1984:140; Gençler, 2007:17).

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik getirdiği hükümlerle Dilaver Paşa Nizamnamesine göre daha kapsamlı bir düzenleme olan Maadin Nizamnamesi işverenler tarafından uygulanmamıştır ve hükümleri hayata geçirilememiştir (Fişek, 1984:142; Ayhan, 1986:399).

1921 yılında Milli Mücadelenin en yoğun olarak yaşandığı dönemde çalışma hayatına yönelik iki kanun çıkarılmıştır. Kömür retiminde aksamalar yaşanmaması amacıyla çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarını sağlamak ve verimliliği artırmak düşüncesiyle çıkarılan bu yasalar ülkemizdeki ilk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları olarak kabul edilebilir (Ocaktan, 2013:76).

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik olarak çıkartılan bu kanunlardan ilki 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Olarak Fruhtuna Dair Kanundur. Kanunla bir Amele Birliği Sandığının kurulması ile elverişli olmadığı için kullanılmayan ve maden ocakları etrafında bırakılan kömür tozlarının satılarak, satıştan elde edilen gelirle çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması bu sayede Amele Birliği Sandığının işçilere yönelik faaliyetlerinin artırılması amaçlanmıştır. Ancak kanunda sözü edilen tozlar biriktirilememiş düzenlemeden beklenen fayda sağlanamamıştır (Makal, 1999:334).

Çıkarılan ikinci kanun ise 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanundur. Bu yasa ile çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemelerin yanında kömür havzalarında çalışan kömür işçilerinin sağlık sorunlarına yönelik hükümler yer almış, sağlık ve güvenlik tedbirlerine riayet etmeyen işletmelere cezai yaptırım uygulanması hükümleri getirilmiştir. 151 sayılı kanuna göre; işverenler havzada çalışanların yatıp kalkması için koğuşlar yapacak, yeme içme ve yıkanmak için hamam imkanı sağlayacaktır. Madende çalışmaya başlama yaşı 18 olarak belirlenmiş, zorla alıştırma ve angarya yasaklanmıştır. İşveren kazaya uğrayan yahut hastalanan işçiyi tedavi ettirmek amacıyla iş yerinde hekim çalıştıracak, revir oluşturacak ve gerekli ilaçları bulunduracaktır. Kanunla iş kazası sonucu yaralanma ve ölüm sonucu tazminat davası açabilme yolu açılmıştır. İşveren gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuş, meydana gelen kaza işverenin kusuru nedeniyle meydana gelmişse 5000 liraya kadar para cezası

öngörölmüştür. Günlük çalışma süresi sekiz saatle sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma ise tarafların isteğine bırakılmıştır. Kanunun getirdiği bir başka önemli hüküm asgari ücretin belirlenmesidir. İşçi, işveren ve devlet üçlüsü bir araya gelerek asgari ücreti belirleyecektir. Ayrıca işveren yeni işçilerin eğitiminden de sorumlu olacaktır (Fişek, 1984:182-183; Talas, 1997:458; Arıcı, 1999:41-42).

Ülkenin ihtiyacı olan kömür üretiminde ortaya çıkabilecek aksaklıkları engellemek için çıkarılan bu yasanın aslında nitelikli bir iş sağlığı ve güvenliği çalışması olduğu söylenebilir (Gerek, 2006:6).

151 sayılı yasa ile işçilerin ve işverenlerin zorunlu katılımları ile İhtiyat ve Teavün adıyla yardım sandığı kurulmuş, hastalık ve iş kazalarında ihtiyaç duyulan yardımların yapılması sağlanmıştır (Şenocak, 2009:426). Teavün sandıkları vasıtasıyla çalışanlara hastalık, iş göremezlik ve yaşlılıklarında gelir bağlanması düşünülmüş olması sosyal güvenlik açısından sosyal sigortalara doğru atılmış ilk adımdır (Talas, 1997:458).

114 ve 151 sayılı kanunlar mecliste görüşülürken işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyecek genel bir iş kanununun hazırlanması tartışılmışsa da bu fikrin bir yasaya dönüşmesi uzun yıllar sonra gerçekleşmiştir (Güzel, 1986:176).

1923 yılında Cumhuriyetin ilanından önce toplanan İzmir İktisat Kongresinde, günlük çalışma süresinin sekiz saate indirilmesi, gece çalışmalarına çift ücret ödenmesi, maden ocaklarında çalışma süresinin altı saatle sınırlandırılması, 18 yaşın altında ve kadınların çalıştırılmaması, kadınlara doğum ve aybaşı izni verilmesi, asgari ücretin belirlenmesi, haftada bir gün istirahat izni, hasta işçilere üç aya kadar izin verilmesi, on iki yaşından küçük işçilerin çalıştırılmalarının yasaklanması, hastalık nedeniyle çalışamayan işçilere gündeliklerinin ödenmesi, kaza ve hayat sigortasının kurulması, sendika hakkının tanınması, iş kazası durumunda iş yeri tarafından hayatlarının garanti edilmesi gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğini de ilgilendiren önerilerin yer aldığı 34 maddelik İşçi Grubunun İktisat Esasları kabul edildi. Bu önerilerden bazıları daha sonraları çıkartılacak olan yasaların da çekirdeğini oluşturmuştur (Koç, t.y:154; Ekin, 1986:40; Bağdadi, 2010:32).

Cumhuriyetin ilanından sonra çıkartılan ilk kanun 2 Ocak 1924 tarih ve 394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu olmuştur. Çalışanların tamamına haftada bir gün tatil hakkı getiren bu yasa işçi sağlığı açısından atılmış önemli bir adımdır (Güzel, 1986:173).

Cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleşmeye başlayan sanayileşmeyle birlikte iş sağlığı ve güvenliğini de ilgilendiren birçok yasal düzenleme yapılmıştır.

1926 yılında yürürlüğe giren 818 Sayılı Borçlar Kanunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli hükümler getirmiştir. Kanunun 332. maddesiyle işverenlerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumlulukları düzenlenmiş ve işverenin gözetme borcu kapsamında iş yerinde iş güvenliğiyle ilgili önlemleri alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. 818 Sayılı Borçlar Kanunu işçiyi koruma düşüncesi ile bir çok hüküm tesis etmiştir (Baybora vd., 2012:8).

1580 Sayılı Belediyeler Kanunu ile belediyeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden iş yerlerini bazı yönlerden denetlemekle görevlendirilmişlerdir. Ayrıca belediyelere iş yerleri çevrelerinde sağlık kontrolü yapma yetkisi tanınmıştır. Belediyeler Kanununun 15. maddesinin 38 ve 76. fıkralarıyla belediyeler genel olarak endüstriyel kuruluş ve fabrikaların elektrik tesisatının, makina ve motor düzenlerinin, kazan, ocak ve bacaların gerek ilk önce gerekse sonradan sürekli olarak teknik muayenelerini yapmak; çevre ve toplumun sağlık, huzur ve malları üzerine zararlı etkisi olup olmadığını incelemek, zararlarını önlemek, iş yerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapmaktan sorumlu tutulmuşlardır (MMO, 2014:12).

1930 yılında yürürlüğe giren 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çalışma hayatımıza işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önemli düzenlemeler getirmiş, iş yerinde sağlık hizmeti bu kanunla başlamış ve halen halk sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında önemli bir yaptırım aracı olarak kullanılmaktadır (Berk vd., 2011:14). Kanunla sanayi kuruluşlarında, kadın ve çocuk çalışanların çalıştırılma koşulları, çalışanların gece vardiyaları, gebe kadınların doğumdan önce ve doğumdan sonraki çalıştırılma şartları düzenlenmiştir. İşverenlerin, işçilerin sağlık durumlarını kontrol etmek için iş yerinde doktor bulundurmaları, hastalanan işçilere tedavi imkanı sağlamaları, iş yerlerinde revir oluşturmaları öngörülmüştür (Güzel ve Okur, 2002:31).

1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği konusunu ayrıntılı ve sistemli olarak düzenleyen ilk kanundur. Cumhuriyetin ilanından sonra çıkartılan ilk İş Kanunu olma özelliğini taşıyan kanunun işçilerin sağlığının korunması ve iş emniyeti başlıklı üçüncü faslında temel iş sağlığı ve güvenliği konularını düzenleyen 9 madde yer almıştır. Kanununun 54. maddesi işverenleri iş yerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri alma ve bu husustaki şartları ve tertibatı bulundurmakla yükümlü tutmuştur. Kanununun yayınlanmasından sonra çıkarılan tüzüklerle uygulamanın yaygınlaşması ve kolaylaştırılması sağlanmıştır (Makal vd., 2012:132-133).

7 Haziran 1945'te Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile çalışma hayatının düzenlenmesi ve çalışanların sosyal güvenliğin sağlanması görevlerini üstlenmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği, Çalışma Bakanlığının kurulması ile birlikte bakanlık düzeyinde ele alınmaya başlamıştır (ÇSGB, 1993:8).

1967 yılında artık çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelen 3008 sayılı İş Yasasının yerine 931 Sayılı yeni İş Yasası çıkartılmış, ancak 931 Sayılı İş Yasası Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulmuştur. Bunun üzerine 1971 yılında 1475 Sayılı İş Yasası çıkartılmıştır. 10 bölümden ve 112 maddeden oluşan 1475 Sayılı İş Yasasının Beşinci Bölümü İşçi Sağlığı ve Güvenliği başlığını taşımaktaydı. 73. madde ile başlayan bölüm 82. maddeyle son bulmakta ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ve müstakil bir kanun bulunmayan Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemekteydi (Makal vd., 2012:211).

2000'li yıllara gelindiğinde hızla gelişen teknolojinin değiştirdiği üretim süreçleri, çalışma hayatında yaşanan gelişmeler ve uluslararası düzenlemelerin etkileri karşısında mevcut kanun çalışma hayatının gereklerini karşılamada yetersiz kalmıştır. Bu durum yeni bir İş Kanunu ihtiyacı doğurmuştur. Avrupa Birliği (AB) ve ILO normları dikkate alınarak hazırlanan ve iş ilişkilerinde önemli değişiklikler getiren 4857 Sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1971 yılından beri yürürlükte olan 1475 Sayılı İş Yasasını yürürlükten kaldırmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2003:42).

AB'nin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili direktiflerinden esinlenilerek hazırlanan ve daha koruyucu ve ayrıntılı hükümler içeren kanunun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliği başlığını taşımakta ve 13 maddeden oluşmaktaydı. İş sağlığı ve güvenliği konusuna yeni bir bakış açısı getiren 4857 sayılı yasa ayrıntılı hükümler içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınması yeterli görülmemiş, yeni yasayla işverenlere eğitim ve denetim yükümlülükleri getirilmiştir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek, eğitim vermek ve denetlemekle yükümlü kılınmıştır. Bu düzenleme AB'nin 91/383 Sayılı Direktifinde yer alan denetleme ve eğitim hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Yine Direktiflere uygun olarak çırak ve stajyerlerde kanun kapsamına dahil edilmiştir. Kanunla işverenlere iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü getirilmiştir.

4857 sayılı yasa ile iş yerlerinde temel iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verilmesi amacıyla iş yeri sağlık ve güvenlik örgütlenmesi tanımlanmıştır. En az elli işçi çalıştıran işverenler, iş yerlerinde sağlık birimi oluşturmak ve bu birimde hekim ve gerektiğinde sağlık personeli bulundurmak zorundadır. Elliden az işçi çalıştıran işverenler için ise böyle bir zorunluluk getirilmemiştir (Bakırcı, 2008:11).

4857 Sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri AB uyum süreci çerçevesinde AB mevzuatı ve ILO Sözleşmeleri karşısında kapsam olarak yetersiz kalmaktaydı. Yürürlükteki mevzuatın hem kapsam olarak yetersiz kalması hem de dağınıklığı, böylesine önemli bir alanın ikincil mevzuatla düzenlenmesi ve kolay değiştirilebilir olmasının sistemli ve süreklilik gerektiren iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını zorlaştırması, çıkarılan yönetmeliklerin bazılarının yargı organları tarafından iptal edilmesi sonucu ortaya çıkan boşlukların meydana getirdiği olumsuz gelişmeler gibi nedenler müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu gerekli kılmaktaydı. AB'de iş sağlığı ve güvenliği temel belgeleri arasında bulunan ve "Çerçeve Direktif" olarak isimlendirilen 89/391/EEC sayılı "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi" esas alınarak günümüz gereklerine uygun, tüm faaliyet alanlarını ve tüm çalışanları kapsamı içine alan, önleyici yaklaşımı benimsemiş, müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) 20 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Baloğlu, 2013:99; Kılıkış, 2013:21; Kılıkış, 2016:38).

Amacı, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olan 6331 Sayılı İSGK 8’i geçici madde olmak üzere toplam 39 madde ve beş bölümden oluşmaktadır. Kanunun, birinci bölümünde kanunun amacı, kapsamı ve kapsam dışında tutulan faaliyetlerle birlikte daha önce mevzuatta yer alan veya mevzuata yeni eklenen kavramların tanımları yer almıştır. İkinci bölümde işverenlerin ve çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri ile ilgili maddeler yer almış, bu bölümde yer alan maddelerle iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, risk değerlendirmesi, acil durum planları ve tahliye, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, çalışmaktan kaçınma hakkı gibi önemli konular düzenlemiştir. Üçüncü bölüm, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşumu ve çalışma esasları ile iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunun sağlanmasına yönelik düzenlemeler içermektedir. Dördüncü bölüm çalışma hayatının teftişi ve idari yaptırımlar, beşinci bölümü ise çıkarılacak yönetmelikler, değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler, geçici maddeler ve kanunun kademeli yürürlüğe girişine ilişkin hükümlerden oluşmaktadır (Korkut ve Tetik, 2013:462).

Kanun çalışma hayatında işçi, memur, çırak, stajyer, geçici, kısmi veya tam zamanlı olarak çeşitli statülerde istihdam edilen, kamu ve özel sektörde çalışan herkesin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmasını sağlamıştır. Diğer bir ifadeyle herhangi bir çalışan sınırlaması olmaksızın kamu ve özel sektör işverenlerinin ve iş yerlerinin tamamı kanun kapsamında yer almaktadır (Kılıkış, 2013:23).

6331 Sayılı İSGK’nın temeli iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmadan önlenmesi üzerine kurulmuştur. (Bayılmış ve Taş, 2015:100) 6331 Sayılı İSGK modern iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uygun olarak tazmin edici yaklaşım yerine, tehlike ve risklerin kaynağında yok edilmesini esas alan önleyici yaklaşımı benimsemiştir. Önleyici yaklaşımın ön koşulu olarak iş yeri için risk değerlendirmesinin yapılması veya yaptırılması zorunluluğu getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların görüşlerinin alınması ve yönetim süreçlerine katılımları sağlanarak katılımcı bir yaklaşım hedeflenmiştir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması, işverenin temel yükümlülüğü olarak kabul edilmiş ve büyük oranda kanun bu yükümlülük üzerine şekillendirilmiştir.

Kanun iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması ve devamının sağlanması amacıyla sadece kurallar, yasaklar ve sınırlar çizmemiş, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi suretiyle bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmayı hedeflemiştir. 6331 Sayılı Kanun ile iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu için gerekli olan en az 50 işçi çalıştırma zorunluluğu kaldırılarak tüm iş yerleri kapsama alınmış ve işverene bu hizmetlerin dışardan satın alınabilmesi imkanı verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunan iş yerlerinden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerine ilk kez devlet desteği sağlanması imkanı sunulmuştur. İSGK ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları temsil edecek çalışan temsilcisi kavramı getirilmiştir. 2005 yılında ILO'nun 155 Sayılı Sözleşmesi gereği kurulan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" yasal statüye kavuşturulmuştur. Aynı çalışma alanını kullanan birden fazla işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Radyo ve televizyon kuruluşlarına iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatı gibi konularda eğitici ve uyarıcı nitelikte yayın yapma mecburiyeti getirilmiştir. Kanun temel konuları düzenlemiş, uygulama ve detaylar çıkarılacak yönetmeliklere bırakılmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışanların, üretimin, işletmelerin ve çevrenin güvenliğini ilgilendiren kapsamlı bir yasal düzenleme olarak çalışma hayatımıza girmiştir (Kılıkış, 2013:22; Korkmaz ve Avsallı, 2012:155-156; Korkut ve Tetik, 2013:466-467).

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 1926 tarih ve 818 Sayılı Borçlar Kanununu yürürlükten kaldırmıştır. Mülga Borçlar Kanununun 332. maddesinin karşılığı olan Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi, işverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen normdur. Lafzı, barındırdığı fıkra sayısı, hükme bağladığı hususlar ve içerdiği kavramlar yönünden yeni ve farklı bir norm olarak Türk pozitif hukukuna giren ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu düzenleme konusu yapan TBK'nın 417. maddesine göre işveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (Sevimli, 2013:125).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini incelediğimizde konuyla ilgili bir takım düzenlemelerin yapıldığı, uluslararası örgütlere üye olunduğu, Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla devlet tarafından konunun ele alınarak Bakanlık nezdinde ilgili birimlerin kurulduğunu görmekteyiz, ancak iş sağlığı ve güvenliği konusu bizim için henüz çok yeni bir konudur.

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI

İş sağlığı ve güvenliğinde temel amaç çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile iş yerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için önlemler alınmasıdır. İşten kaynaklanan, işle bağlantılı ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları, ciddi insani ve ekonomik sorunlara yol açmaktadır (ILO, 2013:6).

Yılmaz' a göre ise iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, çalışanların iş yerinde işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkabilecek çeşitli tehlikelerden korunmasının yanında iş yeri içindeki ve dışındaki çalışma koşullarını da iyileştirmek suretiyle yapılan sistemli çalışmalar sonucunda refahın artırılmasını amaçlamaktadır (Yılmaz, 2009:9).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları sosyal yönden ve ekonomik yönden olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sosyal Yönden Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli olarak amacı çalışanların yaşamını ve sağlığını korumaktır. İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan zararları gidermeyi değil, bu tür istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasını engellemeyi de amaçlar (Tiftik ve Adıgüzel, 2016:332). Çalışanların tehlike ve risklerden arındırılmış sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmalarını hem işçinin huzur ve mutluluğunu artıracak hem de toplumsal sağlığın korunmasına yardımcı olacaktır (Eyrenci vd., 2005:249).

Daha geniş bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliğinin amacı; çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilerden korumak, işletmedeki riskli durumları ortadan kaldırarak üretimin güvenliğini sağlamak ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmak, meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarından hem

çalışanları hem de işletmeyi koruyarak maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak, işletmenin güvenliğini sağlamaktır (Kılıkış, 2016:8).

Çalışanları korumak; iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanları korumak ve daha sağlıklı ortamlarda çalışmalarını sağlamaktır (Özkılıç, 2005:8). Çalışanların sağlığının korunması bakımından iş yeri ortamında bulunan faktörlerin kontrol altına alınması gereklidir (Bilir, 2001:11). İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, iş yerlerinin tehlike ve risklerden arındırılarak çalışanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları haline getirilmesini sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak bedensel ve ruhsal bütünlüklerinin devamını sağlama faaliyetlerine odaklanır (Sargın, 2007:68). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında asıl yükümlülük işverene ait olduğundan işveren, hukuki olarak da işçisini koruma borcu altındadır. Ancak hukuk, işverenin yanı sıra devlete ve çalışanlara da birtakım ödevler yüklemiştir. Zira iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin tek başına çabası yeterli olmayacaktır. Bu nedenle hem devletin hem de çalışanların destek vermesi gerekmektedir (Kaplan, 2003:7).

