

KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



KSS KAPSAMINDA YAPILAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARI: BİLİM İLAÇ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYSUN ŞENKAL GÜLER

Mayıs, 2014

AYSUN SENKAL GÜLER

Yüksek Lisans Tezi

2014

KSS KAPSAMINDA YAPILAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARI: BİLİM İLAÇ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

AYSUN ŞENKAL GÜLER

Kurumsal İletişim ve Halkla İlişkiler Yönetimi Programı'nda Yüksek Lisans
derecesi

için gerekli kısmi Őartların yerine getirilmesi amacıyla

Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne

teslim edilmiştir.

KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ

Mayıs, 2014

KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KSS KAPSAMINDA YAPILAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARI: BİLİM İLAÇ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

AYSUN ŞENKAL GÜLER

ONAYLAYANLAR:

Prof. Dr. Banu BAYBARS HAWKS (Danışman) Kadir Has Üniversitesi



Yard. Doç. Dr. Suncem KOÇER

Kadir Has Üniversitesi



Yard. Doç. Dr. İrem İNCEOĞLU

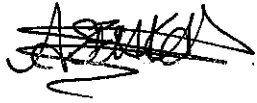
Kadir Has Üniversitesi



ONAY TARİHİ: 20/05/2014

“Ben, Aysun Şenkal Güler, bu Yüksek Lisans Tezinde sunulan çalışmanın Őahsıma ait olduğunu ve başka çalışmalardan yaptığım alıntılarını kaynaklarını kurallara uygun biçimde tez içerisinde belirttiğimi onaylıyorum.”

Aysun ŞENKAL GÜLER



İçindekiler

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR NOTU.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
KISALTMA LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1
1. KURUMSAL İTİBAR VE SOSYAL PAYDAŞLARDAN BİRİ OLAN ÇALIŞANLAR İLİŞKİSİ.....	5
1.1. Kurumsal İtibarın Tanımı.....	5
1.2. Kurumsal İtibar Yönetimi.....	9
1.3. Kurumsal İtibarın Ölçülmesi.....	12
1.4. Kurumsal İtibar ve “Çalışan” Etkileşimi.....	17
2. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK (KSS) VE ÇALIŞANLAR İLİŞKİSİ: ÇALIŞAN BAĞLILIĞI YARATMAK AMACIYLA KURUMLARIN YAPTIKLARI ÇALIŞMALAR.....	22
2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve Çalışanlara Yönelik Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	22
2.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi (KSSI).....	24
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	27
2.2.1. Yasal Düzenlemeler Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	27
2.2.2. KSS Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	31
3. ARAŞTIRMA.....	38
3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Sınırlılıkları.....	38
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	39
3.3. Araştırmanın Hipotezi.....	41
3.4. Araştırmanın Bulguları ve Analizi.....	42
3.4.1. Bilim İlaç Hakkında Genel Bilgi.....	42
3.4.2. Kurumun İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Uygulamaları.....	44
3.4.2.1. Yasal Düzenlemeler Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	44
3.4.2.2. KSS Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	45

3.4.3. Demografik Bulgular.....	47
3.4.4. Genel Bulgular	48
3.4.4.1. KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeği Sorularına İlişkin Bulgular	48
3.5. Odak Grup ve Anket Çalışması Analizi.....	53
SONUÇ VE ÖNERİLER	58
KAYNAKLAR	62
EK A - 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	67
EK B – T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ofislerde Risk Değerlendirmesi	88
EK C – Bilim İlaç Anket Formu	94
EK Ç – Bilim İlaç Odak Grup Formu	96
EK D – Anket Verilerinin İstatistiksel Analizi	97
1. Verilerin İstatistiksel Analizi	97
2. KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	99
2.1. Güvenilirlik Analizi	99
2.2. Geçerlilik Analizi	104
EK E – KSS Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeği Sorularına İlişkin Dağılım.....	108

ÖZET

KSS KAPSAMINDA YAPILAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI: BİLİM İLAÇ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Aysun Şenkal Güler

Kurumsal İletişim ve Halkla İlişkiler Yönetimi, Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Banu Baybars Hawks

Mayıs, 2014

Bu tez çalışmasında; kurumların önemli paydaşlarından biri olan çalışanlar ile kurumsal itibar ilişkisine değinmiş, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının özellikle çalışanlara yönelik nitelikte olması açısından iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan uygulamalar ele alınmıştır. Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalara örnek oluşturması açısından Bilim İlaç’ta uygulama yapılmıştır.

Çalışmada çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan KSS uygulamalarının çalışan bağlılığı yaratarak çalışanların kurumsal itibarı algılamasında olumlu etki yarattığı hipotezi savunulmuş ve araştırma sonuçlarına göre doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, Kurumsal Sosyal Sorumluluk,
Çalışan Bağlılığı, Kurumsal İtibar

ABSTRACT

THE CSR PRACTICES REGARDING THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH: A RESEARCH ON BILIM PHARMACEUTICALS

Aysun Şenkal Güler

Graduate Program in Corporate Communications and Public Relations Management

Advisor: Prof. Dr. Banu Baybars Hawks

May, 2014

In this study, the relationship between the corporate reputation and employees, which are one of the most important stakeholders of companies has been addressed and occupational safety and health practices have been discussed since they are directly related to employees. The study has been conducted at Bilim İlaç in order to set an example to the studies on this subject in Turkey.

The hypothesis that the CSR practices regarding the occupational safety and health creates employee engagement and affects the employee perception on corporate reputation in a positive way has been defended and accepted according to study results.

Key Words: Occupational Safety and Health, Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, Corporate Reputation

TEŞEKKÜR NOTU

Yüksek lisans eğitimime başladığım günden itibaren benim için bir hocanın çok ötesinde olan, sevgisini ve desteğini her zaman hissettiğim; bilgi birikimiyle 2,5 yıl içerisinde hem akademik hem profesyonel anlamda başladığım noktadan çok büyük adımlar kat ederek bugüne ulaşmamı sağlayan çok değerli hocam Prof. Dr. Banu Baybars Hawks'a, kendimi keşfetmeme yardımcı olan, ders ve tez çalışmalarım sırasında desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen ve fiziksel olarak çok sık görüşmesek de daima bir e-posta uzağında olduğunu bildiğim sevgili hocam Dr. Hakan Tunçel'e, çok sevgili hocalarım Yard. Doç. Dr. Suncem Koçer ve Yard. Doç. Dr. İrem İnceoğlu'na, değerli asistan arkadaşım Özlem Tuğçe Keleş'e, tez çalışmalarım da bana önemli katkılar sağlayan, elindeki kaynakları paylaşarak yol gösteren İtibar Yönetimi Enstitüsü Başkanı Sayın Orhan Samast'a, tezimin araştırma bölümü için birlikte çalıştığım, bana yardımcı olabilmek için yoğunlukları arasında bana zaman ayıran ve destek olan Bilim İlaç İnsan Kaynakları Müdürü Sayın Dilek Mete'ye ve İnsan Kaynakları Uzmanı Sayın Nihan Altunseven ve Sayın Kiraz Öcal'a, çok sancılı bir süreç olarak gördüğüm tez yazımı aşamasında beni yüreklendiren ve cesaretlendiren tüm asistan arkadaşlarıma, 2210 Yurtiçi Yüksek Lisans Burs Programı kapsamında yüksek lisans eğitimim boyunca maddi destek sağlayan TÜBİTAK'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ders yükünün fazla olduğu ve tezimi bitirmeye çalıştığım dönemlerdeki en sevimsiz halimi bile göz ardı ederek beni destekleyen ve sevgisini esirgemeyen

sevgili anne ve babama ve tüm aileme, beni her zaman motive eden çok sevgili dostlarıma ve yüksek lisans eğitimime sevgili olarak başladığım, sonrasında nişanlandığım ve tezimi yazma sürecinde hayatımı birleştirdiğim, bıkmadan usanmadan, gece-gündüz demeden bana destek olan ve kahrımı çeken çok sevgili eşim Hüseyin Güler'e sonsuz teşekkürlerimle.

Mayıs, 2014

Aysun Şenkal Güler

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	Dünyadan İtibar Ölçümleri Örneği	15
Tablo 3.1	Demografik Özellikler.....	47
Tablo 3.2	KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeği Sorularına İlişkin Ortalamalar	48
Tablo D.1	Cronbach's Alpha	99
Tablo D.2	Madde Analizi	100
Tablo D.3	Cronbach's Alpha	102
Tablo D.4	KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeğine İlişkin Madde Analizi	102
Tablo D.5	KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeği Faktör Yapısı	105
Tablo E	KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeği Sorularına İlişkin Dağılım	108

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1	Kurumsal İtibar 360° Perspektifi	7
Şekil 1.2	Kurumsal İtibar Yönetimi Süreci	11
Şekil 1.3	Kurumsal İtibarın Yönetim Modeli.....	12
Şekil 2.1	Teşkilat Şeması	27
Şekil 2.2	Capital “Türkiye’nin En Beğenilen Şirketleri 2013, ilk 20 şirket.....	31
Şekil 2.3	Coca-Cola İçecek, 12 Altın Kural	34

KISALTMA LİSTESİ

KSS : Kurumsal Sosyal Sorumluluk

KSSİ: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi

der. : Derleyen

GİRİŞ

İletişim ve bilişim teknolojilerinin geliştiği ve her geçen gün de gelişmeye devam ettiği günümüzde kurumların sundukları ürün ve hizmetler hemen hemen aynı kalite seviyesine ulaşmış ve finansal performans, paydaşların kurumları tercih sebebi sıralamasında belirleyici faktör olmaktan çıkmıştır. Paydaşlar için artık finansal performanstan ziyade sosyal performans ve kurumsal itibar, kurumları rakiplerinden ayıran, pazarda öne geçmelerini sağlayan önemli bir faktör olarak yerini almıştır.

