

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**KARGO ŞİRKETLERİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Coşkun CANBAZ

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Nisan, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**KARGO ŞİRKETLERİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Coşkun CANBAZ
(Y1312.190008)**

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Reşit ERÇETİN

Nisan, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.190008 numaralı öğrencisi **Coşkun CANBAZ**'ın "**Kargo Şirketlerinde İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 20/03/2019 Tarih ve 2019/6 Sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 04/04/2019 tarihinde kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi	Reşit ERÇETİN	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Asıl Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Sepanta NAIMI	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Asıl Üye	Doç. Dr. Dr. Öğr. Üyesi	A. Emin KUZUCUOĞLU	Marmara Üniversitesi	
Yedek Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Necla BALBAY	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Yedek Üye	Doç. Dr.	Metin ZONTUL	İstanbul Arel Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi” adlı çalışmamın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (04/04/2019)

Coşkun CANBAZ







Aileme,



ÖNSÖZ

İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi isimli tezimde; bir kargo firmasında gerekli olduğunu düşündüğüm iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin uygulanması hakkındaki bilgilerin analizini sundum. Umarım bu proje kargo firmasında çalışmak isteyen adaylara ve mevcut çalışanlara kaynak olabilir. Bu tezin hazırlanmasında bana manevi olarak desteklerini esirgemeyen; başta tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Reşit ERÇETİN'e, eşim Neslihan'a, annem, babam, kardeşime ve canım kızım Zeynep CANBAZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mart,2019

Coşkun CANBAZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR.....	xiii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xv
ŞEKİL LİSTESİ.....	xvii
ÖZET.....	xix
ABSTRACT	xxi
1. GİRİŞ	1
2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	5
2.1 İnsan Kaynakları Kavramı.....	5
2.2 İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı.....	5
2.3 İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları.....	6
2.4 İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi	7
2.4.1 İş gücü maliyetleri açısından önemi	7
2.4.2 Verimlilik.....	8
2.4.3 Değişimler.....	8
2.4.4 İş gücündeki olumsuzluklar	8
2.4.5 Küreselleşme.....	9
2.5 İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları	9
2.5.1 Personellerin eğitimi ve geliştirilmesi	10
2.5.2 Kariyer planlaması ve önemi	10
2.5.3 Performans değerlendirme	11
3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13
3.1 İşçi Sağlığı Tanımı	13
3.2 İş Güvenliği Tanımı.....	14
3.3 İş Kazası Tanımı.....	14
3.4 Meslek Hastalığı.....	15
3.5 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Tehdit Edici Unsurlar	15
3.5.1 Temel nedenler	16
3.5.2 Dolaysız nedenler	17
3.5.3 Dolaylı nedenler.....	18
3.5.3.1 Güvensiz eylemler	18
3.5.3.2 Güvensiz koşullar.....	19
3.6 Meslek Hastalıklarına Zemin Hazırlayan Unsurlar	19
3.6.1 Kimyasal etkenler	20
3.6.2 Fiziksel etkenler	20
3.6.3 Biyolojik etkenler	20
3.6.4 Sosyal ve psikolojik etkenler	20
4. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....	23
4.1 İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gereklileri.....	23

4.1.1 Çalışanları korumak.....	23
4.1.2 Üretim güvenliğini sağlamak.....	24
4.1.3 İşletme güvenliğini sağlamak	24
4.2 İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri	24
4.2.1 Önlem alma yükümlülüğü	24
4.2.2 Bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü	25
4.2.3 İş sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulması	25
4.2.4 İşyeri hekimi istihdamı ve sağlık birimi oluşturulması.....	25
4.3 İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	26
4.3.1 Çalışan açısından önemi	26
4.3.2 Kurumsal açısından önemi.....	26
5. KARGO FİRMASINDA BİR ARAŞTIRMA	29
5.1 Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri.....	29
5.2 Araştırmanın Yöntemi	30
5.3 Araştırmanın Örnekleme ve Varsayımları	30
5.4 Araştırmanın Bulguları	30
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
KAYNAKLAR.....	57
EKLER.....	59
ÖZGEÇMİŞ.....	67

KISALTMALAR

İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
ILO	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
STD	: Standart
Vb	: Ve Benzeri
Vd	: Vergi Dairesi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 5.1 : Güvenilirlik Analizi.....	32
Çizelge 5.2 : Cinsiyet Dağılımı.....	32
Çizelge 5.3 : Medeni Durum Dağılımı	33
Çizelge 5.4 : Yaş Dağılımı.....	33
Çizelge 5.5 : Çocuk Sahibi Olma Durumu	33
Çizelge 5.6 : Eğitim Durumu Dağılımı.....	34
Çizelge 5.7 : İşyerindeki Pozisyona Göre Dağılım.....	34
Çizelge 5.8 : Toplam Kıdem Süresi Dağılımı.....	35
Çizelge 5.9 : Şuan Çalışılan Kurumdaki Kıdem Süresi Dağılımı.....	35
Çizelge 5.10 : Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	37
Çizelge 5.11 : İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutlarının Bir Birleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi.....	38
Çizelge 5.12 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Cinsiyetine Göre Farklılığını İnceleyen T Testi	42
Çizelge 5.13 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Medeni Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen T Testi	43
Çizelge 5.14 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Yaşına Göre Farklılığını İnceleyen F Testi.....	44
Çizelge 5.15 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen T Testi	45
Çizelge 5.16 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi.....	47
Çizelge 5.17 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Kurumdaki Pozisyonuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi	49
Çizelge 5.18 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların İş Hayatında Toplam Süresine Göre Farklılığını İnceleyen F Testi	51
Çizelge 5.19 : İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların İşyerindeki Kıdemine Göre Farklılığını İnceleyen F Testi	53



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Tehdit Edici Unsurlar	16
Şekil 3.2: Kaza Zincirini Oluşturan Etmenler	17
Şekil 5.1: İş Sağlığı ve Güvenliği	36
Şekil 5.2: İş Sağlığı ve Güvenliği	37





İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

ÖZET

İş sağlığı ve iş güvenliği, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları ve iş hastalıklarının önüne geçilmesi adına öncelikle, çalışma ortamında alınması gereken tedbirlerin tespit edilmesiyle personellerin bu konuda bilgilendirilmesi ve kontrol edilmesini içermektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı insan kaynakları ve insan kaynaklarının yönetim süreçlerinin açıklanması iş sağlığı ve güvenliğinin nasıl uygulanacağı konusunun değerlendirilmesi ile birlikte insan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin ortaya konulmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İKY, İş Sağlığı, İş Güvenliği.



THE IMPORTANCE OF BUSINESS HEALTH AND SAFETY IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

ABSTRACT

Occupational health and safety, staff it is in the workplace causing physical or psychological disabilities primarily in the name of preventing of the incidents and occupational diseases, to be taken in the working environment of staff with the identification of measures comprising the informed and to control it. The aim of work in this direction is to demonstrate the importance of human resource management processes and disclosure of human resources, occupational health and occupational health issues with the assessment of how to implement the security management of human resources and security.

Keywords: *HRM, Occupational Health, Safety.*



1. GİRİŞ

Çağımızda bir işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşun, insan kaynakları dışındaki finansal ve iktisadi kaynakları ne kadar güçlü olur ise olsun, eğer o işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşun iş gücü kaynakları güçlü değil ise performans gösterebilme olasılığı oldukça düşük olacaktır.

Doyuma ulaştırılmamış, motivasyonu sağlanmamış bir insan kaynakları ile performans ve başarıya erişmek neredeyse mümkün değildir. Bu yönden değerlendirildiğinde insan kaynakları yönetiminin bir takım hedeflerinden söz edilebilir. Performansı yükseltmek ve kaliteyi artırmak rekabet edilebilirliği mümkün kılmak, ancak ve ancak insan kaynakları ile mümkündür. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşların insan kaynakları yönetimine hem performans hem iş kalite hem de etkinlik kazandırmak adına ihtiyaçları vardır

İnsan kaynakları yönetimi motivasyon, güdüleme ve iş tatmini değerlerinden yararlanarak insan gücünü etkin ve verimli kullanımını sağlamaktadır Süreklilik, insan kaynakları devri, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylar, iş hastalıkları, tüketici memnuniyetsizlikleri, kişilerin veya ekiplerin iş uyumsuzlukları ve benzeri değerlerdeki artışlar, insan kaynakları yönetiminin iyi uygulanmadığı, insan kaynakları stratejilerinin doğru belirlenmediği ve organizasyon eksikliklerinin birer göstergesidirler

Günümüzde işletme, organizasyon, kurum veya kuruluş hangi boyutta olur ise olsun bütün faaliyetlerinin temelinde insan ve insan kaynakları yatmaktadır. Çağımıza teknolojinin gelişmesi ve otomatik sistemlerin oluşturulması sonucunda her ne kadar insan gücüne olan gereksinim azaldığı düşünülse dahi insan unsuru halen temel kaynak konumundadır (Demir & Çavuş, 2010).

Unutulmamalıdır ki o teknolojiyi üreten, geliştiren ve ihtiyaç doğrultusunda kullanıma elverişli hale getiren de insandır. Bu noktada iş gücü gereksinimindeki nicel düşüme iş gücü gereksiniminin daha nitelikli bir boyuta getirmiştir. Sayının az olması mevcut insan gücünün maksimum kalitede olması gereğini de beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda nitelikli insan kaynaklarına olan gereksinimin arttığı ve

kalitenin vaz geçilmez olduğu ön plana çıkmaktadır. Kaliteli insan gücünün doğru ve etkin yönetilmesinin önemi kavrandıkça insan kaynakları yönetiminin önemi de kavranmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütünün personel sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını net bir şekilde tanımlamıştır. Çalışan sağlığı ve iş güvenliği, bütün iş kollarında personellerin fiziki, psikolojik ve sosyal yönden iyilik hallerinin maksimum düzeyde tutulması, bu düzeyin devamlılığının sağlanması, personellerin iş şartları nedeni ile fiziki, psikolojik ve sosyal yönden zarar görmelerinin önüne geçilmesi, personellerin görevleri sürecinde fiziki, psikolojik ve sosyal yönden sağlığa zarar verici unsurlardan korunmasıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği personelleri bedensel ve ruhsal yapıları ile örtüşen iş ortamlarında bulunmalarını sağlamak ve sağlanan ortamın devamlılığının temin edilmesini de kapsamaktadır

Çalışan sağlığı, personeli gerçekleştirdiği faaliyetlerden doğabilecek fiziki, bedensel ve sosyal zararların ya da iş nedeni ile oluşan rahatsızlıklara karşı alınması gereken kuralları kapsamaktadır. İş güvenliği ise ağırlıklı olarak personelin fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğüne zarar verebilecek tehlikelerin yok edilmesi adına tedbirlerin alınmasını kapsamaktadır. Çalışan sağlığı ve çalışan güvenliğinin birbirlerinden bağımsız düşünülemez.

Personel sağlığı ve personel güvenliği, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları ve iş hastalıklarının önüne geçilmesi adına öncelikle, çalışma ortamında alınması gereken tedbirlerin tespit edilmesiyle personellerin bu konuda bilgilendirilmesi ve kontrol edilmesini içermektedir

Çalışan sağlığı ve çalışan güvenliği, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları ve iş hastalıklarının tanısının koyulması ve tedavi edilmesinden öte personellerin fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğünün korunması, emniyetin sağlanması ve emniyeti riske atacak unsurların yok edilmesidir.

Bu doğrultuda personel sağlığı ve personel güvenliğinin kesin yaptırımlar etrafında toplanması gerekmektedir Bu da kamu düzeni yaptırımları, uzmanlık birimlerinin kurulması, teknik ve tıbbi incelemeler yapılması, psikolojik analizlerin gerçekleştirilmesi ve teşvik edici sistemler oluşturup bu sistemlerin hayat geçirilmesi gerekmektedir. Bütün iş kollarında personellerin fiziki, bedensel ve sosyal

bütünlüklerinin iyileştirilmesi, iş koşullarının geliştirilmesi, personellerin fiziki, bedensel ve sosyal özellikleri doğrultusunda sorumluluk verilmesi personel sağlığı ve personel güvenliğinin başlıca çalışma alanlarıdır.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı insan kaynakları ve insan kaynaklarının yönetim süreçlerinin açıklanması iş sağlığı ve güvenliğinin nasıl uygulanacağı konusunun değerlendirilmesi ile birlikte insan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin ortaya konulmasıdır.





2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1 İnsan Kaynakları Kavramı

Kurumsal bir yapının bir takım temel fonksiyonları bulunmaktadır. Kurumsal yapıları bu fonksiyonları üretim, finans ve pazarlama olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Farklı bir ifade ile kurumlar bireyler tarafından ürün ya da hizmet üretmek adına organizasyon haline dönüştürülmüş sistemlerdir. Bu sistemsel yapının, oluşturulma sebebi üretim fonksiyonlarının gerçekleştirilmesi ile birlikte üretim yapabilmek adına diğer unsurlarında bir araya getirilmesidir.

Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan finansal kaynakları idare etmek adına finans fonksiyonundan ve üretilen ürün ya da hizmeti hedef kitleye sunumu da pazarlama fonksiyonundan faydalanılması gerekmektedir. İnsan kaynakları bu noktada kurumların üretim, finans ve pazarlama fonksiyonlarını yerine getiren insan gücüdür. Bir işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşun en değerli kaynağı insan kaynağıdır. (Akalp & Yamankaradeniz, 2012).

2.2 İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

İnsan kaynakları kavramı işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşların ürün ve hizmet üretimi biçiminde ifade edilen amaçlarına ulaşmak için ihtiyaç duyduğu temel kaynak insan kaynağı yani insan gücüdür. İnsan kaynakları işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşların, üretimlerini sürdürme bilmeleri adına bir yandan olmazsa olmaz özellikteki bir unsur olup bir yandan da üretimin hedefidir (Özkan & Emiroğlu, 2006).

İnsan kaynakları kavramı işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşta, tepe konumundaki idareciden en alt statüdeki vasıfsız personellere kadar bütün personelleri içerisine almaktadır. Bu kavram işletme, organizasyon, kurum veya kuruluş dahilinde olan personelleri içerisine aldığı gibi işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşun haricinde olan ve potansiyel faydalana bilecek personeli de kapsamaktadır (Uçak, 2007).