Üretim güvenliğini sağlamak; çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmak, kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkan işgücü ve iş günü kayıplarını azaltacak dolayısıyla üretim güvenliği sağlanmış olacaktır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının varlığı üretimde verim artışı sağlayacağından özellikle ekonomik açıdan önem taşımaktadır.

İşletme güvenliğini sağlamak; üretim güvenliğinin sağlandığı bir işletmede, alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sayesinde işletmeyi tehlikeye düşürebilecek yangın, patlama, arıza gibi durumlar ortadan kaldırılmış ve dolayısıyla işletme güvenliği sağlanmış olacaktır (Yiğit, 2012:3).

İş sağlığı ve güvenliği en geniş anlamıyla kişisel ve toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanmasını amaçlar. Çünkü çalışma ortamlarında maruz kalınan tehlikelerin sonuçları öncelikle çalışanları, sonra onların ailelerini ve sonrasında işletmeleri ve nihayetinde toplumu olumsuz etkileme potansiyeli taşır. Bu sebeple yaşama, çalışma ve sağlık hakkını en üst seviyede sağlayacak hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere ihtiyaç vardır (Akpınar, 2014:5-6). Çalışanları, çalışma şartlarından

kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmek ve güvenceli bir çalışma ortamı oluşturmak, sosyal hukuk devletinin temel fonksiyonudur (Türkoğlu, 2013:281).

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı işlerde çalışanlar, sağlıksız bir yapıya sahip olacak ve toplum içerisinde sağlıksız bireyler olacaktır. Sağlıksız bireylerden oluşan toplumun ise, mutlu ve huzurlu olması söz konusu değildir. Bu sebeptendir ki çalışanlara gerekli sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması toplumsal açıdan zorunludur (Karakoyunlu, 2001:16).

2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik Yönden Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal boyutunun yanında, çalışandan başlayarak ailesine, iş yerine ve ulusal ekonomiye kadar uzanan büyük bir ekonomik boyutu da söz konusudur.

ILO verilerine göre dünyada her yıl en az 270 milyon insan işle ilgili kaza geçirmekte ve 160 milyon insan işle ilgili kısa veya uzun süreli hastalanmaktadır. Dünyada her yıl 2.2 milyon çalışan işle ilgili kaza ya da hastalık sonucu yaşamını yitirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği sadece işletmelerin değil ülkelerin gayri safi milli gelirlerinde de önemli yerler tutmaktadır. İşle ilgili kazalar ve hastalıklardan dolayı ortaya çıkan tazminat, kaybedilen işgünü, üretim kesintisi, eğitim, tıbbi masraflar gibi sonuçlar nedeniyle oluşan maliyetlerin ülkelerin gayri safi milli hasıllarının %4'n bulduğu tahmin edilmektedir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansına göre Avrupa Birliğine ye ülkelerde bu oran %2,6 ile %3,8 arasında değişmektedir. Hollanda'da yapılan bir araştırma, kaynağını iş kazaları, hastalıklar ve uzun süreli işe devamsızlıkların oluşturduğu maliyetlerin Hollanda'nın gayri safi yurtiçi hasılasının %3' oranında olduğunu tahmin ederek bu bilgiyi doğrular niteliktedir. Avrupa Birliği Komisyonu'nun yaptđıđı bir araştırmaya göre 2000 yılında AB15 lkelerinde (Avrupa Birliğine ye 15 ülke) iş kazası maliyetleri yılda 55 milyar Avro dur (Allı, 2001:16; Keith vd., 2002:6; Hesapro, 2013:4).

Yalnızca Amerika Birleşik Devletlerinde imalat sanayinde yıllık kazaların maliyeti 190 milyar doları açmaktadır. Birleşik Krallık'taki Sağlık ve Güvenlik Kurumunun (HSE) 1995/1996 yıllarında 12 aylık dönem için hesapladığı maliyetlere

göre kazalar; kişiler için 8.96 milyar dolar, gelecekteki sonuçlar açısından ise 2.24 milyar dolar, işverenler için brüt ticari karın %4'ü ile %8'ini oluşturmak üzere 5.6 ile 11.7 milyar dolar ve toplumun tümü içinse ülkenin gayri safi milli hasılasının yaklaşık %2'sini oluşturan 15.8 ile 22.5 milyar dolar maliyet doğurmuştur (Allı, 2001:17).

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen sosyal yardım harcamalarındaki artışlar, sosyal güvenlik prim kayıpları, sağlığa yapılan harcamalar, ödenen tazminatlar, işgünü kayıpları ve üretim kayıpları yanında maddi olarak ölçülemeyen yetişmiş insan gücü kaybı da iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan önemli bir sorundur. İş sağlığı ve güvenliği için yapılan harcamalar sonucunda sağlanan faydadan sadece işveren ve çalışanlar değil ülke ekonomisi de olumlu yönde etkilenecektir. Bu sebeptir ki devletin çalışma ilişkilerini düzenleme ve denetleme görevi yanında sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasını teşvik edici ve destekleyici önlemleri de alması gerekir (Kılış, 2016:27).

İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan maliyetler küresel ekonomi üzerine ciddi yükler getirmekte ve ekonomik büyümeyi yavaşlatmaktadır. Söz konusu maliyetlerin büyük kısmı sosyal güvenlik sistemleri ve kamu finansmanı üzerinde yük oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği sebebiyle ortaya çıkan yüksek maliyetler işletmelerin rekabet gücünü de etkilemektedir. Bu sebeptir ki iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, topluma yönelik ekonomik kazanımlar getireceği gibi, işletmeler için de rekabet gücü artışı sağlayacaktır (Hesapro, 2013:4).

2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi işveren açısından ve çalışan açısından olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşveren Açısından Önemi

Sanayi Devrimi ile birlikte sosyal, ekonomik ve siyasal yönden köklü değişimlere uğrayan toplumların üretim de kullandıkları araçlar, teknolojik gelişmelere bağlı olarak modern hale gelmiştir. Çalışma yaşamında yeni teknolojilerin kullanılmasıyla geleneksel risklerin sayısı ve niteliği değişmekle birlikte yeni bir takım riskler de ortaya çıkmıştır (Baybora vd., 2012:11).

Teknolojide yaşanan gelişmeler bir yandan yaşam kalitesini artırırken diğer yandan insanların hayatlarını kaybetmelerine sebep olabilmektedir. Bu nedenle çalışma hayatı içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ortaya çıkmaktadır. İşverenin çalışanları iş yerlerinde meydana gelebilecek tehlike ve risklere karşı korumak amacıyla gerekli tedbirleri alarak iş yerini sağlık ve güvenlik açısından çalışılabilir hale getirmesi kendisine önemli katkılar sağlar. Aksi halde çalışanların çalışma ortamlarında karşılaştıkları tehlike ve riskler sonucu ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları işletmelerin ekonomik açıdan zarara uğramasına neden olur (Bayılmış ve Taş, 2015:96).

İşletmeler küreselleşen dünyada yaşanan ve çalışma hayatını da etkileyen hızlı değişim süreci içerisinde yer alabilmek, rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmek ve daha ileriye götürebilmek için üstünlük elde etme çabası içerisindedirler. Bu çaba içerisinde en önemli kaynaklardan birisi de insan kaynağıdır (Fırat, 2008:1; Özgüler ve Koca, 2013). İşletmeler ihtiyaç duyduğu insan kaynağını kalifiye, işinde yetkin, yüksek motivasyon sahibi, teknik ve örgütsel inovasyona aktif katkı sağlayan, işinde istekli çalışanlardan sağlama çabası içerisindedirler (Hesapro, 2013:4).

İş güvenliği ile iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğu, tehlike ve risklerden arındırılmış sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının işgücünün verimliliğini ve işletme karlılığını artırma potansiyeli taşıdığı yapılan uygulama ve araştırma çalışmaları ile ortaya konmuştur (Aydın vd., 2013:36).

Yapılan bir araştırmaya göre (Lamm, Massey, Perry, 2006) sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının varlığı işgücü verimliliğini ve işletme karlılığını artırma potansiyeline sahiptir. Başka bir araştırmanın sonuçları ise (De Greefand Van den Broek, 2004) iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işletme verimliliği üzerinde olumlu etkileri olacağını göstermiştir. Araştırma güvenli bir çalışma ortamı ile işletme performansı arasındaki bağlantıyı ortaya koyarak, çalışma ortamı kalitesinin verimlilik ve karlılık üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir (Hesapro, 2013:6).

Yeterli seviyede sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları sağlanmamış iş yerlerinde iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle üretimde yaşanan aksamalar, ya da durmalar, iş veriminin düşmesine, rekabet gücünün azalmasına ve karlılığa etki edeceğinden önemli maliyetlere neden olacaktır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı,

iş akışında aksamalara neden olan insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kaybına yol açan faktörlerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesini sağlayarak çalışanların motivasyonunu yükseltecek, işletmeye yüksek verimlilik, etkinlik, kalite ve rekabet edebilme yeteneğini sağlayacaktır.

Çalışanlar ve aileleri ile işletmelerin finansal yapıları üzerinde ciddi etki ve sonuçlara neden olabilen bu maliyetlerin bir kısmı görünür maliyetlerdir ve kolaylıkla tespiti yapılabilir. Ancak, iş kazalarının önemli bir oranda görünmez maliyetlere neden olduğu söylenebilir. Literatürde bu tür maliyetler doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler ya da direkt maliyetler ve endirekt maliyetler olarak da adlandırılmaktadır (Aytaç, 2011:4).

Acil müdahale, ambulans ve tedavi masrafları, üretimin aksaması veya durması nedeniyle ortaya çıkan üretim kayıpları, geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri, avukatlık ücretleri ve mahkeme masrafları, çalışana veya çalışanın yakınlarına yapılan maddi ve manevi tazminat ödemeleri ile sigorta tazminatları ve makine ve teçhizatın zarara uğraması işverenin katlanacağı direkt maliyetlerden başlıcalarıdır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011:188).

Yaşanan iş kazası sonucu iş akışı yavaşlamakta, olayın meydana geldiği alanda bulunan çalışanlar, olaya şahit olan çalışanlar, gözlemci personel, yöneticiler, işveren veya işveren vekillerinin zaman ve iş gücü kayıpları ortaya çıkmaktadır. İş kazası nedeniyle çalışanlarda meydana gelen moral bozukluğu ve işe karşı çekinceli yaklaşım artmakta dolayısıyla üretimde niteliksel ve niceliksel düşüşler yaşanmaktadır. Yine iş kazası geçiren çalışanın yerine yeni bir çalışan ikamesi, yeni çalışanın oryantasyonu, eğitimi ve gerekli niteliklerin kazandırılması işletmelere ilave maliyetler yüklemektedir (Aydın vd., 2013:36).

Bununla birlikte; alınan siparişlerin zamanında yetiştirilememesi, müşteri memnuniyetsizliği, prestij ve müşteri kaybı, işletmenin firma imajının zedelenmesi gibi maliyetler iş kazalarının işverenlere yüklediği dolaylı maliyetler arasında değerlendirilmektedir (Aydın vd., 2013:36; Yılmaz, 2009:31).

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde yürütülen "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Verimlilik İlişkisi Projesi

(HESAPRO)” adlı AB LdV ortaklık projesi raporuna göre, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yapılan iyileştirmeler işletmelerde bireysel ve sosyal düzeylerde olumlu etki meydana getirmektedir. Raporda, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve yapılan iyileştirmelerin işletmenin hedeflerine ulaşmasını desteklediği, işletmenin performansını artırmasına destek olduğu ve bunun sonucu olarak da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yapılan iyileştirmelerin iş mükemmeliyeti için bir anahtar olarak nitelendirilebileceği belirtilmiştir (Hesapro, 2013:2).

İşverenler tarafından iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları bir maliyet unsuru olarak değil, işletme performansının artırılması için bir araç olarak görülmelidir. Yapılan bir araştırma sonucuna göre (Yrjänheikki, 2011) işletmelerde iş güvenliği için harcanan 1 Avro yatırımın geri dönüşünün 3-7 Avro arasında olduğu görülmüştür (Hesapro, 2013:6).

Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Yönetiminin (HSE) yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre büyük bir kağıt firması, çalışanlarının üyesi bulunduğu sendika ile uyumlu bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetim danışmanlığı ve eğitime yönelik 175.000 İngiliz Sterlini yatırım yapmış, kısa bir süre içerisinde 500.000 İngiliz Sterlini kar elde etmiştir (Hesapro, 2013:10).

İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik verimlilikle yakın ilişkisini gösteren Birleşik Krallıkta kaydedilen 55 örnek olay (PriceWaterhouseCoopers, 2008) iş sağlığı ve güvenliğinde yapılan iyileştirmelerin ya daha az hastalık izni kullanılması gibi maliyet tasarrufu ya da yüksek verimlilik gibi ek gelir kazanımı yoluyla mali fayda oluşturduğunu göstermiştir (Hesapro, 2013:12).

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturarak, sosyal ortam ve organizasyonel süreçleri iyileştirmek suretiyle firma amaçlarına katkıda bulunan etkiler ve işletme performansını olumlu yönde etkileyen sonuçlar üretir. İşletme performansını artırmaya yönelik iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları işletme amaçlarıyla uyum içerisinde olmalıdır. İş mükemmelliği ve başarının anahtarı iş sağlığı ve güvenliğinin firma stratejisi ve politikası ile bütünleştirilmesidir. Bu bütünleştirme iş yeri ortamında refah ve yenilikçiliğin artırılması suretiyle işletmelerin sürdürülebilir büyümeye katkı sağlamalarına yardımcı

olur. Aynı zamanda firmayı mükemmelliğe götüren gelişim zincirinin önemli bir halkasını oluştururlar (Hesapro, 2013:12).

İşveren, çalışan ve ekonomik çevrelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini kavramaları ve konunun gerekliliğine inanmaları iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan maliyetleri bilmeleriyle mümkün olacaktır (Dizdar, 2008:142). İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan yatırım ve harcamalar işverenler tarafından üretim maliyetlerini artırıcı bir unsur olarak değerlendirilse de uzun vadede iş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olacağı kayıpların ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi ile büyük ekonomik kazanç sağlayacaktır. Zira önlemek, ortaya çıkabilecek zararları ödemekten daha kolay ve daha ucuzdur (Bayılmış ve Taş, 2015:98).

2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışan Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanların hayatlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır (Oğuz, 2010:13). Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması en çok çalışanı etkilemektedir. İnsan hayatının kutsallığı, her hangi bir fark gözetmeksizin herkesin yaşam hakkının güvence altına alınmasını gerektirir. Ancak özellikle çalışanlar, ruh ve beden sağlığı içerisinde hayatlarını devam ettirmeleri durumunda kendileri ile birlikte bakmakla yükümlü oldukları kimselerin yaşamlarını da devam ettirmelerini sağlamış olurlar (Kılıkış, 2016:26).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki eksiklikler çoğu kez kişisel yaralanmalara ve hatta çalışanın yaşamını kaybetmesine, beden ve ruh sağlığının bir kısmını veya tamamını geçici veya sürekli kaybetmesine veya gelir düzeyinde azalmaya neden olmaktadır. Çalışanların çoğu kez ücret gelirinden başka bir gelirinin bulunmaması, yaşanan bu kayıpların kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri için hayatı çok daha zorlaştırmaktadır (Gerek, 1989:429). Üreten insan tüketen hale, huzur içerisinde ki ailesi de başkasına muhtaç hale gelebilir (Alper, 1992:84).

İş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle çalışanın geçici veya sürekli iş göremez hale gelmesi, gelirden yoksun kalması anlamına gelir (Tekin, 1991:334). Sosyal güvenlik kapsamında geçici veya sürekli olarak iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanacak olsa da gelir getirme yeteneği azalacağı için kazanç kaybına

uğrayacaktır. Kimi zaman çalışanın aile üyeleri de bu gelir kaybından etkilenecek ve yaşamları için gerekli olan destekten mahrum kalacaklardır. İş kaybı ile birlikte kişinin yaşadığı statü kaybı, arkadaş çevresindeki azalmalar, aileye yük olma duygusu gibi ölçülemeyen olası kayıplar ise iş kazasının psikolojik boyutunu oluşturmaktadır (Kılıkış, 2016:26).

2.5. İŞ KAZASI

2.5.1. Kaza Kavramı

TDK Büyük Türkçe Sözlüğüne göre kaza can veya mal kaybına, zararına neden olan kötü olay olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu). Kaza kavramı istenmeyen, planlanmamış ve aniden meydana gelen, genellikle yaralanma, ölüm veya maddi hasarla sonuçlanan bir olay olarak tanımlanabilir. Bir başka tanıma göre ise öncesinden bilinmeyen istem dışı bir olgu sonrası aniden meydana gelip kontrol dışına çıkan ve kişinin bedensel bütünlüğüne zarar verebilecek ya da maddi hasara neden olabilecek nitelikteki olaylardır (Özkılıç, 2005:19).

Kaza kavramı, genel manasıyla bilgisizlik, ehliyetsizlik, dikkatsizlik, ihmal veya tedbirsizlik gibi sebeplerle beklenmedik bir anda meydana gelen, istenmeyen, insana, hayvana, eşyaya veya doğaya zarar veren bir olaydır (DDK, 2008:281).

Kaza kavramının tanımında kullanılan kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik bir anda meydana gelmesi, çoğu zaman sonucunda zararlı ifade edilen bir olay olması kaza kavramı tanımının kabul edilen genel tanımlama karakteristiğidir.

Standartlarda yapılan tanımlara göre ise kaza; ölüme, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet veren istenmeyen olay olarak tanımlanmıştır (İşler, 2013:3).

Ani bir şekilde ve istenilmeden vücut bütünlüğünün ihlali, ölüm ve eşyanın zarar görmesine sebep olan etkenlerin tümü hukuki açıdan kazanın geniş anlamda tanımıdır. Hukuki açıdan dar anlamdaki kaza ise, vücut bütünlüğünün ihlalidir yani insan vücudunun zarar görmesi veya ölüm halidir. İş kazaları açısından önemli olan dar anlamdaki kaza kavramıdır. Zira eşya ile ilgili zararlar iş kazası olarak nitelendirilemezler. Tanımlamaya göre vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm, dışarıdan

gelen olay, istenilmeyen olay, ani olay ve uygun illiyet bağının bulunması kaza kavramının unsurları olarak sayılmaktadır (Bostancı, 2005).

2.5.2. Kaza Oluşum Teorileri

Kazaların nedenlerinin bilinmesi, kazaları önleyebilmek için yapılacak çalışmaların temelini oluşturur. Çalışanların iş hayatında maruz kaldıkları risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi amacıyla birçok teori geliştirilmiş ve bu sayede iş kazalarının nedenleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Uzun yıllar iş güvenliği programlarına temel oluşturan en genel teoriler şunlardır.

2.5.2.1. Domino Teorisi

Bu teori ilk geliştirilen kaza sebep teorilerinden biridir. 1920'lerin sonlarında, 75.000 sanayi kaza raporunu inceleyen Herbert W. Heinrich, sanayi kazalarının %88'ine çalışanların güvenli olmayan hareketlerinin, %10'una güvenli olmayan koşulların sebep olduğunu, %2'sinin ise engellenemez olduğunu ortaya koymuştur.