Bu değişimle birlikte kurumlar, finansal olarak pazarda tutunabilmek için finansal performans ile sosyal performansın birbirini destekleyen iki kavram olduğu düşüncesini özümseyerek sosyal performanslarına da önem vermeye ve kurumsal itibarlarını olumlu yönde geliştirmeye yönelik çalışmalara başlamışlardır. İşte bu aşamada yani sosyal performansın da ön plana çıkmasıyla birlikte kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) kavramı ortaya çıkmış ve gelişmeye başlamıştır. KSS'nin yönetim planlarına girmesi de uzun sürmemiştir.

Yapılan KSS çalışmalarının paydaşlara iletilebilmesi noktasında da profesyonel bir iletişim çalışması yapılması ihtiyacı doğmuş ve kurumsal sosyal sorumluluk iletişimi, kısaca KSSİ de literatürde ve yönetim katında yerini almıştır.

KSS'nin gelişimine paralel olarak, kurumsal itibar kavramı da her geçen gün önem kazanıp gelişmeye devam etmektedir. Dünya genelinde 1970'li yıllardan itibaren önem kazanmaya başlayan kurumsal itibar kavramı o dönemlerde tam olarak

işlevini yerine getirememiş, daha çok kurumsal imaj çalışması olarak değerlendirilip uygulanmıştır. Tam anlamıyla anlaşılıp uygulanması 1990'lı yılları bulan kurumsal itibar kavramı, ancak bu dönemden sonra yönetim işlevinde yerini almış ve temeli oturmaya başlamıştır.

Dünya literatüründe bile değerinin anlaşılması uzun yıllara yayılan bu kavramın Türkiye'deki akademik çalışmalar ve iş dünyasında yerini alması tabii ki daha sonraki dönemlere tekabül etmektedir.

15 yıl öncesine kadar bu konuda ne literatürde ne de kurumlar bazında tatmin edici çalışmalar görülürken günümüzde bu konuda hem akademik anlamda hem de iş dünyası bazında çok önemli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu alana yani kurumsal iletişim ve kurumsal itibar alanlarına odaklanan lisansüstü programları mevcut değilken son yıllarda bu programların açılmasıyla birlikte bu alanda yazılan tez ve makalelerde de artışlar görülmektedir.

Bununla birlikte iş dünyası da akademik çevrelerle birlikte çalışmalar gerçekleştirmekte ve kendi kurumlarının itibarına olumlu katkılar sağlamaya çalışırken aynı zamanda kurumsal itibar kavramının ülkemizde gelişmesine katkıda bulunmaktadırlar.

Türkiye'de kurumsal itibar konusunda çalışmalar yapan ve akademik çevre ile iş dünyasını ortak noktada birleştiren en önemli kuruluşlardan biri İstanbul merkezli Repman İtibar Araştırmaları Merkezi ve bir diğeri de Ankara merkezli İtibar Yönetimi Enstitüsü'dür.

Repman İtibar Araştırmaları Merkezi bir bilgi paylaşım platformu olup Türkiye ve dünyadaki kurumsal itibar araştırmalarından faydalanarak düzenlediği beyin

firtması, çalıştay, eğitim, konferans, panel, kongre gibi etkinliklerde bu bilgileri ulaşılır kılmaya çalışmaktadır (Repman.com.tr).

Ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel, teknik, sosyal ve kültürel faaliyetler yürütmek amacıyla kurulan İtibar Yönetimi Enstitüsü de bu alanda uluslararası konferanslar, itibar sohbetleri, paneller, seminerler düzenlemenin yanı sıra bu alanda yapılan çalışmaların paylaşıldığı bir platformdur (İye.org.tr).

Repman İtibar Araştırmaları ve İtibar Yönetimi Enstitüsü gibi organizasyonların kurumsal itibar konusunda aktif rol üstlenmeleri ile birlikte Türkiye'deki itibar çalışmalarının hız kazandığı bir gerçektir. Özellikle kurumsal itibar ve KSS etkileşimi üzerinde birçok araştırma ve çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak kurumsal itibar konusunun henüz yeterli ilgiyi görmediği birçok alan mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği konusu da bu alanlardan bir tanesidir. Literatürde iş sağlığı ve güvenliği konusunda belli başlı çalışmalar yer alsa da çalışanlar nezdinde kurumsal itibar ile olan etkileşiminden bahsedilmemektedir.

Bu doğrultuda, yapılan bu tez çalışmasının temel amacı paydaşlardan biri olan çalışanlara yönelik KSS bağlamında yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışan bağlılığı ve çalışanların nezdinde kurumsal itibara olumlu etki yapıp yapmadığını araştırmak ve böylece kurumsal itibar ve çalışan etkileşimini ele almaktır.

Çalışma toplam beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün ardından birinci bölümde, kurumsal itibar ve çalışanlar ilişkisi teorik olarak ele alınmıştır. Kurumsal itibar tanımı, yönetimi, ölçekleri ve kurumsal itibar-çalışan etkileşimine değinilmiştir. İkinci bölümde, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluk iletişimi tanımları yapılmış; kurumların çalışan bağlılığı yaratmak

amacıyla yaptıkları çalışmalar KSS kapsamında ve kanuni çerçeve kapsamında olmak üzere iki alt bölümde ele alınıp örneklerle incelenmiştir. Üçüncü bölüm, çalışmanın uygulama bölümüdür. Bu bölümde, KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibara etkisinin ölçülmesi amacıyla niceliksel araştırma yöntemi olarak çalışanlara uygulanacak anket ve niteliksel araştırma yöntemi olarak ise odak grup çalışması sonuçlarıyla birlikte yer almaktadır.

1. KURUMSAL İTİBAR VE SOSYAL PAYDAŞLARDAN BİRİ OLAN ÇALIŞANLAR İLİŞKİSİ

1.1. Kurumsal İtibarın Tanımı

İtibar kavramı, kişiler, liderler, şehir ve ülkeler için kullanılabilirdiği gibi, kurumları temsilen de kullanılabilen bir olgudur. Bu tez çalışmasında kurumların itibarına ilişkin olan itibar kavramı üzerinde durulacaktır. Kişisel itibar kadar kurumların itibarı da önem taşımaktadır ve kurumsal itibar, rekabetçi pazar ortamında kurumların ayakta kalmak için maddi ve manevi olarak çok fazla yatırım yaptığı bir alan haline gelmiştir.

Kurumsal itibarın tanımını yapmadan önce itibar kelimesinin etimolojisini incelemek gerekir. İtibar kelimesi Türkçe'ye Arapça'dan girmiştir ve "sayma, saygı gösterme ve saygınlık" anlamlarına gelmektedir (Oktar ve Çarıkçı 2012). Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğü'nde itibar; "saygınlık, borç ödemede güvenilir olma, kredi, saygı gösterme, önem verme ve onur, şeref" olarak tanımlanmaktadır (TDK 2014). İtibar kelimesinin İngilizce karşılığı olan "reputation" kelimesi, Cambridge sözlüğünde bir kimse veya nesne hakkında insanların genelinde var olan düşünce veya o kimsenin geçmişteki davranış ve karakterine bağlı olarak aldığı saygı ve beğeni olarak tanımlanmıştır. Oxford sözlüğünde ise "reputation" yani itibar, bir kimse veya nesne hakkında genel olarak kabul edilen kanı ve düşüncelerdir.