İnsan kaynakları yönetiminin şeklinde ifade edilen bu fonksiyon, başlangıçta asli fonksiyonlara destek olan bir işlev şeklinde görülmüştür. İnsan kaynakları yönetimi bu özelliği ile işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda çalışanı işe alma, çalışanı seçme, görevlendirme performans değerlendirme, maaş ve benzeri işlevleri yerine getirmektedir. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetiminin yokluğu söz konusu olur ise bu fonksiyonları sorumlu idareciler yüklenecek ve yüklendikleri bu işlevin altından kalkmaları mümkün olmayacaktır.

Bu doğrultuda, işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetimi fonksiyonunun rolü kurumdaki konumu da oldukça önem kazanmıştır. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda bu işlevin uzmanlık gerektirdiği ve işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşların politikalarından bağımsız olarak düşünülemeyeceği açıktır (Yücesoy & Demir, 2011).

2.3 İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları

Çağımızda bir işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşun, insan kaynakları dışındaki finansal ve iktisadi kaynakları ne kadar güçlü olur ise olsun, eğer o işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşun iş gücü kaynakları güçlü değil ise performans gösterebilme olasılığı oldukça düşük olacaktır.

Doyuma ulaştırılmamış, motivasyonu sağlanmamış bir insan kaynakları ile performans ve başarıya erişmek neredeyse mümkün değildir. Bu yönden değerlendirildiğinde insan kaynakları yönetiminin bir takım hedeflerinden söz edilebilir. Performansı yükseltmek ve kaliteyi artırmak rekabet edilebilirliği mümkün kılmak, ancak ve ancak insan kaynakları ile mümkündür. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşların insan kaynakları yönetimine hem performans hem iş kalite hem de etkinlik kazandırmak adına ihtiyaçları vardır (Akgeyik, 2010).

İnsan kaynakları yönetimi motivasyon, güdüleme ve iş tatmini değerlerinden yararlanarak insan gücünü etkin ve verimli kullanımını sağlamaktadır Süreklilik, insan kaynakları devri, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylar, iş hastalıkları, tüketici memnuniyetsizlikleri, kişilerin veya ekiplerin iş uyuşmazlıkları ve benzeri değerlerdeki artışlar, insan kaynakları yönetiminin iyi uygulanmadığı, insan kaynakları stratejilerinin doğru belirlenmediği ve organizasyon eksikliklerinin birer göstergesidirler (Akın & Çolak, 2012).

2.4 İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

İnsan kaynakları yönetimi konusunun daha iyi anlaşılması adına insan kaynakları yönetiminin önemini üzerinde durulması gerekmektedir. Bu doğrultuda insan kaynakları yönetiminin önemi aşağıda başlıklar altında ele alınarak değerlendirilmiştir. Bunlar (Ardıç & Döven, 2004);

- İş Gücü Maliyetleri,
- Verimlilik,
- Değişimler,
- İş Gücündeki Olumsuzluklar,
- Küreselleşmedir.

2.4.1 İş gücü maliyetleri açısından önemi

Günümüzde işletme, organizasyon, kurum veya kuruluş hangi boyutta olur ise olsun bütün faaliyetlerinin temelinde insan ve insan kaynakları yatmaktadır. Çağımıza teknolojinin gelişmesi ve otomatik sistemlerin oluşturulması sonucunda her ne kadar insan gücüne olan gereksinim azaldığı düşünülse dahi insan unsuru halen temel kaynak konumundadır (Demir & Çavuş, 2010).

Unutulmamalıdır ki o teknolojiyi üreten, geliştiren ve ihtiyaç doğrultusunda kullanıma elverişli hale getiren de insandır. Bu noktada iş gücü gereksinimlerindeki nicel düşüme iş gücü gereksiniminin daha nitelikli bir boyuta getirmiştir. Sayının az olması mevcut insan gücünün maksimum kalitede olması gereğini de beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda nitelikli insan kaynaklarına olan gereksinimin arttığı ve kalitenin vaz geçilmez olduğu ön plana çıkmaktadır. Kaliteli insan gücünün doğru ve etkin yönetilmesinin önemi kavrandıkça insan kaynakları yönetiminin önemi de kavranmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin iş gücü açısından önemi aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır. Bunlar (Demirkaya, 2006);

- Personel değişiminde düşüş,
- İşe gelmeme durumlarının azalması,
- Personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylarda azalma,
- Sorunlu üretimin düzeyinde düşüş,
- Ürünün kalitesinin artması

- Personellerin motivasyonlarının yükselmesi,
- Personel ile işyeri yöneticileri aralarındaki çatışmaların azalması ve benzeri durumlar insan kaynakları yönetiminin iş gücü açısından önemine birer örnektir.

2.4.2 Verimlilik

İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetimi verimlilik adına oldukça önem arz etmektedir. Kaynaklarda herhangi bir artış yapılmadan, çıktı düzeyinde artış şeklinde ifade edilen verimlilik maliyetler açısından da oldukça önemlidir. İnsan kaynaklarındaki kalite arayışı ve bu arayış sonucunda kaliteli iş gücünün pahalılaşması verimlilik konusunu daha da önemli kılmıştır. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda etkin bir insan kaynakları yönetimi strateji ve uygulamaları ile verimlilik sağlanabilmekte ve bu da karlılık düzeyini doğrudan etkilemektedir (Erdem, 2010).

2.4.3 Değişimler

Meydana gelen değişimler toplumsal, yaşamsal, kanuni, eğitimsel ve teknolojik yönden gündelik yaşantıyı doğrudan etkisi altına almaktadır. Bu doğrultuda insan kaynakları yönetimi strateji ve faaliyetlerinin de bahsedilen değişimlerden etkileneceği ortadadır. Toplumun düşünce biçimleri, öngörülleri, değerleri de değişimlerden etkilenmektedir.

Küreselleşme sonucunda toplumlar birbirlerine yakınlaşmakta ve etkileşim içinde birbirlerini etkilemektedirler. Önceki kuşakların, yönetimden altığı emirleri koşulsuz yerine getirmesi günümüz kuşağından beklenemez. Günümüzün kulağı dolayısı ile günümüzün personelleri, gerektiğinde yönetimi ve kararları irdeleyen, öngörü ve gereksinimleri önceki kuşağa göre değişmiştir. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetimi yaşanan değişimleri kuruma en uygun şekilde entegre ederek devamlılığı sağlamaktadır (Erdoğan, 2013).

2.4.4 İş gücündeki olumsuzluklar

Personel değişimindeki artışlar, işe gelmeme ve benzeri durumlarda güdünün ve iş tatmininin yoksunluğu kendini göstermektedir. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetimi sorunlara en uygun şekilde müdahale etmek, sorunu tespit etmek, uygun strateji ve politikalar geliştirerek bunları uygulamaktan

sorunludur. Bu aksaklıkların ortadan kaldırılması insan kaynakları yönetiminin en önemli yükümlülüklerinden bir tanesi konumundadır (Ferocov, 2011).

2.4.5 Küreselleşme

İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşların çalışmaları, mülkiyetleri, piyasadaki yerleri ve çıktıları günümüzde ulusal sınırları aşmış enternasyonel bir konuma erişmiş durumdadır. Enternasyonel bir nitelik kazanan işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetimi daha da önem kazanmaktadır. Oluşabilecek sorunlar ancak ve ancak etkin insan kaynakları yönetimi ile aşılabilecektir.

2.5 İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda, iş gören personeller ile yönetimin ilişkilerini insan kaynakları yönetimi düzenlemektedir. Günümüzde işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda personel bölümlerinin adları insan kaynakları yönetimi şeklinde değiştirilmektedir. Geleneksel personel yönetimi işlevleri ile insan kaynakları yönetimi işlevleri arasında benzer yönler de söz konusudur. Fakat insan kaynakları yönetimi bahsedilen benzerliklerin çok ötesinde ve oldukça kapsamlıdır (Küçükönel & Korul, 2012).

Geleneksel personel yönetimi olarak nitelendirilen personellerin kayıtlarının tutulması, çalışanların maaş işlemleri, çalışanlara pirim dağıtımı ve sigorta işlemleri, işe gelmeme ve işe geç kalma ve benzeri işlevler günümüzde de insan kaynakları yönetimince yürütülmelidir.

Geleneksel insan kaynakları planlaması, personel işe alımı, personel eğitimi, personel performans değerlendirmesi ve benzeri işlevlerin içerikleri ise değişime uğramış ve modern insan kaynakları yönetimi ile gerçekleştirilmesi mecburi duruma gelmiştir.

Modern insan kaynakları yönetimi personelin kariyerinin planlanması, iş süreçlerinin tasarlanması, iç ve dış ortaklar ile iletişim kurulması ve işletme, organizasyon, kurum veya kuruluştan ayrılan personeller ile iletişim süreçlerinin sürdürülmesi ve benzeri işlevleri de üstlenmektedir. Bu doğrultuda insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları aşağıda başlıklar halinde ele alınarak açıklanmıştır. Bunlar (Tak, Sayılar & Kaymaz, 2007);

- Personellerin Eğitilmesi Ve Geliştirilmesi,
- Kariyer Planlaması Ve Önemi,
- Performans Değerleme Ve Ücretlendirmedir.

2.5.1 Personellerin eğitimi ve geliştirilmesi

Personellerin bilgi ve kabiliyetlerinin iyileştirilmesine yönelik uygulanan eğitim ve iyileştirme eğitimleri işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlar için oldukça önemlidir. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda bünyesindeki insan kaynaklarının bilgi ve yeteneklerinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hem iş görenlerin motivasyonunu artırmakta ve iş doyumuna destek olmakta, hem de işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşa olan sadakatini güçlendirmektedir.

Gerçekleştirilen bu eğitimler işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşun değişen teknolojilere ayak uydurmasını da sağlamaktadır. Verilen eğitimlerin ile yeni sistemlerin tanınması, kuruma adapte edilmesi açısından oldukça önem arz etmektedir (Yavan, 2012).

Yatırım kararları alınırken, yeni metot ve sistemlerden haberdar olunması ve bu sistemlerin kuruma adapte edilmesi rakip işletmeler ile rekabet süreçlerini kolaylaştırmaktadır. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetiminin personele gerekli eğitim imkanları tanınması ile idare ve denetim süreçleri de kolaylaşmaktadır.

2.5.2 Kariyer planlaması ve önemi

İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından bir tanesi de kariyer planlamasıdır. Kariyer iş alanında ilerleme, geleceğin tasarlanması ve bireysel kabiliyetlerin ileriki dönemde kullanımına yönelik süreçleri kapsamaktadır.

İş gücünün verimli kullanımı, ilerlemenin sağlanması, eğitim süreçleri ile performansın artırılması, personellerin bağlılık, personellerin iş doyumunu ve gelişim gereksinimlerinin tespit edilmesi ve bu tespitler doğrultusunda geleceğe yönelik planlamalar yapılması temel hedeflerdendir.

2.5.3 Performans değerleme ve ücretlendirme

Personellerin verimlilik düzeylerinin tarafsız şekilde ölçümlenmesi, analiz edilmesi ve elde edilen verilerin bilgiye dönüştürülmesi işletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetiminin görevleri arasındadır.

Personellerin iş yapabilme kabiliyetlerinin hangi düzeyde olduğunu tespit edilmesi oldukça önemlidir. İş görme kabiliyetlerinin tespit edilmesi ile performansı yüksek personellerin gösterdikleri bu performansın karşılığını alabilmesine imkan tanımaktadır. Bununla birlikte başarının ölçümlenmesi, terfi ve ödüllendirme işlemlerinin doğru yapıla bilinmesi gereklidir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2012).

İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynaklarının eğitim gereksinimlerinin tespit edilmesi, uyarı verilmesi ve kurum ile bağlantısının kesilmesi ve benzeri konularda yerinde karar alınabilmesi adına personellerin performans değerlendirmelerinin yapılması gerekmektedir. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetiminin gerçekleştirdiği ödüllendirmeler de performans değerlendirme sonuçlarına göre belirlenmektedir.

Ücretlendirme ve ücretlendirme süreçleri, yüklenen sorumlulukların kapsam ve kritik olma durumlarına göre değişmektedir. İşletme, organizasyon, kurum veya kuruluşlarda insan kaynakları yönetimi verilen görevin gerekleri ve özellikleri doğrultusunda iş değerlemesi yapmakta ve ücretlendirme de bu doğrultuda belirlenmektedir. Etkin bir ücretlendirme yapıla bilinmesi adına, iş değerlendirmesinin etkin ve doğru bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Yücesoy ve Demir, 2011).



3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1 İşçi Sağlığı Tanımı

Çalışan sağlığı, bir personelin, çalışma şartlarıyla yararlanılan araç ve makinelerden doğabilecek risklerden uzaklaştırılmış ya da bu risklerin minimum indirildiği, bir çalışma alanında, emniyetli bir şekilde iş görülmesi adına gerçekleştirilen çaba ve faaliyetlerdir. İş güvenliği de görevin gerçekleştirilme sürecinde personellerin maruz kaldığı risklerin yok edilmesi ya da minimum düzeye indirilmesi hususunda kuruma yüklenen sorumlulukların bütünüdür (Karacan & Erdoğan 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün personel sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını net bir şekilde tanımlamıştır. Çalışan sağlığı ve iş güvenliği, bütün iş kollarında personellerin fiziki, psikolojik ve sosyal yönden iyilik hallerinin maksimum düzeyde tutulması, bu düzeyin devamlılığının sağlanması, personellerin iş şartları nedeni ile fiziki, psikolojik ve sosyal yönden zarar görmelerinin önüne geçilmesi, personellerin görevleri sürecinde fiziki, psikolojik ve sosyal yönden sağlığa zarar verici unsurlardan korunmasıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği personelleri bedensel ve ruhsal yapıları ile örtüşen iş ortamlarında bulunmalarını sağlamak ve sağlanan ortamın devamlılığının temin edilmesini de kapsamaktadır (Tozkoparan & Taşoğlu, 2011).

Çalışan sağlığı, personeli gerçekleştirdiği faaliyetlerden doğabilecek fiziki, bedensel ve sosyal zararların ya da iş nedeni ile oluşan rahatsızlıklara karşı alınması gereken kuralları kapsamaktadır. İş güvenliği ise ağırlıklı olarak personelin fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğüne zarar verebilecek tehlikelerin yok edilmesi adına tedbirlerin alınmasını kapsamaktadır. Çalışan sağlığı ve çalışan güvenliğinin birbirlerinden bağımsız düşünülemez.

Personel sağlığı ve personel güvenliği, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları ve iş hastalıklarının önüne geçilmesi adına öncelikle, çalışma ortamında alınması gereken tedbirlerin tespit edilmesiyle personellerin bu konuda bilgilendirilmesi ve kontrol edilmesini içermektedir (Öztürk & Babacan, 2012).

