

İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (TEZLİ) BİLİM DALI

**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İŞ VERİMİNİ VE ÇALIŞAN
MEMNUNİYETİNİ ARTTIRMAK İÇİN
UYGULANABİLECEK EĞİTİM MODELLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

İLHAN GÖRMÜŞ

İstanbul, 2019

İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (TEZLİ) BİLİM DALI

**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İŞ VERİMİNİ VE ÇALIŞAN
MEMNUNİYETİNİ ARTTIRMAK İÇİN
UYGULANABİLECEK EĞİTİM MODELLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

İLHAN GÖRMÜŞ

Öğrenci No:

1830100072

Danışman:

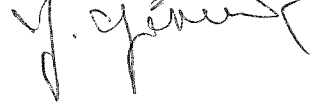
Dr. Öğr. Üyesi Duygu VARDAĞLI

İstanbul, 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Ad-Soyad : İlhan GÖRMÜŞ

İmza : 

KILAVUZA UYGUNLUK

“Tekstil Sektöründe İş Verimini ve Çalışan Memnuniyetini Arttırmak İçin Uygulanabilecek Eğitim Modelleri” adlı Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez ve Proje Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Danışman

İlhan Görmüş

Dr. Öğr. Üyesi Duygu VARDAĞLI

İmza

İmza

.....ABD Başkanı
Unvan Ad Soyadı İmza

KABUL VE ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Duygu VARDAĞLI danışmanlığında **İlhan GÖRMÜŞ** tarafından hazırlanan “**Tekstil Sektöründe İş Verimini ve Çalışan Memnuniyetini Arttırmak için Uygulanabilecek Eğitim Modelleri**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından İstanbul Esenyurt Üniversitesi **İş Sağlığı ve Güvenliği** Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

19.06.2019

JÜRİ:Danışman: **Dr. Öğr. Üyesi Duygu VARDAĞLI**Üye: **Dr. Öğr. Üyesi Muhsin ÖZTÜRK**Üye: **Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AVCIATA****ONAY:**

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun.....tarih ve.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.


Enstitü Müdürü**Dr. Öğr. Üyesi Selçuk YAŞAR**

YEMİN METNİ

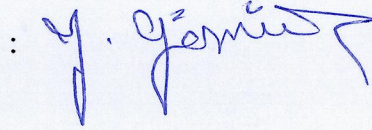
Yüksek Lisans Teziolarak sunduğum “**Tekstil Sektöründe İş Verimini ve Çalışan Memnuniyetini Arttırmak İçin Uygulanabilecek Eğitim Modelleri**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

19/06/2019

Ad-Soyad : İlhan GÖRMÜŞ

İmza :



ÖZET

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İŞ VERİMİNİ VE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİ ARTTIRMAK İÇİN UYGULANABİLECEK EĞİTİM MODELLERİ

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlıklarını koruyan sistemlerdir. Ancak bu sistemler aynı zamanda işin ve çevrenin de düzenlenmesine ve korunmasına yardımcı olmaktadır. Fakat iş sağlığı ve güvenliği tek başına çalışanın, iş yerinin ya da devletin sağlayabileceği bir unsur da değildir. Buna bütüncül yaklaşmak lazımdır. Ayrıca tüm taraflar sorumluluklarının ve görevlerinin de bilincinde olmalıdır.

Bu çalışma kapsamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi durumları ve sorumluluk konusundaki algıları incelenmiştir. Literatür taraması ve anket uygulaması yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışan verimliliğini ve performansını yükselttiği sonucuna varılmıştır. 101 çalışan ile yapılan uygulama sonuçlarına göre çalışanlar kendi sorumluluklarını farkında olma konusunda yetersizdir. Pek çok çalışan iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş yerini yetersiz görmektedir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin yapılması halinde kendilerini güvende hissedeceklerini ve performanslarının artacağını da belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında tekstil sektöründen olan çalışanlar ile görüşülmesi bir sınırlılık olarak kabul edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Performans, Verimlilik, Sorumluluk algısı

TRAINING MODELS TO IMPROVE WORK EFFICIENCY AND EMPLOYEE
SATISFACTION IN THE TEXTILE SECTOR

İlhan GÖRMÜŞ

IstanbulEsenyurtUniversity, Science InstituteMaster Thesis,

May 2019

Supervisor: Dr. Öğrt. Göv. Duygu VARDAĞLI

ABSTRACT

Occupational health and safety are the systems that protect the physical, psychological and social health of the employees. However, these systems also help to regulate and protect the work and the environment. However, occupational health and safety is not an element that can be provided by the employee, the workplace or the state alone. It is necessary to approach holistically. In addition, all parties should be aware of their responsibilities and duties.

In this study, employees' perceptions of their and their work place's occupational health and safety status and their perceptions of responsibility have been investigated by the literature review and questionnaire application methodologies. It has seen that the occupational health and safety practices increase employee productivity and performance. According to the results of the applied questionnaire with 101 employees, it has seen that most of the employees are insufficient to be aware of their responsibilities. Employees also stated that they will feel safe and increase their performance if occupational health and safety practices would be effective in their work places. The study has been prepared with the attendance of the textile sector workers and this has been accepted as the limitation of the survey.

Key Words: Occupational Health and Safety, Performance, Productivity,
ResponsibilityPerception

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
KILAVUZA UYGUNLUK.....	ii
KABUL ONAY SAYFASI	iii
YEMİN METNİ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM:

TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Verimlilik Tanımı.....	5
1.2. Çalışan Memnuniyeti Tanımı.....	6
1.3. Çalışan Memnuniyeti ve Verimlilik İlişkisi	8
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı	9
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Önemi	10

2. BÖLÜM: EĞİTİM ve PERFORMANS İLİŞKİSİ

2.1. İSG'nin Çalışan Psikolojisine Yansımaları	12
2.1.1. İş Psikolojisi.....	12
2.1.2. İş Stresi	13
2.1.3. İş Yerinde Motivasyon	16
2.1.3.1. Motivasyon ve İSG İlişkisi	17
2.1.3.1. İş Basitleştirme.....	18
2.1.3.2. Güdüleme	18
2.1.3.3. İş Planlaması	21
2.1.3.4. İş Psikolojisi ve İş Güvenliği.....	22
2.2. İSG'nin İşyeri Verimliliğine Yansımaları.....	24
2.3. İSG'nin Ekonomik Yansımaları	25
2.4. Konuyla İlgili Önceden Yapılmış Çalışmalar.....	26
2.4.1. Çalışanların Gözünden İSG'nin Performansa Etkisini İnceleyen Çalışmalar	26
2.4.2. İş ve Meslek Hastalıklarının Maliyet ve Performansa Etkilerini İnceleyen Çalışmalar	27
2.4.3. OHSAS 18001 ve Verimlilik İlişkisini İnceleyen Çalışmalar.....	28
2.4.4. Çalışan ve Yönetim ile Yapılan Anket Uygulamalarını İçeren Çalışmalar	30

3. BÖLÜM: UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı	31
3.2. Araştırmanın Problemi.....	31
3.3. Araştırmanın Önemi.....	31
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	32
3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	32
3.6. Verilerin Analizi	32
3.7. Bulgular.....	33
SONUÇ.....	87
KAYNAKÇA	90
EKLER.....	95
Ek 1. Anket Formu.....	95
ÖZGEÇMİŞ.....	100

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Cinsiyetiniz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri	33
Tablo 2. Yaşınız İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri	34
Tablo 3. Eğitim Durumunuz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri	36
Tablo 4. Toplam İş Deneyiminiz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri	37
Tablo 5. Kurumdaki İş Deneyiminiz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	39
Tablo 6. İş Yerindeki Pozisyonunuz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri	40
Tablo 7. “Çalışma Hayatınız Boyunca Daha Önce Hiç İş Kazasına Uğradınız Mı?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	42
Tablo 8. “Çalışma Hayatınız Boyunca İş Yerinizde Daha Önce İş Kazası Yaşandı Mı?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo 9. “Bu İşyerinde Daha Önce Hiç İş Kazasına Uğradınız Mı?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	44
Tablo 10. “Bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	46
Tablo 11. “Güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşılıyor musunuz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	47
Tablo 12. “Ceza türleri” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	48
Tablo 13. “Sizce Çalışanların Hatalı Ve Güvensiz Davranışları Sonucu Oluşan Kazalar İş Kazalarının Ne Kadarını Oluşturmaktadır?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	50
Tablo 14. “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi aldınız mı?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	51
Tablo 15. “Çalışanların, İSG Konusunda Kendi Sorumluluklarının Neler Olduğunu Düşünüyorsunuz?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri	53
Tablo 16. “İş Kazası durumunda aşağıdaki hakların hangilerine sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	55

Tablo 17. “Tekstil sektöründe çalıştığımız süre boyunca en fazla hangi kazaların/hastalıkların olduğunu gördünüz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	57
Tablo 18. “Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının çalışandan kaynaklı temel sebepleri nelerdir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	59
Tablo 19. “Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının işverenden kaynaklı temel sebepleri nelerdir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	61
Tablo 20. “Çalışma ortamı sizce sağlıklı ve güvenli midir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	62
Tablo 21. “İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluk sizce kime aittir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	64
Tablo 22. “İşletmenizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamalar varsa hangileridir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri... ..	66
Tablo 23. “İşletmenize sizi koruduğu konusunda güveniyor musunuz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	67
Tablo 24. “Sizce diğer tekstil firmalarında İSG koşulları nasıldır?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	69
Tablo 25. “İş ortamında performansınızı hangi etkenin düşürdüğünü söylersiniz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	71
Tablo 26. “İş ortamınızda, motivasyonunuzu arttıran İSG uygulamaları var mıdır?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	73
Tablo 27. “İSG ile iş yükünüzün azaltıldığını düşünüyor musunuz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	74
Tablo 28. “İSG'nin getirdiği haklar, işyerinize bağlılığınızı arttırdı mı?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	76
Tablo 29. “İSG kurallarının iş psikolojisine etkileri nelerdir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	77
Tablo 30. “Yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale getirilebilir mi?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	78
Tablo 31. “İşyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar var mıdır?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri	80

Tablo 32. “İşyerinizde uygulanan İSG kuralları sizi güvende hissettiriyor mu?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	81
Tablo 33. “İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	82
Tablo 34. Çalışanların Sorumluluk ve Bilinç Değişkenlerine Ait Dağılım.....	84
Tablo 35. Çalışanların Sorumluluk Algısı ve Çalışanların Bilinçlilik Durumu Değişkenleri Arasındaki İlişki	85



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. İş Stresi Kaynakları	15
Şekil 2: GÜDÜLENME SÜRECİ.....	21
Şekil 3. Cinsiyet Değişkenine Ait Grafik	34
Şekil 4. Yaş Değişkenine Ait Grafik	35
Şekil 5. Eğitim Durumu Değişkenine Ait Grafik	37
Şekil 6. Toplam İş Deneyimi Değişkenine Ait Grafik.....	38
Şekil 7. Kurumdaki İş Deneyimi Değişkenine Ait Grafik.....	40
Şekil 8. Pozisyon Değişkenine Ait Grafik.....	41
Şekil 9. Çalışma Hayatınız Boyunca Daha Önce Hiç İş Kazasına Uğradınız Mı? Değişkenine Ait Grafik.....	42
Şekil 10. Çalışma Hayatınız Boyunca İş Yerinizde Daha Önce İş Kazası Yaşandı Mı? Değişkenine Ait Grafik.....	44
Şekil 11. Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? Değişkenine Ait Grafik.....	45
Şekil 12. Bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu?Değişkenine Ait Grafik.....	46
Şekil 13. Güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşılıyor musunuz? Değişkenine Ait Grafik.....	48
Şekil 14. Ceza TürleriDeğişkenine Ait Grafik.....	49
Şekil 15. Sizde çalışanların hatalı ve güvensiz davranışları sonucu oluşan kazalar iş kazalarının ne kadarını oluşturmaktadır?Değişkenine Ait Grafik	51
Şekil 16. İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Eğitimi Aldınız Mı?Değişkenine Ait Grafik.....	52
Şekil 17. Çalışanların, İSG konusunda kendi sorumluluklarının neler olduğunu düşünüyorsunuz?Değişkenine Ait Grafik.....	54
Şekil 18. İş Kazası durumunda aşağıdaki hakların hangilerine sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz? Değişkenine Ait Grafik.....	56

Şekil 19. Tekstil sektöründe çalıştığınız süre boyunca en fazla hangi kazaların/hastalıkların olduğunu gördünüz?” Değişkenine Ait Grafik.....	58
Şekil 20. Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının çalışandan kaynaklı temel sebepleri nelerdir? Değişkenine Ait Grafik	60
Şekil 21. Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının işverenden kaynaklı temel sebepleri nelerdir?” Değişkenine Ait Grafik	62
Şekil 22. Çalışma ortamı sizce sağlıklı ve güvenli midir? Değişkenine Ait Grafik	63
Şekil 23. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluk sizce kime aittir? Değişkenine Ait Grafik	65
Şekil 24. İşletmenizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamalar varsa hangileridir? Değişkenine Ait Grafik.....	67
Şekil 25. İşletmenize sizi koruduğu konusunda güveniyor musunuz? Değişkenine Ait Grafik.....	68
Şekil 26. Sizce diğer tekstil firmalarında İSG koşulları nasıldır? Değişkenine Ait Grafik.....	70
Şekil 27. İş ortamında performansınızı hangi etkenin düşürdüğünü söylersiniz?” Değişkenine Ait Grafik.....	72
Şekil 28. İş ortamınızda, motivasyonunuzu arttıran İSG uygulamaları var mıdır?Değişkenine Ait Grafik	74
Şekil 29. İSG ile iş yükünüzün azaltıldığını düşünüyor musunuz? Değişkenine Ait Grafik.....	75
Şekil 30. İSG'nin getirdiği haklar, işyerinize bağlılığınızı arttırdı mı? Değişkenine Ait Grafik.....	76
Şekil 31. İSG kurallarının iş psikolojisine etkileri nelerdir?Değişkenine Ait Grafik.....	78
Şekil 32. Yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale getirilebilir mi?Değişkenine Ait Grafik.....	79
Şekil 33. İşyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar var mıdır?Değişkenine Ait Grafik	80
Şekil 34. İşyerinizde uygulanan İSG kuralları sizi güvende hissettiriyor mu? Değişkenine Ait Grafik.....	82
Şekil 35. İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olduğunu düşünüyor musunuz? Değişkenine Ait Grafik.....	83

GİRİŞ

İnsan doğası gereği sürekli öğrenen bir varlıktır. Bunu gerçekleştirmek için sürekli gözlem yapmakta ve kendilerinin ya da başkalarının deneyimlerinden faydalanmaktadır. Kuşkusuz, belli bir öğrenme hedefi olan ve sistematik biçimde kişiye bilgi veren eğitim de bunun bir sonucudur. Eğitim ile elde edilen bilgi, kişinin kararlarını, davranışlarını, algılama biçimini, geleceğe yönelik planlarını etkilemektedir. Durum iş dünyası için düşünüldüğünde eğitim ile elde edilen bilginin aynı zamanda çok önemli bir üretim kaynağı olduğu da ortaya çıkacaktır.

Bilgi sayesinde kişi kendi potansiyelini keşfetme ve onu geliştirme imkanına kavuşabilmektedir. Bunun yanı sıra karşısına çıkan problemler için çeşitli çözüm yollarını da elindeki bilgiyi yorumlayarak bulmaktadır. Bilgi sayesinde başarı, başarı sayesinde ise güven artacak, motivasyon düzeyinde yükselme meydana gelecektir. Çünkü birey yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde ve işine ilişkin faaliyetleri yürüterek geçirmektedir ve bilgi ile motivasyonun olmadığı bir ortamda psikolojik sorunlar başta olmak üzere kazalar, hastalıklar ve sosyal sorunlar da oluşabilecektir (Erdoğan ve Dayıoğlu, 2016: 5). Motivasyonun, başarı ve özgüvenin olduğu bir ortamda stres düzeyinin de düşmesi beklenmektedir.

Bilgi, bireyi tehlikelere karşı koruyan mekanizmanın da enerji kaynağıdır. Bilgi sayesinde potansiyel risk ve tehlikelere dair analiz gerçekleştirmek ve bunları en az düzeye indirmek mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği ile bilginin çakıştığı nokta da burasıdır. İSG'ye ilişkin gerçekleştirilen her uygulama (alınan önlemler, standartlara ulaşma çabaları, verilen eğitimler, mevzuat ve denetlemeler gibi) kişinin konuya ilişkin bilgisini arttırmakta ve onun da güvenli bir ortamda çalışmasına olanak tanımaktadır (Karamık ve Şeker, 2015: 578).

İşletmeler ve devlet yönetimleri kişinin en temel hakları arasında çalışan İSG'ye yönelik çeşitli uygulamalar ile çalışanların bu husustaki bilgisini arttırmayı ve onu korumayı hedeflemelidirler. Bu noktada İSG'nin neden önemli olduğunun da

kısaca özetlenmesi yerinde olacaktır. Dünyada meydana gelen iş kazalarının bedellerin büyük çoğunluğu, çalışanlar tarafından ödenmektedir. Bir iş kazasının meydana gelmesi, o işi yapanların geçici ya da kalıcı olarak iş göremez konuma düşmesine ve hatta vefat etmesine bile neden olabilmektedir. Dolayısıyla iş kazası hem kişiyi, hem onun çevresini hem de makro düzeyde insanların tamamını etkilemektedir (Altay, 2015: 20).İSG'ye ilişkin atılan her pozitif yönlü adım kişide bu bilinci oluşturmakta ve onun bilgi düzeyini arttırmaktadır.

İSG konusuna önem verildiğini gören çalışan, kendisinin o işyeri için ne denli önemli olduğunun da farkına varacaktır. Benzer biçimde kendi kendisini korumak başta olmak üzere, İSG konusuna ilişkin sorumlulukların gerekli taraflar tarafından alınmaması halinde ne tür haklara sahip olduğunun ve ne tür zararlara uğrayacağını da bilincine varacaktır. İSG, kişinin fiziksel, ekonomik ve sosyal iyilik halini korumanın yanı sıra onun psikolojik sağlığını da olumlu yönde etkileyen sistemler bütünüdür (Dinçer, 1995: 7).

İSG bilinci, kişinin iş yerine karşı duyduğu sadakati, güveni ve çalışma isteğini de etkilemektedir. Önemsenediğini düşünen bireyin, böyle bir ortamda çalışmak istemeye devam etmesi beklenemeyecektir. Dolayısıyla İSG yalnızca kişinin korunmasını değil, iş ortamında insan ilişkilerine dayalı sürdürülebilirliğin de sağlanmasını olanaklı kılmaktadır.

Bu çalışmada da İSG ve buna yönelik uygulamaların çalışanların nezdindeki yansımalarını incelemek hedeflenmiştir. İSG hususunda bilgi sahibi olan çalışanların, kendilerine düşen sorumluluklar ile iş yerini sorumlu görmeleri hususundaki tutumlarının değerlendirilmesi amacı ile hazırlanan bu çalışma üç bölümden meydana getirilmiştir. Bu üç bölümden ilki temel kavramlar, ikinci bölüm ise eğitim ve performans ilişkisi olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın son bölümü ise yöntem kısmından oluşmakta ve burada gerçekleştirilecek anket uygulamasından bahsedilmesi planlanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, tezin geri kalan kısmına ışık tutacak olan temel kavramlar incelenmiştir. Çalışan memnuniyeti, verimlilik, verimlilik ve çalışan memnuniyeti ilişkisi, iş sağlığı ve güvenliği tanımının yapıldığı birinci bölümde, alan yazın araştırmalarından derlenen bilgiler verimliliğin çalışanın iş ortamından memnun olması ile doğru orantılı olduğunu göstermektedir. Birey, içinde bulunduğu örgütte ne kadar mutlu ise o kadar çok orada kalmak isteyecek ve ortak hedeflerin başarılmasına katılım gerçekleştirecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin sağladığı avantajların neler olduğu sorusuna yanıt aranmıştır. Elde edilen bulgulara göre İSG'nin etkin biçimde sağlandığı iş ortamlarında, kişinin iş psikolojisi olumlu yönde değişmekte işe ilişkin stresi azalmakta, kişi yaptığı işe daha fazla motive olmaktadır. Tüm bunların yanında kişinin yeteneklerinin keşfedilmesi, buna uygun görevlerin verilmesi ve işin basitleştirilmesi konusunda da İSG'nin avantajlar sağladığı görülmüştür. İSG yalnızca işçinin sağlığını korumakla sınırlı kalmayan aynı zamanda yapılan işin ve çevrenin de sürdürülebilirliğini hedefleyen sistemlerdir. Buradan hareketle İSG'nin ekonomik yansımalarını da vazgeçilmez derecede yüksek olduğunun söylenmesi mümkündür.

Çalışmanın bir sonraki bölümü olan Üçüncü Bölüm, alan yazınından derlenen bilgiler ışığında, çalışanların İSG'ye ilişkin görüşlerinin araştırıldığı uygulama bölümüdür. Burada tanımlayıcı (durum belirleyici) araştırma modelinden yararlanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modeli, belirli bir konu ya da sorunla ilgili durumu, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Kurtuluş, 1998: 310). Araştırmada bu model çerçevesinde; çalışanların İSG düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumları, İSG konusunda kendilerini sorumlu görmeleri ile işvereni sorumlu görme algıları ve bunlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda İstanbul ili tekstil sektöründe görev yapan çalışanlar özelinde, tesadüfi seçim ile 101 kişi tespit edilmiş ve onlar ile anket uygulaması çalışması yürütülmüştür.