İtibarın tanımından sonra kurumsal itibarın tanımına gelindiğinde, literatürde çok farklı tanımların yer aldığı görülmektedir. Bir tanıma göre kurum itibarı, kilit

paydaşlar tarafından algılanan ortak görüşlerdir (Gibson, Gonzales ve Castanon 2006: 15). Bir diğer tanımda, Karaköse, “itibar; bir kurumun çalışanlar ve müşteriler tarafından nasıl algılandığını gösteren soyut bir varlıktır. Diğer bir deyişle itibar, kamuoyunun örgütle ilgili olumlu veya olumsuz yöndeki izlenimleridir. Görüldüğü gibi, örgütün itibarı daha çok algılamalardan teşekkül etmekte; sosyal paydaşların duygu, düşünce ve izlenimlerini kapsamaktadır” şeklinde açıklamıştır (2007: 2). Başka bir tanımda, kurumsal itibarın pek çok paydaşı ilgilendiren bir yapıya sahip olduğu ve bu paydaşların kurum ile ilgili algılamalarının yansımından kurumsal itibarın meydana geldiği belirtilmiştir (Smidts 2001’den aktaran Oktar ve Çarıkçı 2012: 129). Doorley ve Garcia, uluslararası alanda kurumsal itibar çalışmalarında en önemli isimlerden biri olan Charles Fombrun’un “çeşitli paydaşların bir kurum ile ilgili algılamalarının toplamı” olarak belirttiği kurumsal itibar tanımına katılmakla birlikte şu tanımları öne sürmektedirler: “kurumsal itibar, çeşitli paydaşların kurum ile ilgili algılamalarının toplamıdır ve buna ek olarak performans, davranış ve iletişim de itibarın en önemli unsurlarından biridir” (2007: 4). Fombrun (1998)’dan aktaran Şatır ve Sümer’e göre ise kurum itibarı aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

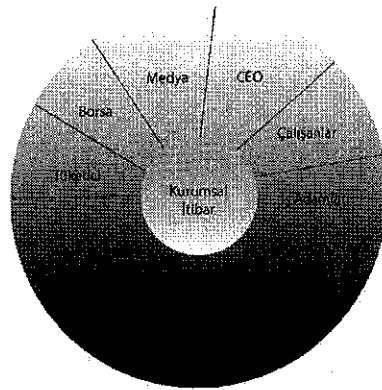
Kurum itibarı çok yönlü bir bileşendir ve bu bileşenler, paydaşların deneyimlerinin bir tarihidir. Bu da paydaşların o kurum ile kurduğu iletişimin etkinliğine, hizmetlerinin içeriğine, kurumun kalite anlayışına, kurumla ilgili beğeniye ve bunların geniş çaplı etkilerine bağlı oluşur. Böylece kurumun tüm geçmişinin bir sonucu olarak görülen itibar, kurumların gerçekleştirdikleri faaliyetleri ve eylemleri ile ilgilidir” (2006: 52).

Bütün bu tanımlara bakıldığında kurumsal itibar konusunda önemli olan bir diğer kavramın “paydaş” kavramı olduğu görülmektedir. Peki, bu tanımlarda bahsi geçen paydaşlar kimlerdir ve kurum üzerinde ne gibi etkileri vardır? Bu sorunun cevabını verebilmek için paydaş tanımının yapılması gerekmektedir. Bir tanımda,

“paydaşlar, örgütün varlığını devam ettiren, örgüt tarafından etkilenen veya örgütü etkileyen bireyler veya gruplardır” şeklinde tanımlanmaktadır (Luoma-aho 2008’den aktaran Esen 2011: 292). Bir diğer tanım ise, paydaşlar kurum için önemli olan insanlardır ve genellikle müşteriler, yatırımcılar, çalışanlar, hükümet organları, STK’lar, medya, tedarikçiler, yerel topluluklar ve farklı kitleler olabilir. Kısaca, bu paydaşlar kurumun itibarı ile ilgili hüküm verirler ve kurumun başarılı veya başarısız olduğunu belirlerler (Ipsos Public Affairs 2011: 4).

Fombrun’un paydaş yaklaşımı etkin kurum itibarını, müşteriler, yatırımcılar, çalışanlar, rakipler, yerel toplum, hükümet ve halkın büyük bir bölümü olarak adlandırdığı yedi paydaş grubuyla az ya da çok sağlıklı ilişkiler kurmuş olmak ile ilişkilendirmektedir. Bu gruplarla kurulan ilişkinin kalitesi o grubun gözünde kurumun imajını şekillendirmekte ve bu imajlar da bir araya gelerek kurum itibarını oluşturmaktadırlar (Fombrun 1996’dan aktaran Akmehtem 2006: 49).

Wirthlin Worldwide araştırma şirketinin küresel iletişim danışmanlığı şirketi Burson-Marsteller ile birlikte yürüttükleri kurumsal itibar araştırmasında Kurumsal İtibar/ 360° Perspektifi adı verilerek geliştirilen model Fombrun’un paydaş yaklaşımını destekler niteliktedir.



Şekil 1.1 Kurumsal İtibar 360° Perspektifi (Kaynak: Sakman 2003: 14)

Bu modele göre, kurumsal imaj yönetimi geniş, stratejik bir bakış açısı gerektirmektedir çünkü kurumsal itibar, çeşitli paydaş gruplarının algı ve beklentilerinden oluşan, çok yönlü bir bileşendir. Her paydaş grubu diğer gruplar üzerinde etkilidir ve diğerlerinden etkilenir. Buna göre, kurumsal itibar yönetiminde en etkili yaklaşım tüm paydaş gruplarını ayrı ayrı ele alan yaklaşımdır (2000: 1).

Bu görüşü destekleyen başka bir görüş de Dalton ve Croft'tan gelmektedir. Dalton ve Croft'a göre; kurumlar için paydaşlarının kim ve nerede olduklarını, ihtiyaç ve ilgi alanlarını bilmek ve onlarla en iyi şekilde iletişim kurmak iyi bir itibar yönetiminin olmazsa olmazıdır. Büyük bir kurumun hesaba katması gereken paydaşlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır: mevcut çalışanlar, potansiyel çalışanlar, hissedarlar, müşteriler (geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki), tedarikçiler, hükümet, baskı grupları ve denetleme organları, medya, yatırımcılar ve potansiyel yatırımcılar, rakipler, yerel topluluklar, kanaat önderleri, sanayi kuruluşları ve ticaret grupları ve sendikalar (2003: 38-39).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, paydaşlar kurumsal itibarın belirlenmesinde en önemli etkenlerden biridir ve paydaş yönetimi diyebileceğimiz her paydaşın beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik çalışmaların yapılması itibar yönetiminin vazgeçilmez gerekliliklerindedir. Her paydaş grubunun kurumlardan farklı beklentileri vardır ve iyi bir itibara sahip olmak isteyen kurumlar proaktif bir bakış açısıyla bu beklentileri önceden belirleyip bunları karşılamaya yönelik çalışmalar yapmak durumundadırlar. Böylelikle olası krizlerin önüne geçebilecekleri gibi paydaşlarının gözündeki algılamalarını olumlu yönde geliştirebilirler.

1.2. Kurumsal İtibar Yönetimi

Kurumsal itibar, önemi dolayısıyla şansa bırakılmayacak kadar stratejik ve profesyonel bir şekilde yönetilmesi gereken bir olgudur.

Karaköse, itibar yönetimini “iç ve dış paydaş gruplarının yani örgüt çalışanları ile müşteriler, yatırımcılar, hissedarlar, tedarikçiler v.s. gibi grupların örgüte ilişkin düşünce, bilgi ve duygusal tepkilerinin kontrol edilmesi ve yönlendirilmesi süreci” olarak tanımlamaktadır (2007: 7).

Özkan’a göre, itibar yönetiminin en yaygın kullanılan tanımı Pira ve Sohodol tarafından yapılan tanımdır:

“Örgütsel bir değer olarak itibarın önemini kabul eden ve bir kuruluşun önemli hissedar grupları nezdinde stratejik olarak uygun bir itibarı kazanabilmesi için itibara ait göstergelerin tamamıyla anlaşıldığı, değerlendirildiği ve incelendiği bir ortamda yönetim kararlarının alınmasını sağlamaya çalışan bir danışmanlık disiplini; stratejik tasarımını başarmada kuruluşu desteklemek için hedef kitleleri sıralayan, yönetimin amaçlarına karşı bu grupların direncini azaltmaya çalışan, bir değer olarak itibarı yükseltmeyi hedefleyen bir yönetim işlevidir” (2009: 77).

Kurumsal itibar yönetimini tanımladıktan sonra, kavramın gelişimine bakmak faydalı olacaktır. İtibar yönetimi yeni değildir; kurumlar, bireyler ve hatta gayri resmi gruplar diğerlerinin kendilerini nasıl gördüğüyle ilgili ezelden beri endişelenmektedirler. Değişen şey, kurumların bu alana verdikleri önemin derecesi ve yönetim şekline yaklaşımlarıdır (Davies ve diğerleri 2003: 24).