3.2 İş Güvenliği Tanımı

Çalışan sağlığı ve çalışan güvenliği, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları ve iş hastalıklarının tanısının koyulması ve tedavi edilmesinden öte personellerin fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğünün korunması, emniyetin sağlanması ve emniyeti riske atacak unsurların yok edilmesidir.

Bu doğrultuda personel sağlığı ve personel güvenliğinin kesin yaptırımlar etrafında toplanması gerekmektedir. Bu da kamu düzeni yaptırımları, uzmanlık birimlerinin kurulması, teknik ve tıbbi incelemeler yapılması, psikolojik analizlerin gerçekleştirilmesi ve teşvik edici sistemler oluşturup bu sistemlerin hayat geçirilmesi gerekmektedir. Bütün iş kollarında personellerin fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüklerinin iyileştirilmesi, iş koşullarının geliştirilmesi, personellerin fiziki, bedensel ve sosyal özellikleri doğrultusunda sorumluluk verilmesi personel sağlığı ve personel güvenliğinin başlıca çalışma alanlarıdır (Mezarcıöz & Oğulata, 2012).

3.3 İş Kazası Tanımı

Kaza, güvensiz iş görme ve koşullardan doğayı meydana gelen kayıplar, personellerin risk altında olduğu temel konulardır. Personellerin fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğünü tehdit eden, iş ortamına ve işin yapılmasında yararlanılan araçlar, taşıtlar ve gereçlerin kullanımında beklenmeden meydana gelen olumsuz durumlar iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Bu doğrultuda üzerinde durulması gereken nokta, ansızın ve beklenmedik bir anca gerçekleşmesidir.

İş kazalarının personellerin fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüklerine zarar vermekte, ekonomik veya ruhsal kayıplara neden olmaktadır. Yaşanan kazanın kurumda veya personelin iş görme sürecinde gerçekleşmesi ve personeli hemen veya sonrada olumsuz yönde etkilemesi iş kazasının kapsamının ve önemini de vurgulamaktadır. Personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayların meydana geldiği tüm durumlar iş kazası olarak nitelendirilmektedir (Aytaç, 2011).

Dünya Sağlık Örgütü, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları beklenmedik, ağırlıklı olarak bireysel hasar alma, araç ve gereçlerin tahrip olması, çalışmanın aksamasına neden olan her türlü durum olarak

değerlendirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü ise; personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları belirli bir zarar veya hasara sebep olan, ansızın gerçekleşen, planlanmayan durumlar şeklinde tanımlamaktadır (Nayir, 2013).

3.4 Meslek Hastalığı

İş hastalıkları profesyonel hayatta işin gerçekleştirilme şartları nedeni ile meydana gelen hastalıklar şeklinde tanımlana bilinir. İş hastalıkları fabrikalaşma ve üretimin hızlanması ile birlikte oldukça önem kazanan bir olgudur. Yeni teknolojik imkanların ve maddelerin iş süreçlerinde bir şekilde maruz kalınması sonucu yeni hastalıklar da türemektedir.

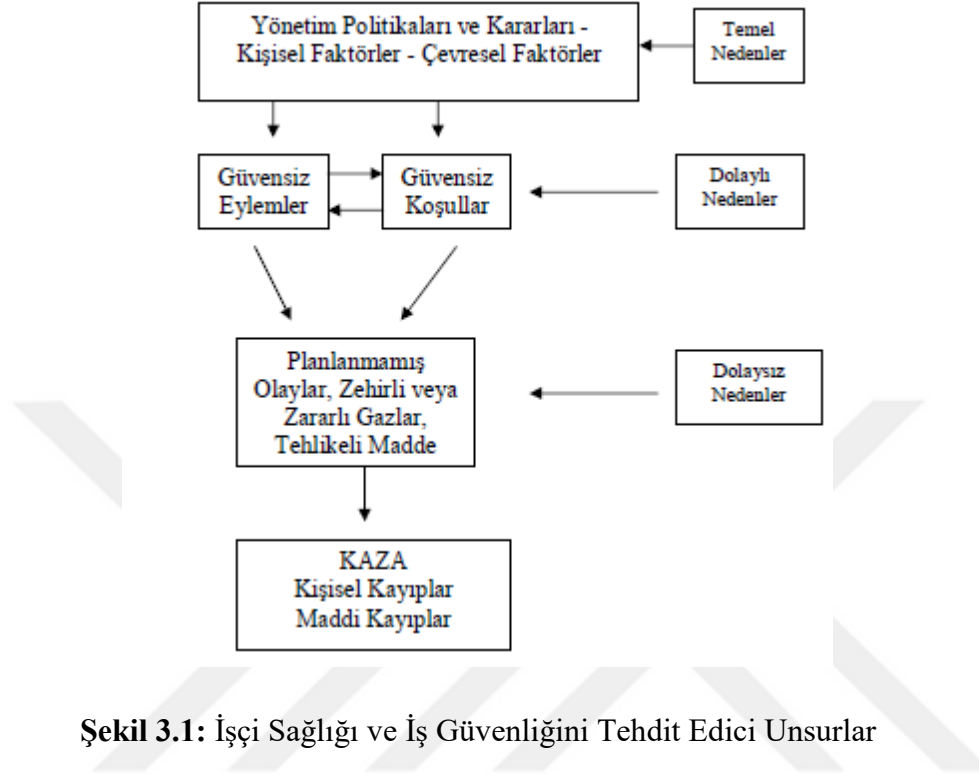
Bir hastalığın iş hastalığı olarak nitelendirile bilinmesi için personelin bir iş görmesi neticesinde fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğünün tahrip olması gerekmektedir. Radyoaktif maddelerle iş gören bir personelin, yalıtıcı gereçlerinin görev yapmaması veya tahrip olması sonucunda yüksek radyasyona maruz kalması sonucunda sağlığını kaybetmesi örnek verile bilinir. Personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylar aynı işi gören başka bir personelin de ileriki dönemde fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğünün zarar görmesine neden olabileceği göz ardı edilmemelidir (Ceylan, 2012).

3.5 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Tehdit Edici Unsurlar

İş kazalarının sebep olduğu fiziki, bedensel ve sosyal bütünlüğün zarar görmesi bütün ülkelerde olduğu gibi bizim ülkemizde de iş sağlığı ve iş güvenliği konularını gündeme gelmesini sağlamıştır. İş kazalarının gerçekleşmesi, kazaların; personellere, kurumlara ve organizasyonlara getirdiği maliyetlerin hızla artması neticesinde personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayların altında yatan sebeplerin araştırılmasına ve personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylara karşı tedbir alınmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur (Yılmaz, 2012).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit edici unsurların değerlendirilmesi konunun daha iyi anlaşılması ve öneminin kavranmasına destek olacaktır. Bu doğrultuda işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit edici unsurlar aşağıda başlıklar halinde ele alınarak açıklanmıştır. Bunlar (Akıllı & Aydođlu, 2012);

- Temel Nedenler,
- Dolaylı Nedenler,
- Dolaysız Nedenlerdir.

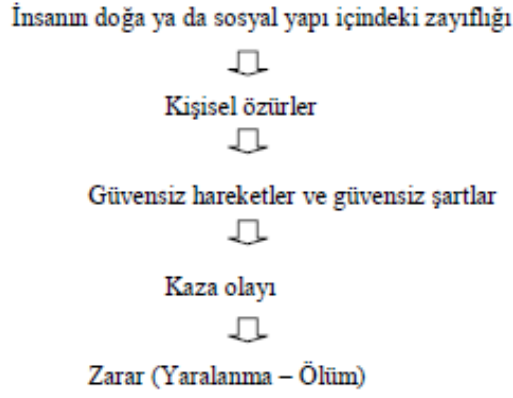


Şekil 3.1: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Tehdit Edici Unsurlar

Kaynak: (Karacan & Erdoğan 2011)

3.5.1 Temel nedenler

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit edici unsurlar içerisinde temel nedenleri zara zinciri doğrultusunda ele alınmasında fayda vardır. Meydana gelen kazanın başlıca beş temel sebebi söz konusudur. Bu sebeplerden bir tanesi gerçekleşmedikçe bir sonraki gerçekleşmez ve bu sıralama birbirini takip etmedikçe kaza meydana gelmemektedir. Kazanın oluşmasındaki beş temel faktör kaza zinciri olarak tanımlanmaktadır. Aşağıda kaza zincirini faktörleri sırlarıyla verilmiştir. Bunlar;



Şekil 3.2: Kaza Zincirini Oluşturan Etmenler

Kaynak: (Karacan & Erdoğan 2011)

3.5.2 Dolaysız nedenler

İşletme, organizasyon veya kurumlarda üretim sürecinde yararlanılan taşıt ve gereçler teknik açıdan bütünlük içermektedirler. Sistemlerin iyileştirilmesinin temelinde genellikle yaşanan bir arıza yapmaktadır. Yararlanılan taşıt ve gereçlerin işin niteliklerinin, o üretim süreci için doğru olmaması ya da gerekli sayıda olmaması aksaklıkların ve aksaklıklara bağlı personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayların sebebi olabilmektedir (Aydınoat, 2012).

Tüm araç ve gereçlerin belirli bir çalışma sistemi söz konusudur. Bu sistemi aksaklığa uğratan tüm dış unsurlar personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylara sebebiyet verebilmektedir. Yararlanılan taşıt ve gereçlerin eksiklerinin giderilmemesi veya bakımlarının yapılmaması da personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylara neden olabilecek bir diğer unsurdur. Personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylara neden olan dolaysız sebepler aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır. Bunlar (Uçkun vd., 2013);

- Sorunlu makineler,
- Arızalı cihazlar,
- Yanlış korunan makineler,
- Stoklama yanlışları,
- Az veya doğru olmayan aydınlatma,

Gürültü ve benzeri unsurlar personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylara neden olan dolaysız sebeplere birer örnektir.

3.5.3 Dolaylı nedenler

Emniyetsiz gerçekleştirilen işlemler ve emniyetsiz şartlar dolaylı sebeplere örnek verilebilir. Fakat bu sebepler personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları kendi başlarına meydana getirmezler. İş kazalarının meydana gelmesinde dolaylı nedenler ile birlikte eksik idare süreçleri, eksik kontrol, bilgi yetersizliği, potansiyel tehlikelerin gözden kaçırılması ve bireysel işlemlerin de rolü büyüktür. Personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylara neden olan dolaylı sebepler, emniyetsiz eylemler ve emniyetsiz koşullardır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit edici unsurlar içerisinde dolaylı nedenler aşağıda iki başlığa ayrılarak ele alınmıştır. Bunlar (Kurt ve Kurt, 2012);

- Güvensiz Eylemler,
- Güvensiz Koşullardır.

3.5.3.1 Güvensiz eylemler

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit edici unsurlar içerisinde dolaylı nedenlerin başında güvensiz eylemler gelmektedir. Çalışanların bir kaza ihtimaline sebebiyet verecek bilinçli veya bilinç dışı tutum ve faaliyetlerinden meydana gelmektedir. Çalışanların iş güvenliğini riske sokacak yanlış tutum ve faaliyetlerinden kaynaklanan emniyetsiz işlemler ağırlıklı olarak personeller ve personellerin tutumları doğrultusunda gerçekleşmektedir. Çalışanların bilhassa eğitim düzeyi, deneyim süreleri ve ruhsal durumları emniyetsiz işlemlerin gerçekleştirilmesinde yeri büyüktür (Gödelek, 2012).

Emniyetsiz işlemler, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylara büyük oranda neden olmaktadır. Emniyetsiz işlemleri ortadan kaldırılarak personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayları minimum düzeye çekmek mümkündür. Emniyetsiz işlemler aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır. Bunlar (Mezarcıöz & Oğulata, 2012);

- Doğru araç seçimi yapılmaması
- Araçların uzman çalışanlar tarafından kullanılmaması,
- Sorunlu araçların kullanımı,
- Güvenlik araçlarının faal olmaması,

- İkazlar göz ardı edilmesi,
- Kişisel koruyucuların eksik olması,
- Yanlı kaldırma şekilleri,

Yatıştırıcı madde kullanımı ve benzeri durumlar emniyetsiz işlemlere örnek olarak gösterilebileceği gibi bu örnekleri arttırmak mümkündür.

3.5.3.2 Güvensiz koşullar

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit edici unsurlar içerisinde dolaylı nedenlerden bir tanesi de güvensiz koşullardır. İş ortamında çalışma güvenliğini bozan ve personelin bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüğünü riske atacak potansiyel fiziki ortam, araç ve ekipman ve ihmallere karşı gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Bilhassa çevre, araç ve ekipman olarak nitelendirilen teknik donanımların üzerine durulmalıdır. Emniyetsiz şartlar, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylarda büyük rol oynamaktadır. Emniyetsiz şartlar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır. Bunlar (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2009);

- Koruyucu kullanımın yetersiz olması,
- Sorunlu araçlar,
- İş ortamının darlığı,
- Yangın riski
- Patlayıcı riski
- Eksik denetim uygulamaları
- Tehlikeli atmosferik şartlar
- Gürültü iş ortamı
- Havalandırmanın gerekli düzeyde olmaması,
- Işıklandırma eksiklikleri,
- Yüksek radyasyonlu ortamlar ve benzeri durumlar emniyetsiz koşullara örnek olarak verilebilir.

3.6 Meslek Hastalıklarına Zemin Hazırlayan Unsurlar

Çalışma ortamlarında oluşabilecek tehlikeli kimyasal ve fiziksel etmenlerinin; toz, havadaki kimyasal bileşikler vb. çeşitli yollardan vücuda nüfus etmesi gibi süreçlerin

sonunda insan sağlığına zarar vermesiyle meslek hastalıkları, iş ile ilgili hastalıkları belirir. Meslek hastalıklarına zemin hazırlayan unsurlar aşağıda 4 başlık altında ele alınarak açıklanmıştır. Bunlar (Kılıkış & Demir, 2012);

- Kimyasal Etkenler,
- Fiziksel Etkenler,
- Biyolojik Etkenler,
- Sosyal Ve Psikolojik Etkenlerdir.

3.6.1 Kimyasal etkenler

Kimyasal etkenler, sanayi alanında sıklıkla iş hastalığına sebebiyet veren bir etkidir. Sanayinin farklı alanlarında üretim süreçleri gereği bir takım kimyasallardan yararlanılmaktadır. Asitler, tozlar sanayide kullanılan kimyasallara örnek olarak gösterilebilir. Bu kimyasallar çalışanların üst solunum yollarına zarar vermektedir. Bu kimyasal maddelere maruz kalan çalışanlar, kanser, akciğer ve benzeri iş hastalıklarına yakalana bilmektedirler.