Heinrich teorisinin temelini oluşturacak esasları Sanayi Güvenliği Gerçekleri ya da Endüstriyel Güvenliğin Aksiyonları olarak isimlendirdiği 10 maddelik bildirisinde açıklamıştır. Teoriye göre kazalara neden olan olaylar dizisinde beş temel faktör vardır: Kalıtsal ve sosyal çevre, insan hatası, güvensiz eylemler/meکانik veya fiziksel tehlikeler, kaza ve yaralanma (Dizdar, 2001:28; Dizdar, 2015:5).

Domino teorisi kazaya neden olan süreçleri doğrusal süreçler olarak tanımlar ve her bir faktörü arka arkaya dizilmiş domino taşlarının birbirini düşürmesine benzeterek açıklar. Faktörlerden biri tamamlanmadıkça bir sonraki gerçekleşmez ve dizi tamamlanmadıkça kaza meydana gelmez. Buna Kaza Zinciri'de denir. Teorinin en önemli özelliği merkezine insan hatasını koymasındır (Özkılıç, 2005:20; Güranlı, 2015:81). Kendisinden sonra oluşturulan teoriler için bir temel oluşturmuş olmasına rağmen Heinrich teorisi ile ilgili net bir veri ortaya koymamıştır (Koçak, 2014:25).

Domino teorisinin, kendisinden sonra yapılan yeni çalışmalar sonucu değişikliğe uğradığı ve geçerliliğini yitirdiği düşünülse de günümüzde güncel kabul edilen bazı teorilerin Heinrich'in teorisini takip ederek ortaya çıktığı bilinmektedir (Dizdar, 2015:6).

2.5.2.2. Epidemiyoloji Teorisi

Hastalıkları azaltmak ve sağlığı geliştirmek amacıyla sağlık bilgilerini toplayan, yorumlayan ve kullanan epidemiyoloji bilimi, toplumdaki hastalık, kaza ve sağlıkla ilgili durumların dağılımlarını, görölme sıklıklarını ve bunları etkileyen faktörleri inceleyen bir tıp dalıdır. Geleneksel iş güvenliği teori ve programları kazalar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak konuya hastalık, rahatsızlık veya diğer sağlık bozukluklarına neden olan çevre faktörleri ile ilgilenen endüstriyel hijyen açısından bakmak daha geniş bir perspektiftik sunabilir (Dizdar, 2015:9).

Epidemiyoloji teorisi, çevre faktörleri ile hastalık arasındaki ilişkiyi belirleme ve çalışma için kullanılan modellerin kazalar veya hastalıklar ile çevre faktörleri arasındaki nedensel ilişkinin araştırılması ve açıklanmasında da kullanılabilceğini savunur (Özkılıç, 2005:20; Dizdar, 2001:28). Teoriye göre iş kazalarının kontrolü, önlenmesi ve iş sağlığının geliştirilmesi için gerekli tüm faaliyetlerin planlanması, yönetilmesi ve değerlendirilmesi için gerekli olan bilgilerin toplanması amacıyla sağlıkla ilgili olayları tanımlama ve görölme sıklığını ölçme, hastalık ya da kazanın neden ortaya çıktığını inceleme ve uygulanan sağlık hizmetinin veya programlarının etkinliğini ölçme başlıklı üç farklı araştırma yapılıdır (Dizdar, 2015:9).

2.5.2.3. Sistem Teorisi

Sistem teorisi bir kazanın meydana geliş sebebini insan, makine ve çevreden oluşan üç parçalı bir sisteme dayandırmak suretiyle açıklar. Çalışma yaşamında kullanılan proseslerin zamanla karmaşık hale gelmesi doğrusal bir yaklaşım ile kaza sebeplerinin anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu sebeple kaza nedenlerinin açıklanmasında bütünsel sistem yaklaşımı kabul görmüştür. Bu yaklaşımda, kaza olaylarını açıklamak için çok sayıda sistem faktörü bulunduğundan simülasyon tabanlı modeller yaygın olarak kullanılır (Koçak, 2014:26).

2.5.2.4. Kombinasyon Teorisi

Bütün olayların tek bir teori tarafından açıklanamayacağını savunan bu teoriye göre, kazaların gerçek sebebi iki veya daha fazla teorinin birlikte kullanılması ile anlaşılabilir. Kimi kazalar için verilen bir teori oldukça kesin olabilir. Başka kazalar içinse daha az kesin olabilir. Tek başına bir teori ile çoğu kez bir kazanın nedeni uygun

şekilde açıklanamayabilir. Kombinasyon teorisine göre, kazaların gerçek nedeni iki veya daha fazla modelin birleşmesi ile elde edilebilir (Özkılıç, 2005:20; Dizdar, 2015:11; Dizdar, 2001:28).

2.5.2.5. İnsan Faktörleri Teorisi

Bu teoriye göre kazaların sebebi, her halükarda insan hatasından kaynaklanan olaylar zincirine bağlıdır. Kazaların insan hatasından kaynaklanması birçok farklı faktöre dayandırılabilir. Kaza yapanın dalgın, dikkatsiz, ilgisiz, düzensiz, tecrübesiz oluşu, yorgun, heyecanlı ya da üzgün olması, eğitimi, işe uygun olmaması, işe uyumsuzluğu, bilgi ve eğitim eksikliği, meleke noksanlığı ve hastalıkları gibi nedenler veya bireyin kurallara uymaması da insan faktörüne bağlı temel sebepler arasındadır (Özkılıç, 2005:20; Dizdar, 2015:12).

2.5.2.6. Kaza/Olay Teorisi

Kaza/Olay teorisi, İnsan Faktörü Teorisi'nin genişletilmiş halidir. İnsan Faktörü Teorisine ilave olarak ergonomik tuzaklar, hata yapma kararı ve sistem hataları gibi yeni faktörler ortaya konmuştur. Teoriye göre fazla yüklenme, ergonomik tuzaklar ve/veya hata yapma kararı verme, insanı hataya yöneltmektedir. Hataya karar verme bilinçli olabilir ve mantık temelindedir veya bilinçsiz de olabilir. Örneğin gözetlenme baskısı, iş yetiştirme için verilen tarih ve bütçe faktörleri gibi baskılar kişiyi, güvensiz davranış için karar vermeye sevk edebilir (Özkılıç, 2005:20; Dizdar, 2015:11; Dizdar, 2001:28).

2.5.2.7. Tek Faktör Teorisi

Tek faktör teorisine göre kaza tek bir nedenin sonucu olarak ortaya çıkar. Şayet bu tek neden tespit edilebilir, tanımlanabilir ve ortadan kaldırılabilir ise kaza oluşmayacaktır (Özkılıç, 2005:19).

2.5.2.8. Çok Faktör Teorisi

Kaza analizi birçok etkenin birlikte değerlendirilmesi sonucu gerçekleştirilir. Birçok deneyimli sağlık ve güvenlik uzmanı tarafından kabul edilen ve uygulanan bir yöntemdir (Özkılıç, 2005:20). Bir kazanın meydana gelmesi için kaza nedenleri ve kaza alt nedenleri olmak üzere birçok faktör vardır ve bu faktörlerin çeşitli kombinasyonları sonucunda kaza meydana gelir. Teoriye göre kazaya sebep olan bilgi eksikliği, beceri

eksikliği, yanlış tutum, ve yetersiz fiziksel ve ruhsal durum gibi çalışan ile ilgili davranışsal faktörler ile tehlikeli çalışma unsurları, uygunsuz koruyucular ve bozulmuş ekipman kullanımını içeren çevre faktörleri kombinasyonları kazaları oluşturur. Genellikle kazaların tek bir sebebe bağlı olarak meydana gelmemesi teoriye olan önemi artırmaktadır. Domino Teorisinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Koçak, 2014:25).

2.5.2.9. Enerji Teorisi

Enerji teorisine göre kazalar daha çok enerji transferinde ya da enerji transferi esnasında meydana gelmektedir. Kazanın hasar potansiyeli enerji boşalmasının oranına bağlıdır. Enerji boşalması ne kadar büyük olursa hasar potansiyeli de o kadar büyük olur. Teori her enerji transferinde bir kaynağın, enerjinin izlediği bir yolun ve bir alıcının olduğunu kabul eder. Kazanın oluşumu büyük ölçüde enerji transferi kavramıyla sınırlandırıldığından, Tek Faktör Teorisi'ne benzemektedir. Aralarında ki fark enerji boşalmasının önemidir (Özkılıç, 2005:19; Koçak, 2014:26; Dizdar, 2015:15).

Kazaların meydana gelmesinde insan hatasının oynadığı rolün yüzdesel olarak belirlenmesindeki zorluklara rağmen konu üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Günümüze kadar devam eden konu ile ilgili araştırmalar Heinrich ile başlamıştır. Heinrich, kazaların %88'inin insan hatalarından kaynaklandığını öne sürmüştür. Konu üzerine on beş çalışma yapan Sanders ve Shaw (1988), 338 kaza vakası incelemiş ve kazaların %50'sinin temel sebebinin insan hatası olduğunu, insan hatasının sebep olduğu kaza yüzdesinin %4-90 arasında değiştiğini ancak hiçbir durumda kazaya sebep olan unsurun tek başına insan hatası olmadığını belirtmişlerdir. Sanders'a göre kazaların hangi oranda insan hatasına bağlı olduğunu sormak bile anlamsızdır. Daha doğru soru diğer faktörlere göre insan hatalarının kazalara ne derece katkıda bulunduğunun sorulmasıdır (Dizdar, 2001:29).

Yirminci yüzyılın başlarından itibaren bilim insanlarının gerek fizyolojik, gerekse psikolojik veya organizasyonel araştırmaları ile ortaya konulmuş kaza sebepleri, hukuk bilimini de harekete geçirmiş ve İş Hukuku kavramının gelişimine katkı sağlamıştır. Fizyolojik ve biyolojik yapıları nedeniyle çocuk, genç ve kadınların çeşitli işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması; günlük, haftalık ve aylık çalışma ve dinlenme sürelerinin yasalarla belirlenmesi; biyolojik, kimyasal vb. maddelerle

çalışmalar hakkında yasal düzenlemeler yapılması gibi çalışma hayatını düzenleyen gerek İş Hukuku mevzuatı gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı bu güne kadar bilimsel çalışmalarla ortaya konmuş kaza teorilerinin yansımaları olarak değerlendirilebilir (Dizdar, 2015:3).

2.5.3. İş Kazası Kavramı

Çalışma yaşamının en önemli problemlerinden birisi olan iş kazası “İşin doğası, kullanılan araç, gereç, makine ve malzeme sebebiyle çalışanın uğradığı iş gücü kaybı, kişisel yaralanma, ölüm, üretimin aksaması veya maddi zararlarla sonuçlanan istenmeyen olaylardır.” şeklinde tanımlanabilir.

İş kazası hakkında literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır.

İş kazası, çalışanın iş süresi içerisinde çalışma koşulları, işin niteliği veya yürütümü ya da kullanılan araç, gereç, makine ve malzeme sebebiyle uğradığı iş gücünün bir kısmını ya da tamamını kaybettiği bir olaydır. Başka bir tanıma göre iş kazası, olaylar zinciri içerisinde, hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza sonucu beklenmedik bir anda ortaya çıkan, yaralanma ve ölümlerle sonuçlanan, belirli bir faaliyetin tamamlanmasına engel olan olay şeklinde tanımlanmaktadır. İş kazası, çalışanın işini yapmasından kaynaklanan ve sonucunda ölüm veya herhangi bir uzvunu kısmen veya tamamen geçici bir süre veya sürekli olarak kullanamayacak hale gelmesi olayıdır. İş kazası, sigortalıyı, iş yerinde veya iş yeri dışında olsa bile, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada yaptığı iş veya işin gereği nedeniyle aniden ve dıştan gelen ve onu bedenen veya ruhen zarara uğratan olaydır (Koç ve Akbıyık, 2011:133).

İş kazası kavramına teknik açıdan yaklaşanlar, hatalı davranış ya da teknik arıza nedeniyle beklenmedik bir anda ortaya çıkan, kişilere veya eşyaya zarar verdiği için işin aksamasına veya durmasına neden olan, istenmeyen olay olarak tanımlamaktadırlar. Çalışanın korunması düşüncesinden hareket eden ve konuya hukuksal açıdan yaklaşanlar ise hukuki düzenlemeler çerçevesinde işle ilgili olan ve yalnızca kişilere zarar veren olayları iş kazası olarak değerlendirmektedirler.

İş kazasının tanımı konusunda dört farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki “İş yapılırken veya işin yapılması nedeniyle meydana gelen kaza iş kazasıdır.” görüşüdür. Bu görüşe göre iş kazası dar bir çerçeve içerisinde yer alır. Çalışanın, iş

sözleşmesinin gereğini yerine getirmesi amacıyla günlük yaşantısı içinde bulunduğu esnada olan kazaların tümü iş kazasıdır şeklindeki görüş ise, iş kazasının sınırlarını son derece genişletmektedir. Bir diğer görüşe göre ise çalışanın, işverenin otoritesi altında geçen süre zarfında meydana gelen kazalar iş kazasıdır. Ancak işverenin otoritesinin nerede başladığının ve nerede bittiğinin tam olarak belirlenememesi bu görüşün eleştirel noktasıdır. İş kazasını en iyi tanımlayan görüşün ise işin ortaya çıkardığı riskler nedeniyle meydana gelen tüm kazalar iş kazasıdır şeklinde olan görüş olduğu söylenebilir (Bostancı, 2005).

Genel olarak doktrinde “İş kazası sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada yaptığı iş veya işin gereği nedeniyle aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olaydır.” şeklinde tanımlanmaktadır. ILO tarafından iş kazası belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış, beklenmedik bir olay olarak tanımlanmıştır. WHO ise iş kazasını önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay şeklinde tanımlamaktadır (Özkılıç, 2005).

Yapılan iki tanımında ortak noktası önceden planlanmamış olması ve sonucunda doğabilecek bir zarardan bahsedilmesidir. Doğabilecek zarar maddi, manevi ya da fiziksel olabilir.

6331 Sayılı İSGK’ya göre iş kazası, iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay olarak tanımlanmaktadır (İSGK md. 3).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesi bir tanım yapmaktan ziyade hangi hal ve durumlar da meydana gelen olayların iş kazası olarak değerlendirileceğini düzenlemiştir. Buna göre iş kazası;

a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek

için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.

Maddeye göre bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için; iş yerinde, iş esnasında ve çalışanın işi ile ilgili bir nedenle olması, kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kazanın meydana gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, kazanın bireyin beden veya ruh bütünlüğüne hemen veya sonradan zarar vermesi ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir (İşler, 2013:4; Koç ve Akbıyık, 2011:131).

İş kazalarının nedenlerini insana bağlı nedenler ve fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler olarak iki başlık altında inceleyebiliriz. İnsana bağlı iş kazaları, insanların tehlikeli davranışları sonucu ortaya çıkan kazalardır. İş kazalarının insana bağlı nedenlerle ortaya çıkmasında insanların kişisel özellikleri ile fizyolojik ve psikolojik faktörler etkili olmaktadır. Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler, teknik nedenler olarak da ifade edilmektedir. Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı iş kazaları ise makinelerden, üretim organizasyonundan ve çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır (Gerek, 2006:29).

3. BÖLÜM

İŞ ANALİZİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ: ÇORUM İMALAT SANAYİNDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE VARSAYIMLARI

Sanayi Devriminden sonra fabrika tipi üretimin gelişmesi ve bu iş yerlerinde bağımlı çalışan sayısındaki artış, beraberinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısını da arttırmış, ölüm veya yaralanma nedeniyle birçok çalışanın çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan kayıplar ülke ekonomileri açısından büyük boyutlara ulaşmıştır (Kılıkış, 2016:1). Bu sebeple çalışma hayatındaki tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması bütün iş yerlerinin ve bütün toplumların önceliği olmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, önleyici bir yaklaşımla iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını engellemektir. Bu noktada iş analizi sonrası elde edilen bazı veriler, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından temel oluşturacak niteliktedir. İş analizi sonucunda, iş yerindeki çalışma koşulları ve işe ilişkin elde edilen ve her bir iş için ayrı ayrı belgelenen veriler yardımıyla, yönetim tarafından gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması mümkün olabilecektir. Literatür taraması esnasında iş analizi ile ilgili kaynakların çoğunluğunun iş analizlerinin nasıl yapılacağına yönelik bilgiler içerdiği görülmüştür. Oysa iş analizlerinin kullanım alanının çoğalması, sağladığı faydaların bilinmesi ile doğrudan ilişkilidir.

Araştırmanın amacı, iş analizi yapan işletmelerle yapmayan işletmeler arasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırmada varsayılan ön kabuller aşağıda sıralanmıştır. Bunlar;

- 1- Anket, araştırmaya katılan işletme yetkilisine yüz yüze uygulanmıştır. Ölçekte yer alan sorular işletme yetkilisine tam ve açık şekilde anlatılmıştır.
- 2- Araştırmaya katılan tüm işletme yetkililerinin iş analizi ile ilgili yeterli derecede bilgi sahibi olduğu varsayılmıştır.

- 3- Araştırmaya katılan işletme yetkilisi ölçekte yer alan soruları tam ve doğru olarak anlamıştır.
- 4- Araştırmaya katılan işletme yetkilisinin anketlere vermiş olduğu cevaplar tam ve doğru olarak kabul edilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bilim ve teknolojiye yaşanan ilerlemelere rağmen, iş kazaları ve meslek hastalıklarının istenilen seviyelere indirilememesi mevzuat eksikliğinden ziyade mevzuatın uygulanmasında ve denetlenmesinde gereken özenin ve önemin gösterilmemesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması için yapılacak ilk iş, çalışma ortamında mevcut olan risklerin önlenmesi, önlenemiyorsa en aza indirilmesidir. Böylece çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması, işten kaynaklanan tehlikelerin önlenerek kaza ve hastalık nedenlerinin ortadan kaldırılması sağlanacaktır. Çalışma ortamında mevcut bulunan risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi çalışmaları binaların tasarımından, inşaatına, iş yeri yerleşim düzeninden iş tasarımına kadar her aşamada iş sağlığı ve güvenliği gözetilerek gerçekleştirilmelidir.

İş analizi sonrası elde edilen veriler, iş yerlerinde çalışma ortamında mevcut bulunan risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği açısından temel oluşturacak bilgiler içermektedir. Bu nedenle yapılacak olan bu çalışma, Çorum imalat sanayinde iş analizi çalışmalarının iş sağlığı ve iş güvenliği açısından önemine ışık tutacaktır.

Araştırmanın amaçlarına bağlı olarak, aşağıdaki hipotezler test edilmek üzere geliştirilmiştir.

Hipotez 1: İşletme yetkililerinin demografik özelliklerine göre iş analizi yapma durumları farklıdır.

Hipotez 2: İşletme özelliklerine göre iş analizi yapma durumları farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: İş analizi yapma durumlarına göre İSG Skorları farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: İş analizi ile tehlike sınıfları arasında farklılık vardır.