Çalışma kapsamın görüşülen çalışanların çoğunluğunun İSG uygulamalarını gerekli bulduğu ve kendilerini güvende hissettirerek iş yükünü hafiflettiğini düşündüğü görülmüştür. Sektör çalışanlarının çoğu işyerine İSG konusunda ve olası

bir kaza halinde onu destekleyeceği konusunda güven taşıırken yüzde 30'a yakın bir diliminin bununla ilgili çekinceleri olduğu fark edilmektedir. Çalışanların verdiği cevaplara göre hemen her çalışanın İSG için devlet çalışan ve işyeri konusunda her tarafın sorumlu olduğu bilincine sahip olduğunu söylemek mümkündür ancak olumsuz çalışma koşullarının çoğunun işletmeden kaynaklandığı görüşünün de genel olarak hakim olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, çalışanlar kendilerine düşen İSG görevlerini yerine getirdikleri ancak işletmenin bu konuda daha etkin olması gerektiği görüşüne sahiptirler. Personeller İSG'nin onların iş yükünü hafifleten ve stresini azaltan bir faktör olduğu konusunda hemfikir görünmektedirler.



1. BÖLÜM: TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Verimlilik Tanımı

Verimlilik unsuru, günümüzde pek çok sektörde kullanılan bir kavramdır. Dolayısıyla verimliliğin tanımı sektörden sektöre değişmektedir. İktisatçılar verimliliği “Çıktı ve girdi fiziksel miktar olarak ifade edildiğinde, çıktı ve bunu üretmek için kullanılan girdiler arasındaki ilişki” şeklinde tanımlarken mühendisler, “Bir makinenin etkin çalışması” ve muhasebeciler ise “işletmenin karının maksimum olması” şeklinde tanımlamaktadır. Çok temel bir ifadeyle verimlilik, işletmedeki üretim sürecindeki girenler ve çıkanlar arasındaki ilişkidir. Buradan yola çıkıldığında ise verimliliğin daha genel bir tanımlamasını yapmak mümkündür. Verimlilik, işletme tarafından verilen hizmetin ya da üretilen malın miktarı ile bu üretimin gerçekleşmesi ya da hizmetin verilmesi için gözden çıkarılan maliyet arasındaki kıyaslamadır (Yükçü ve Atağan, 2009: 4). Fakat verimliliğin ölçülmesine ilişkin ölçümler iktisat bilimi ile ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, verimlilik ölçütünün kullanımı, iktisat biliminin ortaya çıkışına dayanmaktadır. “Kaynakların en etkin şekilde kullanılması” olarak ifade edilen verimlilik, bireysel ya da örgütsel olarak bir hedef konumundadır (Dulkadir, 2016: 20).

Verimlilik kavramının daha geniş bir şekilde ifade edilmesi için bu kavrama daha geniş bir pencereden bakılmalıdır. Bir işletmede verimlilik sağlandığında, işletmeye ek kazanç girmesi ve dolayısıyla iş ortamındaki rahatlık seviyesinin artması beklenmektedir. Dolayısıyla verimlilik, bu noktada bir ölçü olarak kullanılmaktadır (Dulkadir, 2016: 20). Verimliliği miktar ve değer bakımından iki farklı yolla ölçmek mümkündür ancak miktar, değerden daha zor bir yoldur. Bu nedenle bazı araştırmacılar, verimliliğin tamamının ölçülmesi konusunda miktar sentezinin yapılmasını faydalı görmemektedir (Yükçü ve Atağan, 2009: 5).

Verimlilik ölçütü, bir ülkenin kalkınmışlık seviyesinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır ve ülkenin üretim miktarını belirlemek konusunda etkilidir.

Bu bağlamda ülkenin girdileri ile çıktıları arasındaki oranın net bir şekilde anlaşılmasını sağlayan verimlilik, ülke ve teknolojik şartların değişmesiyle de yeni tanımlara kavuşmaya devam etmektedir (Dulkadir, 2016: 21).

Verimliliğin ölçülmesinde kullanılan birtakım ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkeler aşağıda verilmiştir (Yükçü ve Atağan, 2009: 7):

- i. Olması gereken sayı
- ii. Doğru zaman
- iii. Olması gereken ürün ya da hizmet
- iv. Zararsız üretim
- v. Değerli
- vi. Müşteri memnuniyetini sağlar nitelik

Yukarıdaki özellikleri taşıyarak üretilen bir mal ya da hizmet için verimlidir demek mümkündür. Klasik bir bakış açısıyla verimlilik tanımlanırken kalite ölçüğü kullanılmamaktadır ancak bu tanım ile günümüzdeki verimlilik anlayışı arasında son derece fark bulunmaktadır. Bugün, kaliteden yoksun bir malın verimli olarak değerlendirilmesi mümkün değildir (Yükçü ve Atağan, 2009: 7).

1.2. Çalışan Memnuniyeti Tanımı

Çalışan memnuniyeti kavramı, uzun yıllardan beri araştırmacılar tarafından merak edilen konulardan birisidir. Araştırmacılar tarafından defalarca kez tanımlanan çalışan memnuniyeti, çalışanların çalışma alanlarına ve işlerine karşı gösterdiği bir tepki olarak nitelendirilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 204). Elde edilen bilgilere göre, 90'lı yıllara kadar bu kavram hakkında yapılan çalışmaların sayısı beş binden fazladır. Çalışan memnuniyeti kavramı, araştırıldığı yıla ve işe göre e değişiklik göstermekte olan tanımlara sahiptir. Bazı araştırmacılar, çalışan memnuniyetinin, çalışanların işten beklentilerine göre değişiklik gösterdiğini vurgularken bazı

araştırmacılar da memnuniyet seviyesinin iş yerindeki koşullara bağlı olduğunu savunmaktadır. Genel bir ifadeyle çalışan memnuniyeti, bu iki faktörün birleşmesiyle meydana gelen bir ölçüttür (Bayrak Kok, 2006: 293).

alışan memnuniyetinin sağlanması, çalışanların özellikle psikolojik olarak iyilik hallerinin sürdürülmesine bağlıdır. Ancak bundan yola çıkararak, çalışan memnuniyetinin yalnızca psikolojik açıdan belirlendiğini söylemek yanlıştır. Çalışanların iş ortamındaki rahatlıkları, iş kazası ihtimalinin düşük olması, güvenli bir ortamda çalışmaları, ücret, işyerindeki hiyerarşi, statü, ödül sistemi ve çalışma arkadaşları gibi diğer unsurlar da çalışan memnuniyetini geliştirmektedir (Aşan ve Erenler, 2008. 205).

alışan memnuniyetinin tanımlarını, motivasyon teorilerinden yola çıkararak yapan birtakım araştırmacılar da mevcuttur. Vroom alışan memnuniyetinin, çalışanın iş yerinden aldığı ödül ve terfilerle belirlendiği ne sürmektedir. Vroom'a göre birey, elde ettiği başarıların ödüllendirilmesi sonucunda mutlu olmaktadır. Adams ise, çalışan memnuniyetinin ancak çalışanın kendini diğer çalışanlarla kıyaslaması sonucunda mümkün olabileceğini savunan bir kuram geliştirmiştir. Adams, alışanlar arasında bir adaletsizlik söz konusu olduğunda, çalışan memnuniyetinin tamamen ortadan kalkacağını vurgulamaktadır (arıkcı, 2000: 156).

alışan memnuniyeti; çalışanların işleri ve iş ortamları hakkında yaptığı eleştiriler, iş ortamındaki pozitif enerjisi ve işine olan sevgisi gibi kriterlerle llelebilmektedir. Genel olarak bakıldığında çalışan memnuniyetinin ana bileşenlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Tepe Küçükoğlu, TY: 3):

- i. Çalışanın ücretten ve terfi oranlarından memnun olması
- ii. Çalışanın iş üzerinde konsantrasyonunu sağlayabilmesi
- iii. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli düzeyde olması
- iv. Çalışma saatlerinin uygunluğu

1.3. Çalışan Memnuniyeti ve Verimlilik İlişkisi

Çalışan memnuniyetinin verimlilik ölçütünün bir parçası olması sebebiyle, bu iki kavramın aynı cümlede toplanması zor değildir. Genel bir pencereden bakıldığında, verimliliği etkileyen unsurlardan en önemlisinin, çalışan memnuniyeti olduğu anlaşılmaktadır. Çalışan memnuniyeti, işçileri yönlendiren bir güç niteliğindedir ve bir işletmede verimliliğin sağlanabilmesi için, çalışanların motivasyonunun ve memnuniyetinin artırılması gerekmektedir. İşletmedeki verimliliğin artması, çalışanlar için iki ayrı sonuç doğurmaktadır. Bunlardan ilki, verimliliğin artması sonucunda çalışanların alacağı prim, diğeri ise bu verimlilik artışının çalışanda yaratacağı pozitif duygulardır. Bu noktada, verimlilik ile çalışan memnuniyeti arasında olumlu bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür (Özdemir ve Muradova, 2008: 150).

İşletmenin ve dolayısıyla işletme sahiplerinin hedeflerine ulaşabilmesi için, işletmede verimliliğin sağlanması şarttır. Bu noktada, işletme yöneticilerinin, çalışanların potansiyellerini belirlemek ve görev dağılımı bu şekilde gerçekleştirmek gibi son derece önemli sorumlulukları mevcuttur. Doğru dağıtılmış görevler ve potansiyelleri ölçütünde sorumluluğu olan personellerin bu sayede memnuniyeti sağlanacak, dolayısıyla verimlilik de artacaktır. Buradan hareketle, verimlilik artışının çalışan memnuniyeti sonucunda meydana geldiğini söylemek yanlış değildir (Özdemir ve Muradova, 2008: 150).

Çalışanların memnuniyet oranı ile elde edilen verimlilik oranı döngüsel bir süreç içerisinde. Bir çalışanın performansından ötürü ödüllendirilmesi, onun daha çok çalışmasına neden olacak ve dolayısıyla bu verimlilik de sürekli bir hal alacaktır. ABD’de yapılan bir araştırmadan elde edilen bilgilere göre, iş yerlerindeki çalışanların yüzde 96’sını aşkın bir kısmı, verimliliklerindeki değişimin iş yerlerindeki motivasyondan kaynaklı olduğunu söylemektedir. Yine aynı araştırmadan, çalışan memnuniyetin fazla olduğu şirketlerdeki kar oranının da daha fazla olduğu bilgisine ulaşılmıştır (Özdemir ve Muradova, 2008: 151).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

Dünyada her gün binlerce iş kazası meydana gelmekte, pek çok can kaybı yaşanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramının net bir şekilde anlaşılabilmesi için, öncelikle sağlık, iş sağlığı, güvenlik ve iş güvenliği kavramlarına değinmek ve onları açıklamak gerekmektedir. Güvenlik kavramı, Türk Dil Kurumu'nca "Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet" şeklinde tanımlanmaktadır. Temel hedefi iş ortamında çalışanların emniyetini sağlamak olan iş güvenliği ise, güvenliğin işçiler çalışma alanındayken oluşturulmasıdır. Bununla birlikte Türk Dil Kurumu sağlık kavramını "Vücutun hasta olmaması durumu, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet" olarak açıklamıştır (TDK, 2019). İş sağlığı ise iş yerlerindeki çalışanların sağlıklarının korunması gibi daha geniş bir alanı içinde barındıran bir anlama sahiptir (Altay, 2015: 3).

Sanayi Devrimi'nin ortaya çıktığı ve iş hayatının yoğunlaştığı dönemde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ihtiyaç duyulmuştur. İş yerlerinin sosyal olarak iyileştirilmesi, çalışanların psikolojik, fizyolojik ve sosyal açıdan rahat hissetmelerinin sağlanması, olası iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi gibi amaçları olan iş sağlığı ve güvenliği, günümüzde iş hayatının vazgeçilmez unsurlarından biridir. İş yerlerindeki olası tehlikeleri önlemek amacıyla gerçekleştirilen uygulamaların tümü, iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girmektedir (Franco, 2001: 1382).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların temel amacı, çalışanların iş yerindeki sağlıklı koşullarının devamlılığını sağlamaktır. İş sağlığı ve güvenliği, Dünya Sağlık Örgütü tarafından "Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarını sürdürmek" şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanlar arasındaki sosyal ilişkinin iyileştirilmesi de, iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girmektedir (Erol, 2015: 118).

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Önemi

Sanayi Devrimi ile birlikte, eskisinden daha fazla sorun teşkil etmeye başlayan iş kazaları, beraberinde birçok maliyeti, can ve mal kaybını getirmiştir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hayata geçirilmesi, mecburi bir hal almış ve ağır tabloların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Söz konusu iş kazaları ülkedeki üretim dengelerini ve gelir gider oranını değiştirmekte ve huzursuzluk yaratmaktadır. İSG uygulamaları ise iş kazalarının ve dolayısıyla ağır tabloların görülmesinin önlenmesi konusunda oldukça etkilidir. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik uygulamaların hayata geçirilmesinin son derece önem taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır (Çiçek ve Öçal, 2016: 110).

Dünyada meydana gelen iş kazalarının bedellerin büyük çoğunluğu, çalışanlar tarafından ödenmektedir. Bir iş kazasının meydana gelmesi, o işi yapanların geçici ya da kalıcı olarak iş göremez konuma düşmesine ve hatta vefat etmesine bile neden olabilmektedir. Dolayısıyla iş kazası yalnızca çalışana değil, çalışanın geçindirmekle yükümlü olduğu evine de zarar vermektedir. İş kazası sonucunda ortaya çıkan tablo ile, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının maliyetleri incelendiğinde, alınacak tedbirlerin çok daha düşük maliyetli olduğu ve bazı noktalarda da ek kazanç elde edilmesine vesile olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada ise iş sağlığı ve güvenliği kapsamına giren uygulamaların uygulanmasının önemini vurgulamak faydalı olacaktır (Altay, 2015: 20).

Ülkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının geneli hakkında bilgiler içeren araştırmalar incelendiğinde, olması gereken bir tabloyla karşılaşılmamaktadır. Türkiye’de her gün sıklıkla iş kazası meydana gelmekte ve İSG uygulamalarına yeteri kadar önem verilmemektedir. Konu hakkında biraz daha araştırma yapıldığında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bu iş kazalarının büyük bir kısmını engellemek için yeterli olduğu ancak gereken önem verilmediği için meydana geldiği anlaşılmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere, iş kazaları ve neticesinde kayıpların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hayata geçirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. Çalışanlara eğitimler verilmesi, denetimlerin yapılması gibi uygulamalar, İSG uygulamaları arasındadır (Yar, 2018: 1).

İş kazalarının meydana gelmesi sonucunda karşılaşılan ağır kayıp tabloları bunlarla sınırlı değildir. Ülke genelini etkileyebilecek büyüklükte olan iş kazaları, ülkenin üretim oranını da değiştirebilmektedir. İş kazalarında bu noktaya gelinmemesi için devletin de üzerine görevler düşmektedir. İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını denetlemek ve çeşitli yaptırımlar uygulamak, devletin bu konudaki görevleri arasında yer almaktadır (Altay, 2015: 22).



2. BÖLÜM: EĞİTİM ve PERFORMANS İLİŞKİSİ

2.1. İSG'nin Çalışan Psikolojisine Yansımaları

İnsanların iş ortamlarında yaşadıkları olaylar, buranın düzeni, çalışma koşulları ve diğer çalışanlar ile girdikleri ilişkiler, doğrudan onların ruhsal sağlığını etkilemektedir. Kuşkusuz bunun en önemli nedeni işyerinde geçirilen zamanın oldukça fazla olmasıdır. Olası bir problem durumunda iş yerinden kovulacağına dair inanış, kaza olması halinde yaşanacak kayıplar, insan ilişkilerinin getirdiği baskılar ya da bireyin özelliklerine uygun olmayan görevlerin verilmesi gibi olumsuz durumların önüne geçilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği sistemleri geliştirilmiştir. İSG'nin varlık sebebi yalnızca çalışanların fiziksel sağlıklarının korunması değil, onlara haklarını kullanabilecekleri ve memnun olabilecekleri bir çalışma ortamı da yaratmaktır. Bu nedenle, çalışan psikolojisi ve iş sağlığı ve güvenliği arasında ayrılmaz bir bağ mevcuttur.

2.1.1. İş Psikolojisi

İnsan, hayatı boyunca zamanının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Pek çok insanın yaşamında merkezi bir konumda olan iş ve iş çevresi, bir yandan da insanın sosyal hayatını oluşturan unsurlardan bir tanesidir. İş psikolojisi ise bireyi bu alandayken ele alarak daha iyi koşullar sağlaması ya da olan koşullara en iyi şekilde ayak uydurması için çalışmalar yapan bir disiplindir (Güler, TY: 2).

Kaynağını farklar psikolojisinden alan iş psikolojisi; endüstriyel, klinik ve sosyal psikoloji alanlarının harmanlanmasından oluşmakta olan ayrı bir psikoloji alanıdır. Bireylerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları sorunlar ve diğer koşulları göz önünde bulundurarak bu koşulların insanı ne yönden ve nasıl etkilediğiyle ilgilenmekte olan iş psikolojisi için önemli olan, bireylerin fizyolojik ve psikolojik

sağlıklarıdır. İş psikolojisi konusunda ilgili araştırmaları yürüten iş psikologlarının ise başlıca dört çalışma alanı vardır. Bu çalışma alanları aşağıdaki gibidir:

- i. Yorgunluk
- ii. Meslek Hastalıkları
- iii. İş Kazaları
- iv. Erken Yaşlanma

Bu çalışma alanlarından en önemli iki tanesi meslek hastalıkları ve iş kazalarıdır. Bunun sebebi, bu alanların çalışanların iyilik hallerinin üzerinde oldukça etkili olmasıdır (Erdoğan ve Dayıoğlu, 2016: 5-6).

İş psikolojisi, uygulamalı psikolojinin içinde bulunan ve kişilerin çalışma alanlarındaki sağlıklarının sürekliliğini sağlamak konusunda çalışmalar yapan bir bilim dalıdır. Fikirler üretmek, fırsatları takip etmek, sorunların sebeplerini araştırmak ve çözüm yolları bulmak, iş psikolojisinin görevleri içine girmektedir. İş psikolojisi, bireylerin işleri hakkında gerekli bilgileri toplayarak bu işin bireylere etkilerini araştıran ve bu konuda bilimsel verilerden yararlanmakta olan bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların iş yerlerindeki ruh hallerinin iyiliği ve güvenliklerinin devamlılığı hakkında çeşitli öneriler sunmak da iş psikolojisinin çalışma alanına dahildir (Güler, TY: 2).

2.1.2. İş Stresi

İş stresi kavramının çok daha anlaşılır bir hal alması için öncelikle stres kelimesinin açıklanması gerekmektedir. Türk Dil Kurumu'nca "Ruhsal gerilim" olarak açıklanmış olan stres, çağımızın en yaygın hastalığıdır. Beraberinde pek çok hastalığı da getiren stresin ortaya çıkma nedenleri ve bıraktığı hasar oranı kişiden kişiye göre değişebilmektedir. İnsanların kültürleri, karakterleri, fikirleri, inancı, yaşadığı toplum, yetişme biçimi, dış unsurları ve bu unsurlara olan tepkisi, başarıları,

mesleği, yaşam tarzı gibi çeşitli etmenler, stresi ve stres düzeyini etkileyen etmenler arasındadır. İş stresi ise çalışanların iş yerlerindeki sorunlara ve sorun teşkil etmeyen diğer olaylara karşı tutumu olarak tanımlanmaktadır. İş stresi, çalışanların iş yerlerindeki davranışlarını ve hatta işlerindeki özeni bile etkilemekte olan bir ruhsal bunalım halidir. Kişilerin iş yerlerindeki iyilik halleri, işini yapmaktan mutluluk duyması gibi kriterler, çalışanların iş stresi düzeylerinin saptanmasında son derece önemlidir. İş ile çalışan arasındaki karşılıklı ilişki olarak da tanımlanabilen iş stresinin talep durumunda, talebi karşılamak için bireyin çaba göstermesi ve meydana gelen talep ile arz arasındaki fark olarak düşünülmesinde bir sakınca yoktur. Bireylerin maruz kaldığı iş stresi oranının az olması, onların işe olan memnuniyetlerinin, verimliliğin artmasına neden olacaktır. Bunun aksine, iş stresinin fazla olduğu çalışanların ise işe gitmek istememesi, sorumluluklarını yerine getirmemesi, yaptđı işin kaliteli olmaması gibi durumlarla karşılaşması oldukça yüksek bir ihtimaldir (Deveci, 2017: 41).

Birçok araştırmacı tarafından farklı zamanlarda ele alınmış ve araştırılmış olan iş stresi, ilk kez 1995 yılında Murphy tarafından açıklanmıştır. Murphy'e göre iş stresi, çalışanların depresyon gibi psikolojik ve diğer fizyolojik hastalıklara neden olmaktadır. Lu ilse 1999 yılında yaptđı bir çalışmada yönetici ve aile desteği ile depresyon, endişe ve fiziksel belirtiler arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 156).

İş stresi ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, çalışanların strese yakalanma sebeplerinin oldukça fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenler, karmaşa oluşmaması için çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Aşağıdaki şekilde iş stresi kaynakları bireysel, iş ile ilgili ve iş dışı olarak üç başlık altında incelenmiştir (Deveci, 2017: 43).