3.6.2 Fiziksel etkenler

Radyasyon, tozlar, yüksek ışıklandırma, belli bir sırım üzerinde gürültü, sarsıntılar ve benzeri etkenler de çalışanların birçok iş hastalığına yakalanmalarına sebebiyet verebilmektedirler. Fiziksel etkenleri mümkün olabildiğinde minimum düzeye indirgenmelidir. Fiziksel etkenler genellikle önlenebilir nitelikte etkenler olduğundan uzman bir iş güvenlikçisinin tespit edebileceği ve önüne geçilebilecek unsurlardır.

3.6.3 Biyolojik etkenler

Biyolojik etkenlere, virüsler, bakteriler, mantarlar ve benzeri biyolojik maddeler, ağırlıklı olarak gıda sanayisinde çalışan iş görenler olmak üzere bütün bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüğünü tehdit etmektedir. Bununla birlikte virüs, bakteri ve mantarlar, bulaşıcı hastalıklara da ortam hazırlamaktadırlar.

3.6.4 Sosyal ve psikolojik etkenler

Sosyal ve ruhsal etkenler iş koşullarına ve görevin özelliğine bağlı olarak meydana gelen unsurlardır. İdarenin baskıcı tutumu, personel ile kurum arasındaki ilişki, mesai aralıklarının tutarsız olması ve benzeri unsurlar sosyal ve ruhsal etkenler içerisinde yer almaktadır. Sosyal ve ruhsal unsurlar, bilhassa ileriki dönemde personellerin

davranışlarında dengesizliklere ve birçok ruhsal sorunlara zemin hazırlayabilmektedir.





4. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

4.1 İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gerekleri

Modern uygarlıklarda bir kurumsal yapıdan, personellerin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyetlerini koruyucu özellikte iş ortamı temin etmesi beklenmektedir. Bu beklenti, gerek kurumun personellere karşı yüklediği sorumluluğu, gerek kurumsal performansı yükseltme çabalarından kaynaklanmaktadır.

Çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüğünü ile emniyeti, temel haklar içerisinde yer alan ve tüm haklarında temelini oluşturan yaşama ve iş görme hakkıyla direkt ilişki içindedir. Bu sebeple personelin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyeti konusu bütün kamuoyunun ilgi alanına girmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliğinin gerekleri aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır. Bunlar (Küçük, 2012);

- Çalışanları Korumak,
- Üretim Güvenliğini Sağlamak,
- İşletme Güvenliğini Sağlamaktır.

4.1.1 Çalışanları korumak

Çalışan korumak personelin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyeti konusunun temelini oluşturmaktadır. Personelleri çalışama ortamının bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyeti tehdit edici unsurlardan korumak, konforlu ve emniyetli koşullarda görevini yerine getirmesini sağlamak, personeli işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayların önüne geçilmesine çabalamaktır. Bununla birlikte personellerin işyeri dışında daha mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmelerini sağlamak da çalışanları korumanın bir parçasıdır (Kılıkış & Demir, 2012).

Personelin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyetinin sağlanması huzurlu bir toplum adına temel şartlardandır. Personelin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü

ve emniyeti konusunda gerekli çalışmaların yapıldığını bilmesi ve buna inanması iş doyumuna da olumlu etkileri olaraktır (Gödelek, 2012).

4.1.2 Üretim güvenliğini sağlamak

İşyerlerinde üretim güvenliğinin sağlanması ile verimlilik artar. İşyerlerinde personeller için alınacak her türlü önlemler ile iş kazaları, meslek hastalıkları ve personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özne neden olan olaylar sebebi ile meydana gelen iş kazalarında sıklık oranı azalacak, dolayısı ile üretimde devamlılık korunacak ve iş veriminde artma olacaktır.

4.1.3 İşletme güvenliğini sağlamak

İş güvenliğinin genel amacı, çalışanlara ve çalışanların ailelerine, işyerine ve yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve ülkemizin ekonomisine verebileceği zararları önlemektir. Çalışan korunması ve iş güvenliğinin tam olarak uygulandığı işletmelerde; işletme ekonomisinde kayıpları ve maliyeti minimum seviyeye indirilirken, iş gören verimliliği maksimum seviyeye çıkartılır.

4.2 İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

İnsan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri aşağıda başlıklar altında ele alınmıştır. Bunlar (Kurt & Kurt, 2012);

- Önlem Alma Yükümlülüğü
- Bilgilendirme Ve Eğitim Yükümlülüğü
- İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurulu Kurulması
- İşyeri Hekimi İstihdamı Ve Sağlık Birimi Oluşturulması

4.2.1 Önlem alma yükümlülüğü

İşveren veya işveren vekili, iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması için bütün önlemleri almak, gerekli ekipmanları eksiksiz bulundurmaya zorundadır. İşverenin önlem alma yükümlülüğünün son derece geniş tutulduğu belirtilmelidir. Her türlü önlem ile kastedilen yalnızca mevzuatta öngörülen önlemler değil, bilim, teknik ve deneyimin gerektirdiği her türlü önlemdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği de kurumun önlem alma yükümlülüğünü en geniş anlamda tanımlamaktadır (Aytaç, 2011).

4.2.2 Bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü

4857 sayılı kanun ve kanuna uygun olarak düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemesiyle Personellerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Yönetmeliği doğrultusunda kurumun personelin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyeti adına gerekli bilgilendirmelerin yapılması ve kurum çalışanlarının eğitmesi söz konusudur. Bununla birlikte, personellere kurum tarafından sağlanan eğitim ve bilgilendirme yalnızca göreve yeni başlama sürecinde değil, tüm görev yeri değişikliklerinde, düzenli olarak eğitim verilmesi kararlaştırılmıştır (Nayir, 2013).

4.2.3 İş sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulması

1475 sayılı İş Kanununun 76. maddesine ve bu maddeye doğrultusunda 19.02.1973 tarihinde kabul edilen Çalışan Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük ile oluşturulan kurulları, değişen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesinde göre tekrardan düzenlemiştir. Çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Çalışan sağlığı ve iş güvenliği kurullarının kurulmasının başlıca sebebi, çalışan sağlığı ve çalışan güvenliğinin reel olarak personel ve kurumlar tarafından uygulanmasını sağlamaktır (Mezarcıöz & Oğulata, 2012).

Bu doğrultuda personellerin maruz kaldıkları potansiyel tehlikelere karşı, personel sağlığı ve personel güvenliği kurulları minimum 50 personel bulduran bütün işletmelerde oluşturulmak mecburiyetindedir. Personel sağlığı ve personel güvenliği konusunda alınacak kararlar bu kurulda alınması sağlanmıştır. Personel sağlığı ve personel güvenliği kurulları, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayların incelenmesi ve risk değerlendirmesi yapılmasından da sorumludur. Başarılı denetim ve kontrol süreçleri ile kurum dahilinde bir personel sağlığı ve personel güvenliği uzmanlığı kuruluna dönüşerek personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayların minimum düzeye indirgenmesinde görev almaktadır (Öztürk & Babacan, 2012).

4.2.4 İşyeri hekimi istihdamı ve sağlık birimi oluşturulması

Ülkemizde minimum 50 personel bulduran tüm kurumlar, minimum 1 işyeri hekimi buldurmak mecburiyetindedir hükmü, ilk personel sağlığı ve personel güvenliği düzenlemelerinde de bulunmaktadır. Potansiyel iş kazalarına karşı

tedbirlerden bir tanesi olan işyeri hekimi iş kanunlarında yer verilen en eski düzenlemelerden bir tanesidir. 1930 senesinde sanayide mecburi olan sağlık birimi endüstrinin gelişimi ve büyümesiyle günümüzde küçük işletmelerde de mecburidir (Akıllı & Aydođlu, 2012).

4.3 İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İnsan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi aşağıdaki başlıklar altında değerlendirilerek açıklanmıştır (Tozkoparan & Taşoğlu, 2011);

- Çalışan Açısından Önemi
- Kurumsal Açısından Önemi

4.3.1 Çalışan açısından önemi

Mesleki kazalardan ve iş hastalıklarından direk etkilenen kişiler bu iş risklerine maruz kalan kurum personelleridir. Mesleki kazalar ağırlıklı olarak bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüğe zarar vermekte ve hatta personelin yaşamını yitirmesine neden olabilmektedir. Bir taraftan da personeller yaşadıkları kazalar veya geçirdikleri rahatsızlıklardan dolayı ekonomik ve ruhsal tahribata uğramaktadırlar. Personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olay veya iş hastalığına yakalandığında, personelin ekonomik durumu da sarsılmakta ve bu doğrultuda ruhsal tahribatta yaşamaktadırlar.

4.3.2 Kurumsal açısından önemi

Mesleki kazaların kurumlar açısından imaj kaybı ve finansal kayıplar şeklindedir. İş kazalarının maliyeti, işletmenin faaliyette bulunduğu alana ve iş kazasının özelliğine göre farklılık göstermekle birlikte, personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olayların kurumlar açısından doğrudan ve dolaylı maliyetlere neden olmaktadır. İşyeri çevresinin iyileştirilmesi, emniyetin sağlanması, işin aksamasına neden olan araç ve ürün minimize edilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilecek olan bu girişimler performans ve verimliliği de arttıracak unsurlardır. İş güvenliği konusunda ortaya konulan gayretler aynı zamanda maliyetlerin de aşağıya çekilmesini sağlayacaktır (Karacan & Erdoğan, 2011).

Kurumun düzenli ve bilimsel değerler doğrultusunda yapılan iş güvenliği harcamaları, güvenlik tedbirlerinin alınması, iş şartlarının iyileştirilmesi ve personelin bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüğe adına gerçekleştirilen harcama ve

sigortalar kuruma maliyet olarak görülse de personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik özre neden olan olaylardan ve iş hastalıkları neticesinde oluşacak tahribatlardan doğan maliyetler, tahribata uğrayan araç ve gereçlerin servisi, personelin tedavi giderleri, hukuki giderler, ödenecek tazminatlar, üretim süreçlerinin aksaması ve bu doğrultuda pazar kaybı ve kurumun imaj kaybı göz önün alındığında ne kadar az olduğu ortaya çıkmaktadır (Ceylan, 2012).





5. KARGO FİRMASINDA BİR ARAŞTIRMA

5.1 Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

İnsan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin ortaya konulmasıdır.

İstatistiki olarak hipotez bir rastgele değişkenin dağılımıyla alakalı yapılan varsayım olarak tanımlanır. Hipotez araştırmacının araştırmadaki problemin değişkenler ile bağlantılarından çıkarımlarını anlatmaktadır. Null (0) hipotezleri genelde fark olmadığı tezi üzerine kurulur. Null hipotezi H_0 olarak sembolize edilir. Bu çalışmada alternatif hipotezler test edilmiştir. İstatistiksel analizler sonucunda kabul ya da ret edilen hipotezler alternatif hipotezlerdir (Cansız, 2007).

Araştırmadaki amaçlar doğrultusunda uygulamayla alakalı geliştirilen hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- H_0 : Kargo çalışanlarının cinsiyetine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının cinsiyetine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.
- H_0 : Kargo çalışanlarının medeni durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının medeni durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.
- H_0 : Kargo çalışanlarının yaşına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının yaşına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.
- H_0 : Kargo çalışanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

- H_0 : Kargo çalışanlarının eğitim durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının eğitim durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.
- H_0 : Kargo çalışanlarının işyerindeki pozisyonuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının işyerindeki pozisyonuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.
- H_0 : Kargo çalışanlarının toplam çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının toplam çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.
- H_0 : Kargo çalışanlarının işyerindeki çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Kargo çalışanlarının işyerindeki çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

5.2 Araştırmanın Yöntemi

Araştırman amacına yönelik, var olduğu şekilde ifade edilmesi için tarama yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın kantitatif araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket form bilgileri SPSS 21.0 data analiz programına yüklenerek analizler yapılmıştır.

5.3 Araştırmanın Örnekleme ve Varsayımları

Araştırma ülke genelinde hizmet veren bir kargo firmasının çalışanlarını kapsamaktadır. Anket katılımcılarının, kişisel bilgilerini ve ölçek sorularına samimi ve doğru cevaplayacakları varsayımı kabul edilmiştir.

5.4 Araştırmanın Bulguları

Ölçek sorularının özellik ve güvenilirliklerine değer vermek için yapılan analizde alpha (α) katsayısının aldığı değer aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Ercan & Kan, 2004); $0,0 \leq \alpha < 0,4$ durumunda ölçek güvenilir değildir.

- $0,4 \leq \alpha < 0,6$ durumunda ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $0,6 \leq \alpha < 0,8$ durumunda ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,8 \leq \alpha < 1,0$ durumunda ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Verilen yanıtların dağılımını hesap etmek için Frekans analizi, likert tarzı soruların ortalama değerlerini hesap etmek için ise Descriptive Analizi kullanılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ait alt boyutların bir birleri arasındaki bağlantının yönü ve derecesini hesaplamak için Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal bağlantıyı veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan bağlantısını sınamak için, varsa bu ilişkinin değerini ölçmek için uygulanan istatistiksel bir metottür. Korelasyon analizinde gaye; değişkenlerden biri değiştiğinde diğer değişkenin nasıl değiştiğini karamaktır. Korelasyon analizi sonucunda, doğrusal bağlantı olup olmadığı eğer varsa bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanır.

Korelasyon katsayısı “r” ile belirtilir ve -1 ile +1 aralığında değer alır. R değeri sıfırdan ne kadar uzaksa iki değişken arasındaki bağlantı gittikçe güçlüdür. Korelasyon katsayısı r “+” değerli ise iki değişken arasında doğrusal bir bağlantı vardır. Eğer r katsayısı “-“ işaretli ise iki değişken arasında zıt bir bağlantı vardır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ile ilgili algılarının demografik bilgilerine göre değişip değişmediği T ve F testleri ile test edilmiştir. T (Student) testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. T testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamaya göre önemli derecede farklı olup olmadığını gösterir. T testi için sıfır hipotezi ve alternatif hipotezi aşağıdaki gösterilmiştir.

- H_0 : İki grubun cevaplarının ortalamaları arasında anlamlı fark gözlenemedi.
- H_A : İki grubun cevaplarının ortalamaları arasında anlamlı fark gözlendi.