Hipotez 5: Çalışan sayılarına göre İSG Skorları farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: İSG Skoru ile İş Analizi Algı Skoru arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Tehlike sınıfı gruplarına göre İSG Skoru farklılık göstermektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Çorum imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdir. Ancak Çorum imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin geniş bir alana yayılmış olması nedeniyle araştırmanın örneklem seçimi Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren imalat işletmeleri ile sınırlandırılmıştır.

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne müracaat edilmiş, Bölge Müdürlüğüne kayıtlı ve faaliyette olan işletmelerin listesi alınmıştır. Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı 96 iş yeri mevcut olup tam sayım yöntemi uygulanmıştır.

Listede 5 işletmenin aynı unvanla iki kez yer aldığı görülmüştür. Yapılan telefon görüşmelerinde bu işletmeler için iki ayrı yer tahsisi bulunduğu ancak işletmelerin tek bir yönetim altında faaliyet gösterdiği öğrenilmiştir. Bu sebeple listede yer alan bu işletmelerin 5'i mükerrer kayıt olarak değerlendirilmiştir. Saha araştırması esnasında 5 işletmenin faaliyette bulunmadığı görülmüştür. 7 işletme iş yoğunluğu, konuya ilgi duymamaları, cevap verme yetkilerinin olmaması gibi nedenlerle araştırmaya katılmamıştır. 2 işletme imalat sektöründe yer almadığı için, 1 işletme ise kamu kuruluşu statüsünde bulunması nedeniyle kapsam dışı bırakılmıştır. Geriye kalan 76 işletmenin tamamına anket uygulanmıştır.

3.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI

Araştırmada öncelikle iş analizleri ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında literatür taraması yapılarak araştırmada ortaya konacak ana başlıklar oluşturulmuştur. Literatür taramasında öncelikle birincil kaynaklara erişilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte konuyla ilgili yapılmış yüksek lisans, doktora tezleri ve yayınlanan bilimsel çalışmalardan faydalanılmıştır.

Araştırmanın uygulama kısmı anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada literatür taraması sonucunda oluşturulan anket formu kullanılmıştır (Gürler, 2001; Oramadov, 2004; Bircan, 2005; Sarıkaya, 2010). Bu formlar işletme yetkilileriyle, yüz yüze görüşme tekniği uygulanarak doldurulmuştur. Tezin saha araştırması 2016 yılı Kasım ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, ankete cevap veren işletme yetkilisinin ve işletmenin özelliklerini ortaya koymayı amaçlayan 12 (on iki) sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, işletmelerde iş analizi çalışmalarının yapılıp yapılmadığını tespit etmeye yönelik olarak iş analizine ilişkin 7 (yedi) soru bulunmaktadır. Üçüncü bölüm işletmelerin iş analizine bakış açılarının ölçülmesine yönelik 5'li likert ölçeği kullanılarak oluşturulmuş 40 adet yargısal ifadeden oluşmaktadır. Anketin dördüncü ve son bölümünde ise işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ölçme amaçlı 42 adet yargısal ifade yer almaktadır. Anket toplam 101 (yüz bir) sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada anket yöntemiyle elde edilen veriler elektronik ortama aktarılmış ve nicel veri çözümlemesine yönelik olarak geliştirilmiş olan istatistik paket programı SPSS 22.0'da analiz edilmiştir. Çalışmada Frekans Tabloları, Ki Kare Testi, Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Faktörlü Varyans Analizi (OneWayAnova), ve Spearman's Rho Korelasyon analizi uygulanmıştır.

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.5.1. Araştırmaya Katılan İşletme Yetkililerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, iş yerindeki pozisyonları ve iş yerinde toplam çalışma sürelerine göre dağılım bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin cinsiyetlerine göre dağılımları aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

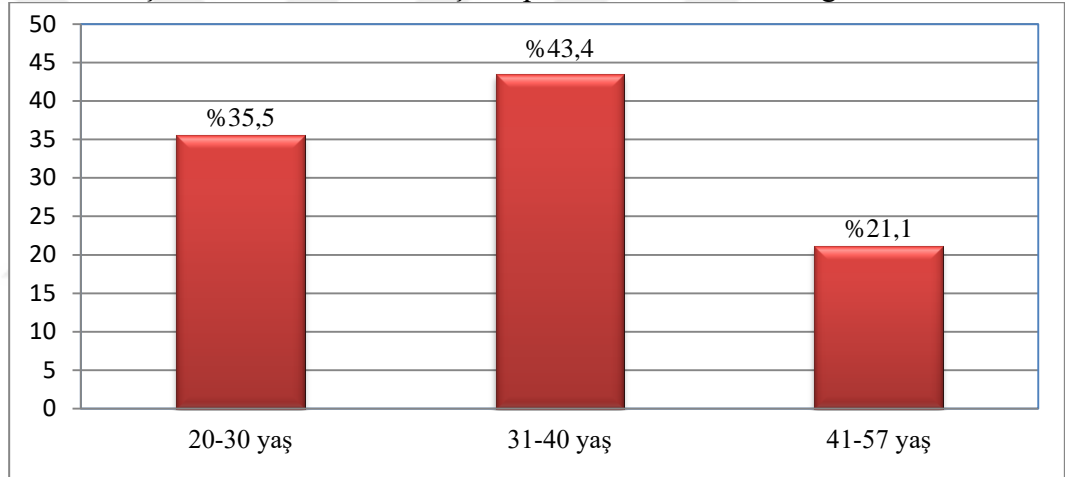
Tablo 1: İşletme Yetkililerinin Cinsiyetlerine Göre Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Erkek	49	64,5
Kadın	27	35,5
Toplam	76	100,0

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı 76 iş yerinde uygulanan anket sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’deki sonuçlara göre araştırmaya katılan işletme yetkililerinin cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların %64,5’i erkek, %35,5’i ise kadındır.

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin yaş dağılım grafiği aşağıda verilmiştir.

Grafik 1: İşletme Yetkililerinin Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılımı



Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, 20 ile 30 yaş arası çalışanların oranı %35,5 olarak tespit edilmiştir. 31 ile 40 yaş arası kişilerin oranının %43,4 olduğu görülmektedir. 41 ile 57 yaş arası çalışanların oranı ise %21,1’dir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse araştırmaya katılan işletme yetkililerinin %78,9’unun 40 yaş altı çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu oran bizlere Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin genç bir yönetim kadrosuyla çalıştığını göstermektedir (Grafik1). Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı işletmelerde araştırmaya katılan işletme yetkililerinin ortalama yaşı 35,68 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin medeni durumlarına göre dağılımları aşağıda Tablo 2’de verilmiştir.

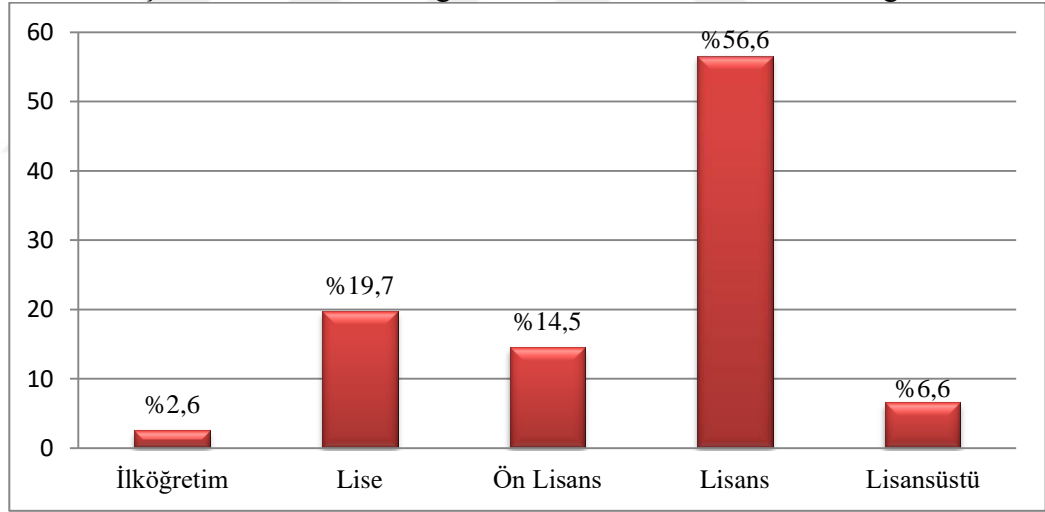
Tablo 2: İşletme Yetkililerinin Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı

Medeni Durumu	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evli	57	75,0
Bekar	19	25,0
Toplam	76	100,0

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %75’nin evli, %25’inin ise bekar olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin eğitim durumlarına göre dağılımları aşağıda Grafik 2’de verilmiştir.

Grafik 2: İşletme Yetkililerinin Eğitim Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı



Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %2,6’sı ilköğretim, %19,7’si lise, %14,5’i ön lisans, %56,6’sı lisans ve %6,6’sı lisansüstü eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin içerisinde lisans mezunu olanların oranının büyüklüğü dikkat çekmektedir. Bu oran Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren imalat sektöründeki işletme yetkililerinin eğitim seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir (Grafik 2).

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin iş yerindeki pozisyonlarına göre dağılımları aşağıda Tablo 3'te verilmiştir.

Ankete cevap veren işletme yetkililerinin konu ile ilgisini anlamaya yönelik olarak sorulan iş yerindeki pozisyonuz nedir sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde %21'inin işveren pozisyonunda olduğu, %17,1'inin Muhasebe Finansman Müdürü, %10,5'inin ise İnsan Kaynakları Müdürü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %6,6'sı Fabrika Müdürü, %5,3'ü Yönetim Kurulu Başkanı, %5,3'ü Üretim Müdürü, %3,9'u Genel Müdür ve %2,6'sı ise İdari ve Mali İşler Müdürü pozisyonlarında görev yapmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: İşletme Yetkililerinin İş Yerindeki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

İşyerindeki Pozisyonu	Frekans (N)	Yüzde (%)
İşveren	16	21,0
Yönetim Kurulu Başkanı	4	5,3
Genel Müdür	3	3,9
Fabrika Müdürü	5	6,6
Üretim Müdürü	4	5,3
Muhasebe Finans Müdürü	13	17,1
İnsan Kaynakları Müdürü	8	10,5
İdari ve Mali İşler Müdürü	2	2,6
Diğer	21	27,6
Toplam	76	100,0

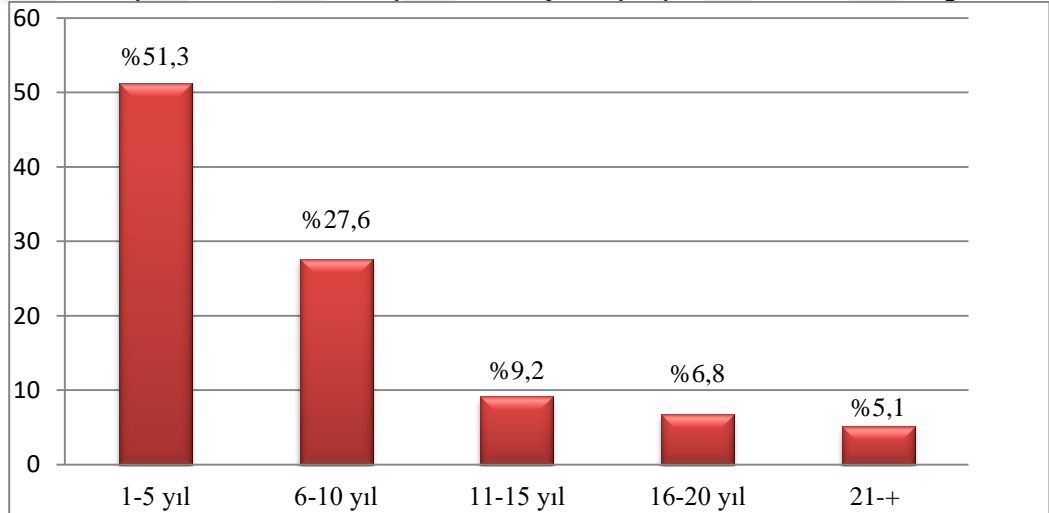
Diğer başlığı altında gruplandırdığımız ve araştırmamıza katılanlardan 4'ü Ön Muhasebe Görevlisi, 3'ü İnsan Kaynakları Sorumlusu, 3'ü İnsan Kaynakları Görevlisi, 2'si Kalite Kontrol Müdürü, 2'si Üretim Sorumlusu pozisyonlarında çalışmaktadır. Ayrıca Proje Sorumlusu, Yönetici Asistanı, Satın Alma Müdürü, Pazarlama Satış Müdürü, Planlamacı, Kontrolör ve Gıda Teknikeri pozisyonunda çalışan birer işletme yetkilisi tarafından araştırma sorularımız cevaplanmıştır (Tablo 3).

Elde edilen verilere göre anketi cevaplayanların konu ile ilgili sağlıklı bilgiye sahip olması beklenen işletme yetkililerinden oluştuğu görülmektedir. Bu durumda verilen cevapların güvenilir olduğu değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin iş yerindeki pozisyonlarına göre dağılımında %17,1 oranla Muhasebe Finansman Müdürünün işverenden sonra ikinci sırada yer alması dikkat çekicidir. Bunun yanında İdari ve Mali İşler Müdürü pozisyonunun da yer alanların oranı %2,6 ve Diğer başlığı altında sınıflandırılanlardan 4'ünün (oransal olarak %5,3'ünün) pozisyonu Ön Muhasebecidir. Ankete cevap verenlerin %25'nin Muhasebe biriminden olması işletmelerin büyüklükleriyle ilgili bir konudur. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde personel sayısının azlığı nedeniyle personel işlemleri ile iş sağlığı ve güvenliği işlemleri genelde muhasebe birimlerince takip edilmektedir. İşletmeler büyüdükçe ilgili birimler kurularak iş ve işlemler devredilmektedir.

Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin iş yerindeki toplam çalışma sürelerine göre dağılımları aşağıda Grafik 3'te verilmiştir.

Grafik 3: İşletme Yetkililerinin İş Yerinde Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı



Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin iş yerindeki hizmet süreleri incelendiğinde, %51,3'ünün 1 ile 5 yıl arası hizmete sahip olduğu görülmektedir. 6 ile 10 yıl arasında aynı iş yerinde çalışanların oranı %27,6'dır. 11 ile 15 yıl arası hizmeti bulunanların oranı %9,2, 16 ile 20 yıl arası aynı iş yerinde çalışanların oranı %6,8 ve 21

yıl ve üzeri aynı iş yerinde çalışanların oranı %5,1'dir. Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin %78,9'nun kıdemi 10 yıldan azdır (Grafik 3).

3.5.2. Araştırmaya Dahil Edilen İşletmelere İlişkin Bulgular

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin faaliyet alanı, faaliyette olduğu süre, işletmedeki çalışan sayısı, yasal durumları, sermaye yapıları ve tehlike sınıflarına göre dağılım bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin faaliyet alanlarına göre dağılımları aşağıda Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: İşletmelerin Faaliyet Alanlarına Göre Yüzde Dağılımı

İşletmenin Faaliyet Alanı	Frekans (N)	Yüzde (%)
Gıda ürünleri imalatı	8	10,5
Taş ve toprağa dayalı imalat	5	6,6
Giyim eşyaları, deri ve ilgili ürünlerin imalatı	8	10,5
Elektrikli teçhizat imalatı	2	2,6
Kimya, petrol, kauçuk ve plastik ürünler imalatı	3	3,9
Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	2	2,6
Ağaç ürünleri ve mobilya imalatı	5	6,6
Makine imalat sanayi	27	35,5
Otomotiv ve diğer taşıt ekipmanları imalatı	2	2,6
Ana metal sanayi	9	11,8
Diğer	5	6,6
Toplam	76	100,0

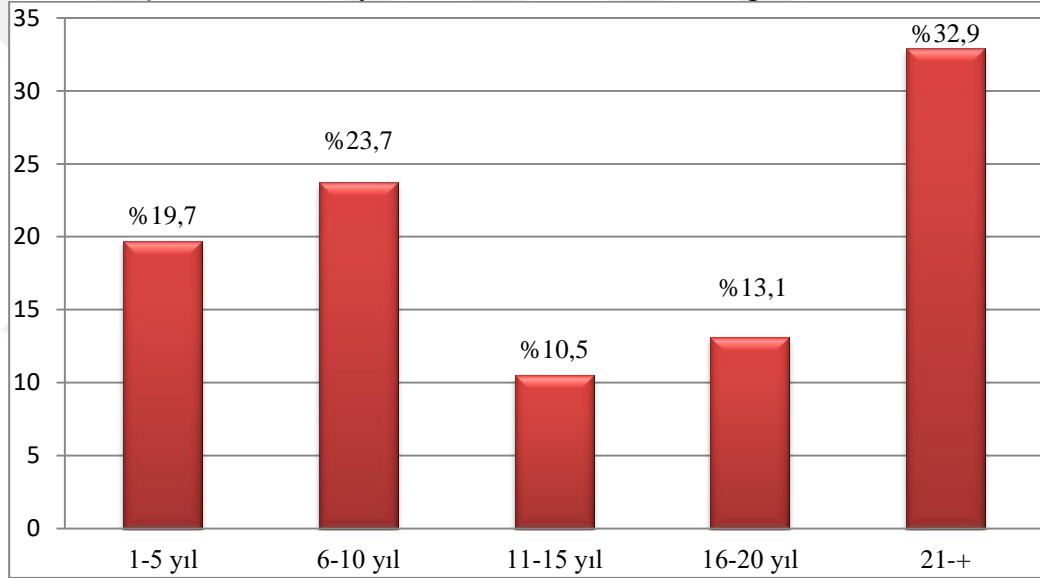
Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı işletmelerin %35,5'i makine imalat sanayinde faaliyet göstermektedir. Bu oran Çorum imalat sanayi içinde makine imalat sektörünün önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Makine imalat sanayini % 11,8 ile ana metal sanayi ve %10,5 ile gıda ürünleri imalatı ile giyim eşyaları, deri ve

ilgili ürünlerin imalatı takip etmektedir. Taş ve toprağa dayalı imalat ile ağaç ürünleri ve mobilya imalatı %6,6, kimya, petrol, kauçuk ve plastik ürünler imalatı %3,9, elektrikli teçhizat imalatı, kağıt ve kağıt ürünleri imalatı ve otomotiv ve diğer taşıt ekipmanları imalatının toplam imalat içindeki oranları %2,6'dır (Tablo 4).

Diğer başlığı altında gruplandırılan işlemlerin 2'si çelik yapı elemanları imalatı, 1'i polistren yalıtım malzemeleri imalatı, 1'i basınçlı ve basınçsız kaplar imalatı ve 1'i de banyo gereçleri imalatı yapmaktadır (Tablo 4).

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin faaliyet sürelerine göre dağılımları aşağıda Grafik 4'te verilmiştir.

Grafik 4: İşletmelerin Faaliyet Sürelerine Göre Yüzde Dağılımı



Araştırmaya dahil edilen işletmelerin faaliyet sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, %32,9'unun 21 ile 70 yıldır faaliyet gösteren işletmelerden oluştuğu görülmektedir. 6 ile 10 yıl arasında faaliyette bulunan işletmelerin oranı %23,7'dir. Son beş yıl içerisinde faaliyete başlayanların oranı ise %19,7'dir. 16 ile 20 yıl arasında faaliyette olan işletme oranı %13,1, 11 ile 15 yıl arasında faaliyette olan işletmelerin oranı %10,5'tir (Grafik 4). Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı imalat sektöründeki işletmelerin %43,4'ü son 10 yıl içerisinde faaliyete başlayan işletmelerdir.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin toplam çalışan sayısına göre dağılımları aşağıda Tablo 5’te verilmiştir.