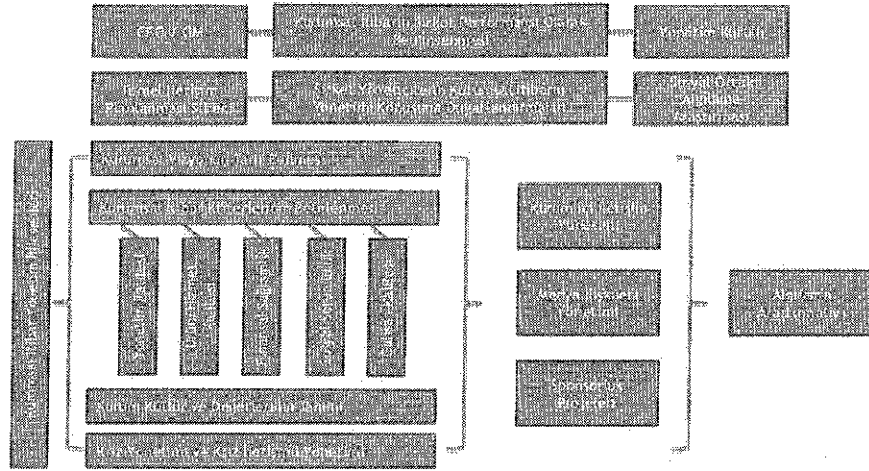
Leslie Gaines-Ross da itibar yönetiminin zaman içerisinde değiştiğini kabul etmektedir. Gaines-Ross’a göre; geleneksel itibar yönetimi bir kurumun seçkin kitleler tarafından nasıl algılandığı, algı ve gerçeklik arasındaki boşluğun daraltılması, rekabet avantajının belirlenmesi ve bu seçilmiş kitlelerle iletişimin sağlanmasına yönelik bir kendini adanmışlık gerektiriyordu. Yeni itibar yönetimi ise, bunlara ek olarak, yeni mikro trendlere öncü olmayı ve hızlı müdahale stratejilerinin

geliştirilmesi için aralıksız bir ilgi ve önem gerektirmektedir. Eskiden kurumlar sadece finansal topluluk ve iş dünyası gibi dar bir kitleye odaklanırken, bugünün itibar odağı çok boyutludur. Kurumların artık sürekli dikkat gerektiren online medya, çevreci gruplar ve blogcular gibi çeşitli ve tüm paydaşları kapsayan bir paydaş portföyüne ihtiyaçları vardır (2008: 16).

Küresel rekabet ortamında kurumların güçlü bir itibara ihtiyaçları vardır ve itibarın yaratılması, korunması ve yönetilmesi artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu da ancak stratejik iletişim yöntemlerinin kullanıldığı halkla ilişkiler faaliyetleriyle gerçekleştirilebilir (Ural 2002: 92).

Morley'e göre de; güçlü ve olumlu bir kurumsal itibar her halkla ilişkiler profesyonelinin kutsal kasesi gibidir (2002: 10). Büyük bir kurumun kurumsal itibar yönetimi, işinde zirveye ulaşmış çoğu halkla ilişkiler profesyonelinin arzuladığı bir mücadeledir. Bu görev beraberinde büyük sorumluluklar getirmektedir ve farklı halkla ilişkiler uzmanlık alanlarında deneyim ve beceri gerektirmektedir. (2002: 18-19). Morley'e göre kurumsal itibar yönetiminin 13 adımı vardır ve bunlar aşağıdaki şekilde şu şekilde sıralanmaktadır: 1) denetim, 2) araştırma, 3) analiz, 4) karşılaştırma, 5) yeniden değerlendirme, 6) hedef belirleme, 7) strateji belirleme, 8) hedefleme, 9) mesaj verme, 10) haritalandırma, 11) alt yapı oluşturma, 12) programlama, 13) ölçümleme. Bu adımların ilk beşi mevcut durum analizini içermektedir. Geri kalan sekiz adım ise kurumsal itibar yönetimi planlamasına yöneliktir.

KURUMSAL İTİBARIN YÖNETİM MODELİ



Şekil 1.3. Kurumsal İtibarın Yönetim Modeli (Kaynak: Kadıbeşegil 2012: 126).

1.3. Kurumsal İtibarın Ölçülmesi

Kurumsal itibar, paydaşların algılamalarına dayanan soyut bir kavram olduğu için doğası gereği ölçülmesi zor bir kavramdır. Ancak ölçümün zor olması hiçbir şekilde ölçüm yapılamayacağı anlamına gelmemektedir hatta aksine bu zorluk itibar ölçümlerini daha da elzem kılmaktadır. Kurumsal itibar uzmanı Gaines-Ross'a göre; itibar ölçümü cesaret ister çünkü kurumlar her zaman duyduklarından hoşnut kalmayabilirler ve bir problem varsa onunla baş etmeleri gerektiğini bilirler. İtibar ölçümünün iyi tarafı ise, kurumun kendine güveninin oluşmasıdır. Ölçümle birlikte, sınırlar perdesi aralanır ve belirsizlikler ortadan kalkar. Bazen durumun aslında gözüktüğü kadar korkunç olmadığı ortaya çıkar (2008: 88).

Literatürde çeşitli itibar ölçekleri mevcuttur ama hangisinin daha etkili olduğuna dair genel bir kabul mevcut değildir. Larkin'e göre de; itibarı oluşturma, sürdürme ve yönetimindeki en büyük engel nasıl etkili bir ölçüm yapılacağı

konusudur (2003: 5). Demir'e göre; kurumsal itibarın ölçümüne ilişkin yaklaşımların çoğunda finansal performans ve şirket dışındakilerin görüşlerine odaklanıldığı için eleştirilmiştir. Önemli eleştirilerden bir diğeri de, itibarın içerideki unsurları (kimlik) ve dışarıdaki unsurları (imaj) birlikte değerlendirecek evrensel ölçümler oluşturulamamış olmasıdır. Bu eleştiriler fayda sağlamış ve itibar ölçümleri bütün unsurları içerecek şekilde geliştirilmiştir (Davies ve diğeri 2001'den aktaran Demir 2007: 4).

Kurumsal itibar ölçeklerinin küresel alanda en bilineni Reputation Institute tarafından geliştirilen Reputation Quotient (RQ) yani itibar katsayısı ölçeğidir. Bu ölçek, bir işletmenin kurumsal itibarının ortakları, çalışanları, çevresi, müşterileri, rakipleri, finans kaynakları ve tedarikçilerinin gözünde nasıl algılandığını göstermek için kullanılmaktadır Reputation Quotient ölçeği, daha önce bahsettiğimiz kurumsal itibarı oluşturan 7 anahtar kavram (duygusal çekim, vizyon ve liderlik, kalite, finansal güvenilirlik, sosyal, çevresel sorumluluk ve bilgi ve yetenek) ile kurumların itibar düzeylerinin belirlemektedir (Karakılıç 2005: 185-186).

İş dünyası yayınlarının hazırladığı itibar araştırmalarının da hangi kurumların kanaat önderleri ve yönetim grupları tarafından beğenildiğini gösterdiği görülmektedir. Fortune, The Financial Times ve Asian Business dergileri; hem kullandıkları kriterler hem de mülakatlar bazında ve zaman içerisinde değişen kendi sıralamaları ile ilgili ilginç karşılaştırmalar sağlayan 'Reputation Quotient' denilen algı ölçümlerinin en iyi örneklerindedir (Larkin 2003: 5).

Fortune'un yıllık Amerika'nın En Beğenilen Şirketleri (AMAC) araştırması ile 1984'ten beri Fortune 500 ve 1995'ten beri Fortune 1000 şirketleri hakkında CEO ve analistlere görüşleri sorulur. Görüşülen kişilerden listedekilerin itibarlarını aşağıda

belirtilen itibarın sekiz anahtar kavramına göre değerlendirmeleri istenir (Chun 2005: 99):

- finansal sağlamlık,
- uzun vadeli yatırım değeri,
- kurumsal varlıkların kullanımı,
- yenilikçilik,
- yönetim kalitesi,
- ürün ve hizmetlerin kalitesi,
- yetenekli insanları çekme, geliştirme ve elde tutma becerisi,
- sosyal sorumluluk bilinci.

Chun'a göre, Fortune'un Amerika'nın En Beğenilen Şirketleri gibi medya itibar sıralamalarında anahtar kitleler, başlıca ilgi alanı kurumun finansal nitelikleri olan hissedarlar, CEO'lar ve yatırım danışmanları gibi belli başlı paydaşlardır (2005: 93).

Ülkemizde ise Fortune'un itibar sıralamasına benzer bir araştırma Capital dergisi tarafından "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri" adı altında yapılmaktadır. Diğer itibar ölçümlerinde görülen boyutlar Capital dergisinin itibar ölçümünde 18 adettir: bilgi ve teknoloji yatırımları, hizmet veya ürün kalitesi, finansal sağlamlık, yeni ürün geliştirme, yönetim kalitesi, çalışanlarına sunduğu sosyal imkânlar ve haklar, ücret politikası ve seviyesi, çalışanların niteliklerini geliştirme, pazarlama ve satış stratejileri, iletişim ve halkla ilişkiler, çalışanların nitelikleri, rekabette etik davranma, çalışan memnuniyeti, müşteri memnuniyeti, yönetim ve şirket şeffaflığı, yatırımcıya değer yaratma, toplumsal sorumluluk, uluslararası pazara entegrasyon (Esen 2011: 296).

Diğer birçok ülkede de Fortune ve Capital benzeri iş dünyası yayınları ülkelerindeki en itibarlı kurumları kendi kriterleri doğrultusunda sıralamaktadır. Bu listede yer alan sıralamalar "en beğenilen kurum", "en iyi işyeri" ve "en iyi işveren" adı altında yapılmaktadır. Bu sıralamalarda görüldüğü üzere itibarın net bir karşılığı

olmamakla birlikte her yayın organı itibarı kendi kriterlerine göre yorumlamıştır.

Aşağıdaki tabloda bazı ülkelerde yapılan itibar sıralamaları yer almaktadır.