İkiden daha fazla grubun cevaplarının ortalamaları kıyaslanacaksa F (Varyans) Testi uygulanır. İkiden fazla grubun ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık gözlenip gözlenemediğini test eden F testinin hipotezi aşağıdaki gibidir.

- $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \dots = \mu_N$ Ortalamalar arasında fark gözlenemedi.
- H_A : Ortalamalarda en az ikisi arasında anlamlı fark gözlendi.

%95 güvenilirlik seviyesinde demek oluyor ki $\alpha = 0,05$ anlamlılık ile test edilen F ve T testine göre anlamlılık sütununda bulunan değer $p < 0,05$ ise H_0 hipotezi kabul edilmez. Ters durumda $p > 0,05$ ise H_0 hipotezi kabul edilir. Açıklanan analizler altta çizelge ve grafiklerde gösterilip test sonuçları değerlendirilmiştir.

Çizelge 5.1: Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yönetimin Bağlılığı	0,938	8
Güvenlik Önceliği	0,711	4
Güvenlik İletişimi	0,910	5
Güvenlik Eğitimi	0,884	4
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	0,924	5
Çalışanların Katılımı	0,875	4
Kadercilik	0,880	6
Raporlama Kültürü	0,858	5
Güvenlik Uyumu	0,940	3
Güvenlik Katılımı	0,923	3

Güvenilirlik analizi çizelgesine göre; yönetim bağlılığı boyutu için güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,938$, güvenlik önceliği için $\alpha=0,711$, güvenlik iletişimi için $\alpha=0,910$, güvenlik eğitimi için $\alpha=0,884$, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik için $\alpha=0,924$, çalışanların katılımı için $\alpha=0,875$, kadercilik için $\alpha=0,880$, raporlama kültürü için $\alpha=0,858$, güvenlik uyumu için $\alpha=0,940$ ve güvenlik katılımı için $\alpha=0,923$ sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre güvenilirlik değerlerinin yüksek derecede olduğunu belirtmektedir. Elde edilen sonuçlara göre örneklem büyüklüğü yapılan analiz için oldukça uygundur, bu nedenle ölçeklerde herhangi bir değişim yapmamıza gerek yoktur.

Çizelge 5.2: Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oran (%)
Kadın	7	5,0
Erkek	132	95,0
Toplam	139	100,0

Ankete katılan kargo firması çalışanlarının %5'ini kadınlar, %95'ini de erkeklerdir.

Çizelge 5.3: Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Kişi Sayısı	Oran (%)
Evli	107	77,0
Bekar	32	23,0
Toplam	139	100,0

Ankete katılan kargo firması çalışanlarının %77'si evli, %23'ünde bekarıdır.

Çizelge 5.4: Yaş Dağılımı

Yaş	Çalışan Sayısı	Oran (%)
26 yaş altı	8	5,8
26-29 arası	32	23,0
30-34 arası	43	30,9
35-39 arası	19	13,7
39 üzeri	37	26,6
Toplam	139	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımına bakıldığında %5,8'i 26 yaş altında, %23'ünün 26-29 yaş arasında, %30,9'u 30-34 yaş arasında, %13,7'si 35-39 yaş arasında ve %26,6'sının da 39 yaş üzerinde olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.5: Çocuk Sahibi Olma Durumu

Çocuk Durumu	Çalışan Sayısı	Oran (%)
Evet Çocuğum Var	93	66,9
Hayır Çocuğum Yok	46	33,1
Toplam	139	100,0

Ankete katılan çalışanların %66,9'unun çocuğu varken, %33,1'inin çocuğu yoktur.

Çizelge 5.6: Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	Çalışan Sayısı	Oran (%)
İlköğretim	6	4,3
Lise ve dengi	37	26,6
Önlisans	31	22,3
Lisans	50	36,0
Lisansüstü	15	10,8
Toplam	139	100,0

Ankete katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında %4,3'ünün ilköğretim, %26,6'sının lise ve dengi, %22,3'ünün önlisans, %36'sının lisans ve %10,8'inin lisansüstü eğitim mezunudur.

Çizelge 5.7: İşyerindeki Pozisyona Göre Dağılım

İşyerindeki Pozisyon	Çalışan Sayısı	Oran (%)
Yönetici	48	34,5
Alt düzey yönetici	42	30,2
Personel	46	33,1
Diğer	3	2,2
Toplam	139	100,0

Ankete katılan kargo firması çalışanlarının işyerlerindeki pozisyonlarına bakıldığı zaman %34,5'inin yönetici, %30,2'sinin alt düzey yönetici, %33,1'inin personel ve %2,2'sinin diğer pozisyonlarda çalıştığı görülmektedir.

Çizelge 5.8: Toplam Kıdem Süresi Dağılımı

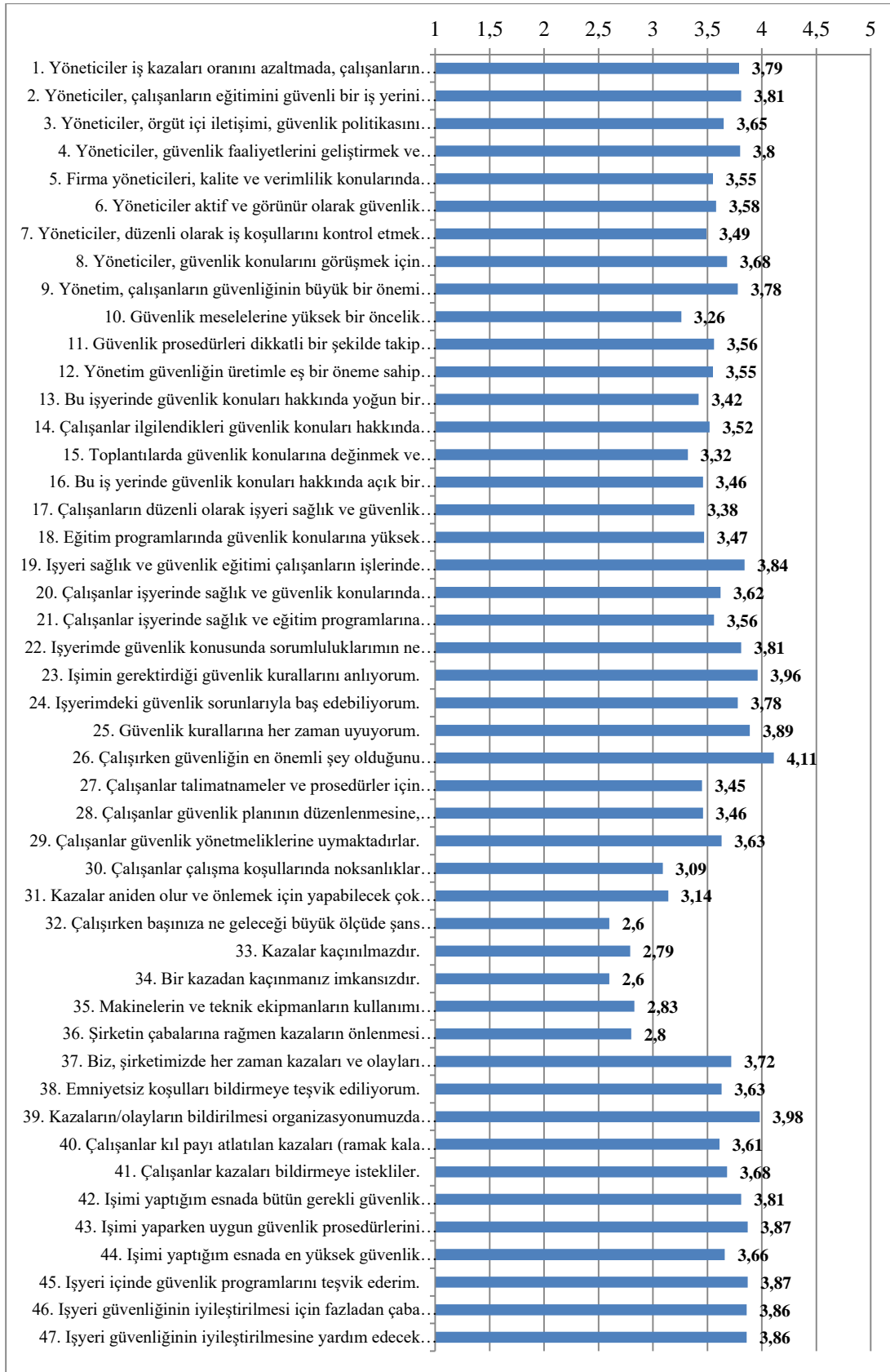
Toplam Kıdem Süresi	Çalışan Sayısı	Oran (%)
1 yıldan az	6	4,3
1-5 yıl arası	38	27,3
6-10 yıl arası	51	36,7
11-15 yıl arası	22	15,8
16-20 yıl arası	8	5,8
20 yıldan fazla	14	10,1
Toplam	139	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların %4,3'ünün toplam 1 yıldan az, %27,3'ünün toplam 1-5 yıl arası, %36,7'sinin toplam 6-10 yıl arası, %15,8'inin toplam 11-15 yıl arası, %5,8'inin toplam 16-20 yıl arası ve %10,1'inin toplam 20 yıldan fazla iş deneyimi vardır.

Çizelge 5.9: Şuan Çalışılan Kurumdaki Kıdem Süresi Dağılımı

İşyerindeki Hizmet Süresi	Çalışan Sayısı	Oran (%)
1 yıldan az	14	10,1
1-5 yıl arası	54	38,8
6-10 yıl arası	53	38,1
11-15 yıl arası	13	9,4
16-20 yıl arası	2	1,4
20 yıldan fazla	3	2,2
Toplam	139	100,0

Kargo firması çalışanlarının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine bakıldığında %10,1'i 1 yıldan az, %38,8'i 1-5 yıl arası, %38,1'i 6-10 yıl arası, %9,4'ü 11-15 yıl arası, %1,4'ü 16-20 yıl arası ve %2,2'sinin 20 yıldan fazla süredir çalıştığı görülmektedir.



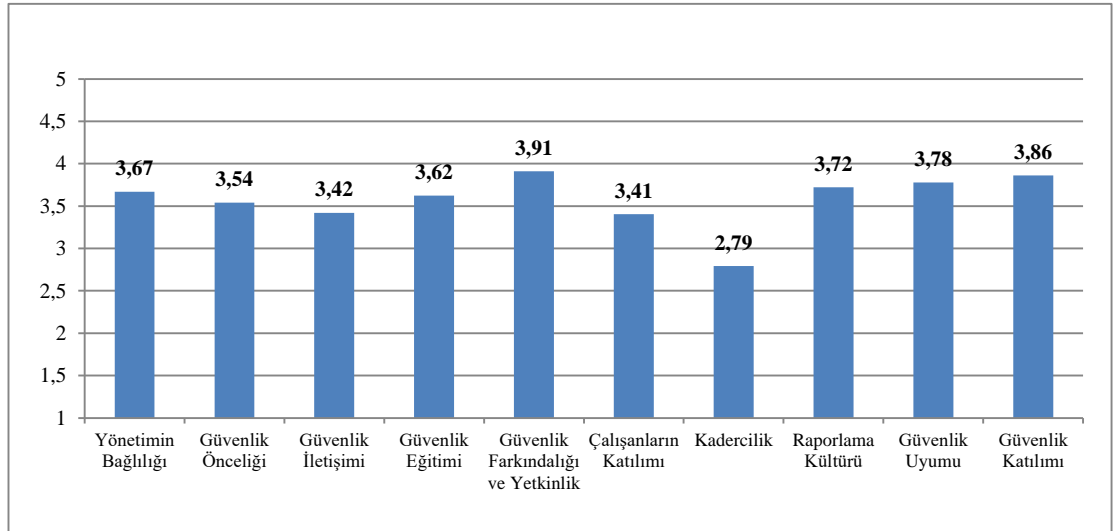
Şekil 5.1: İş Sağlığı ve Güvenliği

Yukarıdaki grafikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili tüm maddelere ait ortalama değerler gösterilmiştir. 1-5 arasında değer alabilen ortalama değerler 1'e yakın ise çalışanların ortalama eğilim düzeyleri düşük, 5'e yakın ise ortalama eğilim düzeyleri yüksektir.

Grafığe bakıldığı zaman çalışanların kadercilik ile ilgili sorulara (31-36 arası) olan eğilim düzeyi diğer sorulara göre daha düşük düzeydedir. Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik soruları için (22-26 arası) algı düzeyi diğer sorulara göre daha yüksek düzeydedir.

Çizelge 5.10: Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Kişi Sayısı	Min	Mak	Ortalama	Std. Sapma
Yönetimin Bağlılığı	139	1,00	5,00	3,6673	0,94679
Güvenlik Önceliği	139	1,00	5,00	3,5396	0,82930
Güvenlik İletişimi	139	1,00	5,00	3,4201	0,99281
Güvenlik Eğitimi	139	1,00	5,00	3,6241	0,90007
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	139	1,00	5,00	3,9108	0,89286
Çalışanların Katılımı	139	1,00	5,00	3,4065	0,93167
Kadercilik	139	1,00	5,00	2,7926	1,06735
Raporlama Kültürü	139	1,00	5,00	3,7223	0,87890
Güvenlik Uyumu	139	1,00	5,00	3,7794	0,99480
Güvenlik Katılımı	139	1,00	5,00	3,8633	0,95200



Şekil 5.2: İş Sağlığı ve Güvenliği

Yukarıdaki çizelge ve grafikte iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarına ait tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Buna göre kargo firması çalışanlarının güvenlik farkındalığı ve yetkinlik eğilimi (3,91) diğer boyutlara göre daha yüksek

düzyededir. Güvenlik uyumu (3,78) ve güvenlik katılımı da (3,86) çalışanlar tarafından oldukça yüksek eğilim göstermiştir. Çalışanların kadercilik ile ilgili eğilim düzeyleri ise (2,79) diğer iş sağlığı ve güvenliği boyutlarına göre daha düşük düzeydedir.