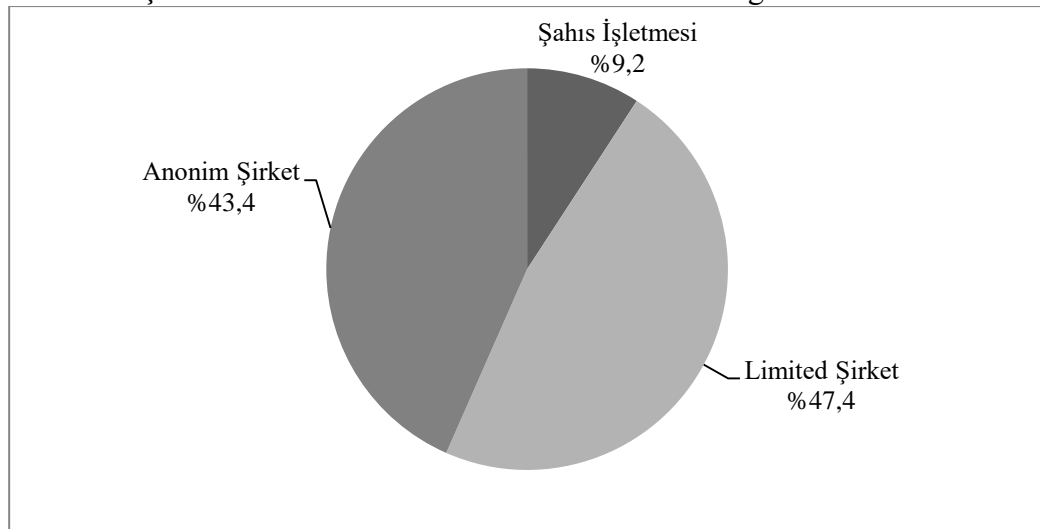
Tablo 5: İşletmelerin Toplam Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Çalışan Sayısı	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-9 kişi	7	9,2
10-49 kişi	43	56,6
50-249 kişi	22	28,9
250-1000 kişi	4	5,3
Toplam	76	100,0

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin toplam çalışan sayısına göre dağılımı incelendiğinde, işletmelerin %56,6’sı 10 ile 49 kişi arasında çalışan istihdam etmektedir. İşletmelerin %28,9’u ise 50 ile 249 kişi arasında çalışana sahiptir. 1 ile 9 kişi arasında çalışana sahip işletme oranı %9,2 iken 250 ile 1000 kişi arasında çalışana sahip işletme oranı %5,3’tür (Tablo 5). Buna göre Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin %85,5’nin küçük ve orta ölçekli işletmeler olduğunu söyleyebiliriz. %9,2’si ise mikro işletmelerdir (Tablo 5).

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin yasal durumlarına göre dağılımları aşağıda Grafik 5’de verilmiştir.

Grafik 5: İşletmelerin Yasal Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı



Araştırmaya dahil edilen işletmelerin yasal durumlarına göre dağılımı incelendiğinde %47,4'ünün limited şirket, %43,4'ünün ise anonim şirket olduğu görülmektedir. Şahıs işletmesi olanların oranı %9,2'dir (Grafik 5).

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin sermaye yapılarına göre dağılımları aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

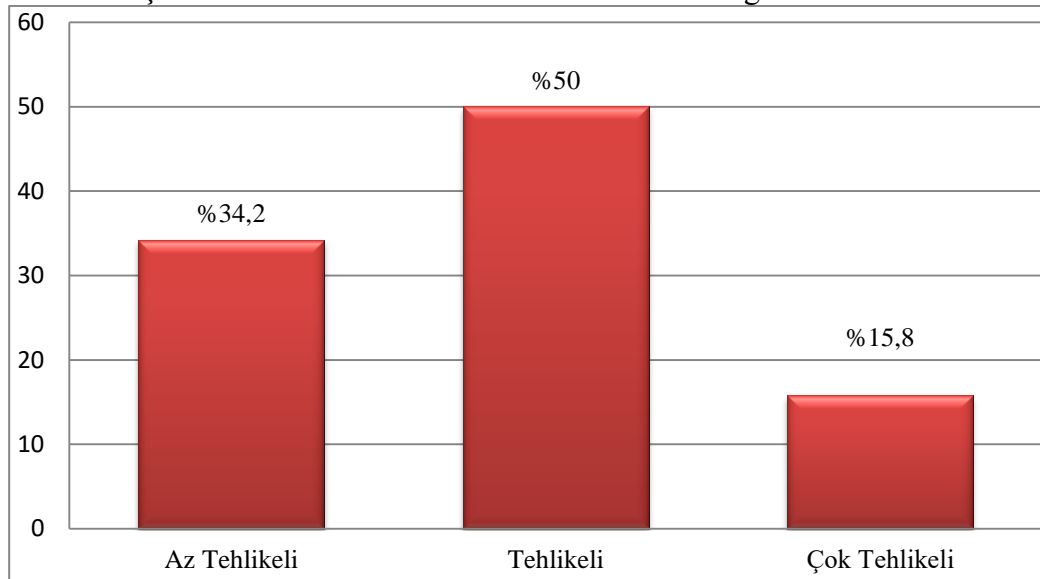
Tablo 6: İşletmelerin Sermaye Yapılarına Göre Yüzde Dağılımı

Sermaye Yapısı	Frekans (N)	Yüzde (%)
%100 Yerli	74	97,4
%100 Yabancı	1	1,3
Yerli-Yabancı Ortaklı	1	1,3
Toplam	76	100,0

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin sermaye yapılarına göre dağılımı incelendiğinde işletmelerin %97,4'ünün %100 yerli sermayeye sahip olduğu görülmektedir. %100 yabancı sermayeye sahip olanlar ile yerli –yabancı ortaklığına sahip olanların oranı %2,6'dır (Tablo 6).

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin tehlike sınıflarına göre dağılımları aşağıda Grafik 6'da verilmiştir.

Grafik 6: İşletmelerin Tehlike Sınıflarına Göre Yüzde Dağılımı

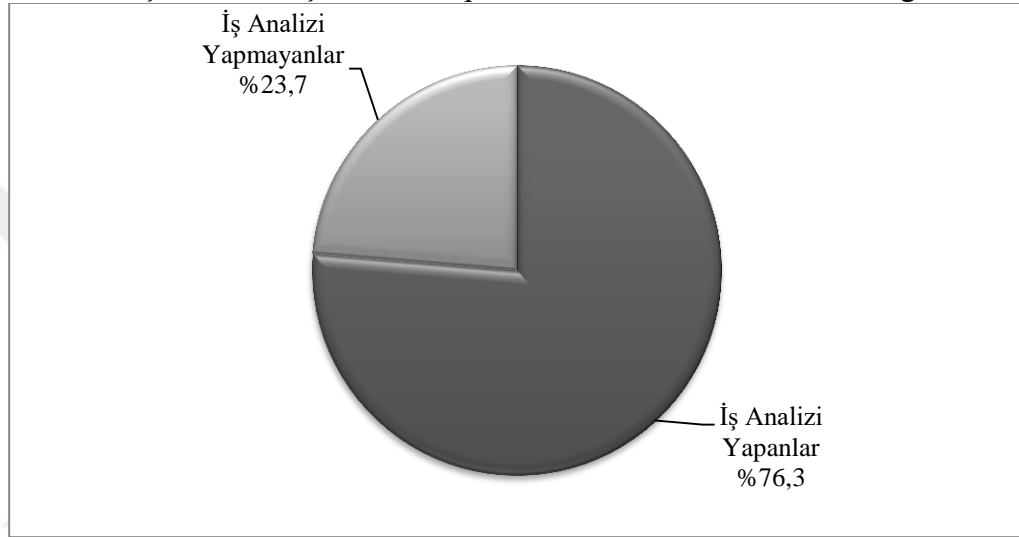


Araştırmaya katılan işletmelerin %50'si tehlikeli sınıfta yer almaktadır. %34,2'sinin az tehlikeli sınıfta, %15,8'inin ise çok tehlikeli sınıfta yer aldığı görülmektedir (Grafik 6).

3.5.3. İşletmelerde İş Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma durumlarına göre dağılımı aşağıda Grafik 7'de verilmiştir.

Grafik 7: İşletmelerin İş Analizi Yapma Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı



Araştırmaya dahil edilen işletmelerde iş analizi çalışmalarının yapıp yapılmadığı incelendiğinde işletmelerin %76,3'ünde iş analizi yapıldığı görülmektedir. İş analizi yapılmayan işletmelerin oranı %23,7'dir (Grafik 7).

İş analizi yapmayan işletmelere iş analizi yapılmama nedenleri sorulduğunda 6 işletme bu soruya cevap vermemiş, 2 işletme "ihtiyaç duyulmadı" şeklinde yanıt vermiştir. Diğer yanıtlar ise "zaman yetersiz", "çalışma standartları uygun değil", "yeterli kalitede personel bulunmamaktadır", "şu anda mevcut iş analizimiz yok ancak çalışmalar içerisindeyiz", "fikrim yok", "yapacak personel ve bilgi yok", "işleri kendimiz takip ediyoruz ileride analiz ve raporlama yapılacaktır", "gerekli departman henüz oluşmadı", "faydasının olup olmadığının bilinmediğinden" ve "iş için önemli değil" şeklinde olmuştur.

İş analizi, insan kaynakları yönetiminin temel aracıdır. İyi bir iş analizi yapılmaksızın insan kaynakları yönetiminin diğer fonksiyonlarını yerine getirmek mümkün olsa da elde edilen sonuçlar yararlı ve yeterli olmayabilir (Can vd., 2009:82).

İş analizi çalışmalarının insan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarıyla olan ilişkisi dikkate alındığında iş analizi yapmayan işletmelerde insan kaynakları fonksiyonlarının etkin olarak uygulanamayacağı söylenebilir. Zira iş analizi bu fonksiyonların etkili bir şekilde uygulanabilmesi için dayanak oluşturan süreçlere veri sağlamaktadır.

İş analizi bilgileri ayrıca endüstri mühendisliğinin iş etüdü, iş tasarımı, iş basitleştirme, iş geliştirme, ürün tasarımı gibi uygulamaları için gereken bilgileri de sağlar. Ayrıca tezin konusu olan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına temel teşkil edecek çalışma koşulları ile çalışan gereklerine ilişkin temel bilgiler sağlar. İş analizi yapmayan %23,7 oranında ki işletmeler bu temel verilerden yoksun bulunmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma sıklığına göre dağılımları aşağıda Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: İşletmelerin İş Analizi Yapma Sıklığına Göre Yüzde Dağılımı

İş Analizi Yapma Sıklığı	Frekans (N)	Yüzde (%)
Sadece kuruluş aşamasında	2	3,4
Yılda bir defa	29	50,0
Gerektiğinde	26	44,8
Diğer	1	1,7
Toplam	58	100,0

İşletmelerde iş analizi çalışmaları zaman zaman yenilenmelidir. Aksi takdirde gelişen teknoloji ve iş yapma şekillerinde meydana gelen değişikliklerle iş analizleri geçerliliğini kaybedebilir.

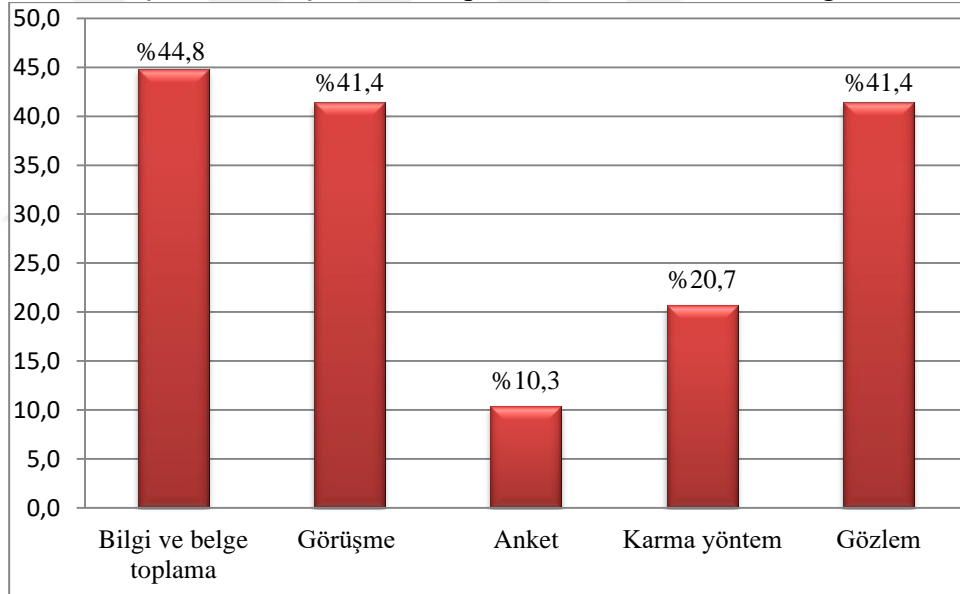
Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma sıklığına göre dağılımları incelendiğinde, işletmelerin %50’sinin iş analizini yılda bir defa yeniledikleri

görülmektedir. Gerektiğinde iş analizi yapıldığını belirten işletmelerin oranı %44,8'dir. Sadece kuruluş aşamasında iş analizi yapılan işletme oranı ise %3,4'tür. Diğer başlığı altında gruplandırılan 1 işletmede ise "her proje öncesi" iş analizi yapıldığı belirtilmiştir (Tablo 7).

Hayatta olduğu gibi işletmelerde de değişim devam etmektedir. Bu değişime uyum sağlamak için iş analizlerinin her yıl güncellenmesi uygun olur. Ancak iş analizi uygulaması masraflı bir iştir ve değişim yaşanmamış işlerin her yıl analiz edilmesi çok zaman alabilir. Bu nedenle büyük işletmelerde 5 (beş) yılda bir, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise 3 (üç) yılda bir iş analizi yapılması uygun olacaktır.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma yöntemlerine göre dağılımı aşağıda Grafik 8'de verilmiştir.

Grafik 8: İşletmelerin İş Analizi Yapma Yöntemlerine Göre Dağılımı



İşletmeler tarafından kullanılan iş analiz yöntemleri analiz edilecek işlerin sayısı ve farklılığına göre değişiklik gösterebilir. Tek bir yöntemin kullanılması bazı durumlarda anlamlı sonuçlar vermeyebilir. Bir veya daha fazla yöntemin birlikte kullanılması bir aşamada eksik kalan bilginin diğer aşamada tamamlanmasını sağlayabilir.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde, işletmelerin %44,8 ile en fazla bilgi ve belge toplama

yöntemini kullandıkları görülmektedir. %41,4 ile görüşme yöntemi ve yine %41,1 ile gözlem yöntemi fazlaca tercih edilen iş analiz yöntemleridir. İşletmelerin Karma yöntemini tercih etme oranı ise %20,7'dir. Anket yöntemi ise %10,3 ile en az tercih edilen yöntemdir (Grafik 8). İşletmelerin birden fazla yöntemi kullanması beklenen bir durumdur.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerde iş analizinin kimler tarafından yapıldığına göre dağılımları aşağıda Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: İşletmelerde İş Analizi Yapanlara Göre Dağılımı

İş Analizi Yapma Yöntemi	Frekans (N)	Yüzde (%)
İşletme içinden uzman ekip veya birim tarafından	20	34,5
İşletme dışından bir danışman kişi veya kuruluş tarafından	20	34,5
İşletme içinde ve dışından karma bir grup tarafından	17	29,3
Diğer	1	1,7
Toplam	58	100,0

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde, işletmelerin %34,5'inde iş analizi, işletme içinden uzman ekip veya birim tarafından yapılmaktadır. Bu durum işletmelerin iş analizi yapabilecek teknik bilgi ve kapasiteye sahip olduğunu göstermesi açısından önemlidir. İşletme dışından bir danışman kişi veya kuruluş tarafından iş analizi yaptıran işletmelerin oranı yine %34,5'tir. İş analizinin işletme içinden ve dışından karma bir grup tarafından yapıldığı işletmelerin oranı %29,3'tür (Tablo 8).

İş analizi çalışmaları sık sık ve sürekli yapılmıyorsa dışardan bir danışman kişi veya kuruluşa yaptırılması daha uygun olacaktır. Ancak iş analizleri sürekli ve yoğun bir şekilde yapılıyorsa, örgüt içerisinde kurulacak bir birim tarafından yapılması daha doğru olacaktır.

Örgüt açısından iş analizi çalışmasının dışardan danışman bir kuruluştan sağlanması halinde örgüte getireceği maliyetin yanında, analizcilerin örgüte yabancı olmaları sebebiyle örgütün yapısını ve kültürel özelliklerini bilmediklerinden dolayı, bazı güçlüklerle karşılaşabilirler.

İş analizlerinin örgüt içinden ya da dışından analizcilerce gerçekleştirilmesinin sakıncalı yönlerinin bertaraf edilmesi ve üstün yönlerinden faydalanılması amacıyla karma bir model de kullanılabilir. Bu durumda hem örgüt içinden hem de örgüt dışından karma bir ekip oluşturulur. Danışman kuruluştan bir uzmanın örgüt içinden seçilmiş olan analisti adaylarını eğitip, yönlendirmesi ile örgüt içi analizciler, iş analizi konusunda yeterli bilgiye sahip olurlarken, danışman kurumun örgütle ilişkisi bittikten sonrada iş analizlerini yürütecek örgüt içi analizciler yetiştirilmiş olur.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerde iş analizinin kullanım amaçlarına göre dağılımları aşağıda Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: İş Analizinin Kullanım Amaçlarına Göre Yüzde Dağılımı

İş Analizinin Kullanım Amacı	Frekans (N)	Yüzde (%)
Personel seçimi	24	41,3
İş değerlendirme	21	36,2
Eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve geliştirme	18	31,0
Ücret değerlendirme	16	27,5
İnsan kaynakları planlaması	21	36,2
Performans değerlendirme	24	41,3
Çalışma koşullarının iyileştirilmesi	37	63,7
Kariyer planlama	3	5,1
Organizasyon yapısını geliştirme	30	51,7
İş sağlığı ve güvenliği	36	62,0
İş tanımlarının hazırlanması	16	27,5
İş gereklerinin hazırlanması	14	24,1
İş yüklerinin dengeli dağılımını sağlamak	26	44,8
Diğer	1	1,7

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı işletmelerin iş analizi kullanım amaçları incelendiğinde, en fazla %63,7 oranla çalışma koşullarının iyileştirilmesi için kullanıldığı görülmektedir. İş analizinin iş sağlığı ve güvenliği amacı ile kullanılma yüzdesi ise %62,0'dır. Bu bulgular bize işletmelerin öncelikli iş analizini yapma amaçlarının iş sağlığı ve güvenliği olduğunu göstermektedir.

İşletmelerde çalışma ortamlarının iş güvenliği açısından yetersiz olması iş kazalarına sebep olabilir. İşletmelerde çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması için gerekli olan bazı bilgiler iş analizi çalışmaları ile elde edilir. Elde edilen bilgiler insan kaynakları uzmanları ve yöneticiler tarafından değerlendirilerek çalışma ortamlarında iyileştirme ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınır.