Şekil 1. İş Stresi Kaynakları

Kaynak: Deveci, 2017: 42.

Bunların yanı sıra rol belirsizliği, rol çatışması, tecrübe, patron, iş yerindeki hiyerarşi, yönetim şekli, iş yükü gibi unsurlar da iş stresini oldukça etkileyen unsurlardandır. Daha fazla tecrübeye sahip olan çalışan, olası şartları daha önceden belirleyebilmesi sebebiyle iş stresini daha az yaşayacaktır. Bununla birlikte, genellikle işletme ve yönetici kaynaklı ortaya çıkan rol belirsizliği, çalışanların iş stresi yaşama yüzdesini artıran bir unsurdur. İş stresini ortaya çıkaran bir diğer faktör olan iş yükü, çalışanın potansiyelinde fazla olduğu takdirde iş stresini çağırılmaktadır. Bu noktada da bazı durumlarda rol çatışması ve rol belirsizliğinin meydana gelmesine sebep olan yönetim tarzı son derece etkilidir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 159).

İş stresinin her çalışana aynı ölçüde etkilememesi ve atlatılma zamanının değişmesi, birtakım özelliklere bağlıdır. Bazen, aynı iş yerinde çalışan iki ayrı çalışanın iş stresi düzeyleri farklı olabilmektedir. Bunun temel nedeni, bu çalışanların hayata bakış pencerelerinin ve iş yeri ile ilgili beklentilerinin farklı olmasıdır. Çalışanların yaşı, kişisel özellikleri, cinsiyeti, yetişme tarzı, kültürü, yetenekleri ve inançları gibi unsurlar; iş stresinin bireysel kaynaklı nedenleri arasındadır. Kişilerin iş stresine yakalanma düzeylerinin değişiklik göstermesi ve kişilik özelliklerinin bu

konuda oldukça etkili olması sebebiyle, kişilik özellikleri A, B ve C olmak üzere üç ayrı gruba ayrılmıştır. Hırslı, rekabetçi, agresif olan çalışanlar A; ehlikeyif, sabırlı ve hırçın olmayan çalışanlar B ve her iki tip özellikleri de taşıyan çalışanlar C tipi kişiliğe sahiptir. Bir kişinin hangi tip kişilik özelliklerini taşıdığına bilinmesi, o kişinin iş yaşamındaki değişikliklere karşı ayak uydurma seviyesi hakkında ipuçları vermektedir. Bu nedenle kişilerin kendi özelliklerini tanıması, onların gelecekteki fikirlerinin değişmesi ya da sorunların baş göstermesi durumlarında yardımcı olacaktır (Deveci, 2017: 43).

2.1.3. İş Yerinde Motivasyon

Tam zamanlı çalışan bir birey, günün ortalama 8, molalar ile ise ortalama 9 saatini iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle buranın huzurlu bir ortam olması ya da rahatsız edici unsurların bulunması ile iş motivasyonu, yaşamsal ve örgütsel tatmin, verimlilik gibi durumlar ile yakından ilişkisi mevcuttur. İş yerindeki tüm davranışların arka planında bir istek ve önünde ise bir amaç olduğu unutulmamalıdır. Bu istek ve amaçların olumlu yönde olması, motivasyonun varlığı ile mümkündür. Kişilerin iş ortamlarında motive olabilmeleri için, ön koşul, bireysel isteklerin gerçekleştirilebilmesi olasılıklarının ve inançlarının varlığıdır. Birey, iş doyumunu yaşamadığı, burada çalışırken sağlıklı kalmayacağı ve geleceğe yönelik istek ve beklentilerine erişemeyeceği düşüncesine sahip olduğunda, işe bağlı ve motive olması da beklenemeyecektir (Yıldız ve ark., 2014: 234).

Ganta, motivasyonu fiziksel ve psikolojik olarak harekete geçmek olarak tanımlamaktadır. Bireylerin bu hareketini sağlayabilmek için onların hedef belirlemeleri gerektiğinin de altını çizmektedir. Şayet iş ortamında kişisel ve örgütsel hedefler ile bunlara ulaşma kabiliyeti söz konusu ise insanlar hem ruhsal hem de bedensel olarak çalışmaya daha istekli hale geleceklerdir (Ganta, 2014: 226).

Burton, iş yerinde motivasyonun sağlanması için öncelikle çalışanların beklentilerinin ve isteklerinin neler olduğunun bilinmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Maslow'un hiyerarşi modelini örnek gösteren yazar, çalışanın bu modelin hangi kademesinde olduğunun işveren tarafından bilinmesi halinde, kişiye uygun iş ve

maaş verilebileceğini ve aynı zamanda kişiden en yüksek fayda elde edilebileceğini belirtmektedir (Burton, 2012: 7).

Yıldız ve arkadaşları, çalışan ve yöneticilerin iş ortamını motive edici hale getirmek konusunda fikir ayrılığına sahip olabileceklerini belirtmişlerdir. Çalışmada yapılan alan yazın taramasının neticesinde, çalışanların pek çoğu için ana motivasyon kaynağının iyi ve sağlıklı çalışma koşulları, iyi yönetici-personel ilişkileri, tatmin edici maaş, hizmet içi eğitim ve personel devamlılığı olduğu ortaya çıkarken, yöneticiler işyerinde motivasyon için kararlara katılma, yapılan işin takdir edilmesi, kişisel sorunlara yaklaşım gibi faktörlerin önemli olduğunu düşünmektedirler. Kuşkusuz düşünceler arasındaki bu uçurum, iş ortamının daha motive edici hale gelmesi önündeki en büyük engeldir (Yıldız ve ark., 2014: 235).

2.1.3.1. Motivasyon ve İSG İlişkisi

İnsanların temel ihtiyaçlarının yanı sıra, güvenli bir ortamda çalışarak bunları karşılamaya da ihtiyaçları vardır. İş sağlığı ve güvenliği sistemleri, kişilere güven içinde çalışacakları bir ortam sunmanın yanı sıra, olası sorunlar karşısında çeşitli haklar da vererek onları korumaktadır. İSG, işyerindeki mal ve hizmet üretiminin devamlılığı için gereken alt yapının oluşturulmasına olanak tanımaktadır. Bu sayede çalışanlar işten çıkarılma ya da iş yerinin başarısız olması durumunda beklentilerinin karşılanmaması korkusu da yaşamazlar. Tüm bunlarla birlikte İSG sistemlerinin yerleşmesini sağlayan mevzuat, çalışanların haksızlığa uğramasını veya kaza/hastalık halinde yalnız kalmalarını önleyen garantileri de içermektedir. Kuşkusuz tüm bunlar güvenli bir çalışma hayatının var olmasına destek olmaktadır (Poçan, 2015: 7).

İnsanların yaptıkları iş konusunda motive olabilmeleri için işyerindeki stresin de minimize edilmesi gerekmektedir. Stres, genellikle işlerin yetiştirilememesi, işten atılma korkusu, yönetici ve diğer çalışanlar ile çatışmalar ve güvenlik endişeleri gibi sebeplerden ortaya çıkmaktadır. İSG, tüm bu problemleri önleyen temel adımları bünyesinde barındırmaktadır.

2.1.3.1. İş Basitleştirme

İş basitleştirme, çalışma ortamındaki çalışanların motivasyonlarının artması için gerçekleştirilen motivasyon artırıcı işlemlerden birisidir. Genellikle, hemen kavranamayan işler için uygulanan bu yöntem karşısında birçok çalışanın motivasyonunun sağlandığı görülmüştür. İş basitleştirmenin amacı, söz konusu işi daha az yorucu hale getirerek işi öğrenmeyi daha kolay hale getirmektir (Dayıoğlu ve Erdoğan, 2016: 17).

2.1.3.2. Güdüleme

Bireyleri olası koşullarda motive etmek, bir işi yapmaları ya da bir hedefe yönlendirmeleri için istekli kılmak anlamına gelen güdüleme, istekleri, beklentileri ve ihtiyaçları içinde barındıran oldukça geniş bir kavramdır. Güdüleme kavramının daha net aktarılabilmesi için öncelikle “güdü” kavramını açıklamakta fayda vardır. Güdü, en özet ifadeyle insanların temel dürtüleridir. İnsanları harekete geçiren ve iş görmelerini sağlayan temel kaynak güdülerdir. Güdüler, her canlıda bulunan ve onun davranışlarını şekillendiren başlıca dürtülerdir (Yıldırım, 2009: 14).

Güdülenme kelimesi, canlıların davranışlarını belirleyen en önemli duygudur. Bu nedenle, hakkında pek çok araştırma ve dolayısıyla tanımlama yapılmıştır. Güdülenmeyi, bir kimseyi bir işe yönlendiren güç olarak tanımlamak mümkündür. Kökünü motivasyon kelimesinden alan güdülenme kavramı, bir ya da daha fazla kimseyi belli bir hedef doğrultusunda harekete geçirmek amacıyla gösterilen çabaların toplamıdır. Bu nedenle kişilerin işlerindeki verimliliğin artması ya da azalması, başarı göstermesi ya da göstermemesi gibi durumlar güdülenme ile ilgilidir ve güdülenmiş kişilerin başarıları ile güdülenmemiş kişilerin başarıları arasında oldukça fark bulunmaktadır. Güdülenmiş çalışanların ek projeler almak isteme, işi sevme ve özenle iş yapma gibi davranışlar sergilediği görülmekteyken, güdülenmemiş çalışanların işe gitmek istememe, özenli iş yapmama gibi davranışlar sergilediği görülmektedir. Bu durum, çalışanlarda güdülenmenin önemini göstermektedir (Dilekmen ve Ada, 2005: 114).

Güdüleme kavramının köklerine bakıldığında, motive anlamına gelen “movere” kelimesinden geldiği görülmektedir. İsteklenme ve çaba gösterme anlamına gelen movere, Latince bir sözcüktür. Buradan hareketle güdülenme kavramını “Organizmayı davranışa iten, bu davranışların düzenlilik ve sürekliliğini belirleyen, davranışa yön ve amaç veren çeşitli iç ve dış etkenler ile bunların işleyişini sağlayan mekanizmalar” şeklinde açıklamak yanlış olmayacaktır. Güdülenme kavramına bir psikoloğun gözünden bakıldığında ise tanımının “Direkt olarak fark edilmeyen, gözle görülmeyen ancak beden dili ile belli olan ruhsal süreçler” şeklinde değiştiği görülmektedir (Yıldırım, 2009: 14).

Güdülenmiş davranış, hedefe yönelik ve yorucu olarak kabul edilebilecek olan davranıştır. Davranışın seçici olması ve ortaya çıktığı anda kişiyi harekete geçirmesi, onun en önemli özelliğidir. Kişi, güdülenmiş ise bu işi yapmaktan haz almakta ve yorulması onun için sorun teşkil etmemektedir. Güdülenmenin, kişiler ve davranışları açısından bu denli öneme sahip olması sebebiyle türlerinden söz etmek faydalı olacaktır. Güdülenmenin içsel ve dışsal olmak üzere iki ayrı çeşidi bulunmaktadır. İçsel güdülenme, bireylerin ilgi duyması, merak etmesi ve ihtiyacı olması gibi dürtüleri sonucunda meydana gelen güdülenmedir. Kişinin kendiliğinden istemesi ve sonucunda bir işe yönlenmesi gibi bir durumda içsel güdülenmenin varlığından söz etmek mümkündür. Temel, bir çalışanın gerçekten başarıya ulaşabilmesi için içten güdülenmesi gerektiğini savunmaktadır. Çevre, çalışanların içsel güdülenmeleri konusunda oldukça etkilidir ve uygun bir çevrede, yöneticilerin, çalışanların güdülenmeleri için ekstra bir çaba sarf etmesine gerek yoktur. Dışsal güdülenme ise, insanın kendi dürtüleri dışında olan ve dışarıdan gelen bir yaptırım ya da teşvik sonucu doğan güdülenmedir. Dışsal güdülenme de, tıpkı içten güdülenme gibi çalışanın verimliliğini ve performansını etkilemektedir. Bir başarı sonucunda çalışana verilecek bir ödül ya da bir başarısızlık sonucundaki ceza, çalışanda dıştan güdülenmenin meydana gelmesini sağlayan uygulamalardır (Dilekmen ve Ada, 2005: 117). Bu tip uygulamalar, çalışanın iş yerindeki etkinlik düzeyini etkileyen ve davranışlarını şekillendiren uygulamalardır. Bunun yanı sıra bir işletme sahibinin, çalışanların dışsal güdülenmeleri için yaptığı uygulamalarda üç ana hedef vardır. Bu hedefler aşağıdaki gibidir:

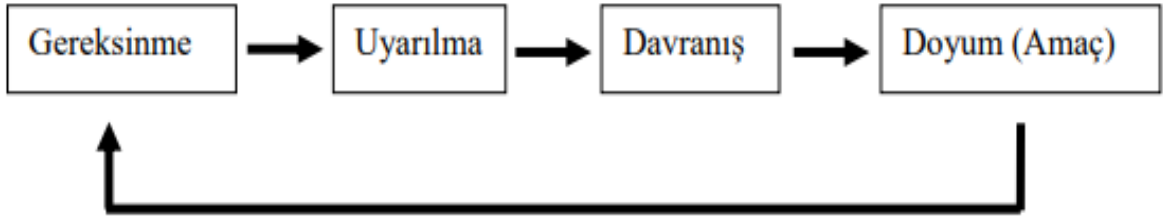
- i. Çalışanın yaptığı işten haz almasını sağlamak,
- ii. İşletmenin verimliliğini artırmak ve minimum maliyet elde etmek,
- iii. İşgörenin görevinde ölçümlenmiş düzeyde performans elde etmesini sağlamak.

Çalışanlarında bu sonucu elde etmek isteyen yöneticilerin hedeflerine ulaşabilmeleri için, çalışanları hakkında bilgi edinmeli ve onlara göre güdülenme yollarını araştırmalıdır. İş yerindeki hiyerarşi, çalışanın işindeki başarısı, işten beklentileri gibi unsurlar, çalışanların güdülenmeleri konusunda önemli rol oynayan bireysel unsurlardır. Yönetici, çalışanları bu unsurları kriter edinerek incelemeli ve sonuçlar doğrultusunda uygulamalar yapmalıdır (Yıldırım, 2009: 21).

Güdülenmenin gerçekleşmesi için bir zaman dilimine ihtiyaç vardır. Bu zaman dilimi psikolojik açıdan ele alındığında, oldukça karmaşık olduğu göze çarpmaktadır. Bu süreci daha net açıklamak için, daha sade bir şekilde değerlendirmek gerekmektedir. Aşağıdaki şekil, güdülenme sürecinin en sade halini içermektedir. Bu süreci en sade haliyle aşağıdaki gibi anlatmak mümkündür (Yıldırım, 2009: 16):

- i. Kişiyi belli bir hedef doğrultusunda iten gücün harekete geçmesi
- ii. Kişinin bu amaç için çabada bulunması
- iii. Kişinin amaca ulaşp haz duyması.

Şekil 2: Güdülenme süreci



Kaynak: Yıldırım, 2009: 17.

Gdlenmeden bahsederken, insanların istek ve beklentilerine göre birincil ve ikincil güdülerin olduğundan da bahsedilmesi gerekmektedir (nc, 2016: 36):

i. Birincil Güdülenme

Birincil güdüler, öğrenilmemiş birincil hedefleri olan yani insan hayatının varlığını korumaya ve sürdürmeye yönelik; yeme, içme, cinsellik, analık, araştırma, merak, faaliyet, sevgi ve evre ilgisi gibi fizyolojik kökenli güdülerdir. Bazı kaynaklar araştırma, merak, faaliyet, sevgi ve evre ilişkisi gibi güdüleri fizyolojik temele dayanmamaları gerekçesiyle ayrı bir sınıfta değerlendirmektedir.

ii. İkincil Güdülenme

İkincil ya da sosyal güdüler, doğrudan ya da dolaylı olarak insanlara özgü güdülerdir. ğrenme yoluyla sonradan kazanılan ve canlılar arasında sadece insan türüne özgü olan sosyal güdüler insanın birçok özel davranışının nedenini oluşturmaktadır. Motivasyon için önemli güdüler olup, işletme yönetimi için de önem arzederler. İnsan davranışlarının önemli bir kısmını belirleyen sosyal güdüler; bağlanma güdüsü, başarı güdüsü, g güdüsü, güvenlik güdüsü ve statü güdüsüdür.

2.1.3.3. İş Planlaması

İş Sağlığı ve güvenliği konusunda iş yerinde standartların oluşturulması, iş planlamasının da yapılması anlamına gelmektedir. Çalışanın eğitim durumuna,

deneyimine ve fiziksel özelliklerine göre işin verilmesi ve iş sıralamasının gerçekleştirilmesi sayesinde iş sıklığı ve karmaşası da ortadan kalkmaktadır. Kuşkusuz bu durum, fazla mesai olasılıklarını azaltmakta, düzeni beraberinde getirmektedir. İş planlamasının etkin biçimde yapılması, bölümler arasında iş akışının da sağlanması ve stresin azaltılması anlamına gelmektedir.

2.1.3.4. İş Psikolojisi ve İş Güvenliği

Çalışanların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamı, işçilerin psikolojileri açısından oldukça önemlidir. Burada bahsedilen iş ortamı; dekorasyon, güvenlik, çalışma arkadaşları gibi pek çok unsuru içinde barındırmaktadır. İş ortamının çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilir nitelikte olması; verimliliğin artmasını sağlamak ve çalışanın iş psikolojisini olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, çalışma ortamının sağladığı olumlu koşulların yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların da alışkanlık haline gelmiş olması, çalışanların psikolojisi açısından önem taşımaktadır. Bu noktada, söz konusu iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel amacının, iş ortamında varlığını sürdüren çalışanların fizyolojik ve psikolojik iyilik hallerini devam ettirmek olduğuna değinmekte fayda vardır. Buradan hareketle, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenli olarak uygulandığı iş yerlerindeki çalışanların fizyolojik ve psikolojik iyilik hallerinin devam edeceğini söylemek mümkündür (Kanten, 2012: 157).

Bugün, teknolojinin gelişmesi, yönetim çeşitlerinin artması ve düşünce yapılarının değişmesi gibi çeşitli nedenler dolayısıyla yöneticilerden, çalışanlar için uygun koşullar yaratması beklenmektedir. Bunun bir diğer nedeni ise uygun koşulların sağlanmasının, yöneticilerin çalışanlara karşı hali hazırda var olan bir yükümlülüğü olmasıdır. Bu sebeple, günümüzde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş psikolojisi arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırmacı ve bu konuyu aydınlatmaya çalışmış pek çok araştırma mevcuttur. Bu çalışmaların geneline bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenli olarak gerçekleştirilmesinin, çalışanların psikolojisini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Çalışanların güdülenmesi için önemli bir unsur olan iş sağlığı ve

güvenliği uygulamaları, çalışanların çalışma ortamlarındayken kendilerini güvende hissetmelerine ve dolayısıyla işlerine daha çok adapte olmalarını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla mümkün olmakta, bu durum ise çalışanların iş stresi yaşama ihtimallerini düşürmektedir. Ayrıca söz konusu araştırmalar, iş psikolojisi ile iş kazalarının meydana gelme oranı arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir. Daha açık bir ifadeyle, sık sık iş kazası olması, çalışan psikolojisini olumsuz yönde etkilemektedir. İş psikolojisi ile aynı ilişkinin söz konusu olduğu meslek hastalıkları da, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamalar ile engellenebilen bir diğer faktördür. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının meydana gelme riskinin fazla olduğu bir iş ortamında çalışan işçilerin psikolojik açıdan sağlıklı olma ihtimali oldukça düşüktür (Altay, 2015: 72, 73).

Araştırmaların yanı sıra, iş psikolojisi ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasındaki ilişki, literatürde de açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışanların buldukları iş ortamları ve bu ortamların güvenliği, onların psikolojik ve fizyolojik açıdan iyilik halleri üzerinde oldukça etkilidir. Günümüzde faaliyet gösteren işletmelerde, çalışma şartlarının ağır olması ve uzun mesai saatleri, çalışanların işe devam etme isteklerini azaltabilmekte, iş kalitelerini düşürebilmekte, işten aldıkları haz duygusunu yok edebilmekte ya da verimli olmamalarına neden olabilmektedir. Çalışma alanının havasız, konforsuz ya da gürültülü olması, kötü çalışma şartları olarak isimlendirilmektedir. Bu gibi durumlar altında çalışan bir işçinin içinde bulunduğu iş psikolojisi hakkında olumlu şeyler söylemek doğru değildir. Bunların yanı sıra yukarıda da bahsedildiği üzere, mesai saatlerinin uzun olması, plansız çalışma düzeni ve ergonomik olmayan koşullar da, çalışanların psikolojik ve fizyolojik iyilik hallerini etkilemektedir. Bu noktada, çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliğin uygulamalarının çalışanların içinde buldukları iş psikolojisi ile derinden ilişkili olduğuna tekrar değinmekte fayda vardır. Benzer şekilde, iş ortamında meydana gelen her bir iş kazasının ve meslek hastalığının çalışanların psikolojik ve fizyolojik iyilik hallerinin devamını olumsuz yönde etkilediği de oldukça önemli olan bir diğer olgudur (Kanten, 2012: 157).