Çizelge 5.11: İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutlarının Bir Birleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

		Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı	Yönetimin Bağlılığı	Güvenlik Önceliği	Güvenlik İletişimi	Güvenlik Eğitimi	Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	Çalışanların Katılımı	Kadercilik	Raporlama Kültürü
Güvenlik Uyumu	(r)	1									
	(P)										
Güvenlik Katılımı	(r)	,787**	1								
	(P)	,000									
Yönetimin Bağlılığı	(r)	,711**	,664**	1							
	(P)	,000	,000								
Güvenlik Önceliği	(r)	,618**	,609**	,839**	1						
	(P)	,000	,000	,000							
Güvenlik İletişimi	(r)	,607**	,586**	,813**	,764**	1					
	(P)	,000	,000	,000	,000						
Güvenlik Eğitimi	(r)	,678**	,653**	,775**	,717**	,820**	1				
	(P)	,000	,000	,000	,000	,000					
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	(r)	,839**	,756**	,692**	,646**	,625**	,712**	1			
	(P)	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
Çalışanların Katılımı	(r)	,619**	,589**	,726**	,703**	,795**	,801**	,591**	1		
	(P)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
Kadercilik	(r)	,368**	,265**	,410**	,434**	,468**	,426**	,255**	,539**	1	
	(P)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,002	,000		
Raporlama Kültürü	(r)	,740**	,778**	,727**	,670**	,702**	,708**	,737**	,664**	,402**	1
	(P)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Çalışanların güvenlik uyumu ile
 - Güvenlik katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,787$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların güvenlik uyumu arttıkça güvenlik katılımı da aynı yönde artmaktadır.
 - Yönetimin bağlılığı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,711$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların yönetimin bağlılığı ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyumu da aynı yönde artmaktadır.

- Güvenlik önceliği arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,618$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların güvenlik önceliği ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyum düzeyi de aynı yönde artmaktadır.
- Güvenlik iletişimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,607$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların güvenlik iletişimi ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyumu da aynı yönde artmaktadır.
- Güvenlik eğitimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,678$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların güvenlik eğitimi ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyumu da aynı yönde artmaktadır.
- Güvenlik farkındalığı ve yetkinliği arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,839$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların güvenlik farkındalığı ve yetkinliği ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyumu da aynı yönde artmaktadır.
- Çalışanların katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,619$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların katılım ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyumu da aynı yönde artmaktadır.
- Kadercilik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,368$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların kadercilik ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyumu da aynı yönde artmaktadır.
- Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,740$ ve $p<0,05$). Yani, çalışanların raporlama kültürü ile ilgili eğilim düzeyi arttıkça güvenlik uyumu da aynı yönde artmaktadır.
- Çalışanların güvenlik katılımı ile
 - Yönetimin bağlılığı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,664$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik önceliği arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,609$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik iletişimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,586$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik eğitimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,664$ ve $p<0,05$).

- Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,756$ ve $p<0,05$).
- Çalışanların katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,589$ ve $p<0,05$).
- Kadercilik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,664$ ve $p<0,05$).
- Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,778$ ve $p<0,05$).
- Çalışanların yönetimin bağlılığı ile
 - Güvenlik önceliği arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,839$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik iletişimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,813$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik eğitimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,775$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik farkındalığı ve yetkinliği doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,692$ ve $p<0,05$).
 - Çalışanların katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,664$ ve $p<0,05$).
 - Kadercilik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,410$ ve $p<0,05$).
 - Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,727$ ve $p<0,05$).
- Çalışanların güvenlik önceliği ile
 - Güvenlik iletişimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,764$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik eğitimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,717$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik farkındalığı ve yetkinliği arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,646$ ve $p<0,05$).
 - Çalışanların katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,703$ ve $p<0,05$).

- Kadercilik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,434$ ve $p<0,05$).
- Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,670$ ve $p<0,05$).
- Çalışanların güvenlik iletişimi ile
 - Güvenlik eğitimi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,820$ ve $p<0,05$).
 - Güvenlik farkındalığı ve yetkinliği arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,625$ ve $p<0,05$).
 - Çalışanların katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,795$ ve $p<0,05$).
 - Kadercilik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,468$ ve $p<0,05$).
 - Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,702$ ve $p<0,05$).
- Çalışanların güvenlik eğitimi düzeyi ile
 - Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik düzeyi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,712$ ve $p<0,05$).
 - Çalışanların katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,801$ ve $p<0,05$).
 - Kadercilik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,426$ ve $p<0,05$).
 - Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,708$ ve $p<0,05$).
- Çalışanların güvenlik farkındalığı ve yetkinlik düzeyi ile
 - Çalışanların katılımı arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,591$ ve $p<0,05$).
 - Kadercilik arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,255$ ve $p<0,05$).
 - Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,737$ ve $p<0,05$).

- Çalışanların güvenlik katılım düzeyi ile
 - Kadercilik düzeyi arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,539$ ve $p<0,05$).
 - Raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,664$ ve $p<0,05$).
- Çalışanların kadercilik düzeyi ile raporlama kültürü arasında doğrusal ve anlamlı bağlantı vardır ($r=0,402$ ve $p<0,05$).

Çizelge 5.12: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Cinsiyetine Göre Farklılığını İnceleyen T Testi

	Cinsiyet	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	Kadın	7	3,6607	,65238	-,019	0,985
	Erkek	132	3,6676	,96167		
Güvenlik Önceliği	Kadın	7	3,3214	,23780	-,713	0,477
	Erkek	132	3,5511	,84807		
Güvenlik İletişimi	Kadın	7	2,7143	,95119	-	0,050
	Erkek	132	3,4576	,98431	1,950	
Güvenlik Eğitimi	Kadın	7	3,3214	1,01770	-,912	0,363
	Erkek	132	3,6402	,89488		
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	Kadın	7	3,8571	,95019	-,163	0,871
	Erkek	132	3,9136	,89347		
Çalışanların Katılımı	Kadın	7	3,3929	,55635	-,040	0,969
	Erkek	132	3,4072	,94879		
Kadercilik	Kadın	7	3,0476	,65768	,647	0,518
	Erkek	132	2,7790	1,08473		
Raporlama Kültürü	Kadın	7	3,4286	,46803	-,907	0,366
	Erkek	132	3,7379	,89379		
Güvenlik Uyumu	Kadın	7	3,9048	,71270	,341	0,734
	Erkek	132	3,7727	1,00913		
Güvenlik Katılımı	Kadın	7	3,6190	,89087	-,695	0,488
	Erkek	132	3,8763	,95657		

- H_0 : Çalışanların cinsiyetine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların cinsiyetine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

Erkek çalışanların güvenlik iletişim düzeyi (3,4576) kadın çalışanlara göre (2,7143) daha yüksek düzeydedir. Anlamlılık değerinin $p=0,050 \leq 0,05$ olduğundan dolayı güvenlik iletişimi için H_0 hipotezi reddedilir. Buna göre çalışanların güvenlik iletişim düzeyi cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterir.

Güvenlik iletişimi dışındaki diğer boyutlar için anlamlılık değerleri $p>0,05$ olduğundan dolayı H_0 hipotezi kabul edilir. Buna göre güvenlik iletişimi dışındaki iş sağlığı ve güvenlik eğilimi çalışanların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermez.

Çizelge 5.13: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Medeni Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen T Testi

	Medeni Durum	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	Evli	107	3,6460	,93360	-,482	0,630
	Bekar	32	3,7383	1,00169		
Güvenlik Önceliği	Evli	107	3,5070	,82592	-,846	0,399
	Bekar	32	3,6484	,84448		
Güvenlik İletişimi	Evli	107	3,3869	,96437	-,720	0,473
	Bekar	32	3,5312	1,09144		
Güvenlik Eğitimi	Evli	107	3,6355	,84833	,272	0,786
	Bekar	32	3,5859	1,06939		
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	Evli	107	3,8673	,90029	-1,051	0,295
	Bekar	32	4,0563	,86544		
Çalışanların Katılımı	Evli	107	3,3551	,93858	-1,190	0,236
	Bekar	32	3,5781	,90125		
Kadercilik	Evli	107	2,7243	1,05088	-1,383	0,169
	Bekar	32	3,0208	1,10696		
Raporlama Kültürü	Evli	107	3,6654	,88500	-1,400	0,164
	Bekar	32	3,9125	,84386		
Güvenlik Uyumunu	Evli	107	3,7321	1,02017	-1,025	0,307
	Bekar	32	3,9375	,90176		
Güvenlik Katılımı	Evli	107	3,8318	,94655	-,713	0,477
	Bekar	32	3,9688	,97774		

- H_0 : Çalışanların medeni durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların medeni durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

%95 güven düzeyinde yapılan t testine göre iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin tüm alt boyutları için anlamlılık değerleri $p>0,05$ olduğundan tüm boyutlar için H_0 hipotezi

kabul edilir. Buna göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğilim düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermez.

Çizelge 5.14: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Yaşına Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Yaş	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	26 yaş altı	8	4,2656	,82494	1,727	0,148
	26-29	32	3,8711	,75033		
	30-34	43	3,4826	,96655		
	35-39	19	3,6908	,77546		
	40 ve üstü	37	3,5642	1,12254		
Güvenlik Önceliği	26 yaş altı	8	4,0000	,61237	1,855	0,122
	26-29	32	3,7578	,66746		
	30-34	43	3,4012	,81493		
	35-39	19	3,5921	,64124		
	40 ve üstü	37	3,3851	1,03009		
Güvenlik İletişimi	26 yaş altı	8	4,0750	,88115	1,549	0,192
	26-29	32	3,5938	,93047		
	30-34	43	3,2605	1,01750		
	35-39	19	3,4421	,75301		
	40 ve üstü	37	3,3027	1,10617		
Güvenlik Eğitimi	26 yaş altı	8	4,1250	,88641	,960	0,432
	26-29	32	3,7266	,90107		
	30-34	43	3,5116	,84507		
	35-39	19	3,6447	,67348		
	40 ve üstü	37	3,5473	1,05218		
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	26 yaş altı	8	4,4000	,55549	1,140	0,340
	26-29	32	4,0625	,68803		
	30-34	43	3,8698	,92673		
	35-39	19	3,7579	,88086		
	40 ve üstü	37	3,8000	1,04775		
Çalışanların Katılımı	26 yaş altı	8	3,7813	1,02153	1,591	0,180
	26-29	32	3,6484	,79021		
	30-34	43	3,2907	,91439		
	35-39	19	3,5132	,64804		
	40 ve üstü	37	3,1959	1,11824		
Kadercilik	26 yaş altı	8	3,8750	,92903	5,222	0,001
	26-29	32	3,1354	,96483		
	30-34	43	2,7829	,98234		
	35-39	19	2,6754	1,08365		
	40 ve üstü	37	2,3333	1,04675		
Raporlama Kültürü	26 yaş altı	8	4,1500	,82635	1,175	0,325
	26-29	32	3,9125	,71831		
	30-34	43	3,6140	,88737		
	35-39	19	3,6842	,76975		
	40 ve üstü	37	3,6108	1,03381		
Güvenlik Uyumu	26 yaş altı	8	4,2917	,70006	1,598	0,178
	26-29	32	4,0521	,72887		
	30-34	43	3,6357	,99154		
	35-39	19	3,6140	1,06726		
	40 ve üstü	37	3,6847	1,16255		

Çizelge 5.14 (devam): İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Yaşına Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Yaş	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Güvenlik Katılımı	26 yaş altı	8	4,0417	1,04559	,856	0,493
	26-29	32	4,0833	,75253		
	30-34	43	3,6899	,97697		
	35-39	19	3,8421	,77275		
	40 ve üstü	37	3,8468	1,12928		

- H_0 : Çalışanların yaşına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların yaşına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

26 yaş altı çalışanların kadercilik algıları (3,8750) diğer çalışanlara kıyasla yüksek, 40 yaş ve üzeri çalışanların kadercilik algıları (2,3333) diğer çalışanlara kıyasla düşük düzeydedir. Anlamlılık değerinin $p=0,001<0,05$ olmasından dolayı kadercilik için H_0 hipotezi reddedilir. Bu nedenle, çalışanların kadercilik ile alakalı eğilim düzeyi yaşına göre anlamlı farklılık gösterir.

Kadercilik dışındaki iş sağlığı ve güvenliği boyutları için anlamlılık değerleri $p>0,05$ olduğundan diğer boyutlar için H_0 hipotezi kabul edilir. Bu nedenle, çalışanların kadercilik dışındaki iş sağlığı ve güvenlik boyutları için eğilim düzeyi yaşına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çizelge 5.15: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen T Testi

	Çocuk Durumu	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	Çocuğum Var	93	3,6008	,93219	-	0,241
	Çocuğum Yok	46	3,8016	,97203	1,178	
Güvenlik Önceliği	Çocuğum Var	93	3,4651	,83372	-	0,133
	Çocuğum Yok	46	3,6902	,80826	1,513	
Güvenlik İletişimi	Çocuğum Var	93	3,3312	,99017	-	0,134
	Çocuğum Yok	46	3,6000	,98432	1,509	
Güvenlik Eğitimi	Çocuğum Var	93	3,5941	,85649	-	0,578
	Çocuğum Yok	46	3,6848	,98944	0,558	

Çizelge 5.15 (devam): İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen T Testi

	Çocuk Durumu	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	Çocuğum Var	93	3,8473	,89462	-	0,235
	Çocuğum Yok	46	4,0391	,88506	1,194	
Çalışanların Katılımı	Çocuğum Var	93	3,3333	,93566	-	0,189
	Çocuğum Yok	46	3,5543	,91578	1,320	
Kadercilik	Çocuğum Var	93	2,6864	1,06714	-	0,095
	Çocuğum Yok	46	3,0072	1,04643	1,679	
Raporlama Kültürü	Çocuğum Var	93	3,6581	,87654	-	0,222
	Çocuğum Yok	46	3,8522	,87882	1,227	
Güvenlik Uyumu	Çocuğum Var	93	3,7097	1,01822	-	0,242
	Çocuğum Yok	46	3,9203	,94067	1,176	
Güvenlik Katılımı	Çocuğum Var	93	3,8387	,92811	-	0,666
	Çocuğum Yok	46	3,9130	1,00722	0,432	

- H_0 : Çalışanların çocuk sahibi olma durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların çocuk sahibi olma durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

İş sağlığı ve güvenliği algısının çalışanların çocuk sahibi olma durumuna göre farklılığını incelemek için %95 güven düzeyinde yapılan t testine göre iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin tüm alt boyutları için anlamlılık değerleri $p > 0,05$ olduğu için tüm boyutlar için H_0 hipotezi kabul edilir. Yani, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğilim düzeyi çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermez.