Tablo 1.1. Dünyadan İtibar Ölçümleri Örneği (Kaynak: Fombrun 2007: 147-153)

Ülkeler	Uygulanan İtibar Ölçümleri
Arjantin	Clarín Magazine / 100 Most Admired Companies in Argentina
	Clarín Magazine / Most Admired Company
	Great Places to Work Institute / Best Companies in Argentina
	Prensa Económica / Prestige Ranking
Avustralya	AFR BOSS magazine / Hewitt Best Employers in Australia and New Zealand
	BRW / BRW Fast 100
	Reputation Institute / RQ – Australia
	Interbrand / Australia's Best Brands
Kanada	Financial Post / Financial Post's 10 Best Companies to work for
	KPMG International / Canada's Top 25 Most Respected Corporations
	Macleans Magazine / Canada's Top 100 Employers
	National Post / Canada's 50 Best Managed Companies
Çin	Shanghai Securities News / Top Ten Best Listed Companies in China
	The Globalist / China's Best Brands
Finlandiya	Great Places to Work Institute / Best Workplaces in Finland
Fransa	Reputation Institute / RQ – France
	Dernières Nouvelles d'Alsace / Best Companies in France
	Great Places to Work Institute / Best Workplaces in France
	Interbrand / France's Best Brands by Value
Almanya	Great Places to Work Institute / Best Workplaces in Germany
	Institute for Ecological Economy Research / German Ranking of Sustainability Reports
	Manager Magazin / Best Companies
	Reputation Institute / RQ – Germany
İtalya	Il Sole 24 ore newspaper / Best Workplaces in Italy
	Reputation Institute / RQ – Italy
Norveç	Aftenposten (Universum) / The Universum Graduate Survey
	Dagens Næringsliv (Handelsøyskolen BI) / Norsk Kundebarmeter
	(Reputation Institute / Apeland) / RepTrak Norge
	Great Places to Work Institute / Best Workplaces in Norway
Rusya	Interbrand / The Most Valued Brands in Russia
İspanya	El País newspaper / Best Workplaces in Spain
	Interbrand Spain's Best Brands / Mundo Ejecutivo Top 100 Companies to Model Corporate Social Responsibility
Türkiye	Capital Magazine / The most admired of Turkey
	Global Finance / Best Companies in Turkey
İngiltere	Corporate Research Foundation / Britain's Top Employers
	Great Places to Work Institute / 50 Best Workplaces in the UK
	Reputation Institute / RQ – UK
	Sunday Times / 100 Best Companies to Work For
Amerika	BestJobsUSA.com / Employers of Choice 500
	Business Ethics / 100 Best Corporate Citizens
	Business Week / Top 100 Brands
	Equal Opportunity Magazine / Top 50 Employers to Work For
	Forbes / The World's 200 Most Respected Companies Forbes / America's Best Big Companies

Griffin, yapılan bu tür anket/bire bir görüşme bazlı itibar ölçümlerinin ve CEO'ların itibarı ilk sırada gördüğü söylemlerinin güvenilirliğiyle ilgili bir şüphe duyduğunu belirtmektedir. Griffin'e göre; soru sorulan kişiler kendi düşüncelerinden ziyade doğru olduğunu düşündükleri cevapları vermektedirler. Bu tezini desteklemek için de, İngiltere'de yapılan bir ankette bahsetmektedir. Bu ankete göre; katılımcıların % 65'i enerji tasarruflu ampul kullandıklarını söylerken, ülkede satılan ampullerin sadece % 20'si enerji tasarrufludur (2008: 10).

Öte yandan, kurumların kendi ölçümleri dışında yapılan bu tür araştırmalar, kurumlara paydaşlarının gözünde nerede yer aldıklarını göstermeleri açısından tabii ki önemlidir. Tabii ki bu ölçümlerde söz sahibi olan paydaşların kimler olduğunu bilmekte fayda vardır. Bütün paydaşlara seslenmeyen ölçümler bütünsel bir itibar analizi olmaması yönünden eksik kalmaktadır. Kurumların kendi paydaşlarını belirleyip daha geniş kapsamlı kurumsal itibar ölçümü yapması daha fonksiyoneldir çünkü ölçülmemeyen itibarı yönetmek labirentte yolunu kaybetmekle eşdeğerdir.

Kısaca; kurumsal itibar yönetiminin etkili yapılabilmesi için kurumsal itibarın ölçülmesi ve çıkan sonuca göre kurumun itibarını olumlu tutmaya devam edecek veya olumsuz olan itibarını iyileştirmeye yönelik çalışmalara vakit kaybedilmeden başlanması gerekmektedir.

İtibarı olumsuz olan kurumlar somut olarak finansal kayıplar ve soyut olarak da paydaşlarının güven kaybını yaşarlar ve bu da neticesinde kuruma yine finansal kayıp olarak geri dönecektir. Günümüzde kurumların yarışta kalabilmesi için her ne kadar bu konuda bir standart geliştirilememiş olsa da bir şekilde kurumsal itibar ölçümleri yaptırmaları ve kurumsal itibar yönetimine gereken önemi vermeleri kaçınılmazdır.

1.4. Kurumsal İtibar ve “Çalışan” Etkileşimi

Yapılan araştırmalar ve akademik çalışmalar kurumsal itibar ve paydaşlardan biri olan çalışanlar arasında iki yönlü bir etkileşim olduğunu göstermektedir. Bu etkileşimin çalışanlar ile yürütülen iletişim çalışmalarının bir sonucu olarak gerçekleştiği yaygın olan görüştür.

Çalışanlarla iletişim literatürde çalışan ilişkileri ve iç iletişim olarak yer almaktadır. ‘İç iletişim’ terimi İngiltere ve başka yerlerde kurumun çalışanları bir paydaş olarak gördüğü yönetilen iletişim sistemlerini tanımlamak için kullanılır. Amerika’da ise bu terim, daha sıklıkla ‘çalışan iletişimi’ olarak kullanılır. İç iletişimin bir diğer tanımı ise; çalışanların bilgi, tutum ve davranışlarını sistematik olarak etkilemek için iletişim faaliyetlerinin planlı kullanımınıdır (Tench ve Yeomans 2009: 318).

Çalışanlarla iletişim, sadece ödeme ve çalışma koşulları meselesi değildir. Kurumlar kontrol etse de etmese de kurum içerisinde bir bilgi akışı gerçekleşmektedir. Yönetimin piramidin en üstünde yer aldığı tipik bir hiyerarşik yapıda bilgi akışı talimat ve bilgi şeklinde aşağı doğrudur. Belki yönetime önerileri veya başka türlü geri bildirimleri sağlayan yukarı bilgi akışı görülebilir (Harrison 1995: 7-8). Genellikle yukarıdan aşağıya bilgi akışında pek sorun görülmezken, aşağıdan yukarıya bilgi akışında yönetimin çalışanların bakış açısını anlamaya pek eğilimli olmadığı gözlemlenmektedir (Ekici ve Oyur 2010: 104).

Kurum çalışanlarını yukarıdan aşağı komut ve görevlendirmelerle kontrol etmeye çalışırsa, çalışanların özerklik, yaratıcılık ve sosyallik ihtiyaçları karşılanamayabilir. Ama aynı zamanda, eğer kurum çalışanlarını kontrol etmeyi başaramazsa çalışanlarının aktivitelerini koordine etme yeteneğini kaybeder ve sonuç olarak yine başarısız olur. Bu nedenle kurumlar, çalışanlarının ihtiyaçlarını

karşılıyacak ve yaratıcılıklarını teşvik edecek ve aynı zamanda çalışanlarının kurumun genel hedeflerini karşılayacak şekilde hareket etmelerini sağlayacak yollar bulmalıdır (Cornelissen 2011: 163).

Kurumsal itibar ve çalışan etkileşimi özetle iki yönde gelişmektedir: 1) çalışan bağlılığı kurumsal itibara katkı sağlar, 2) kurumsal itibar nitelikli çalışan çeker ve çalışan bağlılığına katkı sağlar.

Çalışan iletişimi çalışan bağlılığını kolaylaştırır ve çalışmalar göstermektedir ki iç iletişim çalışanların tutku ve enerjilerini kurumun amaç ve stratejileriyle uyumlu hale getirebilir. Bu gerçekleştiği zaman da çalışanlar, herhangi bir paydaş grubunun yapabileceği gibi, kurumsal marka ya da kurumsal itibar girişimini etkileyebilir (Doorley ve Garcia 2007: 139). Belasen'e göre de; çalışanların kurumsal hedef ve değerlerin savunucuları haline gelmeleri için kurum kimliğini (temel değerlerini) anlamaları, geliştirmeleri ve bağlanmaları gerekmektedir. Davranış ve inançları kurumunkiyle tutarlı hale geldiğinde, çalışanlarla doğrudan veya dolaylı iletişim vasıtasıyla olumlu itibar görüntüsü diğer paydaş gruplarına yansıyacaktır (2008: 102). Dalton ve Croft da üst yönetimin çalışanlara zaten gerçeklikte olduğu gibi anahtar müşteri grubu gibi davranması gerektiğini, bununla birlikte çalışanların kurum elçisi olarak diğer bir görev edinip bunu hakkıyla yerine getireceklerini savunmaktadır (2003: 60).