2.2. İSG'nin İşyeri Verimliliğine Yansımaları

Uzmanlara göre, çalışma alanında verimliliğin yakalanması için bütün işletmelerde “Önce sağlık, önce güvenlik” anlayışının yayılmış olması gerekmektedir. Günümüzde, üretim amaçlı varlığını sürdüren işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği anlamında yaptığı çalışmaların çok sık olduğu göz önünde bulundurulduğunda, üretim kalitesinin artması ve verimliliğin sağlanması için İSG uygulamalarının vazgeçilmez olduğu görülmektedir. Söz konusu firmalarda iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların olmaması, verimliliğin sağlanmasını zorlaştıran bir etkidir. Bu durum işletmenin ekonomisine ve hatta ülkenin ekonomisine dahi zarar verebilecek boyutlara gelebilmektedir. Bununla birlikte, iş yerindeki sağlıklı koşulların sağlanması ya da devam etmesi için hayata geçirilen uygulamalar ile verimliliğin sağlanması ya da devam etmesi için hayata geçirilecek uygulamaların benzerliği dikkat çekmektedir. Daha net bir ifadeyle, işletmelerde yönetsel mekanizmanın üretim ve verimlilik eksenli hedefleri ile sistematik bir şekilde tabana yayılan İSG hedefleri örtüşmektedir (Karamık ve Şeker, 2015: 578).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar ve alınan tedbirlerin temel amacı, çalışma ortamındaki sağlıklı koşulların korunmasını sağlamaktır. Günümüzde hizmet veren işletmelerde çalışan kimselerin, potansiyelleri ölçüsünde hareket etmesi, motive olması, verimli davranması ve işinin kalitesini yüksek tutması, işletmelerin yönetimi tarafından belirlenmiş en önemli hedeflerdir. Bunun nedeni ise, söz konusu koşullar sağlandığı takdirde çalışanların da işlerini en verimli şekilde yapacak olmalarıdır. Bununla birlikte, güvensiz ve iş kazalarına elverişli çalışma ortamı, meslek hastalıklarına ve iş kazalarına davetiye çıkartmakta; iş kazaları sonucunda da personel kaybının yanı sıra zaman, makine, kaynak ve kazanç kaybı meydana gelmektedir. Bütün bu olumsuz sonuçlar iş yerindeki verimliliğin sağlanmasını zorlaştıran unsurlar olup, İSG uygulamalarının önemini hatırlatmaktadır (Dinçer, 1995: 7).

Bugün, firmaların rekabet ortamının son derece yoğun olduğu bir pazar ortamı mevcuttur ve bu pazar ortamında firmalar, ürünlerinin yanı sıra, çalışanlarıyla da rekabet etmektedir. Dolayısıyla firmaların nitelikli çalışanları kendilerine çekebilmeleri için, maaş ve sosyal hakların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği

uygulamalarını da gerçekleştiriyor olmaları şarttır. Bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların alışkanlık haline getirilmiş olması, çalışanların motive olması ve daha iyi bir ortamda bulunmaları açısından oldukça önemlidir. Böylece personel, söz konusu işletmede çalıştığı sürece işletmenin pazardaki rekabetini artırabilecek, verimliliğin sağlanması yönünde de katkı olacaktır. Aynı işletme, İSG uygulamalarına gereken önemi vermeyip nitelikli personel çalıştırmaz ise, bu işletmenin pazardaki saygınlığının artması olası değildir. Çalışanların iş ortamındaki streslerinin artması, iş kazası riski taşımaları ya da meslek hastalıklarına yakalanmaları gibi unsurlar, işletmenin saygınlığının azalmasının yanı sıra verimliliğini de oldukça düşürmektedir. Bu sebeple firmalar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemini farkına varıp bu uygulamaları faaliyete geçirmek zorundadırlar (Karamık ve Şeker, 2015: 579).

2.3. İSG'nin Ekonomik Yansımaları

İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki uygulamalar, iş yerinde meydana gelmesi muhtemel olan iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme özelliğine sahiptir. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının ekonomik yansımalarını daha net anlatabilmek için, engel olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetlerine değinmek faydalı olacaktır. Bu konuda çalışmalar yapan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün elde ettiği sonuçlara göre, dünyada her on beş saniyede bir iş kazası ya da bir meslek hastalığı nedeniyle ölmektedir. Yine aynı verilere göre, her on beş saniyede yüzden fazla çalışan iş kazası yaşamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, her sene iki milyondan fazla işçinin hayatını kaybettiğini ve bu tablonun da ağır bir maliyet ortaya çıkardığını belirtmektedir. Yine aynı açıklama, İSG uygulamalarının maliyetinin dünya geneli gayri safi yurtiçi hasılanın %5'inden daha az olduğunu söylemektedir. Meydana gelen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının maddi ve manevi sonuçları göz önünde bulundurulduğunda ise, İSG uygulamalarını düzenli olarak hayata geçirmenin ekonomik maliyetinin, hayata geçirmemenin maliyetinden daha az olduğu göze çarpmaktadır. Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği kapsamına

giren tedbirlerin alınmasının ekonomik açıdan zararlı olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır (Üngüren ve Koç, 2015: 127).

2.4. Konuyla İlgili Önceden Yapılmış Çalışmalar

İş Sağlığı ve güvenliğinin iş ortamına ve burada çalışanlara etkilerinin neler olduğunun net bir biçimde anlaşılabilmesi için duruma çok yönlü yaklaşmak gerekmektedir. Çalışanların görüşlerini içeren anketler, yaşanan kaza, meslek hastalığı ve benzeri olumsuz durumların maliyetini ve performansa etkilerini inceleyen araştırmalar yapılmalıdır. Bunun yanı sıra kalite standartlarının etkileri ve bu standartların sağlanmasının katkıları incelenmelidir. Bu aşamada, alan yazınında yer alan çeşitli araştırma örneklerini incelemekte fayda vardır.

2.4.1. Çalışanların Gözünden İSG'nin Performansa Etkisini İnceleyen Çalışmalar

Çalışanlar işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında en fazla bilgi edinilebilecek kaynaklardır. Onların gördükleri riskler ve bunların yok edilmesine ilişkin önerilebilecek önlemler oldukça kıymetlidir. Bununla birlikte, çalışanlar İSG'nin onları nasıl etkilediği konusunda da bilgi sağlayabilecek kişilerdir. Böylece bir şirketin ya da sektörün kalkınması için neler yapılabileceğine ilişkin fikir de edinilebilecektir.

Lugay ve Matias, 2015 yılında hazırladıkları çalışmada, dikiş makinesi kullanan 123 çalışanın katılımı ile anket araştırması gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışanların ağrı duymaya başladıkları zaman ile mola saatlerinin örtüşmediğini öğrenmişlerdir. Çalışanlar ağrı hissetmeye başladıktan sonra mola zamanlarını beklemek durumunda kalmaktadır ve bu esnada da verimlilikleri oldukça düşmektedir. Oysa mola zamanları öne çekilse, çok daha verimli olabilecekleri ortaya çıkmıştır. Kimi çalışanlar gizlice molaya gittiklerini belirtmişlerdir. Bazı

çalışanlar ise ağrı yüzünden molaya çıkmasalar bile dikiş yaptıkları parça sayısının ağrı sebebi ile çok azaldığını belirtmişlerdir (Lugay ve Matias, 2015: 56).

2.4.2. İş ve Meslek Hastalıklarının Maliyet ve Performansa Etkilerini İnceleyen Çalışmalar

Lebeau, Duguay ve Boucher, 2014 yılında, 2005 ve 2007 yılları arasındaki 3 yıllık süreçte yaşanan iş kaynaklı kazaların maliyetlerini incelemiştir. Québec bölgesindeki madenler özelinde yapılan araştırmada amaç iş kazası nedeni ile oluşan maliyetleri belirleyerek işverenlerin konuya daha hassas yaklaşımları için dikkatlerinin çekilmesidir. Çalışmada dikkat çekilen bir diğer konu ise meslek hastalıkları ya da kazaların yalnızca o işyerine ve/veya o kişiye zarar vermediğidir. Yapılan incelemede, maliyetin kişi başına düşen gayri safi yurt içi hasılayı da etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma, İSG konusunda hem bireysel hem de toplumsal zararların görüldüğünün altını çizmektedir. Çalışmada gerçekleştirilen hesaplamalar yalnızca 2006 yılı için ve seçilmiş madenlerde yaşanan kaza ve meslek hastalıklarının maliyetinin 130 milyon Dolar'a vardığını da göstermiştir ki bu miktar küresel ekonomi açısından da olumsuzluk yaratmaktadır. Ekonomik eksilmelerin yanı sıra aynı çalışmada, işçilerin yüzde 67'sinin kazaların ardından ölüm ya da sakatlık sebebi ile çalışamayacak duruma geldiğini göstermiştir. Bu noktada, maliyet ve kayıplar da artmaktadır. Ayrıca yaşanan kazalar hem ilgili iş yerinde hem de toplumda psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir (Lebeau ve ark., 2014: 54-57).

Maliyetlere ilişkin bir başka çalışma da Waehrer ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Bu çalışmanın da amacı insanlara iş kazaları ve meslek hastalıklarının çok boyutlu maliyetlerini göstererek kendilerini ve çevrelerindeki kişileri korumak için motivasyon sağlamaktır. 2002 ulusal istatistik verilerinin kullanıldığı çalışmada, inşaat sektöründeki kazalar neticesinde ölüm ve yaralanmaların maliyetleri incelenmiştir. Her kazada kazazedenin yaklaşık olarak 27.000 dolar masraf ortaya çıkarttığını belirten yazarlar bu durumun sektörün ürünlerinin fiyatlarına doğrudan yansıtıldığını ve dolayısıyla insanların gayrimenkul alırken bu kazaların bedellerini

ödediklerini de belirtmişlerdir. Sıhhi tesisat, ısıtma ve iklimlendirme gibi basit inşaat işlerinin maliyetlerinin dahi, basit kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması halinde düşürülebileceğini saptayan araştırmacılar, İSG standartlarının uygulanması halinde sektöre güvenin artacağını da altını çizmektedirler (Waehrer ve ark., 2007: 1258).

Görüldüğü üzere, maliyetler ortaya çıkarıldığında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması halinde söz konusu zarar yalnızca çalışanı ve işyerini değil, aslında tüm toplumu ilgilendirmektedir. Kazaların toplum içinde duyulması, tedbir ve denetim bakımından devlete ve ilgili firmaya güvenin azalması ve endişenin artmasını da beraberinde getirmektedir. Ayrıca, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ekonomik etkilerini tüm toplum, artan fiyatlar konusunda da yaşamaktadır. Bu sebeple, İSG kurallarının varlığı konusunda ısrarcı olmak ve bireysel olarak bunun denetleyiciliğini gönüllü biçimde yapmak lazımdır.

2.4.3. OHSAS 18001 ve Verimlilik İlişkisini İnceleyen Çalışmalar

İş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin belgelendirilmesi, bu alana verilerin özeni de göstermektedir. Ayrıca İSG konusunda bir aksama söz konusu olduğunda, belgenin kaybedilme riskinin doğacak olması, özellikle işverenlerin konuya daha fazla dikkat etmesi anlamına gelmektedir. OHSAS 18001, İngiliz Standartları Enstitüsü tarafından geliştirilen, amacı İSG'ye yönelik risklerin ortadan kaldırılması olan bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemidir. OHSAS 18001 uygulamaları, aynı zamanda performansın artırılmasını da odağına koymuştur. OHSAS'ın öngördüğü uygulamaları gerçekleştiren kurumların, bunu uyguladıklarına dair belge edinmeleri, onların prestijleri açısından da önemlidir (Soy, 2010: 10). Ancak kuşkusuz OHSAS belgesinin alınmasının başka avantajları da mevcuttur. Çeşitli sektörlerde, belgenin alınmasının etkilerini araştıran çalışmalar belgenin getirileri hakkında fikir verecektir.

Çakır tarafından 2015 yılında hazırlanan çalışmada, işçilerin fiziksel sağlık durumlarını doğrudan etkileyen ergonomi ve OHSAS 18001 ilişkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında turizm sektöründe mutfaklarda çalışan personellerin çalışma ortamının OHSAS sisteminden nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Mutfakların

tasarımlarının çalışanların kronik ağrılara neden olabileceği yerler olduğunu söyleyen yazar, OHSAS'ın getirdiği kurallar ile çalışma ortamının hem kazalara hem de rutin hareketler sonrasında ortaya çıkabilecek sakatlanma ve ağrılara daha fazla önleyicilik getirdiği bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma kapsamında OHSAS 18001 belgesine sahip işletmelerin mutfaklarının daha güvenli ortamlar haline geldiği, çalışanların daha rahat çalıştıkları ve kazalar konusunda daha az endişe taşıdıkları hipotezleri de desteklenmiştir (Çakır, 2015: 79-80).

Abad, Lafuente ve Vilajosana tarafından İspanya'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren 149 şirket karşılaştırılmıştır. Çalışma kapsamında OHSAS 18001 belgesine sahip olan şirketlerin çalışanlarının onları bekleyen riskler konusunda daha bilinçli oldukları görülmüştür. Çünkü belgenin asıl amacı risklerin anlaşılması ve ortadan kaldırılmasıdır. Araştırmacılar bu firmalarda 2006 ve 2009 yılları arasında gerçekleşen iş kazası istatistiklerini de incelemişlerdir. Elde edilen bulgular OHSAS 18001 belgesine sahip olan şirketlerin diğerlerine kıyasla çok daha az iş kazası yaşadıklarını göstermiştir (Abad ve ark., 2013: 47 ve 55).

Ghahramani, dünya çapında iş sağlığı ve uygulamaları konusunda gereklilik olduğuna ilişkin bir fikir birliği olduğunu ancak kurallar konusunda fikir birliğine ulaşamadığını belirtmektedir. Bu durum birbirleri ile ticari ilişkiler içinde olan ülkeleri zorlamaktadır. OHSAS 18001, uluslararası bir belgedir ve farklı ülkelerde faaliyet gösteren şirketlerin ve hatta farklı sektörlerdeki firmaların dahi İSG'ye ilişkin kurallarında bir standart yakalamalarına olanak tanımaktadır. Çalışmada, OHSAS'ın yönetim taahhüdü, güvenlik iletişimi, çalışanların katılımı, entegrasyon, eğitim, güvenlik kültürü, iç teşvikler, yaptırım, iş sağlığı ve güvenliği otoritesinin desteği, denetim ve dış teşvikler konusunda eşitlik yarattığı ortaya çıkmıştır. Bu sayede çalışanlar, farklı şirketlerdeki meslektaşları ile birbirlerini kıyasladıklarında, kendilerini değersiz de hissetmeyeceklerdir. Veya iş değişimi söz konusu olduğunda, alışkın oldukları İSG kurallarını diğer işletmede de bulabileceklerdir (Ghahramani, 2016: 283).

2.4.4. Çalışan ve Yönetim ile Yapılan Anket Uygulamalarını İçeren Çalışmalar

Bir iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalardan en fazla etkilenen ve olumsuzluklar söz konusu olduğunda bunlardan en çok zararı görenlerin çalışanlar ya da işverenler olduğu su götürmez bir gerçektir.

Gatto ve arkadaşları bir diş hekimliği okulunda risklere ilişkin hazırladıkları çalışmalarında çeşitli güvenlik protokolleri uygulanmasına karşın sıklıkla enfeksiyöz maddeler ve kan ile temasların gerçekleştiğini görmüşlerdir. Çalışma kapsamında, okullardaki çalışanlar ve öğrenciler ile görüşmeler gerçekleştirilmiş, İSG için geliştirilen kuralların yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Bir iş söz konusu olduğunda, doğrudan iş ile ilgilenenlerin de fikirlerinin alınması İSG kurallarının geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Çalışanların işyerindeki İSG sistemlerinin oluşturulmasına ve geliştirilmesine katılımcı olmaları için onlara fırsatlar verilmelidir (Gatta ve ark., 2013: 5).

Shikdar ve Sawaqed tarafından 2003 yılında tamamlanan araştırmada, seçilmiş sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların verimliliğine yansımaları incelenmiştir. Araştırma kapsamında işletme yöneticileri ile anket uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Yöneticiler, İSG gereği çalışma ortamının daha düzenli olduğunu ve bunun işlerin ilerleyişine katkısının bulunduğunu ve bu durumun doğrudan verimlilik anlamına geldiğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, çalışanların güvenlikleri için daha az gürültülü bir ortamda çalışabildikleri için konsantrasyonunun arttığını da söylemişlerdir. Havalandırma, ışıklandırma gibi İSG gereği yapılan düzenlemeler, çalışma ortamının daha sağlıklı olmasına olanak tanımaktadır. Bu sayede çalışanların daha sık molaya çıkma ihtiyacı da önlenmiş olmakta ve zaman kayıpları önlenmektedir (Shikdar ve Sawaqed, 2003: 570).

3. BÖLÜM: UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde tanımlayıcı (durum belirleyici) araştırma modelinden yararlanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modeli, belirli bir konu ya da sorunla ilgili durumu, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Kurtuluş, 1998: 310). Araştırmada bu model çerçevesinde; çalışanların İSG düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumları, İSG konusunda kendilerini sorumlu görmeleri ile işvereni sorumlu görme algıları ve bunlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın problemleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- Çalışanların İSG düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumları nelerdir?
- Çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görmeleri ile işvereni sorumlu görme algıları nelerdir?

3.3. Araştırmanın Önemi

- Çalışanların İSG düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algılarının belirlenmesi,
- Çalışanların İSG düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin tutumlarının belirlenmesi,
- Çalışanların İSG konusunda kendilerini sorumlu görmeleri ile işvereni sorumlu görme algılarının belirlenmesi,
- Diğer sektörlerde yapılacak çalışmalara kaynak oluşturması açısından önem arz etmektedir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada verilerin elde edilmesi noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerin uygulanması çalışanlara anketler dağıtılıp, doldurmaları istenerek gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan anket formuna EKLER bölümünde yer verilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler ve iş kazası geçirme durumunu belirlemeye yönelik çoktan seçmeli toplam 13 soru ve ikinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği algısını belirlemeye yönelik çoktan seçmeli toplam 18 soru olmak üzere toplamda 31 sorudan oluşmaktadır.

3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbulluların tekstil sektöründe görev yapan çalışanların tamamı oluşturmaktadır. Evrene ulaşmada zamansal sıkıntılar yaşanacağından dolayı, rastgele örnekleme tekniği ile evreni temsil edecek örnekleme seçimi yolu izlenmiştir. Örneklemi ise, çalışanlar arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen kişiler oluşturmuştur. Bilindiği üzere, basit tesadüfi örnekleme yöntemi, ana kütlede seçilecek örneğe ait birimlerin her birine eşit seçilme şansı veren ve seçimin etki altında kalmadan farklı seçim şekilleri ile yapılabildiği yöntemdir.

Bu araştırmada istatistiksel açıdan elde edilen verilerin anlamlılık düzeyinin sağlanması amacı ile toplam 101 kişiye anket uygulanmasına dahil edilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Örnekleme giren katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen verilerin analizinde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan katılımcıların demografik bilgileri ile ilgili bulgular ve iş sağlığı ve güvenliği algısını belirlemeye yönelik ifadeler için frekans analizi uygulanmıştır ve değişkenlere ait grafikler verilmiştir. Değişkenlerin birbiri ile ilişkisi için karşılaştırmalı tablolardan yararlanılmıştır. Demografik değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Sayısal gelişmelerle ilgili veriler tablolar haline getirilip yorumlanmış, anlamlı bir farklılık olup olmadığı $\alpha = 0.05$ düzeyinde test edilmiştir.

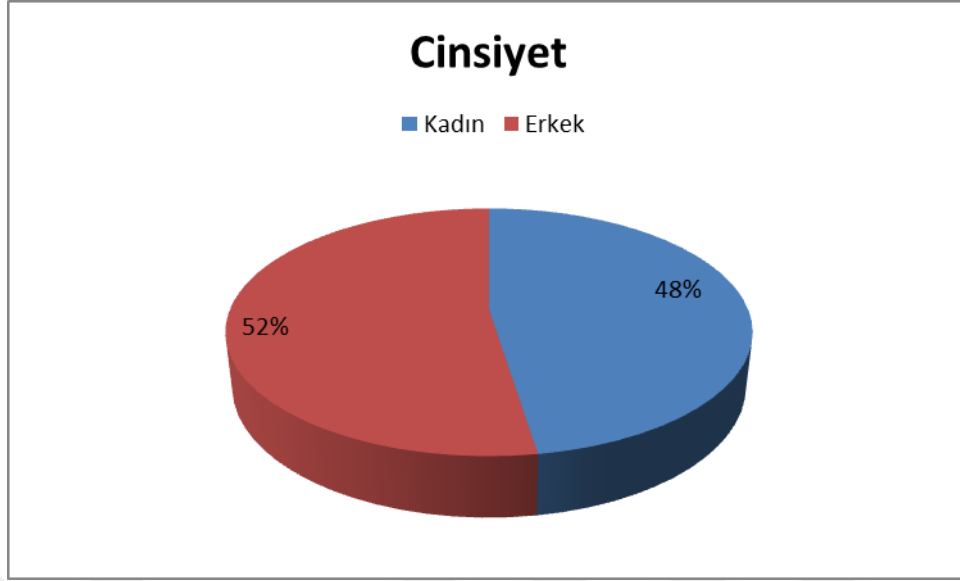
3.7. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik bilgilerin açıklanması ve elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik tablolara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyetiniz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Kadın	48	47,5
Erkek	53	52,5
Toplam	101	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %47,5’i (n=48) kadın ve %52,5’i (n=53) erkek olduğu belirlenmiştir.