Çizelge 5.16: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Eğitim Durumu	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	İlköğretim	6	4,1458	1,13583	1,233	0,300
	Lise ve dengi	37	3,8041	1,02213		
	Önlisans	31	3,7621	,88645		
	Lisans	50	3,5325	,91536		
	Lisansüstü	15	3,3917	,87099		
Güvenlik Önceliği	İlköğretim	6	3,8333	,66458	,399	0,809
	Lise ve dengi	37	3,5473	,98924		
	Önlisans	31	3,5806	,70825		
	Lisans	50	3,5300	,82474		
	Lisansüstü	15	3,3500	,75475		
Güvenlik İletişimi	İlköğretim	6	4,1333	1,12190	1,585	0,182
	Lise ve dengi	37	3,5189	1,09490		
	Önlisans	31	3,5032	,76746		
	Lisans	50	3,3200	,98892		
	Lisansüstü	15	3,0533	1,02947		
Güvenlik Eğitimi	İlköğretim	6	4,1250	1,06946	1,031	0,394
	Lise ve dengi	37	3,7297	,95630		
	Önlisans	31	3,6935	,77382		
	Lisans	50	3,4800	,91311		
	Lisansüstü	15	3,5000	,88641		
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	İlköğretim	6	4,3000	,80747	,376	0,825
	Lise ve dengi	37	3,9459	1,03885		
	Önlisans	31	3,8323	,85961		
	Lisans	50	3,9080	,89279		
	Lisansüstü	15	3,8400	,62427		
Çalışanların Katılımı	İlköğretim	6	4,0417	,96717	1,820	0,129
	Lise ve dengi	37	3,6014	1,01458		
	Önlisans	31	3,4194	,79684		
	Lisans	50	3,2700	,89191		
	Lisansüstü	15	3,1000	,99463		
Kadercilik	İlköğretim	6	3,1111	1,29815	1,210	0,309
	Lise ve dengi	37	3,0000	1,12217		
	Önlisans	31	2,8656	,93533		
	Lisans	50	2,6767	1,13360		
	Lisansüstü	15	2,3889	,79099		

Çizelge 5.16 (devam): İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Eğitim Durumu	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Raporlama Kültürü	İlköğretim	6	4,5000	,50200	1,674	0,160
	Lise ve dengi	37	3,7351	,94992		
	Önlisans	31	3,7097	,85454		
	Lisans	50	3,7200	,85619		
	Lisansüstü	15	3,4133	,84335		
Raporlama Kültürü	Önlisans	31	3,7097	,85454	1,674	0,160
Güvenlik Uyumu	Lisans	50	3,7200	,85619	,900	0,466
	Lisansüstü	15	3,4133	,84335		
	İlköğretim	6	4,4444	,62063		
	Lise ve dengi	37	3,8739	1,02545		
Güvenlik Uyumu	Önlisans	31	3,6989	1,01600	,900	0,466
Güvenlik Katılımı	Lisans	50	3,7067	,99121	,618	0,650
	Lisansüstü	15	3,6889	1,00370		
	İlköğretim	6	4,4444	,62063		
	Lise ve dengi	37	3,8739	1,02545		
Güvenlik Katılımı	Önlisans	31	3,7849	,93709	,618	0,650
	Lisans	50	3,8333	,93131		
	Lisansüstü	15	3,8667	1,00633		

- H_0 : Çalışanların eğitim durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların eğitim durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

İş sağlığı ve güvenliği algısının çalışanların eğitim durumuna göre farklılığını incelemek için %95 güven düzeyinde yapılan F testine göre iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin tüm alt boyutları için anlamlılık değerleri $p > 0,05$ olduğu için tüm boyutlar için H_0 hipotezi kabul edilir. Yani, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğilim düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermez.

Çizelge 5.17: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Kurumdaki Pozisyonuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Kurumdaki Pozisyon	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	Yönetici	48	3,7891	,91317	2,058	0,109
	Alt düzey yönetici	42	3,7232	1,02986		
	Personel	46	3,5652	,83987		
	Diğer	3	2,5000	1,39194		
Güvenlik Önceliği	Yönetici	48	3,5417	,86960	2,999	0,033
	Alt düzey yönetici	42	3,6190	,85760		
	Personel	46	3,5543	,67887		
	Diğer	3	2,1667	1,12731		
Güvenlik İletişimi	Yönetici	48	3,4042	,95649	,864	0,462
	Alt düzey yönetici	42	3,5286	1,13638		
	Personel	46	3,3913	,86096		
	Diğer	3	2,6000	1,44222		
Güvenlik Eğitimi	Yönetici	48	3,6771	,84733	1,888	0,135
	Alt düzey yönetici	42	3,7857	,88444		
	Personel	46	3,4783	,90496		
	Diğer	3	2,7500	1,52069		
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	Yönetici	48	3,9208	,90270	1,431	0,237
	Alt düzey yönetici	42	3,9619	,94661		
	Personel	46	3,9217	,76534		
	Diğer	3	2,8667	1,61658		
Çalışanların Katılımı	Yönetici	48	3,3646	,90794	1,943	0,126
	Alt düzey yönetici	42	3,5833	,97165		
	Personel	46	3,3587	,87186		
	Diğer	3	2,3333	1,25831		
Kadercilik	Yönetici	48	2,7639	1,09633	1,238	0,298
	Alt düzey yönetici	42	2,8095	1,05253		
	Personel	46	2,8804	1,04920		
	Diğer	3	1,6667	,88192		

Çizelge 5.17 (devam): İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların Kurumdaki Pozisyonuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Kurumdaki Pozisyon	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Raporlama Kültürü	Yönetici	48	3,8083	,92065	2,260	0,084
	Alt düzey yönetici	42	3,8429	,88845		
	Personel	46	3,5913	,74709		
	Diğer	3	2,6667	1,44684		
Güvenlik Uyumu	Yönetici	48	3,8125	0,97221	2,793	0,043
	Alt düzey yönetici	42	3,8968	1,06302		
	Personel	46	3,7391	0,8712		
	Diğer	3	2,2222	1,3471		
Güvenlik Katılımı	Yönetici	48	3,9306	0,95268	4,044	0,009
	Alt düzey yönetici	42	4,0397	0,99648		
	Personel	46	3,7391	0,79788		
	Diğer	3	2,2222	1,17063		

- H_0 : Çalışanların işyerindeki pozisyonuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların işyerindeki pozisyonuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

Alt düzey yöneticilerin güvenlik önceliği ile ilişkili algıları (3,6190) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Anlamlılık değerinin $p=0,033<0,05$ olmasından dolayı güvenlik önceliği için H_0 hipotezi reddedilir. Bu nedenle güvenlik önceliği algısı çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre anlamlı farklılık gösterir.

Güvenlik uyumu ile ilgili algı düzeyi alt düzey yöneticilerde (3,8968) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Anlamlılık değerinin $p=0,043<0,05$ olduğu için aradaki fark anlamlıdır.

Alt düzeyi yöneticilerin güvenlik katılım eğilimi (4,0397) diğer pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Anlamlılık değerinin $p=0,009<0,05$ olduğu için aradaki fark anlamlıdır.

Yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı ve yetkinlik, çalışanların katılımı, kadercilik ve raporlama kültürü ile ilgili eğilim düzeyleri anlamlılık değerlerinin $p>0,05$ olduğu için çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermez.

Çizelge 5.18: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların İş Hayatında Toplam Süresine Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Toplam Çalışma Süresi	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	1 yıldan az	6	4,2083	,68313	1,533	0,184
	1-5 yıl arası	38	3,8586	,79916		
	6-10 yıl arası	51	3,6642	1,00948		
	11-15 yıl arası	22	3,5284	,88383		
	16-20 yıl arası	8	3,5781	1,02194		
	20 yıldan fazla	14	3,1964	1,12095		
Güvenlik Önceliği	1 yıldan az	6	3,9167	,60553	2,081	0,072
	1-5 yıl arası	38	3,7500	,65244		
	6-10 yıl arası	51	3,5343	,90970		
	11-15 yıl arası	22	3,3409	,73414		
	16-20 yıl arası	8	3,6875	,97055		
	20 yıldan fazla	14	3,0536	,92601		
Güvenlik İletişimi	1 yıldan az	6	3,5667	,99130	1,284	0,274
	1-5 yıl arası	38	3,5684	,88779		
	6-10 yıl arası	51	3,4902	1,03175		
	11-15 yıl arası	22	3,2727	,92076		
	16-20 yıl arası	8	3,5500	1,05153		
	20 yıldan fazla	14	2,8571	1,14066		
Güvenlik Eğitimi	1 yıldan az	6	3,9583	,60035	,650	0,662
	1-5 yıl arası	38	3,7697	,88413		
	6-10 yıl arası	51	3,6078	,94638		
	11-15 yıl arası	22	3,4318	,91672		
	16-20 yıl arası	8	3,5938	,85500		
	20 yıldan fazla	14	3,4643	,91387		
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	1 yıldan az	6	3,8667	,90037	,935	0,460
	1-5 yıl arası	38	4,1105	,62851		
	6-10 yıl arası	51	3,9176	,99050		
	11-15 yıl arası	22	3,6091	1,04285		
	16-20 yıl arası	8	3,9750	,76672		
	20 yıldan fazla	14	3,8000	,94462		
Çalışanların Katılımı	1 yıldan az	6	3,1667	,91742	1,630	0,156
	1-5 yıl arası	38	3,6908	,81048		
	6-10 yıl arası	51	3,4314	,97478		
	11-15 yıl arası	22	3,1591	,91465		
	16-20 yıl arası	8	3,4375	1,04155		
	20 yıldan fazla	14	3,0179	,94800		
Kadercilik	1 yıldan az	6	2,6389	1,01334	2,608	0,028
	1-5 yıl arası	38	3,1579	1,06257		
	6-10 yıl arası	51	2,6275	1,11683		
	11-15 yıl arası	22	2,9545	,91168		
	16-20 yıl arası	8	2,9792	1,11426		
	20 yıldan fazla	14	2,1071	,77241		

Çizelge 5.18 (devam): İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların İş Hayatında Toplam Süresine Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	Toplam Çalışma Süresi	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Raporlama Kültürü	1 yıldan az	6	3,6667	,46762	,959	0,445
	1-5 yıl arası	38	3,9684	,67947		
	6-10 yıl arası	51	3,6431	,93493		
	11-15 yıl arası	22	3,5909	1,06811		
	16-20 yıl arası	8	3,8250	,66279		
	20 yıldan fazla	14	3,5143	1,03690		
Güvenlik Uyumu	1 yıldan az	6	4,0556	,80046	1,118	0,354
	1-5 yıl arası	38	3,9912	,71654		
	6-10 yıl arası	51	3,7255	1,11496		
	11-15 yıl arası	22	3,5303	1,14392		
	16-20 yıl arası	8	4,0833	,52705		
	20 yıldan fazla	14	3,5000	1,15285		
Güvenlik Katılımı	1 yıldan az	6	3,7778	,95839	,712	0,615
	1-5 yıl arası	38	4,0702	,78330		
	6-10 yıl arası	51	3,8366	1,04216		
	11-15 yıl arası	22	3,6818	1,05147		
	16-20 yıl arası	8	4,0000	,47140		
	20 yıldan fazla	14	3,6429	1,08969		

- H_0 : Çalışanların toplam çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların toplam çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

İş hayatı içinde 1-5 yıl arası olan çalışanların kadercilik ile alakalı algısı (3,1579) diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Anlamlılık değerinin $p=0,028 > 0,05$ olmasından dolayı kadercilik için H_0 hipotezi reddedilir. Bu nedenle çalışanların kadercilik ile ilgili eğilim düzeyi İş hayatındaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterir.

Kadercilik dışındaki iş sağlığı ve güvenliği boyutları için anlamlılık değerlerinin $p > 0,05$ olmasından dolayı diğer boyutlar için H_0 hipotezi kabul edilir. Yani, çalışanların kadercilik dışındaki iş sağlığı ve güvenlik algıları toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermez.

Çizelge 5.19: İş Sağlığı ve Güvenlik Eğiliminin Çalışanların İşyerindeki Kıdemine Göre Farklılığını İnceleyen F Testi

	İşyerindeki Çalışma Süresi	Çalışan Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Yönetimin Bağlılığı	1 yıldan az	14	3,7411	1,02665	,892	0,488
	1-5 yıl arası	54	3,6620	,82439		
	6-10 yıl arası	53	3,7406	1,00714		
	11-15 yıl arası	13	3,5769	,99810		
Güvenlik Önceliği	1 yıldan az	14	3,5536	,89431	,920	0,470
	1-5 yıl arası	54	3,5648	,73841		
	6-10 yıl arası	53	3,6132	,87646		
	11-15 yıl arası	13	3,3654	,71163		
Güvenlik İletişimi	1 yıldan az	14	3,4857	,91050	1,583	0,169
	1-5 yıl arası	54	3,3481	,94784		
	6-10 yıl arası	53	3,5736	1,02134		
	11-15 yıl arası	13	3,2769	1,02807		
Güvenlik Eğitimi	1 yıldan az	14	3,7321	,84047	1,377	0,237
	1-5 yıl arası	54	3,5509	,92703		
	6-10 yıl arası	53	3,7642	,88036		
	11-15 yıl arası	13	3,5385	,74194		
Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik	1 yıldan az	14	3,9286	,78292	1,294	0,270
	1-5 yıl arası	54	3,9852	,81482		
	6-10 yıl arası	53	3,8943	,92869		
	11-15 yıl arası	13	4,0000	,97297		
Çalışanların Katılımı	1 yıldan az	14	3,1607	,91256	1,574	0,172
	1-5 yıl arası	54	3,3750	,86841		
	6-10 yıl arası	53	3,5472	1,00486		
	11-15 yıl arası	13	3,5000	,71443		
Kadercilik	1 yıldan az	14	2,6071	1,02241	,662	0,653
	1-5 yıl arası	54	2,8765	1,09323		
	6-10 yıl arası	53	2,7767	1,10937		
	11-15 yıl arası	13	2,8077	,93255		
Raporlama Kültürü	1 yıldan az	14	3,6857	,76747	1,222	0,302
	1-5 yıl arası	54	3,7704	,80415		
	6-10 yıl arası	53	3,7585	,94247		
	11-15 yıl arası	13	3,6462	,87998		
Güvenlik Uyumu	1 yıldan az	14	3,6429	1,12823	1,047	0,393
	1-5 yıl arası	54	3,7901	,86946		
	6-10 yıl arası	53	3,8491	1,05726		
	11-15 yıl arası	13	3,8462	,96815		
Güvenlik Katılımı	1 yıldan az	14	3,7857	,95727	1,026	0,405
	1-5 yıl arası	54	3,9259	,83344		
	6-10 yıl arası	53	3,8931	1,01437		
	11-15 yıl arası	13	3,8462	1,05948		

- H_0 : Çalışanların işyerindeki çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık göstermez.
- H_A : Çalışanların işyerindeki çalışma süresine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyi anlamlı farklılık gösterir.