Başka bir araştırmada, işveren ve çalışan arasında oluşan "psikolojik kontrat" kavramından söz edilmektedir. Bu kavram, işveren ve çalışan arasındaki ilişkinin karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerden oluştuğunu belirtir. "Psikolojik kontrat"a göre, işveren çalışanın beklentilerini karşıladığında, çalışanlar da bunun karşılığında çok çalışacağına, kuruma sadakat ile bağlanacağına ve kurum itibarını yukarılara

çıkacağına söz verir (CIPD Factsheet – The Psychological Contract, January 2008'den aktaran Tench ve Yeomans 2009: 323).

Kurumsal itibar ve çalışan etkileşiminin görüldüğü en önemli zamanlardan bir tanesi de kriz zamanlarıdır. Çalışanlar kriz anında kurumların krizden çıkış anahtarı olabileceği gibi, daha derin krizlere de yol açabilirler. Bu tamamen kurumların çalışanları ile arasındaki ilişkiye bağlı olan bir değişkendir.

Gaines-Ross, kriz öncesi ve sonrası ortaya çıkan itibar düşüşlerinde yüksek orandaki çalışan bağlılığının kurumun hayatta kalabilmesi için çok kritik olduğunu söylemektedir. Ayrıca, itibar sorunları nedeniyle toparlanmaya gayret eden ve bu süreçte çalışanlarının desteğini bekleyen kurumların, çalışanlarının onlar için en önemli olan konularda tatmin olmadıkları takdirde itibar iyileşmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır (2008: 104).

Kurumsal itibar ve çalışan etkileşiminin diğer yüzünde ise; olumlu kurumsal itibarın nitelikli çalışanları çektiği ve mevcut çalışanlarda çalışan bağlılığı yaratan bir etken olduğu görülmektedir. Dörtok'a göre; iyi bir itibara sahip kurumlar çalışılmak için ilk tercih edilen yerler olurlar ve Stern School'da 303 kurum arasında yapılan bir çalışma yüksek itibarlı kurumların çalışılmak için ilk tercihte yer aldığını göstermektedir (2004: 75). Ali ve Ali tarafından yapılan araştırmada da aynı sonuç çıkmaktadır: yüksek düzeyde itibara sahip olan kurumlar bununla birlikte yüksek düzeyde çalışan bağlılığından da yararlanmaktadır (2011: 13).

Aynı şekilde Fombrun ve van Riel, iyi bir itibarın potansiyel çalışanları etkilediği gibi mevcut çalışanların da bağlılığını güçlendirdiğini savunmaktadır. İyi bir işveren olarak itibarlı olmak, çalışanın kurumla özdeşleşmesini sağlayarak çalışan bağlılığı, motivasyon, sadakati körüklemektedir (2004: 12).

Men'e göre de kurum itibarı olumlu değerlendirilen kurumlarda çalışanlar kurumlarına daha fazla bağlanmakta ve kurum aktivitelerine daha katılımcı olmaktadır (2012: 172).

Cornelissen de güçlü bir itibar ile anılan kurumların çalışanlarının bu zaferden kendilerine pay çıkardıklarını ve o kurumun bir parçası oldukları için gururlandıklarını belirtmektedir (2011: 167).

Görüldüğü üzere; çalışanlar ile kurumsal itibar arasında etkileşime dayalı bir ilişki vardır. Çalışanlar, çalışan bağlılığı sonucunda kurumsal itibara olumlu katkılar sağlarlar. Çalışan bağlılığı olmayan çalışanlar ise kurumsal itibara hiç katkıda bulunmazlar veya itibarı olumsuz yönde etkileyebilirler. Çalışan bağlılığı yaratmak ise kurumların görev edinmeleri gereken bir konudur. Çalışanları etkisiz eleman olarak görüp bu yönde hareket eden kurumlar kurumsal itibarlarından ve finansal değerlerinden çok büyük oranlarda kayıplar vermekten kaçınamazlar. Aynı şekilde, kurumsal itibar yönetimi konusunu gündemine taşımayıp yönetim işlevi olarak görmeyen kurumlar için de itibar kayıpları ve nitelikli çalışan kayıpları mutlaka olacaktır. Kurumsal itibarını yükseltmek için çabalayan kurumlar karşılığında birçok artı değere ek olarak nitelikli çalışan gücünü çekerek yüksek olan itibarlarına daha da güç katabilirler.

Çalışan bağlılığı oluşturmak ve neticesinde kurumsal itibar düzeyini yükseltmek isteyen kurumların çalışanlarına artı değer katması gerektiği tartışılmaz bir gerçektir. Çalışanları sadece ay sonunda maaşları ile ödüllendirme bir kurumun çalışanlarının desteğini ve bağlılığını elde etme konusunda çok eski bir stratejidir ve artık etkisini yitirmiştir. Bilinçlenen çalışanlar, işverenlerden kendilerine yönelik faydalar sağlamalarını beklemektedirler. Bu noktada; işverenlerin yardımına

kurumsal sosyal sorumluluk çıkmaktadır. Özellikle çalışanlara yönelik yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları ve yatırımları, çalışanların takdirini kazanmakta ve işverene çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir adım olarak geri dönmektedir. Çalışan bağlılığı oluşan bir kurumda da çalışanlar bir parçası oldukları kurumun itibar düzeyini yüksek olarak algılamakta ve itibar elçileri olarak kurumlarını temsil etmektedirler.

2. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK (KSS) VE ÇALIŞANLAR İLİŞKİSİ: ÇALIŞAN BAĞLILIĞI YARATMAK AMACIYLA KURUMLARIN YAPTIKLARI ÇALIŞMALAR

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve Çalışanlara Yönelik Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk ortaya çıktığı andan itibaren hakkında çok konuşulan, tartışılan ve karşıt görüşleri beraberinde getiren bir kavram olmuştur. Bazıları 'kurumsallık' noktasında, diğerleri de "sosyal sorumluluk" noktasında fikir ayrılıklarına düşmüşlerdir.

1953 yılında Amerikalı ekonomist Howard Bowen "İşadamlarının Sosyal Sorumlulukları" (*Social Responsibilities of the Businessman*) adlı kitabında şirket politikalarının toplum değerleriyle örtüşmesi gerektiğini savunurken (Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği), yine bir Amerikalı ekonomist olan Friedman (1970) KSS'nin tanım olarak finansal geri dönüş beklemeyen bir organizasyon gideri olduğunu ve olması gerektiğini; KSS'yi kurumun itibarına yatırım olarak görmenin sahtekârlık olduğunu çünkü kurumun kendi çıkarının söz konusu olduğunu savunmuştur (Orlitzky ve Swanson 2008: 166-167).

Güncel tanımlara bakıldığında KSS'nin ağırlıklı olarak kurumların kendi çıkarlarından ziyade topluma katkı sağlamak için yaptıkları gönüllü çalışmalar olarak nitelendirildiği görülmektedir. Buna örnek olabilecek tanımlar aşağıdaki gibidir:

- KSS'nin Avrupa Birliği tanımı şöyledir: "kurumsal sosyal sorumluluk, şirketlerin sosyal ve çevresel kaygıları, kendi istekleriyle faaliyetlerinin ve tüm paydaşlarıyla ilişkilerinin bir parçası haline getirmesidir (Çelik 2007: 64).
- Berens vd. kurumsal sosyal sorumluluğu firmanın sosyal çevresi üzerindeki etkilerini maksimize etmek ve negatif etkilerini minimize etmek için ahlaki zorunluluklar olarak tanımlamıştır (2007: 233).
- Gümüş ve Öksüz ise KSS'yi Hanvongse (2007)'nin deyimiyile, kurumların işletme amaçları ve toplum refahı arasındaki dengeyi korumak için gösterdikleri çaba olarak ifade etmektedirler (2009: 2140).
- Ali ve Ali ise KSS'yi, kurumların çevre ve topluma hizmet etmek için gönüllü olarak yaptığı ek yasal görevler olarak nitelendirmektedir (2011: 1).
- Daft ve Marcic'e göre de KSS'nin resmi tanımı; yönetimin, kuruma katkı sağladığı kadar paydaşlarının da ilgi ve refahına katkı sağlayacak seçimler yapması ve harekete geçmesidir (2011: 114).

Kurumsal sosyal sorumluluğun tanımından sonra ön plana çıkan bir diğer konu ise kurumsal sosyal sorumluluğun sınıflandırılmasıdır. Kurumların hangi paydaşına karşı ne gibi sorumlulukları olduğu literatürde önemli bir yer tutmaktadır.

Çelik'e (2007) göre; sosyal sorumluluk genel olarak aşağıda belirtildiği gibi örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki grupta ele alınabilir (65).