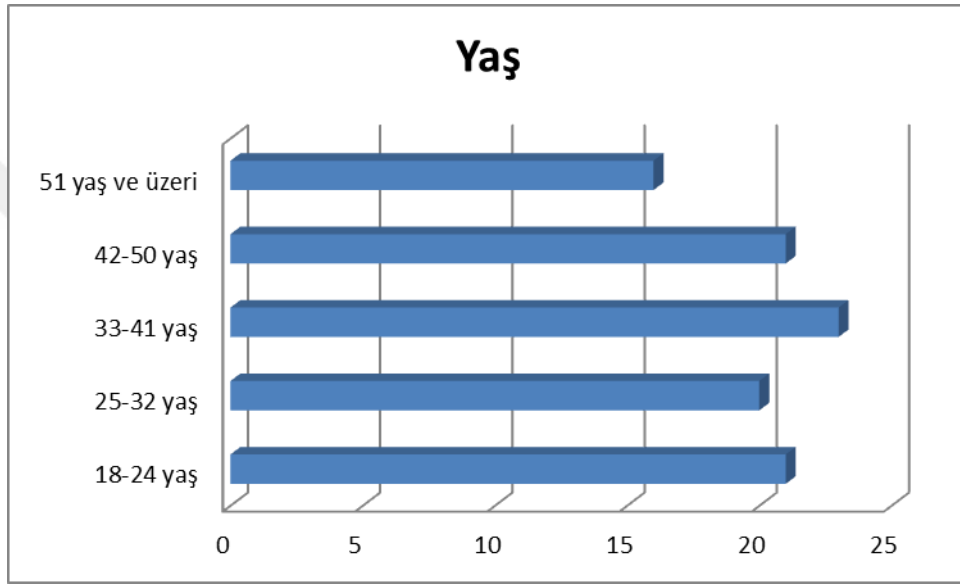
Şekil 3. Cinsiyet Değişkenine Ait Grafik

Şekil 3'e göre, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan erkek çalışan oranının kadın çalışan oranının yüksek olmasına rağmen kadın ve erkek çalışan oranlarının birbirine çok yakın olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Yaşınız İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
18-24 yaş	21	20,8
25-32 yaş	20	19,8
33-41 yaş	23	22,8
42-50 yaş	21	20,8
51 yaş ve üzeri	16	15,8
Toplam	101	100,0

Tablo 2’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %20,8’i (n=21) 18-24 yaş, %19,8’i (n=20) 25-32 yaş, %22,8’i (n=23) 33-41 yaş, %20,8’i (n=21) 42-50 yaş ve %52,5’i (n=16) 51 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir.



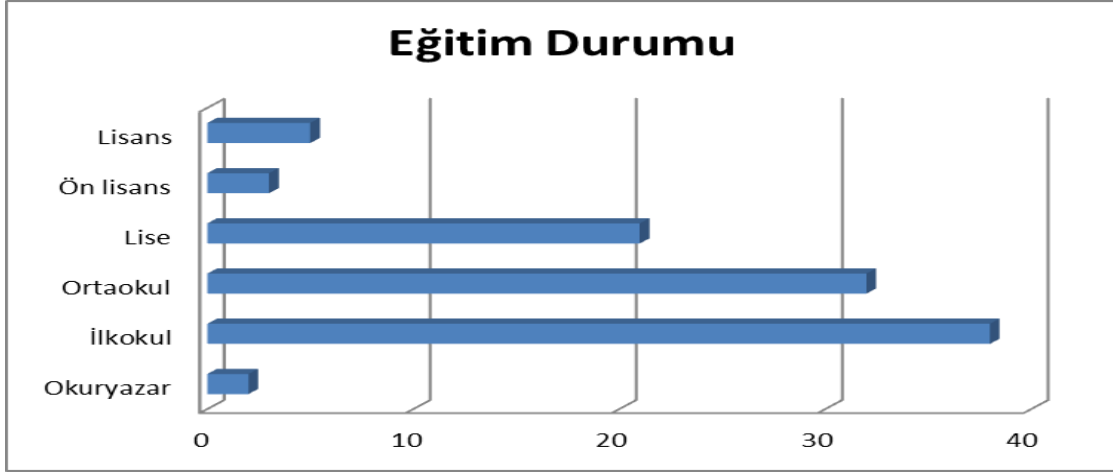
Şekil 4. Yaş Değişkenine Ait Grafik

Şekil 4’e göre, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların belirlenen yaş gruplarının oranları birbirine yakın olmasına rağmen, en yüksek oranda 33-41 yaş arası çalışanın, en düşük oranda 51 yaş ve üzeri çalışanın araştırmaya katılmış olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Eğitim Durumunuz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Okuryazar	2	2,0
İlkokul	38	37,6
Ortaokul	32	31,7
Lise	21	20,8
Ön lisans	3	3,0
Lisans	5	5,0
Toplam	101	100,0

Tablo 3'te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %2'si (n=2) okuryazar, %37,6'sı (n=38) ilkokul, %31,7'si (n=32) ortaokul, %20,8'i(n=21) lise, %3'ü (n=5) ön lisans ve %5'i (n=5) lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.



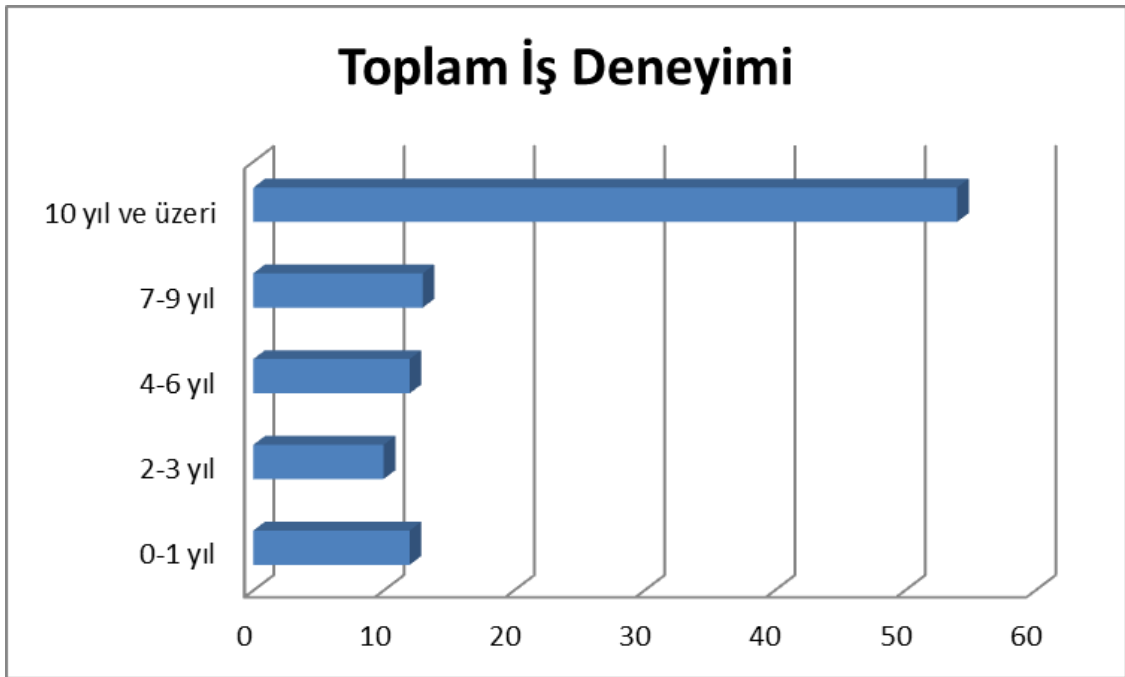
Şekil 5. Eğitim Durumu Değişkenine Ait Grafik

Şekil 5'e göre, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların eğitim durumun bakıldığında ilkokul, ortaokul ve lise mezunu oranının en yüksek, okuryazar oranının en düşük olduğu görülmüştür. Ön lisans ve lisans mezunu çalışan sayısının düşük oranda olduğu tespit edilmiştir. Buna göre eğitim durumunun ortaöğretim düzeyinde olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Toplam İş Deneyiminiz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
0-1 yıl	12	11,9
2-3 yıl	10	9,9
4-6 yıl	12	11,9
7-9 yıl	13	12,9
10 yıl ve üzeri	54	53,5
Toplam	101	100,0

Tablo 4'te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %11,9'u(n=12) 0-1 yıl, %9,9'u (n=10) 2-3 yıl, %11,9'u (n=12) 4-6 yıl, %12,9'u(n=13) 7-9 yıl ve %53,5'i (n=54) 10 yıl ve üzeri süredir iş hayatında yer aldığını belirlenmiştir.



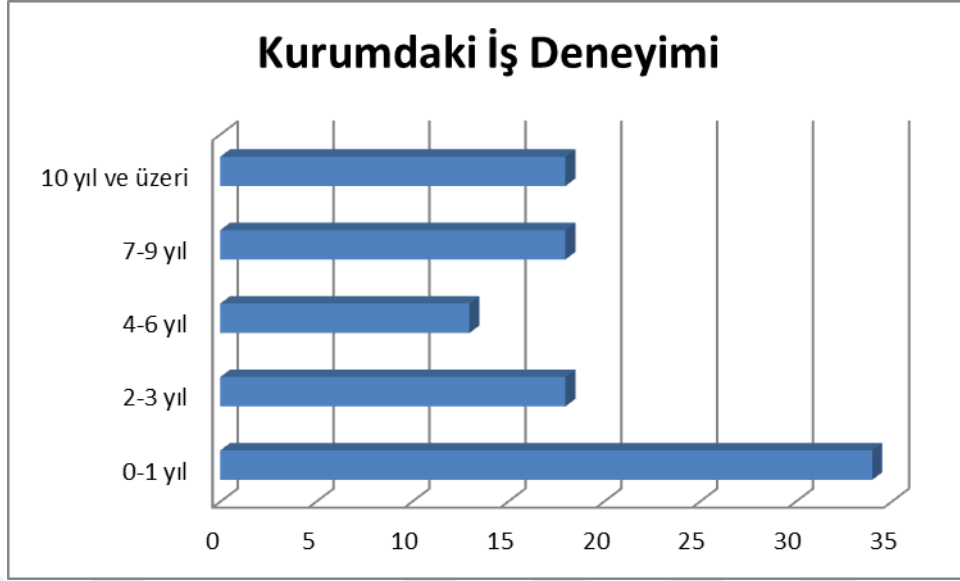
Şekil 6. Toplam İş Deneyimi Değişkenine Ait Grafik

Şekil 6'e göre, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların toplam iş deneyimi değişkenine bakıldığında 0-1 yıl, 2-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıldır çalışma hayatında olan çalışanların oranının benzer düzeyde, ancak 10 yıl ve üzeri süredir çalışanların oranının en yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların uzun yıllardır çalışma hayatında oldukları söylenebilir.

Tablo 5. Kurumdaki İş Deneyiminiz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
0-1 yıl	34	33,7
2-3 yıl	18	17,8
4-6 yıl	13	12,9
7-9 yıl	18	17,8
10 yıl ve üzeri	18	17,8
Toplam	101	100,0

Tablo 5'te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %33,7'si(n=34) 0-1 yıl, %17,8'i (n=18) 2-3 yıl, %12,9'u (n=13) 4-6 yıl, %17,8'i(n=18) 7-9 yıl ve %17,8'i (n=18) 10 yıl ve üzeri süredir bu kurumda çalışmakta olduğu belirlenmiştir.



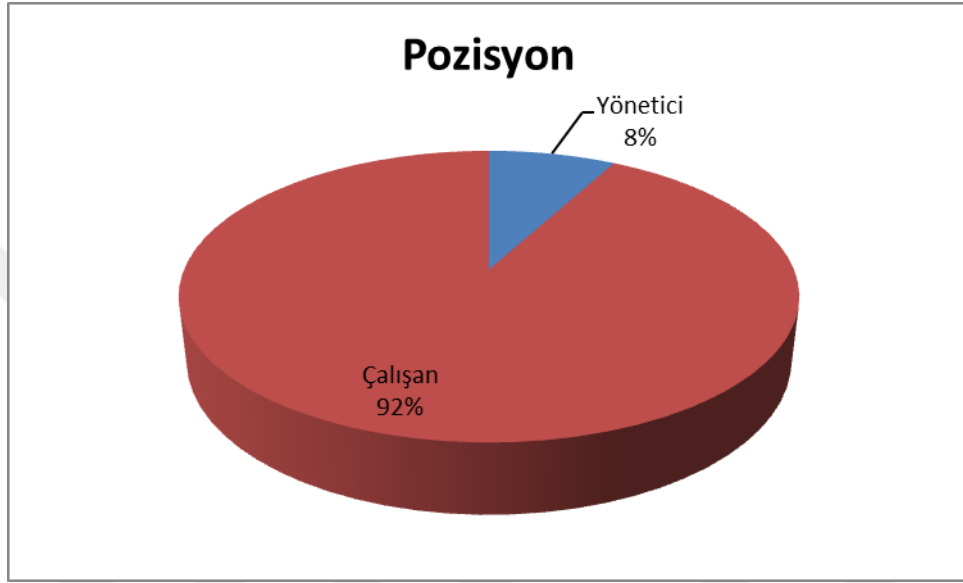
Şekil 7. Kurumdaki İş Deneyimi Değişkenine Ait Grafik

Şekil 7'ye göre, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların kurumdaki iş deneyimi değişkenine bakıldığında 2-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri süredir bu kurumda çalışanların oranının benzer düzeyde, ancak 0-1 yıldır bu kurumda çalışanların oranının en yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların bu kurumda yeni çalışmaya başladığı söylenebilir.

Tablo 6. İş Yerindeki Pozisyonunuz İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Yönetici	8	7,9
Çalışan	93	92,1
Toplam	101	100,0

Tablo 6'da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %7,9'u(n=8) iş yerinde yönetici pozisyonunda görev yapmakta ve %92,1'i (n=93) iş yerinde çalışan pozisyonunda görev yapmakta olduğu belirlenmiştir.



Şekil 8. Pozisyon Değişkenine Ait Grafik

Şekil 8'e göre, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışan oranının yönetici oranından yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre çalışan pozisyonundaki kişiler araştırmanın örnekleminin %92'lik kısmını oluşturmuştur.

Tablo 7. “Çalışma Hayatınız Boyunca Daha Önce Hiç İş Kazasına Uğradınız Mı?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	20	19,8
Hayır	81	80,2
Toplam	101	100,0

Tablo 7’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %19,8’i(n=20) çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirmiş ve %80,2’si (n=81) çalışma hayatı boyunca hiç iş kazası geçirmemiş belirlenmiştir.



Şekil 9. Çalışma Hayatınız Boyunca Daha Önce Hiç İş Kazasına Uğradınız Mı? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 9'a göre, çalışma hayatı boyunca hiç iş kazası geçirmeyenlerin oranı iş kazası geçirenlerin oranından yüksektir. Buna göre çalışma hayatı boyunca hiç iş kazası geçirmeyenlerin örnekleminin %80'lik kısmını oluşturmuştur.

Tablo 8. “Çalışma Hayatınız Boyunca İş Yerinizde Daha Önce İş Kazası Yaşandı Mı?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evvet	30	29,7
Hayır	71	70,3
Toplam	101	100,0

Tablo 8'de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %29,7'si (n=30) çalışma hayatı boyunca iş yerinde iş kazası yaşanmış ve %70,3'ü (n=71) çalışma hayatı boyunca iş yerinde iş kazası yaşanmamış olduğunu belirlenmiştir.



Şekil 10. Çalışma Hayatınız Boyunca İş Yerinizde Daha Önce İş Kazası Yaşandı mı? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 10'a göre, çalışma hayatı boyunca iş yerinde daha önce hiç iş kazası geçirmeyenlerin oranı iş kazası geçirenlerin oranından yüksektir. Buna göre çalışma hayatı boyunca hiç iş kazası geçirmeyenlerin örnekleminin %70'lik kısmını oluşturmuştur.

Tablo 9. "Bu İşyerinde Daha Önce Hiç İş Kazasına Uğradınız mı?" İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	15	14,9
Hayır	86	85,1
Toplam	101	100,0

Tablo 9’da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %14,9’u(n=15) bu iş yerinde daha önce iş kazasına uğramış ve %85,1’i (n=86) bu iş yerinde daha önce hiç iş kazasına uğramamış olduğunu belirlenmiştir.



Şekil 11. Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 11’e göre, bu iş yerinde daha önce hiç iş kazasına uğramayanların oranı iş kazasına uğrayanların oranından yüksektir. Buna göre bu işyerinde daha önce iş kazasına uğramayanlar örnekleminin %85’lik kısmını oluşturmuştur.

Tablo 10. “Bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	17	16,8
Hayır	84	83,2
Toplam	101	100,0

Tablo 10’da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumlarını ölçmeye yönelik yapılan bu çalışmaya dahil olan çalışanların %16,8’i(n=17) bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulmuş oldukları anlaşılmaktadır. Buna karşın %83,2’si (n=84) bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulma durumu ile karşı karşıya kalmadığı anlaşılmaktadır.



Şekil 12. Bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 12'ye göre, bu iş yerinde daha önce bir iş kazası ihtimali yani Ramak Kala durumu ile karşılaşmayanların oranı bu iş yerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulanların oranından yüksektir. Buna göre bu iş yerinde daha önce bir iş kazası ihtimali ile yani ramak kala olayı ile karşılaşmayanların oranı örnekleminin %83'lük kısmını oluşturmuştur.

Tablo 11. “Güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşılıyor musunuz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	52	51,5
Hayır	49	48,5
Toplam	101	100,0

Tablo 11'de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %51,5'i (n=52) güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşmış ve %48,5'i (n=49) güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşmamış olduğunu belirlenmiştir.



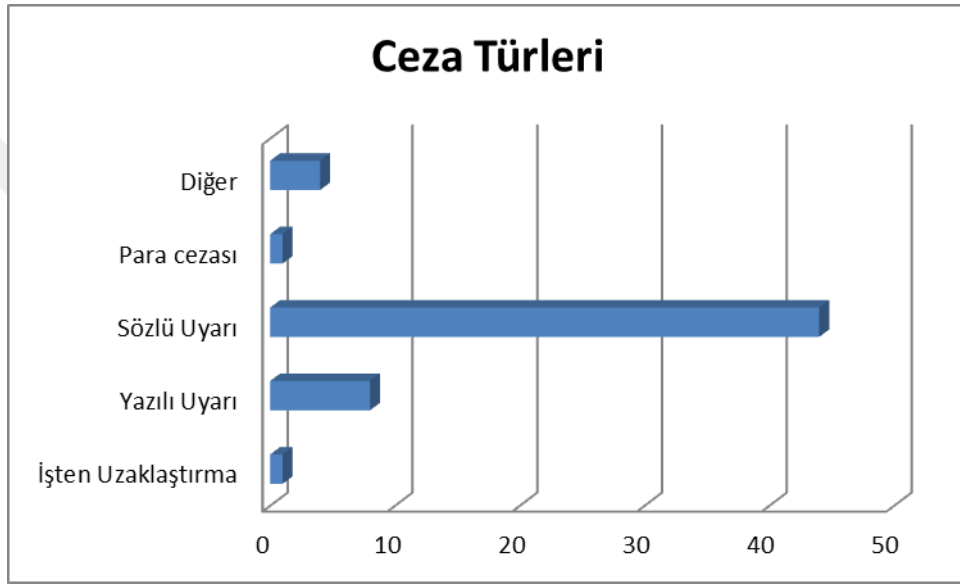
Şekil 13. Güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşılıyor musunuz? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 13'e göre, güvenlik önlemlerine uyulmadığında yaptırım ile karşılaşanların oranı güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırım ile karşılaşmayanların oranından yüksektir.

Tablo 12. "Ceza türleri" İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
İşten Uzaklaştırma	1	2
	8	14
Sözlü Uyarı	44	76
Para cezası	1	2
Diğer	4	7
Toplam	58	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %2’si(n=1) ceza olarak işten uzaklaştırılma cezası, %14’ü (n=8) yazılı uyarı, %76’sı (n=44) sözlü uyarı, %2’si (n=1) para cezası ve %7’si (n=4) diğer ceza yaptırımlarının uygulandığı belirlenmiştir.



Şekil 14. Ceza Türleri Değişkenine Ait Grafik

Şekil 14’e göre, güvenlik önlemlerine uyulmadığında yaptırım ile karşılaşanların en yüksek oranda sözlü uyarı aldığı görülmüştür. Düşük oranda da olsa işten uzaklaştırma, yazılı uyarı, para cezası ve diğer cezalara maruz kaldıkları görülmüştür.

Tablo 13. “Sizce Çalışanların Hatalı Ve Güvensiz Davranışları Sonucu Oluşan Kazalar İş Kazalarının Ne Kadarını Oluşturmaktadır?”İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Çok fazla	44	43,6
Fazla	35	34,7
Orta	7	6,9
Az	2	2,0
Çok az	13	12,9
Toplam	101	100,0

Tablo 13’te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %43,6’sı (n=44) çalışanların hatalı ve güvensiz davranışları sonucu oluşan kazalar iş kazalarının çok fazlasını, %34,7’si (n=35) fazla, %7’si (n=7) orta, %2’si (n=2) az ve %12,9’u (n=13) çok azını oluşturduğu belirlenmiştir.