İş sağlığı ve güvenliği algısının çalışanların işyerindeki kıdemine göre farklılığını incelemek için %95 güven düzeyinde yapılan F testine göre iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin tüm alt boyutları için anlamlılık değerleri $p > 0,05$ olduğu için tüm boyutlar

için H_0 hipotezi kabul edilir. Yani, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğilim düzeyi kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermez.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Modern uygarlıklarda bir kurumsal yapıdan, personellerin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyetlerini koruyucu özellikte iş ortamı temin etmesi beklenmektedir. Bu beklenti, gerek kurumun personellere karşı yüklediği sorumluluğu, gerek kurumsal performansı yükseltme çabalarından kaynaklanmaktadır.

Çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüğünü ile emniyeti, temel haklar içerisinde yer alan ve tüm haklarında temelini oluşturan yaşama ve iş görme hakkıyla direkt ilişki içindedir. Bu sebeple personelin bedensel, ruhsal, sosyal bütünlüğünü ve emniyeti konusu bütün kamuoyunun ilgi alanına girmektedir

Erkek çalışanların güvenlik iletişim düzeyi kadınlara göre daha yüksek düzeydedir. Bu doğrultuda çalışanların güvenlik iletişim düzeyi cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterdiği ortadadır. Güvenlik iletişimi dışındaki iş sağlığı ve güvenlik eğilimi çalışanların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çalışanların medeni durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. 26 yaş altı çalışanların kadercilik ile ilgili algıları diğer çalışanlara göre daha yüksek, 40 yaş ve üzeri çalışanların kadercilik ile ilgili algıları diğer çalışanlara göre daha düşük düzeydedir. Bu doğrultuda çalışanların kadercilik ile ilgili eğilim düzeyi yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların kadercilik dışındaki iş sağlığı ve güvenlik boyutları için eğilim düzeyi yaşına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çalışanların çocuk sahibi olma durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili eğilim düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğilim düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Alt düzey yöneticilerin güvenlik önceliği ile ilgili algıları diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Güvenlik önceliği algısı çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Güvenlik uyumu ile ilişkili algı düzeyi alt düzey yöneticilerde diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Alt düzeyi yöneticilerin güvenlik katılım eğilimi diğer

pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Toplam çalışma süresi 1-5 yıl arası olan çalışanların kadercilik ile ilgili algısı diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Çalışanların kadercilik ile ilişkili eğilim düzeyi toplam kıdemine göre anlamlı farklılık gösterir. Çalışanların kadercilik dışındaki iş sağlığı ve güvenlik algıları toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Bu doğrultuda işyeri çevresinin iyileştirilmesi, emniyetin sağlanması, işin aksamasına neden olan araç ve ürün minimize edilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilecek olan bu girişimler performans ve verimliliği de arttıracak unsurlardır. İş güvenliği konusunda ortaya konulan gayretler aynı zamanda maliyetlerin de aşağıya çekilmesini sağlayacaktır

Kurumun düzenli ve bilimsel değerler doğrultusunda yapılan iş güvenliği harcamaları, güvenlik tedbirlerinin alınması, iş şartlarının iyileştirilmesi ve personelin bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüğe adına gerçekleştirilen harcama ve sigortalar kuruma maliyet olarak görülse de personelin işyerinde bulunduğu sırada fiziki veya psikolojik öze neden olan olaylardan ve iş hastalıkları neticesinde oluşacak tahribatlardan doğan maliyetler, tahribata uğrayan araç ve gereçlerin servisi, personelin tedavi giderleri, hukuki giderler, ödenecek tazminatlar, üretim süreçlerinin aksaması ve bu doğrultuda pazar kaybı ve kurumun imaj kaybı göz önün alındığında ne kadar az olduğu ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKLAR

- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N.** (2012). “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 3(1), ss.1-9
- Akgeyik, T.**, (2010). “İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi ve Endüstri İlişkiler Bölümü Yayınları*, 3(2), ss.65-106
- Akıllı, H. ve Aydoğdu, Ö.** (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi”, *Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Yayınları*, 3(1), ss.245-250
- Akın, Ö. ve Çolak, E.E.** (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), ss.85-114
- Ardıç, K. ve Döven, M.** (2004). “Türkiye’de İnsan Kaynakları Uygulamalarının Değerlendirilmesi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), ss.80-99
- Aydınolat, N. E.** (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı İş Kazalarıyla İlgili Değerlendirme ve Öneriler”, *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Dergisi*, 2(1), ss.1-22
- Aytaç, S.** (2011). “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, *Türkmetal Dergisi*, 5(2), ss.1-8
- Cansız, E.** (2007). “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi”, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta
- Ceylan, H.** (2012). “Türkiye’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Kırklareli Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), ss.94-104
- Demir, Y. ve Çavuş, M.F.** (2010). “İnsan Kaynakları Planlamasının Etkinliğinde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri”, *Akademik Bakış Dergisi*, Nisan/Mayıs, Ss.1-17
- Demirkaya, H.** (2006). “İnsan Kaynakları Bölümünün Organizasyonu”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12), ss.1-21
- Ercan, İ. ve Kan, İ.** (2004). “Ölçeklerde Güvenirlilik ve Geçerlik”, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), ss.211-216
- Erdem, B.**, (2010). “Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri Ve Önemi”, *Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu Yayınları*, 2(3), ss.34-54
- Erdoğdu, E.**, (2013). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi Ve Psikoteknik Testlerin Önemi”, T.C. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Ferocov, R.** (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme Ve Uygulama”, *Qafqaz Üniversitesi Yayınları*, Bakü
- Gödelek, E.** (2012). “İş Güvenliği Motivasyonu”, *Mühendis ve Makina Dergisi*, 46(543), ss.34-50

- Karacan, E. ve Erdoğan, Ö.N.** (2011). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), ss.102-116
- Kılıks, İ. ve Demir, S.** (2012). “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), ss.23-47
- Kurt, D. ve Kurt, R.** (2012). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar”, *İSMMM Mali Çözüm Dergisi*, 5(2), ss.217-234
- Küçük, G.** (2012). “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, *Önlem İş Sağlığı Güvenliği, Yangın, Acil Durum, Çevre ve Risk Yönetimi Dergisi*, 25(1), ss.81-83
- Küçükönal, H. ve Korul, V.** (2012). “Havayolu İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, ss.67-90
- Mezarcıöz, S. ve Oğulata, R.T.** (2012). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu-Tekstil İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları”, *Mühendis ve Makine Dergisi*, 55(655), ss.72-79
- Nayır, A.** (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Elektrikle Çalışmalara Genel Bakış”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(1), ss.129-135
- Özkan, Ö. ve Emiroğlu, O.N.** (2006). “Hastane Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Hizmetleri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(3), ss.43-51
- Öztürk, H. ve Babacan, E.** (2012). “Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hastanede Çalışan Sağlık Personeli İçin İş Güvenliği Ölçeği”, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (1), ss.36-42
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,** (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 9(42), ss.3-64
- Tak, B. Sayılar, Y. ve Kaymaz, K.** (2007). “Yetkinliklere Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Ücretlendirme Sistemi Üzerine Bir İnceleme”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(2), ss.233-266
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J.** (2011). “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), ss.181-209
- Uçak, A.** (2007). “Sağlık Personelinin Maruz Kaldığı İş Kazaları ve Geri Bildirimlerinin Değerlendirilmesi”, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Afyonkarahisar.
- Uçkun, G., vd.** (2013). “Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi”, *3.Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu*, ss.57-67
- Yavan, Ö.** (2012). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansı”, *Akademik Bakış Dergisi*, Eylül/Ekim, ss.1-20
- Yılmaz, F.** (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri”, *Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 4(1), ss.1-12
- Yücesoy, Y. ve Demir, M.** (2011). “Çalışma Yaşamında Haklar”, *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, I. Baskı, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Ek 2: Anket İzin Belgeleri





Ek 1: Anket Formu

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalında eğitimimi yüksek lisans düzeyinde devam ettirmekteyim. Bu anket “İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi: Kargo Firmasında Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezimde kullanılacaktır. Aşağıdaki anket formunu doldurmanızı rica ederim. Saygılarımla

Coşkun CANBAZ

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Medeni durumunuz:

Evli Bekar

3. Yaşınız:

25 yaş altı 25-29 arası 30-34 arası 35-39 arası 40 ve üzeri

4.Çocuk sahibi olma durumu:

Evet Çocuğum Var Hayır Çocuğum Yok

5. Eğitim durumunuz:

İlköğretim Lise ve dengi Önlisans Lisans Lisansüstü

6.Kurumdaki Pozisyon:

Yönetici Alt Düzey Yönetici Personel Diğer

7. Toplam hizmet süreniz:

1 yıldan az 1-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yıl arası 20 yıldan fazla

8. Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:

1 yıldan az 1-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yıl arası 20 yıldan fazla

	İFADELER	Kesinlikle Katılıyorrum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Yöneticiler iş kazaları oranını azaltmada, çalışanların katılımını, bağlılığını ve iştiraklerini sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin temeli olarak görmektedirler.					
2	Yöneticiler, çalışanların eğitimini güvenli bir işyerini başarmada esas olarak görmektedirler.					
3	Yöneticiler, örgüt içi iletişimi, güvenlik politikasını anlamada ve uygulamada esas olarak görmektedirler.					
4	Yöneticiler, güvenlik faaliyetlerini geliştirmek ve devam ettirmek için, faaliyetlerin izlenmesini temel olarak görmektedirler.					
5	Firma yöneticileri, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.					
6	Yöneticiler aktif ve görünür olarak güvenlik konularında öncülük etmektedirler.					
7	Yöneticiler, düzenli olarak iş koşullarını kontrol etmek ya da çalışanlarla konuşmak için iş yerlerini ziyaret etmektedirler.					
8	Yöneticiler, güvenlik konularını görüşmek için çalışanlarla ve müdürlerle toplantılar düzenlemeyi teşvik etmektedirler.					
9	Yönetim, çalışanların güvenliğinin büyük bir önemi olduğunu düşünmektedir.					
10	Güvenlik meselelerine yüksek bir öncelik verilmediğine inanıyorum					
11	Güvenlik prosedürleri dikkatli bir şekilde takip edilmektedir.					
12	Yönetim güvenliğin üretimle eş bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir.					
13	Bu işyerinde güvenlik konuları hakkında yoğun bir iletişim vardır.					
14	Çalışanlar ilgilendikleri güvenlik konuları hakkında üst yönetimle müzakere edebilir					
15	Toplantılarda güvenlik konularına değinmek ve tartışmak için yeterince fırsat vardır.					
16	Bu iş yerinde güvenlik konuları hakkında açık bir iletişim vardır.					

	İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
17	Çalışanların düzenli olarak işyeri sağlık ve güvenlik konuları hakkında fikri alınır.					
18	Eğitim programlarında güvenlik konularına yüksek bir öncelik verilir.					
19	İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimi çalışanların işlerinde karşılaştıkları çeşitli durumları kapsar.					
20	Çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kapsamlı eğitim alır.					
21	Çalışanlar işyerinde sağlık ve eğitim programlarına yeterince ulaşabilir.					
22	İşyerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.					
23	İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.					
24	İşyerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.					
25	Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum					
26	Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.					
27	Çalışanlar talimatnameler ve prosedürler için yönetmeliğin hazırlanmasına katılmaktadırlar.					
28	Çalışanlar güvenlik planının düzenlenmesine, uygulanmasına ve takip edilmesine aktif olarak katılım sağlıyorlar.					
29	Çalışanlar güvenlik yönetmeliklerine uymaktadırlar.					
30	Çalışanlar çalışma koşullarında noksanlıklar olduğunda yazılı önerilerde bulunuyorlar.					
31	Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.					
32	Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.					

	İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
33	Kazalar kaçınılmazdır.					
34	Bir kazadan kaçınmanız imkansızdır.					
35	Makinelerin ve teknik ekipmanların kullanımı kazaları kaçınılmaz kılar.					
36	Şirketin çabalarına rağmen kazaların önlenmesi kaçınılmaz görünüyor.					
37	Biz, şirketimizde her zaman kazaları ve olayları bildiriyoruz.					
38	Emniyetsiz koşulları bildirmeye teşvik ediliyorum					
39	Kazaların/olayların bildirilmesi organizasyonumuzda güvenli çalışmada önemlidir.					
40	Çalışanlar kıl payı atlatılan kazaları (ramak kala kazaları) bildirmeye isteklidir					
41	Çalışanlar kazaları bildirmeye isteklidir.					
42	İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarımı kullanırım.					
43	İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.					
44	İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlarım.					
45	İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim.					
46	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan çaba harcarım.					
47	İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yardım edecek görev ve aktiviteleri gönüllü olarak yaparım.					

Ek 2: Anket İzin Belgeleri

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ



THE REPUBLIC OF TURKEY
ISTANBUL AYDIN UNIVERSITY

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

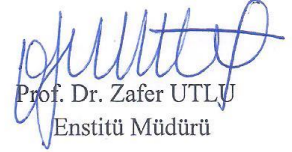
Sayı:B.30.2.AYD.0.41.00.00/0 20-1515
Konu: ANKET

21.08.2015

Sayın Coşkun CANBAZ

Enstitümüz Y1312.190008 numaralı İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Coşkun CANBAZ' ın "İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ" adlı tez çalışması gereği "Demografik Bilgiler" ve "Sürat Kargo Firmasında İKY' de İSG' nin Önemini Araştıran Bir Anket " ile ilgili anketleri Sürat Kargo Genel Müdürlüğü' nde görev yapan üst düzey, orta düzey ve idari çalışanlara uygulayacağı anket ve ölçekleri 03.08.2015 tarih ve 2015/09 İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.


Prof. Dr. Zafer UTLU
Enstitü Müdürü

Bilgi varildi
22.08.2015



ÖZGEÇMİŞ

Coşkun CANBAZ
İş Güvenliği Uzmanı



İletişim Bilgileri

E-Posta : coskuncanbaz@hotmail.com

Adres Bilgileri : Türkiye - İstanbul(Avr.) – Güngören

Cep Telefonu :

Toplam Tecrübe : 10 Yıl

Eğitim Durumu : Yüksek Lisans

Medeni Durumu : Evli

Uyruk : Türkiye

Askerlik Durumu : Yapıldı

Doğum Tarihi : 04.09.1985

Doğum Yeri : Türkiye - İstanbul(Avr.)

Sürücü Belgesi : B

Eğitim Bilgileri:

Üniversite (Lisans Üstü) İstanbul Üniversitesi / SBE / İş Sağlığı ve Güvenliği

Üniversite (Lisans) Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi / Fizik 2009