Örgüt içi sosyal sorumluluklar:

- personelin işe adaptasyonunu sağlama,
- personele önem verip, çalışma haklarına saygı gösterilmesi,
- çalışma ortamı ve koşullarının çalışanlara göre ayarlanması ve iyileştirilmesi,
- adil ücret uygulaması,
- bireyin kişisel eğitimine ve kariyerine odaklanma,
- açık iletişimi destekleme ve yönetime katılma olanağının sağlanması,

- çalışanların dernek (sendika) kurma ve grev yapma hakkına engel olmama,
- özel yaşamın gizliliği hakkına saygılı olma,
- çalışanlar arasında ayrıcalık yapmama.

Örgüt dışı sosyal sorumluluklar:

- şirketlerin iş ahlakına uymaları,
- ürünün tüketiciye yeterince tanıtılması,
- tüketicileri satış sonrası destek hakkında bilgilendirme,
- uygun fiyat belirleme,
- çevre kirliliğinin önlenmesi.

Bir başka görüşe göre ise; KSS'nin sosyal boyutları üçe ayrılmaktadır. Buna göre; 'dâhili yönü' insan kaynakları yönetimi, İSG, iş etiği, işe adaptasyon, örgütsel öğrenme vb. konuları; 'harici-yerel yönü' lokal kurumsal vatandaşlık (ortaklar, yerel idare ve STK'larla işbirliği) konusuyla ilgilenirken 'küresel yönü' ise insan kaynakları, küresel-çevresel sorunlar, tedarikçi firmalarda İSG ve dünya vatandaşlığı (tüketiciler, yatırımcılar ve küresel alanda faaliyet gösteren STK'larla iletişim gerektiren) gibi konuları ele almaktadır (OSHA 2004b: 7'den aktaran Yılmaz 2009: 531).

Bu tez çalışmasında ele alınan konu çalışanlara yönelik KSS olduğu için yukarıda belirtilen örgüt içi sosyal sorumluluklar ve KSS'nin dâhili yönü, çalışanlara yönelik KSS'ye dikkat çekme noktasında önemlidir. Örgüt içi sosyal sorumluluklara ve KSS'nin dâhili yönüne baktığımızda, çalışanlara yönelik KSS, kurumun yasal sorumluluklarının yanı sıra çalışanlarına katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirdiği sorumluluklar ve etik kodlar olarak özetlenebilir.

2.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi (KSSİ)

Çalışanlarla iletişimin gerekliliği olarak gerçekleşen iç iletişim gibi, KSS çalışmalarının da hedef kitleye iletilebilmesi için iletişim çalışmalarına ihtiyaç

duyulur ve bu iletişim çalışmalarına kurumsal sosyal sorumluluk iletişimi (KSSİ) denilmektedir.

Başka bir deyişle, “KSSİ, kurum ve paydaşları arasında kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları açısından köprü kurma rolü üstlenmektedir” (Gümüş ve Öksüz 2009: 2131).

Fadile Paksoy’un ajans başkanı olduğu Benchmark ajansının internet sitesinde kurumsal sosyal sorumluluk iletişiminin marka iletişiminden farklı olarak satış odaklı değil kurumsal itibar odaklı olduğu ve kurumsal sosyal sorumluluk olarak gerçekleştirilen proje ve etkinliklerin toplumla paylaşılmasında ticari kaygıdan önce kurum itibarının desteklenmesinin öne çıkarılmasının gerekliliğinden bahsedilmektedir. Yine ajansa göre; kurumsal itibarın gelişimi emek ve tutarlı yaklaşım gerektiren orta ve uzun vadeli bir süreçtir; buna ek olarak, satış ve bilinirlik alanında kısa vadeli sonuçlar beklenmemelidir (Benchmark).

Avrupa Komisyonu Girişimcilik ve Endüstri Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan “A Guide to Communicating About CSR” raporuna göre; sosyal sorumlu girişimlerin işyeri içerikli iletişim konuları kurumun çalışma koşullarının, ödemelerin, sosyal hakların veya işe alım gücünün iyileştirmesi gibi yeni ve yenilikçi faaliyetler üzerinde durmalıdır ve bu gibi faaliyetler şöyle sıralanabilir: iş tatmini, iş sağlığı ve güvenliği, personel eğitimi ve gelişimi, istihdamda fırsat eşitliği ve çeşitlilik, iş/yaşam dengesi (çalışanlar için esnek saatler, aile ve iş yaşamının dengelenmesi). Bu rapora göre ayrıca;

- Çalışanlarınız çevre dostu ürünleriniz hakkında detaylı bilgi sahibi olursa bu bilgiyi müşterilerinize aktarırlar ve böylece rakipleriniz arasında avantaj sağlarsınız.

- Çalışanlarınıza yönelik işle ilgili yeni veya daha iyi faydalar sağlıyorsanız, çalışanlarınızın bunların farkında olması onları motive eder ve daha üretici kılar.
- Çalışanlarımız kurumunuzun sosyal sorumlu girişimciliğe adanmış olduğunu hissettiğinde, size önerilerde bulunabilir, çalıştıkları yer hakkında daha iyi hissedebilir ve kurumunuzun doğal elçileri olarak bu bilgiyi diğerlerine aktarabilirler (26 Ağustos 2009: 6,7-10).

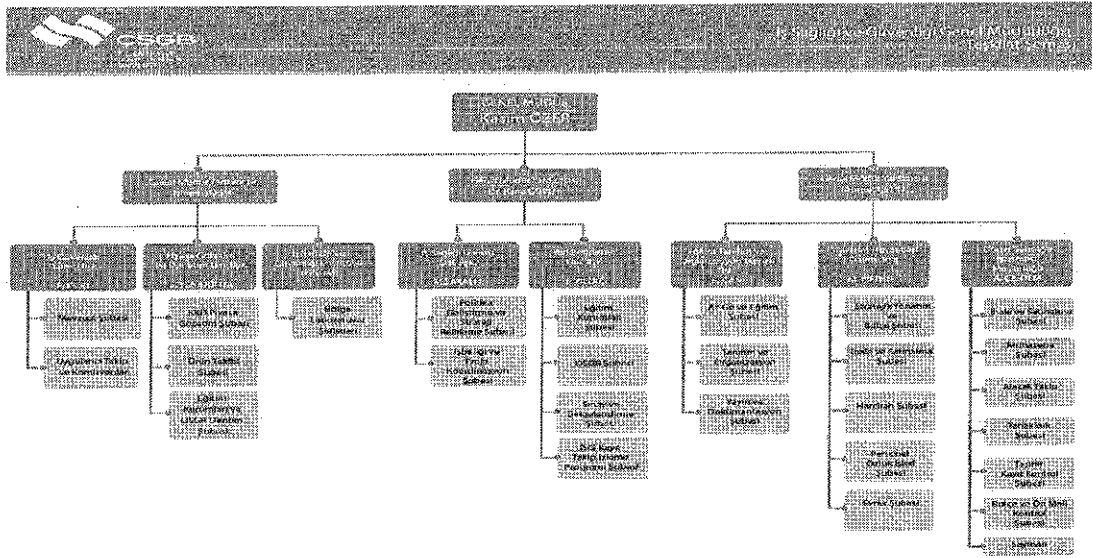
Gümüş ve Öksüz'e göre de; çalışanlarla ilgili KSSİ'nin dört amacı aşağıdaki gibidir: (2009: 2139)

1. Ağızdan ağıza iletişim aracılığıyla tanıtım ve iyi itibar oluşturmak.
2. Çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmak.
3. Gelecekte bir işveren olarak çekiciliğini artırmak.
4. Çalışan sirkülasyonunu düşürmek.

Yukarıda görüldüğü üzere; kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirilip bir kenara atılmayacak kadar kıymetlidir. İletişimi gerçekleştirilmeyen KSS projeleri ile etkili bir şekilde iletişimi gerçekleştirilen KSS projelerinin bıraktığı izler arasında oldukça büyük bir fark vardır. Paydaşların haberi olmadan yapılan projeler hedef kitleye istenildiği oranda ulaşamayacağı için etkili bir proje kategorisine girmez. Ancak iletişimi gerçekleştirilen KSS projeleri paydaşlara doğru yerde ve zamanda ulaşarak asıl hedefe varılmasına ve kurumsal itibarın geliştirilmesine katkı sağlar.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği konusu, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ana hizmet birimlerinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri dâhilinde bulunmaktadır. Aşağıdaki teşkilat şemasında görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak 8 alt birimde incelenmektedir.



Şekil 2.1 Teşkilat Şeması (Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü internet sitesi)

2.2.1. Yasal Düzenlemeler Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

30 Haziran 2012 tarihinde 28339 no'lu Resmi Gazete'de yayınlanarak kabul edilen 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" bu alandaki en güncel kanundur (Ek A). Beş bölümden oluşan bu kanunda ana başlıklar aşağıdaki gibidir:

1. Bölüm: Amaç, Kapsam ve Tanımlar
2. Bölüm: İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri
3. Bölüm: Konsey, Kurul ve Koordinasyon
4. Bölüm: Teftiş ve İdari Yaptırımlar
5. Bölüm: Çeşitli ve Geçici Hükümler

Bu kanunun “Amaç” başlıklı 1. maddesinin 1. fıkrasında da belirtildiği gibi, bu kanunun amacı “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012: madde 1).