İşletmelerde sağlıklı bir organizasyon yapısının oluşturulması ve geliştirilmesi, çalışanın organizasyon yapısı içerisinde hangi pozisyonda yer alacağı ve bu pozisyonlar için gerekli olan fiziksel, zihinsel, yetenek ve becerilerin neler olduğunun belirlenmesi için iş analizi bilgilerine ihtiyaç duyulur.

Çorum organize bölge müdürlüğüne kayıtlı işletmelerin iş analizi kullanım amaçları incelendiğinde %51,7 ile iş analizinin organizasyon yapısını geliştirme amacıyla kullanıldığı görülmektedir. İş analizinin iş yüklerinin dengeli dağılımı sağlamak amacıyla kullanılma oranı %44,8'dir.

İş analizi, işletmelerde işlerin özelliklerini ortaya koyarak işe uygun kişilerin seçilmesini sağlar. Araştırmaya katılan işletmelerin %41,3'ü iş analizini personel seçimi amacıyla kullanmaktadır.

İşletmelerin kısa ve uzun vade de ihtiyaç duyduğu personelle ilgili insan kaynakları planlamasının temel dayanak noktasını oluşturan iş tanımları ve iş gerekleri; iş analizi çalışmaları sonucu elde edilmektedir. Araştırmaya katılan işletmelerden iş analizini insan kaynakları planlaması amacıyla yapanların oranı %36,2'dir.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerde iş analizinin denetlenip denetlenmediğine göre dağılımları aşağıda Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: İş Analizinin Denetlenip Denetlenmediğine Göre Yüzde Dağılımı

İş Analizi Sonuçları Denetlenmekte midir?	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evet	46	79,3
Hayır	12	20,7
Toplam	58	100,0

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı işletmelerin iş analizini denetleyip denetlemedikleri incelendiğinde, %79,3’ü tarafından denetlenmekte olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin %20,7’si ise iş analizlerini denetlememektedir.

İş analizlerinin yapıldıktan sonra denetlenmesi analizlerin sonuçlarının kullanılması açısından önem taşır. Zira hatalı veya eksik yapılmış iş analizleri sonuçlarına göre hazırlanan iş tanımları ve iş gerekleri de hatalı veya eksik olacağından sonuçlar işletmeye beklenen yararı sağlamayacaktır.

3.5.4. İş Analizi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Analiz Sonuçları

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı imalat sektöründe yer alan işletmelerde ankete cevap veren işletme yetkililerinin demografik özellikleri, işletmelerin faaliyet süresi, yasal durumu ve çalışan sayıları ile iş analizi yapıp yapmaması arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ki kare testi ile sınıanmıştır.

Yapılan ki kare analiz sonuçları aşağıda Tablo 11’de verilmiştir.

Yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre işletme yetkililerinin cinsiyetleri ile işletmelerin iş analizi yapıp yapmamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır (P:0,432 >0,05).

İşletme yetkililerinin yaş gruplarına göre dağılımı ile işletmelerin iş analizi yapıp yapmamaları arasında yapılan ki kare testi sonuçlarına göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (P:0,370 >0,05). İşletme yetkililerinin medeni durumları ile işletmelerin

iş analizi yapıp yapmamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ki kare testi ile test edilmiş olup anlamlı bir fark bulunamamıştır ($P:0,103 > 0,05$).

İşletme yetkililerinin eğitim durumlarına göre dağılımı ile işletmelerin iş analizi yapıp yapmamaları arasında yapılan ki kare test sonuçlarına göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P:0,620 > 0,05$).

Tablo 11: Demografik Özelliklerin İş Analizi Yapma Durumlarına Göre Analizi

İş Analizi						
Demografik Özellikler		Yapanlar	Yapmayanlar	X ²	Sd	Olasılık (P)
Cinsiyet	Erkek	36	13	0,618	1	0,432
	Kadın	22	5			
	Toplam	58	18			
Yaş	20-30	23	4	1,990	2	0,370
	31-40	23	10			
	41-57	12	4			
	Toplam	58	18			
Medeni Durum	Evli	41	16	2,427	1	0,103
	Bekar	17	2			
	Toplam	58	18			
Eğitim	İlköğretim	1	1	2,637	4	0,620
	Lise	12	3			
	Önlisans	10	1			
	Lisans	31	12			
	Lisansüstü	4	1			
	Toplam	58	18			
Faaliyet Süresi	1-10 yıl	29	4	5,001	2	0,082
	11-20 yıl	11	7			
	21- +	18	7			
	Toplam	58	18			
Yasal Durumu	Şahıs İşletmesi	5	2	,141	2	0,932
	Limited Şirket	28	8			
	Anonim Şirket	25	8			
	Toplam	58	18			
Çalışan Sayısı	1- 49 kişi	37	13	,434	1	0,510
	50 -+ kişi	21	5			
	Toplam	58	18			

İşletmelerin faaliyet süreleri ile iş analizi yapıp yapmamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ki kare testi ile analiz edilmiş olup anlamlı bir fark bulunamamıştır (P:0,082>0,05).

Yapılan ki kare test sonuçlarına göre işletmelerin yasal durumları ile iş analizi yapıp yapmamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır (P:0,932 >0,05).

İşletmelerin çalışan sayıları ile iş analizi yapıp yapmamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ki kare testi ile test edilmiş olup anlamlı bir fark bulunamamıştır (P:0,510>0,05).

İş analizi yapan ve yapmayan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının belirlenmesi için oluşturulan ölçek kullanılarak iş sağlığı ve güvenliği algı skoru (İSG Skoru) elde edilmiştir. Toplam 42 adet ifadeden oluşan ölçek “evet, hayır ve kısmen evet” şeklinde hazırlanmış ve puanlanarak İSG Skoru elde edilmiştir. Bu skor, 42 ifadeden birine evet cevabı verenlere 1 puan verilerek toplanmış ve toplam skor elde edilmiştir. İş analizi yapan işletmelerin ortalama İSG Skoru 30,62, iş analizi yapmayan işletmelerin İSG Skoru 28,06 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 12: İş Analizi ile İSG Skoru Arasındaki Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

İş Analizi	Frekans (N)	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Yapanlar	58	30,62	7,918	1,169	0,430
Yapmayanlar	18	28,06	8,808		

İSG Skoru ile İş Analizi Arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile test edilmiştir. Yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda İSG Skoru ile iş analizi yapıp yapmama durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (P;0,430>0,05).

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı imalat sektöründe yer alan işletmelerin tehlike sınıfları ile iş analizi yapıp yapmaması arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ki kare testi ile sınıanmıştır.

Tablo 13: İş Analizi İle Tehlike Sınıfları Arasındaki Ki Kare Test Sonuçları

İş Analizi	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli
Yapanlar	23	26	9
Yapmayanlar	3	12	3
Toplam	26	38	12
X² :3,44		P: 0,179	

Tablo 13'te Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı imalat sektöründe yer alan işletmelerde yapılan ki kare analizi sonucu görülmektedir. Yapılan ki kare analiz sonuçlarına göre işletmelerin iş analiz yapıp yapmamaları ile tehlike sınıfları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır (P:0,179 >0,05).

Tablo 14: İSG Skoru ile Çalışan Sayısı Arasındaki Anova Test Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	636,855	3	212,285	3,517	,019
Gruplar İçi	4346,131	72	60,363		
Toplam	4982,987	75			

Çalışan sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği skoru arasında anlamlı bir fark olup olmadığı çoklu karşılaştırma testi olan Anova ile test edilmiştir. Çalışan sayıları bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (P:0,019<0,05). Daha sonra hangi gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen test sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Çorum organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde İSG skoru açısından 1-9 kişi çalıştırmak ile 10-49 kişi çalıştırma arasında bir fark olup olmadığı test edilmiş ve yapılan analiz sonucunda anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur (P:0,497>0,05).

Çorum organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde İSG skoru açısından 1-9 kişi çalıştırmak ile 50-249 kişi çalıştırma arasında bir fark olup olmadığı

test edilmiş ve yapılan analiz sonucunda anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur (P:0,031<0,05).

Tablo 15: Post-hoc Testi Sonuçları (LSD)

Çalışan Sayısı		Std. Hata	Olasılık (P)
1-9 kişi	10-49 kişi	3,167	0,497
	50-249 kişi	3,372	0,031*
	250-1000 kişi	4,870	0,052
10-49 kişi	1-9 kişi	3,167	0,497
	50-249 kişi	2,037	0,012*
	250-1000 kişi	4,061	0,071
250-1000 kişi	1-9 kişi	4,870	0,052
	10-49 kişi	4,061	0,071
	50-249 kişi	4,223	0,603

Çorum organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde İSG skoru açısından 1-9 kişi çalıştırmak ile 250-1000 kişi çalıştırma arasında bir fark olup olmadığı test edilmiş ve yapılan analiz sonucunda anlamlı bir fark olmadığı ortaya konmuştur (P:0,052>0,05).

Çorum organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde İSG skoru açısından 10-49 kişi çalıştırmak ile 50-249 kişi çalıştırma arasında bir fark olup olmadığı test edilmiş ve yapılan analiz sonucunda anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur (P:0,012<0,05).

Çorum organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde İSG skoru açısından 10-49 kişi çalıştırmak ile 250-1000 kişi çalıştırma arasında bir fark olup olmadığı test edilmiş ve yapılan analiz sonucunda anlamlı bir fark olmadığı ortaya konmuştur (P:0,071>0,05).

Çorum organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde İSG skoru açısından 50-249 kişi çalıştırmak ile 250-1000 kişi çalıştırma arasında bir fark olup

olmadığı test edilmiş ve yapılan analiz sonucunda anlamlı bir fark olmadığı ortaya konmuştur ($P:0,603 > 0,05$).

Tablo 16: İSG Skoru ile İş Analizi Algı Skoru Arasındaki Korelasyon

Korelasyon Katsayısı	1,000	0,240*
Sig. (2-tailed)	.	0,037
N	76	76

İSG Skor ile İş Analizi Algı Skoru arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda İSG Skor ve İş Analizi Algı Skoru arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki 0,05 seviyesinde anlamlıdır. Korelasyon katsayısının 0,24 olması ilişki seviyesinin düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 17: İSG Skoru ile Tehlike Sınıfı Grupları Arasında Anova Test Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	132,267	2	66,134	,995	0,375
Gruplar İçi	4850,720	73	66,448		
Toplam	4982,987	75			

İSG skorları bakımından tehlike sınıfı grupları arasındaki Anova test sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. Yapılan Anova test sonuçlarına göre tehlike sınıfı grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($P:0,375 > 0,05$).

SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı imalat işletmelerinde iş analizi yapan işletmelerle yapmayan işletmeler arasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaca ulaşmak için Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı 76 iş yerinde yüz yüze anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Veriler 2016 Kasım ayı içerisinde çeşitli pozisyonlarda çalışan işletme yetkililerinden elde edilmiştir.

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı işletmelerde araştırmaya katılan işletme yetkililerinin ortalama yaşı 35,68 olarak belirlenmiştir. Bu oran bizlere Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin genç bir yönetim kadrosuyla çalıştığını göstermektedir. Ayrıca Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren imalat sektöründeki işletme yetkililerinin %63,2'sinin lisans ve üzeri eğitime sahip olduğu görülmüştür. Bu oran sektör çalışanlarının eğitim düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sürdürülebilirlik ve uzmanlaşma açısından çalışanların iş yerindeki çalışma süresi önemlidir. Araştırmaya katılan işletme yetkililerinin %78,9'unun 10 yıldan daha az çalışma süresine sahip olması, ortalama yaş ve eğitim düzeyleri ile birlikte değerlendirildiğinde organize sanayi bölgesindeki işletmelerin dinamik ve eğitilmiş bir kadroya sahip olduğunu göstermektedir.

1960'lı yıllarda tuğla-kiremit ve gıda sektörünün ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bakım onarım amaçlı olarak küçük atölyelerde başlayan makine sanayi bugün Çorum ili sanayi yapısı içerisinde önemli bir yere sahiptir. Çorum Organize Sanayi Bölgesindeki imalat sektöründeki işletmelerin %35,5'i makine imalat sanayinde faaliyet göstermektedir.

Organize Sanayi Bölgesinde kurulu imalat sektörü işletmelerinin faaliyet sürelerine bakıldığında, %32,9'unun 21 ile 70 yıldır faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Çorum Organize Sanayi Bölgesinin 1977 yılında kurulduğu dikkate alındığında bölgede faaliyet gösteren işletmelerin organize sanayi bölgesi kurulmadan önce de faaliyette oldukları söylenebilir. Çorum Organize Sanayi Bölgesi son on yıl içerisinde alansal

olarak %34,2 oranında genişlemiştir. Bu genişlemeye paralel olarak son on yıl içerisinde faaliyete başlayan işletmelerin oranı ise %43,4 olarak tespit edilmiştir.

Çorum Organize Sanayi Bölgesinde imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmeler toplam çalışan sayılarına göre sınıflandırıldığında, işletmelerin %85,5'inin küçük ve orta ölçekli işletme olduğunu söyleyebiliriz. İşletmelerin %9,2'si ise küçük ölçekli işletmedir.

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğünde faaliyette bulunan işletmelerin %90,8'inin limited ve anonim şirket olarak kurulduğu ve %97,4'ünün %100 yerli sermayeye sahip olduğu belirlenmiştir. Öte yandan işletmelerin tehlike sınıfları incelendiğinde araştırmaya katılan işletmelerin %50'si tehlikeli sınıfta, %34,2'sinin az tehlikeli sınıfta ve %15,8'inin ise çok tehlikeli sınıfta yer aldığı görülmüştür.

İş analizi, personel seçimi, iş değerlendirme, eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve geliştirme, ücret değerlendirme, insan kaynakları planlaması, performans değerlendirme, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kariyer planlama, organizasyon yapısını geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, iş tanımlarının hazırlanması, iş gereklerinin hazırlanması ve iş yüklerinin dengeli dağılımını sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Araştırmaya dahil edilen işletmelerin %76,3'ünde iş analizi yapıldığı, %23,7'sinde iş analizi yapılmadığı ortaya konmuştur.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma sıklığına göre dağılımları incelendiğinde işletmelerin %50'sinin iş analizini yılda bir defa yeniledikleri görülmektedir. İşletmelerin %44,8'i gerektiğinde iş analizi yaptığını belirtirken, işletmelerin %3,4'ü sadece kuruluş aşamasında iş analizi yaptığını belirtmişlerdir.

En fazla kullanılan iş analizi yöntemleri bilgi ve belge toplama yöntemi, görüşme yöntemi, gözlem yöntemi, karma yöntem ve anket yöntemidir. Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma yöntemlerine göre dağılımları incelendiğinde, işletmelerin %44,8 ile en fazla bilgi ve belge toplama yöntemini kullandıkları görülmektedir.

Araştırmaya dahil edilen işletmelerin %34,5'inde iş analizi, işletme içinden uzman ekip veya birim tarafından yapılmaktadır. Çorum Organize Sanayi Bölgesinde imalat sektöründeki işletmeler iş analizi yapabilecek teknik bilgi ve kapasiteye sahiptir.

Çorum Organize Sanayi Bölge Müdürlüğüne kayıtlı işletmeler iş analizini, en çok çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği amacı ile kullanmaktadır. Araştırmaya dahil edilen işletmelerin iş analizi yapma amaçlarının iş sağlığı ve güvenliği olduğunu söyleyebiliriz.

İş analizleri yapıldıktan sonra denetlenmesi analizlerin sonuçlarının kullanılması açısından önem taşımaktadır. Zira hatalı veya eksik yapılmış iş analizleri sonuçlarına göre hazırlanan iş tanımları ve iş gerekleri de hatalı veya eksik olacağından sonuçlar işletmeye beklenen yararı sağlamayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş analizi arasında anlamlı bir fark olmamasının sebebi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği yasasıdır. Bununla birlikte işletmelerin iş analiz yapıp yapmamaları ile tehlike sınıfları arasında anlamlı bir fark tespit edilememesi de yasal zorunluluktan kaynaklanmaktadır.

Çorum organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde İSG Skoru açısından 1-9 kişi çalıştırmak ile 10-49 veya 250-1000 kişi çalıştırma bakımından %5 seviyesinde anlamlı bir fark olmadığı, fakat 50-249 kişi çalıştırma bakımından %5 seviyesinde anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Öte yandan 1-9 kişi çalıştırmak ile 50-249 kişi çalıştırmak arasında %5 seviyesinde anlamlı bir fark ortaya çıkmışken, 1-9 kişi çalıştırmak ile 250-1000 kişi çalıştırmak arasında %10 seviyesinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Çalışan sayılarının artmasıyla ortaya çıkan bu anlamlı fark, işletmelerin çalışan sayıları arttıkça iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından anlamlı bir fark gösterdiğini ortaya koymuştur.

KAYNAKÇA

Akçakaya, Murat. 2010, **İnsan Kaynakları Yönetimi İnsan Kaynakları Planlaması Norm Kadro Uygulaması**, Ankara: Adalet Yayınevi.

Akpınar, Teoman. 2014, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Çorlu: Ekin Yayınları.

Akyüz, Ömer Faruk. 2001, **Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması**, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Aldemir, Ceyhan. Ataol Alpay. Budak Gönül. 2001, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İzmir: Barış Yayınları.

Allı, Benjamin O. 2001, **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri**, Cenevre, ILO Yayınları.

Alper, Yusuf. 1992, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 37-38, Kaynak: www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/download/1023012273/1023011518, (Erişim Tarihi: 26.12.2016).

Arıcı, Kadir. 1999, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara: Tes-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

Ayan, Filiz. 2011, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İzmir: İlya İzmir Yayınevi.

Aydın, Tuğçe Şükran. 2015, **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından İncelenmesi**, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Aydın, Ufuk. Karaca Gökçek Nuray. Özgüler Canbey Verda. Karaca Erol. 2013, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, S.4, Kaynak: <http://www.ceis.org.tr/dergi/2013temmuz/makale2.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.11.2016).

Ayhan, Abdurrahman. 1986, “Türkiye’de Sosyal Sigorta Sisteminin Tarihsel Gelişimi”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 2, Kaynak: http://libra.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1986_4_2/12763.pdf, (Erişim Tarihi: 29.10.2016).

Ayhan, Abdurrahman. 1988, “Sosyal Güvenlik İş Güvenliği İlişkisi”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 2, Kaynak:

http://libra.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1988_6_2/12790.pdf, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

Aytaç, Serpil. 2005, **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları**, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Aytaç, Serpil. 2011, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, **Türk Metal Dergisi**, S.147, Kaynak: http://www.turkmetaldergi.com/onlinedergi/2011_10/, (Erişim Tarihi: 01.11.2016).

Aytaç, Serpil. Aşkın Keser. 2002, “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://www.isguc.org/?p=makale&id=48&cilt=4&sayi=2&yil=2002>, (Erişim Tarihi: 03.10.2016).

Bağdadi, Rıfat Erdinç. 2010, **Birinci İzmir İktisat Kongresi Ekonomik Felsefesinin Türk Ekonomisine Yansımalarının Analizi**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Bakırcı, Nadi. 2008, “Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri: Türkiye’deki Durum”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, S.40, Kaynak: <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/40.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.11.2016).

Balkır, Z. Gönül. 2012, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu,” **Sosyal Güvenlik Dergisi**, S.1, Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/756b143f-7722-493d-b4a8-146bdb98fcbc/makale_3.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=756b143f-7722-493d-b4a8-146bdb98fcbc, (Erişim Tarihi: 01.11.2016).