Şekil 15.Sizce çalışanların hatalı ve güvensiz davranışları sonucu oluşan kazalar iş kazalarının ne kadarını oluşturmaktadır?Değişkenine Ait Grafik

Şekil 15'e göre,katılımcılar çalışanların hatalı ve güvensiz davranışları sonucu oluşan iş kazalarının şantiyede gerçekleşen kazaların çok fazla kısmını oluşturduğu düşünmektedir. Buna göre, çalışanların hatalı ve güvensiz davranışları sonucu oluşan iş kazalarının azaltılması için gerekli önlemlerin alınması, çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi gerektiği söylenebilir.

Tablo 14. "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi aldınız mı?" İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	86	85,1
Hayır	15	14,9
Toplam	101	100,0

Tablo 14'te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %85,1'i(n=86) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim almış ve %14,9'u (n=15) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim almamış olduğu belirlenmiştir.



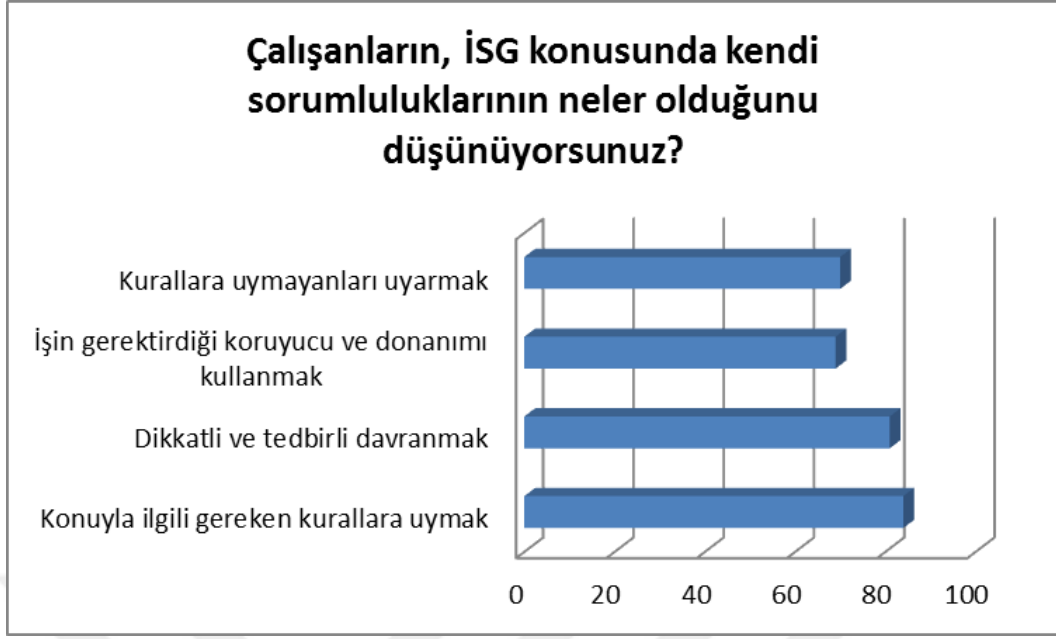
Şekil 16. İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Eğitimi Aldınız Mı? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 16'ya göre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışan oranının iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan çalışanların oranından yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığı, eğitim almayanların ise eğitim alması sağlanması gerektiği söylenebilir.

Tablo 15. “Çalışanların, İSG Konusunda Kendi Sorumluluklarının Neler Olduğunu Düşünüyorsunuz?” İfadesine Ait Frekans Ve Yüzde Değerleri

	N	%
Konuyla ilgili gereken kurallara uymak	84	28
Dikkatli ve tedbirli davranmak	81	27
İşin gerektirdiği koruyucu ve donanımı kullanmak	69	23
Kurallara uymayanları uyarmak	70	23
Toplam	304	100

Tablo 15’te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %28’i (n=86) çalışanların, İSG konusunda kendi sorumluluğunun konuyla ilgili gereken kurallara uymak, %27’si (n=81) dikkatli ve tedbirli davranmak, %23’ü (n=69) işin gerektirdiği koruyucu ve donanımı kullanmak ve %23’ü (n=70) kurallara uymayanları uyarmak olduğunu belirtmiştir.



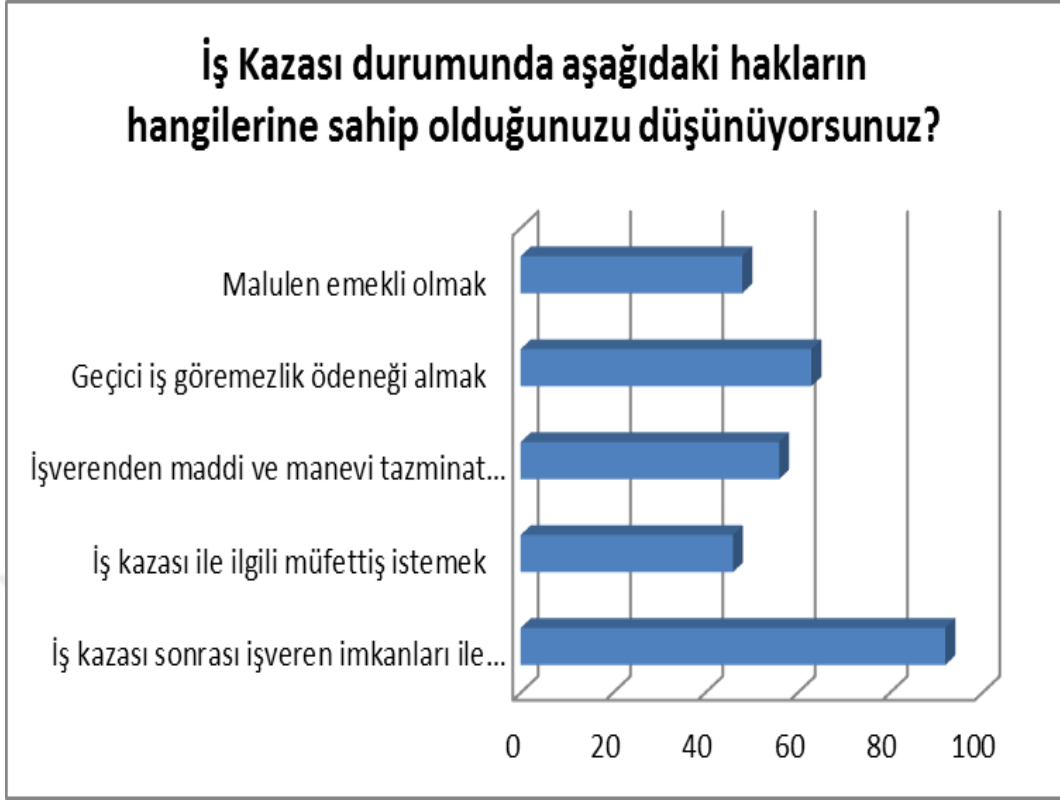
Şekil 17. Çalışanların, İSG konusunda kendi sorumluluklarının neler olduğunu düşünüyorsunuz? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 17'ye göre, çalışanların İSG konusunda kendi sorumluluğunun konuyla ilgili gereken kurallara uymak olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre çalışanların konuyla ilgili gereken kurallara uymaları noktasında gerekli özenin gösterilmeleri sağlanmalıdır.

Tablo 16. “İş Kazası durumunda aşağıdaki hakların hangilerine sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
İş kazası sonrası işveren imkanları ile bir sağlık kurumuna tedavi için ulaştırılmak	92	30
İş kazası ile ilgili müfettiş istemek	46	15
İşverenden maddi ve manevi tazminat almak	56	18
Geçici iş göremezlik ödeneği almak	63	21
Malulen emekli olmak	48	16
Toplam	305	100

Tablo 16’da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %30’u (n=92) iş kazası sırasında iş kazası sonrası işveren imkânları ile bir sağlık kurumuna tedavi için ulaştırılmak hakkına sahip olduğunu, %15’i (n=46) iş kazası ile ilgili müfettiş istemek, %18’i (n=56) işverenden maddi ve manevi tazminat almak, %21’i (n=63) geçici iş göremezlik ödeneği almak ve %16’sı (n=48) malulen emekli olmak hakkına sahip olduğunu belirtmiştir.



Şekil 18. İş Kazası durumunda aşağıdaki hakların hangilerine sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz? Değişkenine Ait Grafik

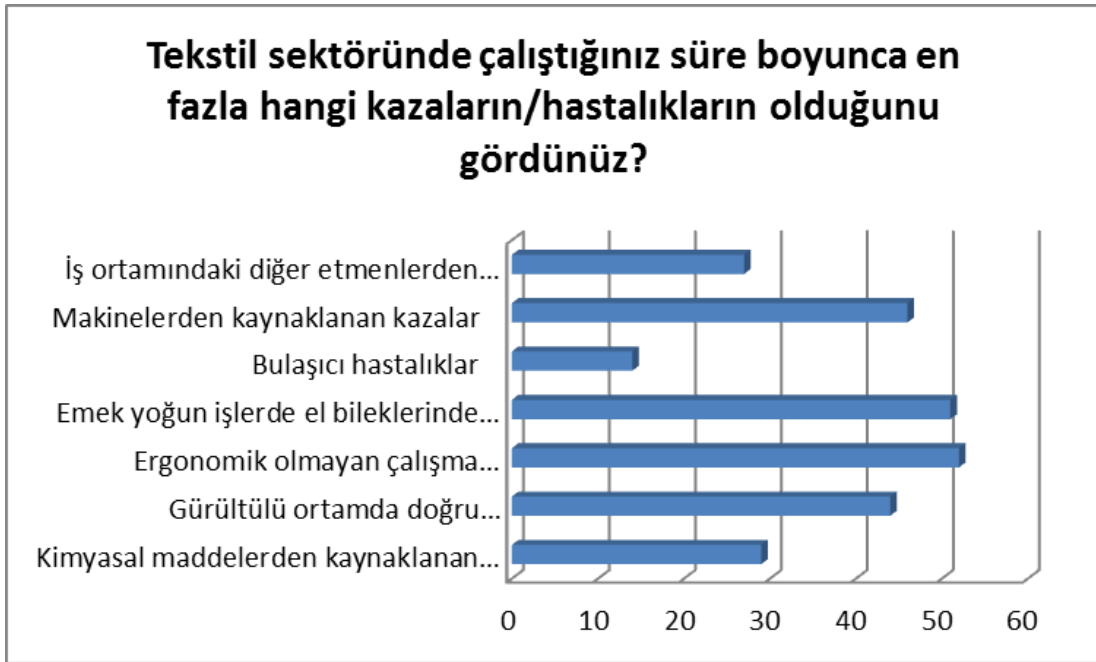
Şekil 18'e göre, çalışanların iş kazası sırasında iş kazası sonrası işveren imkânları ile bir sağlık kurumuna tedavi için ulaştırılmak hakkına sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 17. “Tekstil sektöründe çalıştığınız süre boyunca en fazla hangi kazaların/hastalıkların olduğunu gördünüz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Kimyasal maddelerden kaynaklanan hastalıklar (boya, tiner, ağartma, yıkama maddeleri)	29	11,0
Gürültülü ortamda doğru kullanılmayan kulak tıkaçları sebebi ile işitme kayıpları	44	16,7
Ergonomik olmayan çalışma ortamlarında bel fitikleri	52	19,8
Emek yoğun işlerde el bileklerinde tendon bağı şişmeleri, eklem rahatsızlıkları	51	19,4
Bulaşıcı hastalıklar	14	5,3
Makinelerden kaynaklanan kazalar	46	17,5
İş ortamındaki diğer etmenlerden (elektrik tesisatı, yerlerin kaygan olması gibi) kaynaklanan kazalar	27	10,3
Toplam	263	100,0

Tablo 17’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %11’i (n=29) kimyasal maddelerden kaynaklanan hastalıklar, %16,7’si (n=44) gürültülü ortamda doğru kullanılmayan kulak tıkaçları sebebi ile işitme kayıpları,

%19,8'i (n=52) ergonomik olmayan çalışma ortamlarında bel fitikleri, %19,4'ü (n=51) emek yoğun işlerde el bileklerinde tendon bağı şişmeleri, eklem rahatsızlıkları, %5,3'ü (n=14) bulaşıcı hastalıklar, %17,5'i (n=46) makinelerden kaynaklanan kazalar ve %10,3'ü (n=27) iş ortamındaki diğer etmenlerden (elektrik tesisatı, yerlerin kaygan olması gibi) kaynaklanan kazalarolduğunu belirtmiştir.



Şekil 19. Tekstil sektöründe çalıştığınız süre boyunca en fazla hangi kazaların/hastalıkların olduğunu gördünüz?” Değişkenine Ait Grafik

Şekil 19'a göre, tekstil sektöründe çalışıldığı süre boyunca en fazla ergonomik rahatsızlıklar ve gürültülü ortam sebebi ile işitme kayıpları yaşandığı ve en az bulaşıcı hastalıklar yaşandığını belirtmişlerdir.

Tablo 18. “Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının çalışandan kaynaklı temel sebepleri nelerdir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Dikkatsizlik	44	43,6
İhmal	9	8,9
Güvensiz davranışlar	30	29,7
Eğitimsizlik	15	14,9
Diğer sebepler	3	3,0
Toplam	101	100,0

Tablo 18’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçüldüğü bu çalışmada iş kazalarının/meslek hastalıklarının çalışandan kaynaklı temel sebepleri olarak çalışanların %43,6’sı(n=44) dikkatsizlik, %8,9’u (n=9) ihmal, %29,7’si (n=30) güvensiz davranışlar, %14,9’u (n=15) eğitimsizlik ve %3’ü (n=3) diğer sebepler olduğunu belirtmiştir.



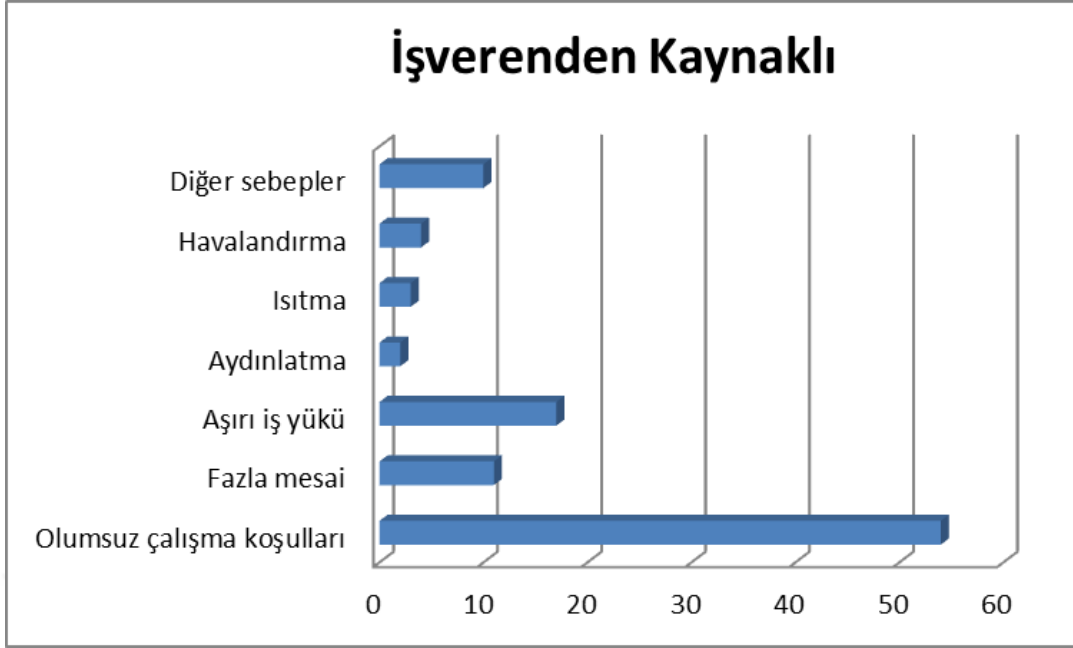
Şekil 20. Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının çalışandan kaynaklı temel sebepleri nelerdir? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 20'ye göre,iş kazalarının/meslek hastalıklarının çalışandan kaynaklı temel sebebinin dikkatsizlik ve güvensiz davranışlar olduğu belirlenmiştir.

Tablo 19. “Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının işverenden kaynaklı temel sebepleri nelerdir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Olumsuz çalışma koşulları	54	53,5
Fazla mesai	11	10,9
Aşırı iş yükü	17	16,8
Aydınlatma	2	2,0
Isıtma	3	3,0
Havalandırma	4	4,0
Diğer sebepler	10	9,9
Toplam	101	100,0

Tablo 19’da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %53,5’i (n=44) işverenden kaynaklı olumsuz çalışma koşulları, %10,9’u (n=9) fazla mesai, %16,8’i (n=30) aşırı iş yükü, %2’si (n=2) aydınlatma, %3’ü (n=3) ısıtma, %4’ü (n=4) havalandırma ve %9,9’u (n=10) diğer sebepler olduğunu belirtmiştir.



Şekil 21. Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının işverenden kaynaklı temel sebepleri nelerdir?” Değişkenine Ait Grafik

Şekil 21’e göre, iş kazalarının/meslek hastalıklarının işverenden kaynaklı temel sebebinin olumsuz çalışma koşulları olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20. “Çalışma ortamı sizce sağlıklı ve güvenli midir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	42	41,6
Hayır	22	21,8
Kararsızım	37	36,6
Toplam	101	100,0

Tablo 20’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %41,6’sı (n=42) çalışma ortamını sağlıklı ve güvenilir bulmakta, %21,8’i (n=22) çalışma ortamını sağlıklı ve güvenilir bulmamakta ve %36,6’sı (n=37) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



Şekil 22. Çalışma ortamı sizce sağlıklı ve güvenli midir? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 22’ye göre, çalışma ortamını sağlıklı ve güvenilir bulmayan ve kararsız olan çalışan oranı %59 ve çalışma ortamını sağlıklı ve güvenilir bulan çalışan oranının %41 olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların çalışma ortamının sağlıklı ve güvenilir bulmadığı söylenebilir.

Tablo 21. “İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluk sizce kime aittir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Çalışana	4	4,0
İşverene	19	18,8
Hepsi	78	77,2
Toplam	101	100,0

Tablo 21’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %4’ü (n=4) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluğun çalışana, %18,8’i (n=19) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluğun işverene, %77,2’si (n=78) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluğun çalışana, işverene ve devlete ait olduğunu belirtmiştir.



Şekil 23. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluk sizce kime aittir? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 23'e göre, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluğun çalışana, işveren ve devlete ait olduğunu düşündükleri görülmektedir. %4 gibi düşük bir oranda ise çalışana, %19 oranında ise işverene ait olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çalışan, işveren ve devlet faktörlerinin bir arada olması gerektiğini ve birlikte hareket etmeleri gerektiği söylenebilir.

Tablo 22. “İşletmenizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamalar varsa hangileridir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Makinelerin rutin bakımı	50	21,6
Tesisat ve havalandırma gibi çevresel faktörlerin kontrolü	18	7,8
Koruyucu ekipmanların verilmesi	28	12,1
İSG eğitimlerinin verilmesi	64	27,7
Uyarı levhalarının varlığı	65	28,1
Diğer	6	2,6
Toplam	231	100

Tablo 22’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %21,6’sı (n=50) İşletmenizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik makinelerin rutin bakımının yapılması, %7,8’i (n=19) tesisat ve havalandırma gibi çevresel faktörlerin kontrolünün yapılması, %12,1’i (n=28) koruyucu ekipmanların verilmesi, %27,7’si (n=64) İSG eğitimlerinin verilmesi, %28,1’i (n=65) uyarı levhalarının varlığı ve %2,6’sı (n=6) diğer uygulamaların yapılması gerektiğini belirtmiştir.



Şekil 24. İşletmenizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamalar varsa hangileridir? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 24'e göre, uyarı levhalarının varlığı, İSG eğitimlerinin verilmesi ve makinelerin rutin bakımı işletmede iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamalar arasında en yüksek oranda uygulanmakta olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 23. "İşletmenize sizi koruduğu konusunda güveniyor musunuz?"

İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	67	66,3
Hayır	7	6,9
Kararsızım	27	26,7
Toplam	101	100,0

Tablo 23'te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı vetutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %66,3'ü (n=67) işletmelerinin onları koruduğu konusunda işletmelere güveniyor, %6,9'u (n=7) işletmelerinin onları koruduğu konusunda işletmelere güvenmiyor ve %26,7'si (n=27) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



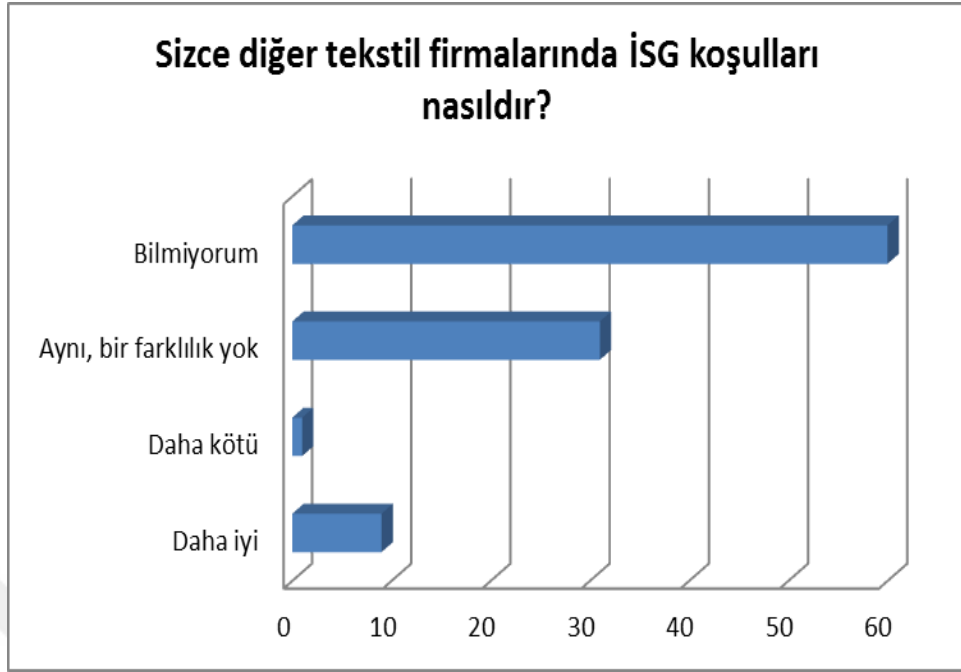
**Şekil 25. İşletmenize sizi koruduğu konusunda güveniyor musunuz?
Değişkenine Ait Grafik**

Şekil 25'e göre, çalışanların %66'sı işletmenin onları koruduğunu düşünmekte ve %34'ü işletmenin onları korumadığını düşünmekte ve bu konuda kararsızdır. Buna göre çalışanların işletmenin onları koruduğunu düşünmektedir.

Tablo 24. “Sizce diğer tekstil firmalarında İSG koşulları nasıldır?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Daha iyi	9	8,9
Daha kötü	1	1,0
Aynı, bir farklılık yok	31	30,7
Bilmiyorum	60	59,4
Toplam	101	100,0

Tablo 24’te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %8,9’u (n=9) diğer firmalarda İSG koşullarının daha iyi, %1’i (n=1) daha kötü, %30,7’si (n=31) aynı, bir farklılık olmadığını ve %59,4’ü (n=6) bu konuda bilgisinin olmadığını belirtmiştir.



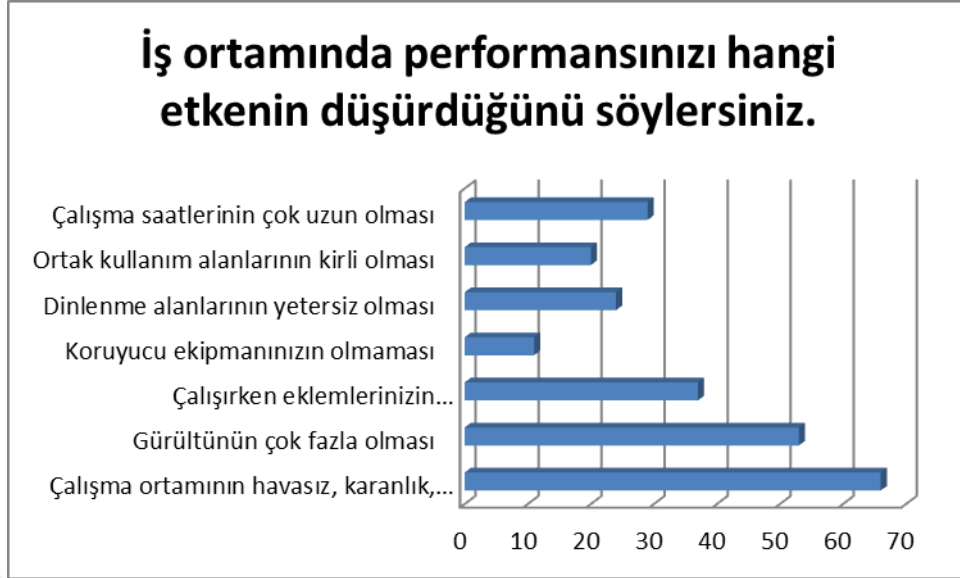
Şekil 26. Sizce diğer tekstil firmalarında İSG koşulları nasıldır? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 26'ya göre, çalışanları diğer firmalarda İSG koşulları hakkında bilgisinin olmadığını ya da diğer firmalarda İSG koşullarının aynı olduğu bir değişiklik olmadığını belirtmiştir.

Tablo 25. “İş ortamında performansınızı hangi etkenin düşürdüğünü söylersiniz?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Çalışma ortamının havasız, karanlık, soğuk, sıcak vs. olması	66	27,5
Gürültünün çok fazla olması	53	22,1
Çalışırken eklemlerinizin ağrması/uzun süre ayakta kalma/çok fazla yük taşıma/ titreşime maruziyet	37	15,4
Koruyucu ekipmanınızın olmaması	11	4,6
Dinlenme alanlarının yetersiz olması	24	10,0
Ortak kullanım alanlarının kirli olması	20	8,3
Çalışma saatlerinin çok uzun olması	29	12,1
Toplam	240	100,0

Tablo 25’te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %27,5’i (n=66) iş ortamında performansı çalışma ortamının havasız, karanlık, soğuk, sıcak vs. olması, %22,1’i (n=53) gürültünün çok fazla olması, %15,4’ü (n=37) çalışırken eklemlerinizin ağrması/uzun süre ayakta kalma/çok fazla yük taşıma/ titreşime maruziyet, %4,6’sı (n=11) koruyucu ekipmanınızın olmaması, %10’u (n=24) dinlenme alanlarının yetersiz olması, %8,3’ü (n=20) ortak kullanım alanlarının kirli olması ve %12,1’i (n=29) çalışma saatlerinin çok uzun olması olduğunu belirtmiştir.



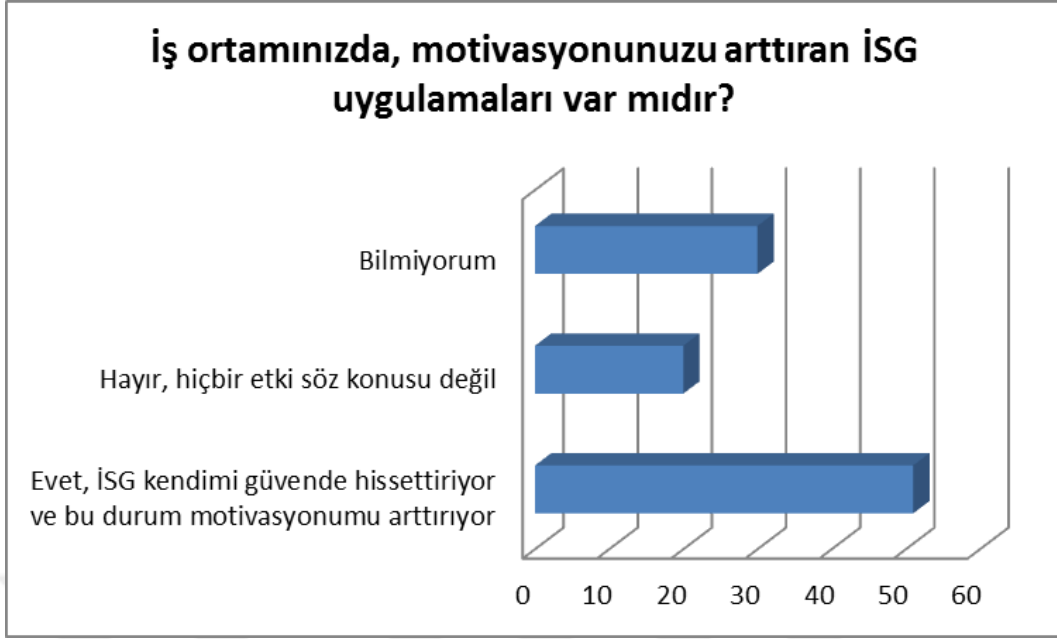
Şekil 27. İş ortamında performansınızı hangi etkenin düşürdüğünü söylersiniz?” Değişkenine Ait Grafik

Şekil 27’ye göre, çalışanların iş ortamında performansını çalışma saatlerinin çok uzun olması, çalışma ortamının havasız, karanlık, soğuk, sıcak vs. olması, gürültünün çok fazla olması ve çalışırken eklemlerinizin ağrıması/uzun süre ayakta kalma/çok fazla yük taşıma/ titreşime maruz kalmasının en önemli etkenler olduğunu belirtmiştir.

Tablo 26. “İş ortamınızda, motivasyonunuzu arttıran İSG uygulamaları var mıdır?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet, İSG kendimi güvende hissettiriyor ve bu durum motivasyonumu arttırıyor	51	50,5
Hayır, hiçbir etki söz konusu değil	20	19,8
Bilmiyorum	30	29,7
Toplam	101	100,0

Tablo 26’da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %50,5’i (n=51) iş ortamında, motivasyonu arttıran İSG uygulamalarının olduğunu, %19,8’i (n=20) olmadığı ve %29,7’si (n=30) bu konuda bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir.



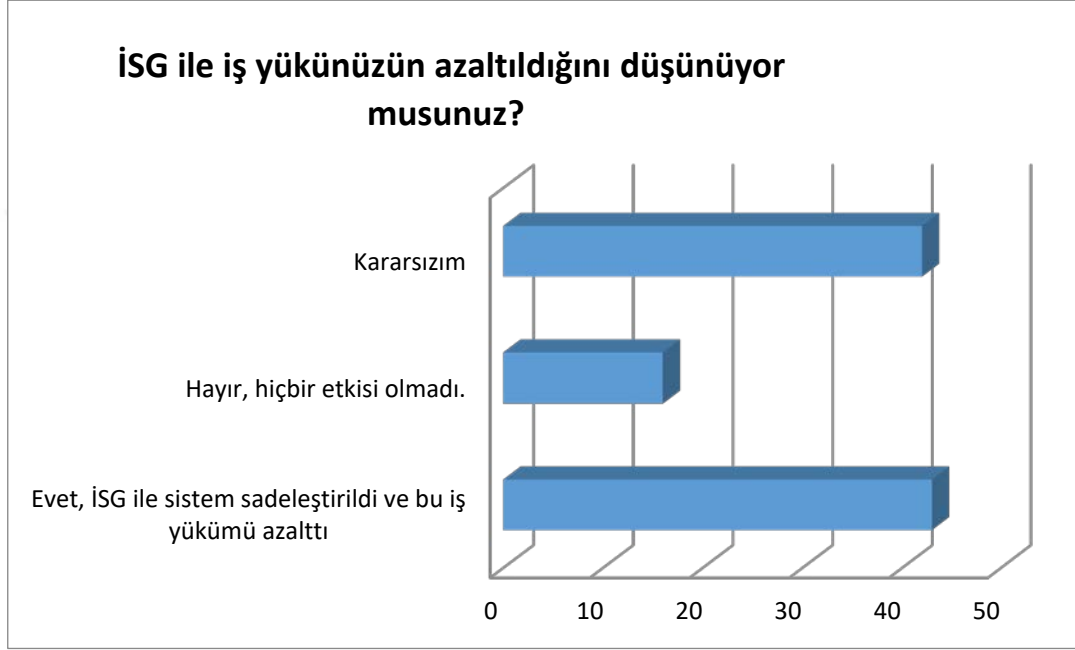
Şekil 28. İş ortamınızda, motivasyonunuzu arttıran İSG uygulamaları var mıdır?Değişkenine Ait Grafik

Şekil 28'e göre, çalışanlar İSG uygulamalarının iş ortamında motivasyonu arttırdığı ve İSG uygulamaları sayesinde kendilerini güvende hissettikleri belirlenmiştir.

Tablo 27. "İSG ile iş yükünüzün azaltıldığını düşünüyor musunuz?" İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet, İSG ile sistem sadeleştirildi ve bu iş yükümü azalttı	43	42,6
Hayır, hiçbir etkisi olmadı.	16	15,8
Kararsızım	42	41,6
Toplam	101	100,0

Tablo 27’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %42,6’sı (n=43) İSG ile iş yükünün azaldığını, %15,8’i (n=16) azalmadığını ve %41,6’sı (n=42) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



Şekil 29. İSG ile iş yükünüzün azaltıldığını düşünüyor musunuz? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 29’a göre, çalışanlar İSG ile iş yükünün azaldığı ve İSG ile sistem sadeleştiğini belirtmiştir.

Tablo 28. “İSG’nin getirdiği haklar, işyerinize bağlılığınızı arttırdı mı?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet, başıma bir olay gelse işyerim arkamda durur.	58	57,4
Hayır, hiçbir etkisi yok	12	11,9
Kararsızım	31	30,7
Toplam	101	100,0

Tablo 28’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %57,4’ü (n=58) İSG’nin getirdiği haklar, işyerinize bağlılığı arttırdığını, %11,9’u(n=12) artırmadığını ve %30,7’si (n=31) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



Şekil 30. İSG’nin getirdiği haklar, işyerinize bağlılığınızı arttırdı mı? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 30'a göre, çalışanlar İSG'nin getirdiği haklar ile işyerine bağlılığını arttırdığı ve başlarına bir olay gelse işyerinin arkasında olduğu düşündükleri görülmüştür.

Tablo 29. “İSG kurallarının iş psikolojisine etkileri nelerdir?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
İSG sayesinde stresim azalıyor çünkü beni koruyor.	43	42,6
Hayır hiçbir etkisi yok iş ortamında hala çok stresliyim.	26	25,7
Kararsızım	32	31,7
Toplam	101	100,0

Tablo 29'da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %42,6'sı (n=43) İSG'nin koruma sağladığı için stresin azaldığını, %25,7'si (n=26) stresinin azalmadığını ve %31,7'si (n=32) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



Şekil 31. İSG kurallarının iş psikolojisine etkileri nelerdir?Değişkenine Ait Grafik

Şekil 31'e göre, çalışanlar İSG'ninkorumaya sağladığı için stresin azaldığını belirtmiştir.

Tablo 30. “Yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale getirilebilir mi?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet, işverenden kaynaklanan çeşitli eksikler var ve bazı kurallar ile iş stresi azaltılabilir.	72	71,3
Hayır, işyerinde tam anlamıyla güvende olduğumu hissediyorum, iş stresine neden olan başka faktörler var	15	14,9
Kararsızım	14	13,9
Toplam	101	100,0

Tablo 30’da görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %71,3’ü (n=72) yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale geldiği ve işverenden kaynaklanan çeşitli eksikler var ve bazı kurallar ile iş stresi azaltıldığı, %14,9’u (n=15) yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale gelmediği ve işyerinde tam anlamıyla güvende hissetmedikleri, iş stresine neden olan başka faktörler var olduğunu ve %13,9’u (n=14) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



Şekil 32. Yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale getirilebilir mi?Değişkenine Ait Grafik

Şekil 32’ye göre, çalışanlar yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale geldiği ve işverenden kaynaklanan çeşitli eksikler var ve bazı kurallar ile iş stresi azaltıldığını belirtmiştir.

Tablo 31. “İşyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar var mıdır?” İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	51	50,5
Hayır	23	22,8
Kararsızım	27	26,7
Toplam	101	100,0

Tablo 31’de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %50,5’i (n=51) işyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar olduğu, %22,8’i(n=23) işyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar olmadığı ve %26,7’ si (n=27) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



Şekil 33. İşyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar var mıdır?Değişkenine Ait Grafik

Şekil 33'e göre, çalışanlar işyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar olduğunu belirtmiştir.

Tablo 32. "İşyerinizde uygulanan İSG kuralları sizi güvende hissettiriyor mu?" İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	57	56,4
Hayır	15	14,9
Kararsızım	29	28,7
Toplam	101	100,0

Tablo 32'de görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %56,4'ü (n=57) işyerinde uygulanan İSG kurallarının güvende hissettirdiği, %14,9'u(n=15) işyerinde uygulanan İSG kurallarının güvende hissettirmedeği ve %28,7'si (n=29) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



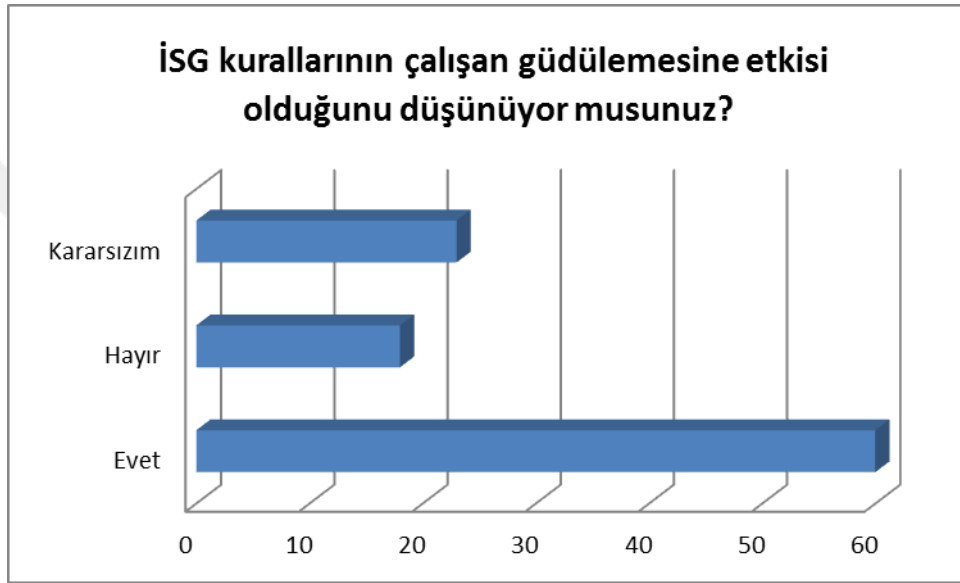
Şekil 34. İşyerinizde uygulanan İSG kuralları sizi güvende hissettiriyor mu? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 34'e göre, çalışanlar işyerinde uygulanan İSG kurallarının güvende hissettirdiğini belirtmiştir.

Tablo 33. "İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?" İfadesine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

	N	%
Evet	60	59,4
Hayır	18	17,8
Kararsızım	23	22,8
Toplam	101	100,0

Tablo 33'te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %59,4'ü (n=60) İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olduğunu, %17,8'i(n=18) İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olmadığını ve %22,8'i (n=23) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.



Şekil 35. İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olduğunu düşünüyor musunuz? Değişkenine Ait Grafik

Şekil 35'e göre, çalışanlar İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 34. Çalışanların Sorumluluk ve Bilinç Değişkenlerine Ait Dağılım

	N	%
Çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı var	62	61
Çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı yok	39	39
Toplam	101	100
Çalışanların kendilerine dair bilinçlilik durumu var	38	38
Çalışanların kendilerine dair bilinçlilik durumu yok	63	62
Toplam	101	100

Tablo 34'te görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %61'i (n=62) çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı olduğunu ve %39'u (n=39) çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı olmadığını belirtmiştir.

Çalışanların %38'i (n=38) çalışanların kendilerine bilinçlilik durumu olduğunu ve %62'si (n=63) çalışanların kendilerine dair bilinçlilik durumu olmadığını belirtmiştir.

Tablo 35. Çalışanların Sorumluluk Algısı ve Çalışanların Bilinçlilik Durumu Değişkenleri Arasındaki İlişki

		Çalışanların kendilerine dair bilinçlilik durumu var.	Çalışanların kendilerine dair bilinçlilik durumu yok.	Toplam	χ^2	p
	N	33	29	62	16,654	0,000
Çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı var.	% Sorumluluk	53,2%	46,8%	100,0%		
	% Bilinç	86,8%	46,0%	61,4%		
	% Toplam	32,7%	28,7%	61,4%		
	N	5	34	39		
Çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı yok.	% Sorumluluk	12,8%	87,2%	100,0%		
	% Bilinç	13,2%	54,0%	38,6%		
	% Toplam	5,0%	33,7%	38,6%		
	N	38	63	101		
Toplam	% Sorumluluk	37,6%	62,4%	100,0%		
	% Bilinç	100,0%	100,0%	100,0%		
	% Toplam	37,6%	62,4%	100,0%		

Tablo 35'te görüldüğü gibi, çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı ile çalışanların kendilerine dair bilinçlilik durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur ($\chi^2 = 16,654$; $p = 0,000 < 0,05$)

Kendine ait sorumluluk algısı olan 62 çalışanın 33'ü kendine dair bilinçlilik algısı varken 29'unun kendine dair bilinçlilik algısı olmadığı tespit edilmiştir. Buna

görekendine ait sorumluluk algısı olan çalışanların kendine dair bilinçlilik durumunun olduğu söylenebilir.

Kendine ait sorumluluk algısı olmayan 39 çalışanın 5'i kendine dair bilinçlilik algısı varken 34'ünün kendine dair bilinçlilik algısı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre kendine ait sorumluluk algısı olmayan çalışanların kendine dair bilinçlilik durumunun olmadığı söylenebilir.



SONUÇ

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak durumundadırlar. İş ortamının güvenilir olması, bireyin temel hak ve özgürlüklerini koruyan onun yeteneklerine uygun onurlu biçimde ve her yönden sağlığını tehlikeye atacak unsurlardan uzaklaştırılmış bir ortam olması da temel insan hakları arasındadır. Bir başka deyişle, güvenli bir ortamda çalışmak, birey olmanın getirdiği temel ve doğal haklar arasındadır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların psikolojik sağlığını da fiziksel sağlığı kadar korumaktadırlar. Çalışma koşullarının en üst düzeyde güvenli olduğuna inanan çalışanların işyerine bağlılıkları artmaktadır. Bu durum çalışanı daha fazla motive ederek onun performansını yükseltmektedir. İSG aynı zamanda kişinin işyerine güven duymasını sağlarken diğer yandan bu sistemler sayesinde iş yükünün de azaldığı görüşünü taşımaktadırlar (Karamık ve Şeker, 2015: 578; Üngüren ve Koç, 2015: 127).