Baloğlu, Cem. 2013, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S. 2. Kaynak: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1324.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.11.2016).

Barutçugil, İsmet. 2004, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baybora, Dilek. Oral A. İlhan. Gerek H. Nüvit. Seylen Kaplan E. Tuncay. Akın Levent. Ekmekçi Ömer. Piyal Bülent. 2012, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2664.

Bayılmış, Oya. Yunus Taş. 2015, “Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi: Sakarya Örneği”, **İş, Güç Endüstri**

İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, S.1,
Kaynak: <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=572&cilt=17&sayi=1&yil=2015>,
(Erişim Tarihi: 22.10.2016).

Bayraktar, Köksal. 1972, **Hekimin Tedavi Nedeniyle Cezai Sorumluluğu**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Bedir, Eyüp. Özaydın Mehmet Merve. Metin Banu. t.y., **Sosyal Politika –I**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2621.

Berk, Mehmet. Önal Buhara. Güven Rana. 2011, **Meslek Hastalıkları Rehberi**, Ankara: ÇSGB.

Bilgin, Leman. Taşcı Deniz. Kağnıcıoğlu Deniz. Benligiray Serap. Tonus H. Zümrüt. 2011, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1747.

Bilir, Nazmi. 2001, “İş Sağlığı Uygulama İlkeleri”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, S.1, Kaynak: <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/01.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.11.2016).

Bilir, Nazmi. 2016, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri.

Bilir, Nazmi. Ali Naci Yıldız. 2014, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Bingöl, Dursun. 2010, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Bircan, Hasan. 2005, **Sağlık Hizmetlerinde İş Analizinin Etkileri ve Zonguldak Atatürk Devlet Hastanesi Uygulaması**, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Bostancı, Yalçın. 2005, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S.1, Kaynak: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.11.2016).

Budak, Gönül. 2008, **Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi**, İzmir: Barış Yayınları.

Can, Halil. Kavuncubaşı Şahin. Yıldırım Selami. 2009, **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Centel, Tankut. 1992, **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Çelik, Nuri. 2003, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları.

Çelikten, Mustafa. 2005, “Neden İş Analizi Yapılmalı”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S. 18, Kaynak: http://sbedergi.erciyes.edu.tr/sayi_18/08_celikten.pdf, (Erişim Tarihi: 17.11.2016).

Çiftçioğlu, Cengiz Topel. 2012, “Yaşama Hakkı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, ss.137-168. Kaynak: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-103-1230>, (Erişim Tarihi: 03.10.2016).

ÇSGB. 1993, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler**, Ankara: ÇSGB Yayını.

Çüçen, A. Kadir. 2011, **İnsan Hakları**, Bursa: MKM Yayıncılık.

Demir, Cengiz. 2005, **Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Demirbilek, Tunç. 2005, **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.

Demircioğlu, Murat A. Tankut Centel. 2003, **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.

Demircioğlu, Murat. 1997, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/4211.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.11.2016).

Demircioğlu, Murat A. 2013, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul: Beta Yayınları.

Dereli, Beliz. 2009, **İnsan Kaynakları Yönetiminde Değerlendirme Merkezi Türkiye’de Faaliyet Gösteren Çokuluslu İşletmelerde Değerlendirme Merkezi Uygulamaları**, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Devlet Denetleme Kurulu. 2008, “Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında Araştırma ve İnceleme Raporu”, Kaynak: <https://www.tccb.gov.tr/assets/dosya/ddk25.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.11.2016).

Dizdar, Ercüment N. 2001, “Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Kaynak: <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/temmuz07/kaza.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.11.2016).

Dizdar, Ercüment N. 2008, **İş Güvenliği**, Trabzon: Murathan Yayınevi.

Dizdar, Ercüment N. 2015, **Kaza Teorileri**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Ders Notları.

DPB. 1998, **Norm Kadro El Kitabı**, Ankara: Devlet Personel Başkanlığı Yayın No: 269.

Duman, İlker Hasan. 1997, **1982 Anayasasında İnsan Haklarına Saygılı Devlet**, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Ekin, Nusret. 1986, “Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 35-36, Kaynak: <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023013373/1023012596>, (Erişim Tarihi: 13.11.2016).

Ergin, Canan. 2005, **İnsan Kaynakları Yönetimi Psikolojik Bir Yaklaşım**, Ankara: Elma Yayınevi.

Erigüç, Gülsün. Kenan Tekeş. 2003, “Yönetimsel Düzeylerde İş Analizi ve İş Değerleme: Hastane Yönetimi Açısından Bir Uygulama”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, S.1, ss. 21-42.

Erkul, İhsan.1988, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşverenin ve İşçinin Hukuki Yükümlülükleri”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, Kaynak: http://libra.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1988_6_1/12561.pdf, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

Eyrenci, Öner. Taşkent Savaş. Ulucan Devrim. 2005, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Fırat, Zerrin. 2008, “İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı”, **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, S.1, ss. 1-6.

Fişek, Gürhan A. 1984, **İşçi Sağlığının Korunması**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Doktora Tezi.

Fişek, Gürhan A. 2014, **Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik**, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları, Kaynak: http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/otomatik_taslak/calisma_yasaminda_saglik_guvenlik_kitabi-a-g-fisek.pdf, (Erişim Tarihi: 02.11.2016).

Geçer, Bekir. 2004, **Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, Ankara: Yaklaşım Yayınları.

Gençler, Ayhan. 2007. “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, S. 35, Kaynak: <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/35.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.11.2016).

Gerek, Nüvit. 1989, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, Kaynak: http://libra.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1989_7_1/13189.pdf, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

Gerek, Nüvit. 2006, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1676.

Geylan, Ramazan. Tonus H. Zümrüt. Kağnıcıoğlu Deniz. Benligiray Serap. Baraz A. Barış. Özler Ergun Derya. 2013, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2900.

Gökpınar, Sedat. 2004, “İş Güvenliğinin Boyutları”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, S.19, ss. 18-22.

Gümüş, Betül. 2005, **İş Analizinin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi ve Diğer İnsan Kaynakları Fonksiyonları ile Olan İlişkisi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Güngör, Eren. 2006, **Örgütlerde İş Analizi ve Keşan Belediyesinde Örnek Bir Uygulama**, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Gürbüz, Özışık Gülruh F. 2002, **Personel Araştırmaları ve İşgören Seçme Süreci**, İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Güranlı, Gürkan Emre. 2015, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Kavramları Netleştirmek, Kavramlarda Ortaklaşmak”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, S. 54-55, Kaynak: <http://www.ttb.org.tr/MSG/images/files/dergi/54-55/54-55.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.11.2016).

Gürler, Gökhan. 2001, **KOBİ’lerde İnsan Kaynakları Seçim Süreci (Sakarya Uygulaması)**, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Güzel, Ali. 1986, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.35-36, Kaynak:

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023013381/0>, (Erişim Tarihi: 13.11.2016).

Güzel, Ali. Okur, Ali Rıza. 2002, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.

Hacıoğlu, Necdet. Seymen Aytemiz Oya. Bolat Tamer. Türedi Çatak Selda. 2002, **Balıkesir Üniversitesi İdari Teşkilatında İş Analizi Uygulaması ve İş Tanımı El Kitabı**, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Basım Evi Müdürlüğü.

Halis, Muhsin. 2000, **Paradigmadan Uygulamaya Toplam Kalite Yönetimi ve ISO-9000 Kalite Güvence Sistemleri, ISO 9002 Kalite Belgesi Çalışmaları**, İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.

Hesapro. 2013, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Verimlilik Projesi, **Arka Plan Araştırması**, Kaynak: http://www.hesapro.org/files/Background_Research_tr.pdf, (Erişim Tarihi: 29.09.2016).

ILO. t.y., “155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” Kaynak:http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 29.09.2016).

Işık, Volkan. 2013, “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, S.1, Kaynak:<http://sgd.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/d20ed3ff-44ac-445b-9061-e2c73222d5f1/5.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d20ed3ff-44ac-445b-9061-e2c73222d5f1>, (Erişim Tarihi: 30.09.2016).

ILO. 2013, “Önleyici Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması”, Kaynak: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_450452.pdf, (Erişim Tarihi: 03.11.2016).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012.

İşler, Mesut Cemil. 2013, **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi**, Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü.

Kaboğlu, Ö. İbrahim. 2002, **Özgürlükler Hukuku**, Ankara: İmge Kitabevi.

Kalkandelen, A. Hayrettin. 1997, **Örgütlerde Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro**, Ankara: Anı Yayıncılık.

Kapız, Özen Serap. 2001, “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://www.isguc.org/?p=makale&id=66&cilt=3&sayi=2&yil=2001>, (Erişim Tarihi: 29.09.2016).

Kaplan, Emine Tuncay. 2003, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S.2. Kaynak: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.11.2016).

Karakoyunlu, Erdoğan. 2001, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, S.1, Kaynak: <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/01.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.11.2016).

Kaynak, Tuğray. Adal Zeki. Ataay İsmail. Uyargil Cavide. Sadullah Ömer. Acar Ahmet Cevat. Özçelik Oya. Dündar Gönen. Uluhan Reha. 1998, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Dönence Basım Yayın.

Keith Margaret. Brophy James. Kirby Peter. Roskam Ellen. 2002, **Çıplak Ayaklı Araştırma**, Çev. Necla Aytekin, Kayıhan Pala, Türk Tabipleri Birliği, Kaynak: <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/turkeyfoot.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.10.2016).

Keser, Aşkın. 2004, “Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://www.isguc.org/?p=makale&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004>, (Erişim Tarihi: 03.10.2016).

Keser, Aşkın. 2005, “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.49, Kaynak: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9235>, (Erişim Tarihi: 01.10.2016).

Keser, Aşkın. 2009, **Çalışma Psikolojisi**, Bursa: Ekin Yayınevi.

Kılıç, Leyla. 2006, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin Yayınları.

Kılıkış, İlknur. 2013, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.1, Kaynak: <http://www.isguc.org/?p=article&id=504&cilt=15&sayi=1&yil=2013>, (Erişim Tarihi: 07.11.2016).

Kılıkış, İlknur. 2016, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Bursa: Dora Yayınları.

Kobu, Bülent. 2010, **Üretim Yönetimi**, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Koç, Muzaffer. Nihat Akbıyık. 2011, “Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri”, **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ayd/article/view/5000125180/5000115048>, (Erişim Tarihi: 05.11.2016).

Koç, Ceyhan. İ. t.y, “İzmir İktisat Kongresinin Türk Ekonomisinin Oluşumuna Etkileri”, Kaynak: <http://e-dergi.atauni.edu.tr/atauniad/article/viewFile/1025001009/1025001008>, (Erişim Tarihi: 05.11.2016).

Koçak, Derya. 2014, **Demiryolu Çalışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Vagon Bakım Onarım Atölyesi Risk Değerlendirmesi Örneği**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Uzmanlık Tezi.

Korkmaz, Adem. Hüseyin Avsallı. 2012, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.26, Kaynak: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sufesosbil/article/view/5000057373/5000054548>, (Erişim Tarihi: 08.11.2016).

Korkut, Gülsüm. Alim Tetik. 2013, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.18, S.3, ss. 455-474.

Kozak, Akoğlan Meryem. 2001, **Konaklama İşletmelerinde İş Analizi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1325.

Kozak, Akoğlan Meryem. Oya Yazıcılar. 2003, “İş Analizinin Yönetim Yaklaşımları İçindeki Önemi”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.1, Kaynak: <http://www.isguc.org/?p=makale&id=25&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, (Erişim Tarihi: 23.11.2016).

Kozak, Akoğlan Meryem. 2012, **Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar**, Ankara: Detay Yayıncılık.

Kuzu, Ayşe. 2014, **Yeraltı Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının Ruh Sağlığına Etkisinin Belirlenmesi**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

Limon, Aslıhan. 2012, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, S.1, Kaynak:

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/mdergi/article/view/5000145731>, (Erişim Tarihi 23.11.2016).

Lordoğlu, Kuvvet. Özkaplan Nurcan. Törüner Mete. 1999, **Çalışma İktisadı**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Makal, Ahmet. 1999, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, Ahmet. Dertli Nail. Taştan Onur Can. Erdoğan Seyhan. Çelik Aziz. 2012, **Çalışma İlişkileri Tarihi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2658.

MMO. 2014, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu**, Ankara: y.e.y.

Mucuk, İsmet. 2003, **Modern İşletmecilik**, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Ocaktan, Murat Can. 2013, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Sonrası Çalışma Hayatına Bir Bakış”, **İşveren Dergisi**, S.6, Kaynak: <http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/isveren/2013/kasim-aralik/index.html>, (Erişim Tarihi: 29.10.2016).

Oğuz, Özgür. 2010, **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Oğuz, Yasemin N. 1997, “Hasta Hakları Alanındaki Gelişmeler ve Değişen Değerler”, **Türkiye Klinikleri Tıbbi Etik Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://www.turkiyeklinikleri.com/article/tr-hasta-haklari-alanindaki-gelistmeler-ve-degislen-degerler-42241.html>, (Erişim Tarihi: 24.10.2016).

Oramadov, Begenç. 2004, **Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşlemelerinin İnsan Kaynakları Politikaları ve İş Analizi Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma: Konya Örneği**, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Ören, Kenan. Hasan Yüksel. 2012, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Sayı. 1, Kaynak: http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjrz_KM-L7PAhWNHsAKHf2KBv0QFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fdergipark.ulakbim.gov.tr%2Fhakisderg%2Farticle%2Fdownload%2F5000058141%2F5000054842&usg=AFQjCNEA8GMiS_VZX7_zJiwlUMHHNrdPZQ, (Erişim Tarihi: 03.10.2016).

Özdemir, Namık Kemal. 2004, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.

Özgen, Hüseyin. Öztürk Azim. Yalçın Azmi. 2005, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Nobel Kitabevi.

Özgüler, Alper Tunga. Tarkan Koca. 2013, “Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği”, **Electronic Journal of Vocational Colleges UMYOS Özel Sayı**, Kaynak: http://www.ejovoc.org/makaleler/aramlik_2013_umyos/pdf/03.pdf, (Erişim Tarihi: 18.10.2016).

Özgüven, İbrahim Ethem. 2003, **Endüstri Psikolojisi**, Ankara: Pdrem Yayınları.

Özkılıç, Özlem. 2005, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, Ankara: Ajans Türk Basım ve Basım A.Ş.

Özkul, Metin. 2002, **Çalışma Sosyolojisi: Çalışma İlişkileri ve İşgücünün Sosyolojisi (Isparta Uygulaması)**, İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Kaynak: http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmx1YmtfXzY2MDk2OF9fQU41?s_id=61d90d8f-1e52-4079-b971-7a543403bd86@sessionmgr4006&vid=0&format=EB&rid=1, (Erişim Tarihi: 03.10.2016).

Palmer, Margaret. Kenneth T. Winters. 1993, **İnsan Kaynakları**, Çev. Doğan Şahiner, İstanbul: Rota Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. 1997, **Personel Yönetimi Politika ve Yönetmelikler**, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. 2005, **İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı**, Bursa: Alfa Aktüel Basım.

Sargın, Hasan. 2007, “İş Sağlığı Güvenliği ve Verimlilik”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, S.35, Kaynak: <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/35.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.11.2016).

Sarıkaya, Murat. 2010, **Türk İmalat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Etkinliğinin Belirlenmesi ve Avrupa Birliği Uyum Süreci Çerçevesinde Değerlendirilmesi**, Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Savcı, Bahri. 1978, “Yaşam Hakkı ve Toplum”, **İnsan Hakları Armağanı (XXX. Yıl)**, Birleşmiş Milletler Türk Derneği, Ankara: Doğan Basımevi.

Savcı, Bahri. 1980, **Yaşam Hakkı ve Boyutları**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 449 Kaynak: <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/075.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.10.2016).

Sevimli, Ahmet. 2001, “İş Değerlendirmesinin Ücret Sistemi İçindeki Rolü ve Eşit Davranma İlkesi Açısından Önemi”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.2, Kaynak: <http://www.isguc.org/?p=article&id=79&cilt=3&sayi=2&yil=2001>, (Erişim Tarihi: 23.11.2016).

Sevimli, Ahmet K. 2013, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, S. 1, Kaynak: <http://calismatoplum.org/sayi36/sevimli.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.11.2016).

Seyyar, Ali. 2004, “Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği Uygulamaları”, **I. Ulusal Sağlık Geliştirme ve Sağlık Eğitimi Sempozyumu**, Kaynak: http://www.sosyalsiyaset.net/documents/issagligi_guvenligi.htm, (Erişim Tarihi: 01.11.2016).

Süzek, Sarper. 1985, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara: Savaş Yayınları.

Şenocak, Hasan. 2009, “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.56, Kaynak: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusskd/article/viewFile/1023000094/1023000089>, (Erişim Tarihi: 05.11.2016).

Şimşek M. Şerif. H. Serdar Öge. 2010, **Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Gazi Kitabevi.

Talas, Cahit. 1997, **Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi**, Ankara: İmge Kitabevi.

Tanır, Ferdi. Suphi Ural. 2011, “Üniversitelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi”, **Mühendis ve Makine**, S.616, Kaynak: http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e12063cb688811d_ek.pdf?dergi=1136, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

TDK, “Büyük Türkçe Sözlük”, Kaynak:
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.58175609328c49.80079993, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

Tekin, Altan Füsün. 1991, “İş Güvenliği ve Önemi”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.1-2, Kaynak:
http://libra.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1991_9/14561.pdf, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

Tengilimoğlu, Dilaver. Işık Oğuz. Akbolat Mahmut. 2011, **Sağlık İşletmeleri Yönetimi**, Ankara: Nobel Yayınları.

Tezgel, Osman. 2013, “Sosyal Politika”, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2**, Ankara: TÜRK-İŞ, ss. 1-32. Kaynak:
<http://www.turkis.org.tr/dosya/7FUC1XaeWA6B.pdf>, (Erişim Tarihi: 29.10.2016).

Tınar, Mustafa Yaşar. 1996, **Çalışma Psikolojisi**, İzmir: Necdet Bükey A.Ş. Yayıncılık.

Tiftik, Mustafa. Ayşe Adıgüzel. 2016, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.1, Kaynak:
<http://www.ybu.edu.tr/hukuk/contents/files/YBHD%20BASKILIK.pdf>, (Erişim Tarihi: 07.11.2016).

Timur, Hikmet. 1989, **İş Değerlendirmesi ve TCDD Örneği**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi İİBF Yayını.

Timur, Hikmet. 2008, **Organizasyon Reorganizasyon İş Tanımları ve Norm Kadro Kuramsal ve Uygulamadan Örneklerle**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Tortop, Nuri. Aykaç Burhan. Yayman Hüseyin. Özer M. Akif. 2006, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Nobel Kitabevi.

Tozkoparan Güler. Jale Taşoğlu. 2011, “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile ilgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.30, S.1, ss. 181-209.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982. Kaynak:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.09.2016).

Türkoğlu, İrfan. 2013, “Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik”, **Akademik İncelemeler Dergisi**, S.3, Kaynak:
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/akademikincelemeler/article/viewFile/5000047973/5000045291>, (Erişim Tarihi: 30.09.2016).

UNICEF. t.y., “Universal Declaration of Human Rights”, Kaynak:
<http://www.unicef.org/turkey/udhr/gi17.html#art3>, (Erişim Tarihi: 30.10.2016).

Ünal, Ayşe. 2003, **İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Analizinin Yeri ve Önemi**, Ankara: Ekin Kitabevi.

Ünal, Şeref. 1994, “İnsan Haklarının Tarihi, Felsefesi ve Hukuki Temelleri”, **Ankara Barosu Dergisi**, 1994/1, Kaynak: <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1994-1/4.pdf>, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

WHO. t.y., “Constitution Of The World Health Organization”, Kaynak: <http://apps.who.int/gb/gov/assets/constitution-en.pdf>, (Erişim Tarihi: 31.10.2016).

Yamak, Oygur. 2007, **Üretim Yönetimi Sistemsel Bir Yaklaşım**, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Yıldız, Arzu. Tekin Bedri. Odman Aslı. 2008, “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış”, **Mühendis ve Makine**, S.579, Kaynak: http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/a9aedd689c1d0_ek.pdf?dergi=109, (Erişim Tarihi: 03.11.2016).

Yılmaz, Fatih. 2009, **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Yiğit, Abdulvahap. 2012, **İş Güvenliği**, Bursa: Aktüel Yayınları.

Yüksel, Öznur. 2007, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Gazi Kitabevi.

Zencirkıran, Memet. Çalış Şuayyip. Baştürk Şenol. Keser Aşkın. Omay Umut. Sungur Zerrin. 2012, **Çalışma Sosyolojisi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2702.

EKLER

EK-1: İş Analizi Formu Örneği

İŞ ANALİZ SORU FORMU

A. ANALİZ BİLGİLERİ

1. Tarih :.....
2. Analizcinin Adı Soyadı :.....
3. Onaylan Yetkilinin Adı Soyadı ve Unvanı :.....
4. İşin Adı :.....
5. Varsa İşin Diğer Adları :.....
6. İşin Kodu :.....
7. İşin Türü :.....
8. İşin Bağlı Olduğu İlk Yöneticinin Adı :.....

B. İŞİN ÖZETİ

İşin amacı niçin ve nasıl yapıldığı kısaca açıklanır.

.....

C. GÖREVLER

İşle ilgili görevler ve toplam süre içindeki yüzde oranları belirtilir.

1. Ana Görevler Süre (%)
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
2. Tali Görevler
 - a.
 - b.
 - c.
3. Periyodik Görevler
 - a.
 - b.
 - c.

D. İŞİN GEREKTİRDİĞİ SORUMLULUKLAR

İşin gerektirdiği sorumlulukların önem derecesi belirtilir.

<u>Sorumluluk Alanı</u>	<u>Önem Derecesi</u>	
	Az	Çok
1. Malzeme Kullanımı
2. Araç ve Gereç Kullanımı
3. Kontrol ve Denetim
4. Rapor Verme ve İletme
5. Kişisel Güvenlik
6. Başkalarının Güvenliği
7. Başkalarının Başarısı
8. Diğer

E. BİREYSEL ÖZELLİKLER

1. İşin yapılması için gerekli olan fiziksel düşünsel nitelikler belirtilir.

<u>Nitelikler</u>	<u>İhtiyaç Yok</u>	<u>Faydalı</u>	<u>Çok Gerekli</u>
a. Görme
b. İşitme
c. Düzgün Konuşabilme
d. Koklama
e. Dokunma
f. Tatma
g. El-Göz Koordinasyonu
h. Ayak-El Koordinasyonu
i. Çizim
j. Uzaklık Tahmin Edebilme
k. Zaman Tahmin Edebilme
l. Okuma-Yazma
m. İşlem Yapma
n. İnsiyatif Kullanma
o. Yazılı Talimatı Hatırlama
p. Analiz-Yorum
q. Dikkat
r. İşbirliği
s. İkna Etme
t. Karar Verme
u. Diğer

2. Bu İş İçin Deneyim

- a. GerekliYılAyGün
b. Gereksiz

3. Bu İŖi İçin Eğitim
 - a. Gerekli Eğitim Seviyesi.....
 - b. Gereksiz
4. Eğitimin Deneyimin Yerini Alıp Almadığı
 - Alır Nasıl?.....
 - Alamaz..... Niçin?.....

F. ALIŖMA KOŖULLARI

İŖin yapıldığı fiziksel koŖullar (gürültü düzeyi, ortam sıcaklığı, aydınlatma, nem, toz vb.) belirtilir.

.....

G. SAğLIK VE GÜVENLİK

1. İŖ esnasında karŖılaŖılabilecek sağlık ve güvenlikle ilgili tehlikeler
.....
2. Güvenliği sağlamak için personelin eğitimine gerek olup olmadığı
.....
3. Güvenliği sağlamak için gerekli olacak teizatlar
.....

H. BAŖARI STANDARTLARI

1. Bu iŖ için baŖarı ölçütleri
.....
2. BaŖarı ölçütlerini belirleyen alıŖma faktörleri ile bu iŖin daha baŖarılı bir Ŗekilde yapılabilmesi için katkıda bulunulabilecek faktörler
.....

İ. YORUMLAR

.....
.....

İŖ ANALİSTİNİN ONAYI

KAYIT TARİHİ

Kaynak: (Güngör, 2006:17).

EK-2: İş Tanımı Formu Örneği

I. İşin Kimliği	
İşletmenin Adı:	Tarih:
Bölümü:	İşin Kodu:
Birimi:	İşin Adı:
Bağlı Olduğu İlk Yönetici:	İşin Düzeyi:
Tanımı Yapan:	İşin Kategorisi:
II. İşin Özeti:	
III. Görev ve Sorumluluklar:	
IV. Kullanılan Araç-Gereçler:	
V. İş Akışı:	
VI. İş Gereklere ve Çalışma Koşulları:	

Kaynak: (Demir, 2005:29).

EK-3: İş Gereklere Formu Örneği

I. İşin Kimliği	
İşletmenin Adı:	Tarih:
Bölümü:	İşin Kodu:
Birimi:	İşin Adı:
Bağlı Olduğu İlk Yönetici:	İşin Düzeyi:
.....	
Hazırlayan:	İşin Kategorisi:
II. Yetenek Gereklere:	
a) Eğitim	
b) Deneyim	
c) Özel Bilgi ve Beceri	
d) İnişiyatif ve Yaratıcılık	
III. Çaba Gereklere:	
a) Bedensel Çaba	
b) Düşünsel Çaba	
IV. Sorumluluk Gereklere:	
a) Malzeme ve Donanım Sorumluluğu	
b) Gözetim Sorumluluğu	
c) İş İlişkileri Sorumluluğu	
d) Mali Sorumluluk	
V. Çalışma Koşulları:	
a) İş Ortamı	
b) İş Riski	

Kaynak: (Demir, 2005:35).

EK-4: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Yrd. Doç. Dr. Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ danışmanlığında devam etmekte olan “İş Analizinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi: Çorum İmalat Sanayinde Bir Uygulama” isimli Yüksek Lisans tez çalışmasına kaynak teşkil etmesi amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve tüm bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Bu nedenle isim ve firma ismi belirtmenize gerek yoktur. Ankete göstereceğiniz ilgi ve içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Değerli vaktinizi ayırıp katıldığınız için teşekkür ederim. Saygılarımla

Yrd. Doç. Dr. Hülya ÇAĞIRAN KENDİRLİ
HİTÜ İİBF İşletme Bölümü
Öğretim Üyesi

Mustafa CEYLAN
HİTÜ SBE Yüksek Lisans Öğrencisi

1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1.1. Cinsiyetiniz () Erkek () Bayan

1.2. Yaşınız

1.3. Medeni durumunuz nedir? () Evli () Bekar

1.4. Eğitim durumunuz nedir?

- () İlköğretim () Lisans
() Lise () Yüksek Lisans
() Ön lisans () Doktora

1.5. İşyerindeki pozisyonunuz nedir?

- () İşveren () Yönetim Kurulu Başkanı
() Fabrika Müdürü () Genel Müdür
() Muhasebe-Finans Müdürü () Üretim Müdürü
() İnsan Kaynakları Müdürü () İdari ve Mali İşler Müdürü
() Diğer (lütfen belirtiniz)

1.6. İşyerinde toplam çalışma süreniz nedir?

.....

1.7. İşletmenizin faaliyet alanı nedir?

- Gıda ürünleri imalatı Taş ve toprağa dayalı imalat
 Giyim eşyaları, deri ve ilgili ürünlerin imalatı Elektrikli teçhizat imalatı
 Kimya, petrol, kauçuk ve plastik ürünler imalatı Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı
 Ağaç ürünleri ve mobilya imalatı Makine İmalat Sanayi
 Otomotiv ve diğer taşıt ekipmanları imalatı Ana Metal Sanayi
 Diğer (lütfen belirtiniz)

1.8. İşletmeniz kaç yıldır faaliyet göstermektedir?

.....

1.9. İşletmenizde toplam çalışan sayısı kaçtır?

- 1-9 kişi 10-49 kişi 50-249 kişi 250-1000 kişi 1001-+ kişi

1.10. İşletmenizin yasal durumu nedir?

- Şahıs İşletmesi
 Kolektif Şirket
 Adi Komandit Şirket
 Limited Şirket
 Anonim Şirket
 Paylı Komandit Şirket
 Diğer (lütfen belirtiniz).....

1.11. İşletmenizin sermaye yapısı aşağıdaki sınıflandırmalardan hangisine uymaktadır?

- % 100 Yerli sermaye
 % 100 Yabancı sermaye
 Yerli –Yabancı sermaye ortaklığı
 Kamu

1.12. İşletmeniz hangi tehlike sınıfında yer almaktadır?

- Az Tehlikeli
 Tehlikeli
 Çok Tehlikeli

2. İŞLETMELERDE İŞ ANALİZİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

İş analizi, işletmede yapılacak, her bir işin niteliği, işin genel durumu ve özellikleri, işin yapılacağı çevre ve çalışma koşulları hakkında bilgi toplanması, toplanan verilerin sistematik şekilde incelenmesi, değerlendirilmesi ve bunlara ilişkin bilgilerin yazılı hale getirilmesi çalışmalarınıdır.

2.1. İşletmenizde iş analizi çalışmaları yapılmakta mıdır?

- Evet Hayır

2.2. Soru 2.1' e cevabınız Hayır ise iş analizi yapılmamasının nedeni nedir?

Lütfen belirtiniz

2.3. İşletmenizde iş analizi hangi sıklıkta yapılmaktadır?

- Sadece kuruluş aşamasında yapılmıştır Beş yılda bir defa
 Yılda bir defa Gerektiğinde yapılmaktadır
 Üç yılda bir defa Bugüne kadar hiç yapılmadı
 Diğer (lütfen belirtiniz).....

2.4. İşletmenizde yapılan iş analizinde hangi yöntem/yöntemler kullanılmaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- Bilgi ve Belge Toplama Yöntemi Görüşme (mülakat) Yöntemi
 Anket Yöntemi Karma Yöntem
 Gözlem Yöntemi Diğer (lütfen belirtiniz).....

2.5. İşletmenizde iş analizi kimler tarafından yapıldı/yapılmaktadır?

- İşletme içinden uzman ekip veya birim tarafından
 İşletme dışından bir danışman kişi veya kuruluş tarafından

- () İşletme içinden ve dışından karma bir grup tarafından
() Diğer (lütfen belirtiniz).....

2.6. İşletmenizde iş analizi verileri hangi amaçlar için kullanılmaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- () Personel seçimi () İş değerlendirme
() Eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve geliştirme () Ücret değerlendirme
() İnsan kaynakları planlaması () Performans değerlendirme
() Çalışma koşullarının iyileştirilmesi () Kariyer planlama
() Organizasyon yapısını geliştirme () İş sağlığı ve güvenliği
() İş yüklerinin dengeli dağılımını sağlamak () İş tanımlarının hazırlanmasında
() İş gereklerinin hazırlanmasında
() Diğer (lütfen belirtiniz).....

2.7. İşletmenizde iş analizi sonuçlarını denetlenmekte midir? () Evet () Hayır

Sıra No	Lütfen aşağıda iş analizi ile ilgili yer alan ifadelere katılım düzeyinizi ilgili kutuya X işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
3.1	İşletmelerde iş analizi yapılmalıdır.					
3.2	İşletmeler için iş analizi önemlidir.					
3.3	İşletmelerde iş analizleri için yeterli bütçe ayrılmalıdır.					
3.4	İşletmemizde üst yönetim iş analizi çalışmalarına önem vermektedir.					
3.5	İşletmemizde personel planlaması faaliyetlerinde iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır					
3.6	Personel planlamasında iş analizi verilerinin kullanılması önemlidir.					
3.7	İşletmemizde personel seçiminde iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır.					
3.8	Personel seçme faaliyetlerinde iş analizi verilerinin kullanılması alınan kararların etkinliği açısından önemlidir.					
3.9	İşletmemizde performans değerlendirme faaliyetlerinde iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır.					
3.10	İş analizlerinin yapılması iş sağlığı açısından önemlidir.					
3.11	İş analizlerinin yapılması iş güvenliği açısından önemlidir.					
3.12	İşletmemizde iş güvenliğini sağlama da iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır.					
3.13	İşletmemizde iş kazalarının önlenmesinde iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır.					
3.14	İşletmemizde iş analizi çalışmaları sonucu iş kazalarında azalma olmuştur.					
3.15	İş analizleri işletme güvenliği açısından önemlidir.					
3.16	Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi için iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır.					
3.17	İşletmemizde kariyer planlamasında iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır.					
3.18	İş analizlerinden elde edilen veriler hukuki açıdan önemlidir.					
3.19	İşletmemizde ücret yönetimi faaliyetlerinde iş analizi verilerinden yararlanılmaktadır.					
3.20	İşletmemizde iş analizi verileri iş yükünün dengeli dağılımını sağlamaya yardımcı olur.					
3.21	İş analizi verileri çalışanların motivasyonu açısından önemlidir.					
3.22	İş analizi verileri işle ilgili tehlikeli faaliyetlerin ortadan kaldırılması açısından önemlidir.					

3.23	İş analizi verileri işlerle ilgili aksaklıkların tespitinde faydalıdır.					
3.24	İş analizi maliyetlerin azaltılmasında etkilidir.					
3.25	İş analizi karlılığı artırmada etkilidir.					
3.26	İş analizi verimliliği artırmada etkilidir.					
3.27	İş analizleri meslek hastalıklarının önlenmesinde önemlidir.					
3.28	İşletmemizde iş tanımları yazılı olarak bulunmaktadır.					
3.29	İşletmemizde iş tanımları ayrıntılı olarak hazırlanmıştır.					
3.30	İşletmemizde iş tanımlarının içeriği pratikte yapılan görevleri karşılamaktadır.					
3.31	İşletmemizde iş tanımlarının içeriğinden kaynaklanan görev karmaşası yoktur.					
3.32	İşletmemizde iş tanımlarında ortak görevler vardır.					
3.33	İşletmemizde iş gerekleri yazılı olarak bulunmaktadır.					
3.34	İşletmemizde iş gerekleri formunda işi yapacak kişide bulunması gereken asgari nitelikler bulunmaktadır.					
3.35	İş analizi faaliyetleri işletmeler açısından gereksiz bir yükür.					
3.36	İş analizi faaliyetleri işletmelere fazladan maliyet getirir.					
3.37	İş analizlerinin yapılması iş güvenliği açısından çok gerekli değildir.					
3.38	İş analizleri işletme güvenliği açısından çok gerekli değildir.					
3.39	İşletmemizde iş güvenliğinin sağlanmasında iş analizi verilerinden yararlanılmaz.					
3.40	İş analizlerinin yapılması çalışan sağlığı açısından önemli değildir.					

Sıra No	Lütfen aşağıda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yer alan ifadelere katılım düzeyinizi ilgili kutuya X işareti koyarak belirtiniz.	Evet	Hayır	Kısmen Evet
4.1	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına çalışanların katılımı sağlanmaktadır.			
4.2	İşletmemizde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmektedir.			
4.3	İşletmemizde son bir yıl içinde iş kazası meydana gelmiştir.			
4.4	İşletmemizde son bir yıl içinde ramak kala olayı yaşanmıştır.			
4.5	İşletmemizde tam zamanlı iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır.			
4.6	İşletmemizde tam zamanlı işyeri hekimi bulunmaktadır.			
4.7	İşletmemizde işyeri sağlık güvenlik birimi bulunmaktadır.			
4.8	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işyeri dışından sağlanmaktadır.			
4.9	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığı düzenli olarak denetlenmektedir.			
4.10	İşletmemizde risk analizleri yapılmaktadır.			
4.11	İşletmemizde iş kazaları ile ilgili veriler toplanıp analiz edilmektedir.			
4.12	İşletmemizde meydana gelebilecek acil durumlar önceden değerlendirilerek acil durum planı hazırlanmıştır.			
4.13	Acil durumlarla mücadele için önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda yeterli sayıda eğitilmiş kişi görevlendirilmiştir.			
4.14	İşletmemizde acil durumlarla ilgili eğitim ve tatbikatlar düzenli olarak yapılmaktadır.			
4.15	İşletmemizde iş ekipmanlarının periyodik kontrolleri yapılmaktadır.			
4.16	İşletmemizde çalışma ortamı fiziksel sağlığı gözetecek şekilde düzenlenmiştir.			
4.17	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik teknik alt yapı mevcuttur.			
4.18	İşletmemizde ramak kala olay analizleri yapılmaktadır.			
4.19	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik genel uyarıcı işaret ve levhalar mevcuttur.			
4.20	İşletmemizde riskli ortamlar ve tehlike kaynaklarıyla ilgili yeterli uyarıcı işaret ve levhalar mevcuttur.			
4.21	İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenli eğitim almaktadır.			

4.22	İşletmemizde çalışanların tamamının mesleki yeterlilikleri vardır.			
4.23	İşletmemizde çalışanlarımıza işle ilgili yeterli talimatlar verilmektedir.			
4.24	İşletmemizde yapılan işlerle ilgili yeterli talimatlar mevcuttur.			
4.25	İşletmemizde çalışanlar işleriyle ilgili yetki ve sorumluluklarını bilmektedirler.			
4.26	İşletmemizde toz ölçümü yapılmaktadır.			
4.27	İşletmemizde gaz ölçümü yapılmaktadır.			
4.28	İşletmemizde titreşim ölçümü yapılmaktadır.			
4.29	İşletmemizde gürültü ölçümü yapılmaktadır.			
4.30	İşletmemizde yeterli aydınlatma sağlanmaktadır.			
4.31	İşletmemizde yeterli ısıtma/soğutma sağlanmaktadır.			
4.32	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadan hiç kimse işe başlatılmaz.			
4.33	İşletmemizde çalışanlar kişisel koruyucu malzemelerini düzenli olarak kullanırlar.			
4.34	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunmaktadır.			
4.35	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği kurulu önerileri dikkate alınmaktadır.			
4.36	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği kurulu iş kazalarını önlemede etkilidir.			
4.37	İşletmemiz iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları konusunda yeterlidir.			
4.38	İşletmemizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine gereken özeni göstermektedirler.			
4.39	İşletmemizde üst yönetim iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına gereken önemi göstermektedir.			
4.40	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yeterli düzeydedir.			
4.41	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliğinden yalnızca iş güvenliği uzmanı sorumludur.			
4.42	İşletmemizde iş sağlığı ve güvenliğinden yalnızca işveren sorumludur.			