İş kazaları yalnızca kişiye ya da onun içinde olduğu kuruma değil, doğrudan topluma ve ekonomiye de olumsuz biçimde yansımaktadır. Kişinin ve işverenlerin bunun bilincinde olmaları, İSG'ye ilişkin kurallar konusunda daha titiz davranmaları anlamına gelecektir (Lebeau ve ark., 2014: 54-57).

Bu çalışma kapsamında elde edilen uygulama neticelerinin de genel olarak alan yazınına doğruladığını söylemek mümkündür. 101 kişi ile yapılan anket uygulaması ile tekstil sektöründeki İSG'ye yönelik çalışanların algılarının ve bu algının iş ortamına durumuna ve iş psikolojisine etkilerine ilişkin bir anket uygulaması yapılmış ve sonuçlar analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanlar, İSG konusunda en fazla işvereni sorumlu tutmaktadırlar. Yapılan incelemelere göre demografik özellikler dışında ilk göze çarpan bulgu İSG kurallarına uyulmadığı takdirde çeşitli cezai yaptırımların var olduğu konusunda çalışanların hemfikir olduğudur. Araştırmaya katılan çalışanların arasında güvenlik

önlemlerine uyulmadığında yaptırım ile karşılaşanların oranı güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırım ile karşılaşmayanların oranından yüksektir. Bu yaptırımların neler olduğuna ilişkin sorulara alınan yanıtlara göre çalışanların yüzde 2'sinin yaptırım olarak ceza olarak işten uzaklaştırılma cezası, yüzde 14'ünün yazılı uyarı, yüzde 76'sının sözlü uyarı, yüzde 2'sinin para cezası şeklinde yaptırımlar ile karşılaşacaklarını düşündükleri /karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Yani bir iş ortamında İSG'ye uyulmaması halinde çoğunlukla bunun sözlü olarak uyarılma ile neticelenen bir yaptırımı olduğunu söylemek mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların yalnızca yüzde 43,6'sının iş kazalarında çalışanların hatasının olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Çalışanlar işçinin hatasının iş kazasına etken olduğu görüşüne hakim olsalar da bunun tek başına yüklenilecek bir sorumluluk olmadığını da düşünmektedirler.

Elde edilen bulgulara göre çalışanların yüzde 85,1'i İSG konusunda en az bir defa eğitim almışlardır. Eğitim alan ve almayan personellere İSG konusunda kendilerine düşen görev ve yükümlülüklerin ne olduğu hakkında yöneltilen soruya bakıldığında %28'igereken kurallara uymak, %27'si dikkatli ve tedbirli davranmak, %23'ü işin gerektirdiği koruyucu ve donanımı kullanmak ve %23'ü kurallara uymayanları uyarmak olduğu yönünde cevaplar alındığı görülecektir. Buradan hareketle çalışanların çoğunun kendi görevinin yalnızca birinin bilincinde olduğunu söylemek mümkündür. Oysa etkin bir İSG ortamı için bir çalışanın bu sayılanların tamamını aynı anda yapması lazımdır.

Çalışma ortamında İSG kurallarına aykırı olan ve iş kazasına sebebiyet veren durumlara ilişkin de bilgi toplanmıştır. Çalışanların %53,5'i iş kazalarının ana sebebinin işverenden kaynaklı olumsuz çalışma koşulları olduğunu düşünürken, %10,9'unun fazla mesaiyi, %16,8'inin aşırı iş yükünü, %2'sini aydınlatmayı, %3'ünün ısıtmayı, %4'ünün de havalandırmayı İSG'ye aykırı ve kazalara sebep verebilecek unsurlar olarak gördükleri fark edilmiştir.

Çalışanların %27,5'i çalışma ortamının havasız, karanlık, soğuk, sıcak vs. olduğunu, %22,1'i gürültünün çok fazla, %15,4'ü çalışırken

eklemlerinin ağrması/uzun süre ayakta kalma/çok fazla yük taşıma/ titreşime maruziyetin olduğunu söylemektedirler. Bu olumsuzluklar iş kazaları ve meslek hastalıklarının temel sebebi olarak görülmektedirler. Katılımcıların %4,6'sı koruyucu ekipmanın yokluğunu, %10'u dinlenme alanlarının yetersiz olmasını, %8,3'ü ortak kullanım alanlarının kirli olmasını ve %12,1'i çalışma saatlerinin çok uzun olmasını da İSG ile çelişen ve riskler doğuran etmenler olabileceğini de belirtmişlerdir.

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve uygulamalarına ilişkin algı ve tutumların ölçülmesi çalışmasına katılan çalışanların %71,3'ü İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamının daha düzenli hale geldiğini ve işverenden kaynaklanan çeşitli eksiklerin azaltıldığını düşünmektedirler. Bu kişiler İSG'nin iş stresini azalttığı görüşüne de sahiptirler. Yüzde 14,9'luk bir çalışan kitlesi, İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale gelmediğini ve işyerinde tam anlamıyla güvende hissetmediklerini, iş stresine neden olan başka faktörlerin de var olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma kapsamında ayrıca çalışanların kendilerine dair sorumluluk algısı ile çalışanların kendilerine dair bilinçlilik durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış ve değişkenler arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur. Kendine ait sorumluluk algısı olan 62 çalışanın 33'ü kendine dair bilinçlilik algısı varken 29'unun kendine dair bilinçlilik algısı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre kendine ait sorumluluk algısı olan çalışanların kendine dair bilinçlilik durumunun olduğu söylenebilir. Kendine ait sorumluluk algısı olmayan 39 çalışanın 5'i kendine dair bilinçlilik algısı varken 34'ünün kendine dair bilinçlilik algısı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre kendine ait sorumluluk algısı olmayan çalışanların kendine dair bilinçlilik durumunun olmadığı söylenebilir. Tüm bu sonuçlara bakıldığında çalışanların İSG'yi olumlu ve performans artırıcı ve güven verici bir unsur olarak gördükleri ancak iş ortamında işveren kaynaklı sebepler ile İSG'nin etkin olmadığı görüşüne de sahip oldukları fark edilmiştir. Çalışanların pek çoğu kendilerine ilişkin sorumluluk ve hakların farkında değillerdir demek de yanlış olmayacaktır. Üstelik bu yanıtları veren çalışanların çok büyük bir yüzdesi İSG'ye ilişkin temel eğitimlere de sahiptir. Bu noktada ortaya çıkan en önemli sonuç İSG'ye yönelik bilincin artırılması gerektiği yönündedir.

KAYNAKÇA

- ABAD, Jesús, LAFUENTE, Esteban ve VILAJSONA, Jordi. (2013). **“An assessment of the OHSAS 18001 certification process: Objective drivers and consequences on safety performance and labour productivity”**, Safety Science, No. 60, s. 47–56
- ALTAY, Selin. **“Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama”**, T.C. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015
- AŞAN, Öznur ve Esra ERENLER. **“İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, 2008, s.203-216
- BAYRAK KÖK, Sebahat. **“İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”**, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, 2006, s. 291-314
- BURTON, Kelli. **“A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving”**, Indiana University, Honors Thesis Spring, 2012
- ÇAKIR, H. Ahmet. 2015. **“OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamında Otel Mutfağlarının Ergonomik Açıdan İncelenmesi: Bir Uygulama”**, T.C. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- ÇARIKÇI, H. İlker. **“Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 2000, s. 155-168

- ÇİÇEK, Özal ve Mehmet ÖÇAL. “**Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, 2016, s.106-129
- DEVECİ, Bilal. “**İş Stresi Ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme**”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 20, 2017, s. 39-53
- DİLEKMEN, Mücahit ve Şükrü, ADA. “**Öğrenmede Güdülenme**”, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 11, 2005, s. 113-123
- DULKADİR, Berkant. “**İşletme Yönetiminde Firenin Azaltılarak Verimliliğin Artırılması: İplik Üretim Tesislerinde Bir Araştırma**”, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2016, s 19-28
- ERDOĞAN, M. Görkem ve Özlem DAYIOĞLU. “**İş Psikolojisi**”, İstanbul Teknik Üniversitesi, 2016, https://web.itu.edu.tr/erdoganmahm/documents/is_psikolojisi_sunu.pdf
- EROL, Selahattin. “**İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü**”, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, Sayı: 4, 2015, s. 115-138
- FRANCO, Giuliano. “**Bernardino Ramazzini: The Father of Occupational Medicine**”, American Journal of Public Health, Cilt: 91, Sayı: 9, 2001, s. 1382
- GANTA, C. Vinay. “**Motivation in the Workplace To Improve the Employee Performance**”, International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, Volume: 2, Issue: 6, 2014, s. 221-230.
- GATTO, M. R. A. Gatto, BANDINI, L. MONTEVECCHI, M. ve CHECCI L. 2013. “**Occupational Exposure to Blood and Body Fluids in a Department of Oral Sciences: Results of a Thirteen-Year Surveillance Study**”, Hindawi

Publishing Corporation, TheScientific World Journal,
<https://pdfs.semanticscholar.org/5659/b3f784b1bf17befc60caac27654690211b3e.pdf>

GHAHRAMANI, Abolfazl, 2016. **“Factors that influence the maintenance and improvement of OHSAS 18001 in adopting companies: A qualitative study”**, Journal of Cleaner Production No. 137, s. 283-290

GÜLER, K. Burcu. **“Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi”**,
https://www.researchgate.net/profile/Burcu_Kumbul_Guler/publication/301694214_GECMISTEN_GUNUMUZE_CALISMA_PSIKOLOJISI/links/5723179908ae262228a7d4e9/GECMISTEN-GUeNUeMUeZE-CALISMA-PSIKOLOJISI.pdf

KANTEN, Selahattin, 2012. **“Çalışma Koşullarının Fiziksel – Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları ile İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği”**, T.C. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt: 4, Sayı: 7, s. 155–167.

KARAMIK, Savaş ve ŞEKER, Ulvi, 2015, **“İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi”**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi Part: C, Tasarım Ve Teknoloji, Cilt: 3, No. 4, s. 575-584

KURTULUŞ, Kemal, 1998. **“Pazarlama Araştırmaları”**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1. Baskı

LEBEAU, Martin, DUGUAY, Patrice VE BOUCHER Alexandre, 2014. **“Estimating the Costs of Occupational Injuries A Feasibility Study in the Mining Industry”**, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécuritédu travail

LUGAY, P. Carlos Ignacio ve MATIAS, C. Aura, 2015. **“Predictive Models of Work-Related Musculoskeletal Disorders (WMSDs) Among Sewing**

Machine Operators in the Garments Industry”, Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research, Vol. 3, No. 1, s. 56-64

ÖZDEMİR, Selim ve Terane, MURADOVA. “**Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi**”, JournalofQafqazUniversity, Sayı: 24, 2008, s. 146-153
<https://docplayer.biz.tr/11057879-Orgutlerde-motivasyon-ve-verimlilik-iliskisi.html>

POÇAN, Rahşan, 2015. “**Motivasyonun İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi**”, T.C. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Yüksek Lisans Tezi

SHIKDAR, A. Aahraf ve SAWAQED, M. Naseem, 2003. “**Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries**”, Computers&Industrial Engineering, No. 45, s. 563-572

SOY, Emel. 2010. “**İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Devletin Rolündeki Değişim (OHSAS 18001 Örneği)**”, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Tezi

TDK. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, 2019, www.tdk.gov.tr

TEPE KÜÇÜKOĞLU, Mübeyyen. “**İş Tatmini ile Çalışan Verimliliği İlişkisinde Örgütsel Güven Etik Değerlerin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma**”, http://www.verimlilikkongresi.gov.tr/is_tatmini.pdf

ÜÇÜNCÜ, Kemal, 2016. “**İş Tatmini ve Motivasyon**”, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Ders Sunusu.

ÜNGÜREN, Engin ve KOÇ, T. Süleyman, 2015. “**İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve**

Güvenirlik Çalışması”, SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, s. 124-144

WAEHRER M. Geetha, DONG, S. Xiuwen, MILLER, Ted, HAILE, Elizabeth VE MEN Yurong, 2007. **“Costs of Occupational Injuries in Construction in the United States”**, Accid Anal Prev, Cilt: 39, Sayı: 6, s. 1258–1266

YAPRAKLI, Şükrü ve Mustafa Kemal YILMAZ. **“Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Mümessilleri Üzerine Bir Saha Araştırması”**, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, 2007, s. 155-183

YAR, Nurselin, 2018. **“İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi”**, T.C. Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

YILDIRIM, Atila. **“İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Sınıf Öğretmenlerini Güdüleme Davranışları ve Gerçekleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Konya İli Örneği)”**, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2009

YILDIZ, Sebahattin, Gülten SAVCI ve Hüsnü KAPU, **“Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”**, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 21, Sayı:1, 2014, s. 233-249

YÜKÇÜ, Süleyman ve Gülşah ATAĞAN. **“Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 4, 2009, s. 1-13

EKLER

Ek 1. Anket Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1.Cinsiyetiniz

- Kadın
- Erkek

2. Yaşınız

- 18- 24 yaş arası
- 25- 32 yaş arası
- 33-41 yaş arası
- 42- 50 yaş arası
- 51 yaş ve üzeri

3. Eğitim Durumunuz

- Okuryazar
- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Ön Lisans
- Lisans
- Lisans Üstü

4.Toplam İş Deneyiminiz

- 0-1 Yıl
- 2-3 Yıl
- 4-6 Yıl
- 7-9 Yıl
- 10 yıl ve üzeri

5.Kurumdaki İş Deneyiminiz

- 0-1 Yıl
- 2-3 Yıl
- 4-6 Yıl
- 7-9 Yıl
- 10 yıl ve üzeri

6. İş yerindeki pozisyonunuz

- Yönetici
- Çalışan

7. Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

- Evet
- Hayır

8. Çalışma hayatınız boyunca iş yerinizde daha önce iş kazası yaşandı mı?

- Evet
- Hayır

9. Bu işyerinde daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?

- Evet
- Hayır

10. Bu işyerinde daha önce bir iş kazasından son anda kurtulduğunuz oldu mu?

- Evet
- Hayır

11. Güvenlik önlemlerine uyulmadığında herhangi bir yaptırımla karşılaşılıyor musunuz? Karşılaşıyor iseniz ne tür cezalar alıyorsunuz?

- Hayır
- Evet (Birden Fazla İşaretleyebilirsiniz)
 - İşten Uzaklaştırma
 - Yazılı Uyarı
 - Sözlü Uyarı
 - Para cezası
 - Diğer

12. Size çalışanların hatalı ve güvensiz davranışları sonucu oluşan kazalar iş kazalarının ne kadarını oluşturmaktadır?

- Çok fazla
- Fazla
- Orta
- Az
- Çok Az

13. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi aldınız mı?

- Evet
- Hayır

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISINI BELİRLEMeye YÖNELİK SORU FORMU

1. Çalışanların, İSG konusunda kendi sorumluluklarının neler olduğunu düşünüyorsunuz? (Birden Fazla İşaretleyebilirsiniz)

- Konuyla ilgili gereken kurallara uymak
- Dikkatli ve tedbirli davranmak
- İşin gerektirdiği koruyucu ve donanımı kullanmak
- Kurallara uymayanları uyarmak

2. İş Kazası durumunda aşağıdaki hakların hangilerine sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz? (Birden Fazla İşaretleyebilirsiniz)

- İş kazası sonrası işveren imkanları ile bir sağlık kurumuna tedavi için ulaştırılmak
- İş kazası ile ilgili müfettiş istemek
- İşverenden maddi ve manevi tazminat almak
- Geçici iş göremezlik ödeneği almak
- Malulen emekli olmak

3. Tekstil sektöründe çalıştığınız süre boyunca en fazla hangi kazaların/hastalıkların olduğunu gördünüz?

- Kimyasal maddelerden kaynaklanan hastalıklar (boya, tiner, ağartma, yıkama maddeleri)
- Gürültülü ortamda doğru kullanılmayan kulak tıkaçları sebebi ile işitme kayıpları
- Ergonomik olmayan çalışma ortamlarında bel fitikleri
- Emek yoğun işlerde el bileklerinde tendon bağı şişmeleri, eklem rahatsızlıkları
- Bulaşıcı hastalıklar
- Makinelere kaynaklanan kazalar
- İş ortamındaki diğer etmenlerden (elektrik tesisatı, yerlerin kaygan olması gibi) kaynaklanan kazalar

4. Sizce iş kazalarının/meslek hastalıklarının temel sebebi nedir?(Bir Tane İşaretleyiniz)

- a. Çalışandan kaynaklı**
- Dikkatsizlik,
 - İhmal,
 - Güvensiz davranışlar,
 - Eğitimsizlik
 - Diğer sebepler

b. İşverenden kaynaklı

- Olumsuz çalışma koşulları,
- Fazla mesai,
- Aşırı iş yükü,
- Aydınlatma,
- Isıtma,
- Havalandırma
- Diğer sebepler.

5. Çalışma ortamı sizce sağlıklı ve güvenli midir?

- Evet
- Hayır
- Kararsızım

6. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluk sizce kime aittir?

- Çalışana
- İşverene
- Devlete
- Çalışan, işveren ve devlete (Hepsi)

7. İşletmenizde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uygulamalar varsa hangileridir?

- Makinelerin rutin bakımı
- Tesisat ve havalandırma gibi çevresel faktörlerin kontrolü
- Koruyucu ekipmanların verilmesi
- İSG eğitimlerinin verilmesi
- Uyarı levhalarının varlığı
- Diğer:.....

8. İşletmenize sizi koruduğu konusunda güveniyor musunuz?

- Evet
- Hayır
- Kararsızım

9. Sizce diğer tekstil firmalarında İSG koşulları nasıldır?

- Daha iyi
- Daha kötü
- Aynı, bir farklılık yok.
- Bilmiyorum.

10. İş ortamında performansınızı hangi etkenin düşürdüğünü söylersiniz

- Çalışma ortamının havasız, karanlık, soğuk, sıcak vs. olması
- Gürültünün çok fazla olması
- Çalışırken eklemlerinizin ağrması/uzun süre ayakta kalma/çok fazla yük taşıma/ titreşime maruziyet
- Koruyucu ekipmanınızın olmaması
- Dinlenme alanlarının yetersiz olması
- Ortak kullanım alanlarının kirli olması
- Çalışma saatlerinin çok uzun olması

11. İş ortamınızda, motivasyonunuzu arttıran İSG uygulamaları var mıdır?

- Evet, İSG kendimi güvende hissettiriyor ve bu durum motivasyonumu artırıyor
- Hayır, hiçbir etki söz konusu değil
- Bilmiyorum.

12. İSG ile iş yükünüzün azaltıldığını düşünüyor musunuz?

- Evet, İSG ile sistem sadeleştirildi ve bu iş yükümü azalttı.
- Hayır hiçbir etkisi olmadı
- Kararsızım.

13. İSG'nin getirdiği haklar, işyerinize bağlılığınızı arttırdı mı?

- Evet, başıma bir olay gelse işyerim arkamda durur.
- Hayır hiçbir etkisi yok.
- Kararsızım.

14. İSG kurallarının iş psikolojisine etkileri nelerdir?

- İSG sayesinde stresim azalıyor çünkü beni koruyor.
- Hayır hiçbir etkisi yok iş ortamında hala çok stresliyim.
- Kararsızım

15. Yeni İSG uygulamalarının varlığı ile iş ortamı daha düzenli hale getirilebilir mi?

- Evet işverenden kaynaklanan çeşitli eksikler var ve bazı kurallar ile iş stresi azaltılabilir.
- Hayır, işyerinde tam anlamıyla güvende olduğumu hissediyorum, iş stresine neden olan başka faktörler var
- Kararsızım.

16. İşyerinizde motivasyonunuz için İSG kapsamında uygulamalar var mıdır?

- Evet,
- Hayır,
- Kararsızım

17. İşyerinizde uygulanan İSG kuralları sizi güvende hissettiriyor mu?

- Evet,
- Hayır,
- Kararsızım

18. İSG kurallarının çalışan güdülemesine etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?

- Evet,
- Hayır,
- Kararsızım

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı : İlhan GÖRMÜŞ
 Uyuğu : Türkiye (T.C)
 Doğum Tarihi ve Yeri : 02.04.1965
 Medeni Durumu : Evli
 Tel : +90 5076413001 Mail: ilgormus@gmail.com
 Yazışma Adresi: :Tozkoparan Mah. Topçu Sk. Tunca Sit. E Blok D: 16

GÜNGÖREN/İSTANBUL

EĞİTİM

(Derece)	(Kurum)	(Mezuniyet Tarihi)
Yüksek lisans (Tezsiz)	E.Ü. Fen Bilimleri Ent.	2017
Lisans	Y.T.Ü. Makine Mühendisliği	1989
Lise	İnönü End. Mes.Lisesi (Kimya)	1982

İŞ DENEYİMLERİ

(Yıl)	(Kurum)	(Görev)
1992-2004	Politeks Mens.San.Tic.A.Ş.	Teknik Müdür
2004-2006	Redman Tarak Telleri A.Ş.	Müdür
2006-2019	Yesteks Tekstil San.Tic.Ltd. Şti.	Yön. Kurulu Başkanı

YABANCI DİL

İngilizce