Bu kanun kapsamında mecburi kılınan maddelerden bir tanesi de risk değerlendirme raporlarıdır. “Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma” başlığı altında 10. maddenin 1. fıkrasında “işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür” ibaresi bulunmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012: madde 10).

Bu maddede de belirtildiği gibi, risk değerlendirmesi iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bir etkidir. Bu nedenle; işverenler, işyerlerinin hangi tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre hangi grup altında yer aldığını belirleyip buna göre risk değerlendirmesi yapmakla ve eksikliklerini tamamlamakla yükümlüdürler.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ana hizmet birimlerinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü internet sitesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmesi sürecinde yol göstermek amacıyla hazırlanan “Ofislerde Risk

Değerlendirmesi” dosyası yer almaktadır. Ek B’deki dosyada 13 konu başlığı altında bir kontrol listesi oluşturulmuştur. Bu başlıklar aşağıdaki gibidir:

- 1) Genel
- 2) Tertip – Düzen
- 3) Elektrik
- 4) Makinalar
- 5) Asansörler
- 6) Yangın
- 7) Gürültü
- 8) Elle taşıma
- 9) Ekranlı araçlarla çalışma
- 10) Ergonomi ve monoton çalışma
- 11) Psikososyal etkenler
- 12) Kazalar ve hastalıklar
- 13) Eğitim ve bilgilendirme.

Genel konu başlığı altında; cam yüzeyler, zemin durumu, ofis malzemeleri, temizlik malzemeleri, havalandırma ve aydınlatma gibi konularda düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; zemin konusunda “Zemin kayma veya düşmeyi önleyecek şekilde uygun malzeme ile kaplanmıştır ve iç zeminler düzenli olarak kontrol edilmektedir” maddesi, havalandırma ve iklimlendirme konusunda “İklimlendirme cihazlarının kontrolleri düzenli aralıklarla yaptırılmaktadır” maddesi yer almaktadır (Ofislerde Risk Değerlendirmesi Kontrol Listesi 4-5).

Tertip-düzen ile ilgili olarak “Ofiste kullanılan kablolu aletler takılma veya düşmeyi önleyecek şekilde kullanılmaktadır” maddesi bulunmaktadır (Ofislerde Risk Değerlendirmesi Kontrol Listesi 5).

Elektrik konusunda riskleri azaltmak için “Sabit kurulumlar ve tesisatın, düzenli şekilde yetkili kişiler tarafından bakımı yapılmaktadır” ve “Kâğıt vb. kolay tutuşabilir malzemeler kıvılcım yayabilecek cihaz/ekipman/cisimlerden uzakta muhafaza edilmektedir” gibi maddeler eklenmiştir (Ofislerde Risk Değerlendirmesi Kontrol Listesi 6).

Makinalar hususunda “Elektrikli ekipmanlar düzenli olarak kontrol edilmekte, bozuk veya arızalı ekipmanların kullanımı engellenmektedir” maddesi yer alırken, asansörler ile ilgili olarak da “Asansör makine dairesine yetkisiz kişilerin girişi engellenmektedir” gibi maddeler yer almaktadır (Ofislerde Risk Değerlendirmesi Kontrol Listesi 6).

Yangın konusu 7 risk önleyici madde ile ele alınmış olup, bu maddelerden bazıları şunlardır:

“Yangın merdiveni kapıları/apartman kapısı/acil çıkışlar kilitli değildir ve her an açılabilir durumdadır” ve “Acil duruma neden olan olaya ilişkin (yangın, gaz kaçağı, deprem vb.) telefon numaraları görünür yer(ler)e asılmıştır” (Ofislerde Risk Değerlendirmesi Kontrol Listesi 7).

“Yüklerin elle taşınmasının da neden olabileceği kas iskelet sistemi hastalıklarına karşı çalışanlar bilgilendirilmiştir” maddesi elle taşıma hususunda yer alan maddelerden biridir ve ekranlı araçlarla çalışma konusunda “Ekranlı araçların veya diğer ekipmanların uzun süreli kullanımından kaynaklanabilecek kas iskelet sistemi hastalıklarına karşı gerekli önlemler alınmaktadır” maddesi eklenmiştir (Ofislerde Risk Değerlendirmesi Kontrol Listesi 8).

Ergonomi ve monoton çalışma hususunda “Çalışanlara yaptıkları işe uygun masa, sandalye veya destek ekipmanlar sağlanmaktadır” maddesi, psikososyal etkenler konusunda da “çalışanlara, görev ve sorumlulukları haricinde talimat verilmemektedir” maddeleri risk değerlendirme raporunda yer alan maddelerdendir (Ofislerde Risk Değerlendirmesi Kontrol Listesi 8-9).

Kazalar ve hastalıklar başlığı altında “Çalışanların işe giriş raporları ve periyodik kontrolleri yaptırılmaktadır” maddesine ek olarak eğitim ve bilgilendirme

başlığında da “çalışanlar, özellikle kas iskelet sistemi hastalıklarından korunma konusunda bilgilendirilmiştir” gibi maddeler riskleri önlemek ve azaltmak için uygun görülen maddeler olarak yer almaktadırlar.

2.2.2. KSS Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Kurumların yasal düzenlemeler çerçevesinde yapmakla yükümlü oldukları iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının dışında, yasal düzenleme çerçevesinde yer almayıp çalışanların ve iş güvenliği açısından önem teşkil eden konularda gönüllülük prensibiyle uygulamaya koydukları iş sağlığı ve güvenliği politikalarını KSS kapsamında yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında ele alınabilir.

Kurumların KSS kapsamında gerçekleştirdikleri iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına örnek olarak; Capital dergisi tarafından 14.’sü Aralık 2013 tarihinde açıklanan “Türkiye’nin En Beğenilen Şirketleri 2013” araştırmasının ilk 20 sırasında yer alan bazı kurumların çalışmalarına bakıldığında görülmektedir ki, “Türkiye’nin En Beğenilen Şirketleri” olarak anılan kurumların çoğu KSS ve sürdürülebilirlik raporlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunu ayrı bir başlık altında ele almaktadır.

1	KOÇ HOLDİNG
2	TURKCELL
3	ARÇELİK
4	COCA-COLA
5	GARANTİ BANKASI
6	UNILEVER
7	ECZACIBAŞI TOPLULUĞU
8	TÜRKİYE İŞ BANKASI
9	THY
10	SABANCI HOLDİNG
11	P&G
12	TÜPRAŞ
13	VODAFONE
14	BORUSAN HOLDİNG
15	ÜLKER
16	PEGASUS
17	MICROSOFT
18	OPET
19	TAV
20	BŞH

Şekil 2.2 Capital “Türkiye’nin En Beğenilen Şirketleri 2013, ilk 20 şirket (Kaynak: Anadolu Ajansı, 05.12.2013)

Koç Holding KSS Raporu 2012’de Sosyal ve Ekonomik Konuların Yönetimi başlığı altında Koç Holding’in kendi bünyesindeki iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine uygun olarak gerçekleştirdiği çalışmalara ilaveten topluluk şirketleri, tedarikçi ve iş ortaklarından da benzer çalışma standartlarını karşılamalarını beklediklerini ve çeşitli takip uygulamaları ile uygun koşulların sağlanmasına katkıda buldukları belirtilmektedir. Bu maddeye göre; Koç Holding kendisini tedarikçi ve iş ortaklarının denetmeni olarak konumlandırarak zorunlu olmadığı halde bu paydaşlarının da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini standartlara uygun bir şekilde yerine getirmelerini sağlamaktadır (Koç Holding KSS Raporu 2012: 7).

Koç Holding yine kurumsal sorumluluk olarak risk değerlendirme faaliyetlerinin sonuçlarına göre sadece kendi çalışanlarını değil, müteahhit firma çalışanlarına da eğitimler sağlamaktadır (10).

Holding şirketlerinden Aygaz’da çalışanlara periyodik olarak grip aşısı, Hepatit B vb. aşılama, göz taraması uygulamaları ve tercih etmeleri durumunda çalışanların eş ve çocuklarına indirimli özel sağlık sigortası imkânı mevcuttur (11).

Bir diğer holding şirketi olan Ford Otosan’da ise “Yıllık olarak 5.000 civarında koruyucu grip aşısı uygulaması, yıllık 10.000 periyodik muayene, 7 bin solunum ve odio testi ve yıllık 35.000 poliklinik muayenesi” gerçekleştirilmekte ve her 3 ayda bir yerel halka da açık olan “Sağlıklı Günler Semineri” ile hem çalışanlar ve aileleri hem de yerel halk tıbbi konularda bilgilendirilmektedir (11).

Koç Holding KSS Raporu 2012’ye göre; Tofaş çalışanlarına da periyodik sağlık kontrollerinin yanı sıra odyometrik ölçüm, solunum fonksiyon testi, karaciğer ve böbrek enzimleri ölçümü ve kan testleri yapılmaktadır (11).

Opet çalışanları ve aileleri ise 2012 yılında başlatılan “Opet Çalışan Destek Hattı” ile 7/24 tıbbi bilgi, genel bilgi ve psikolojik danışmanlık hizmetinden faydalanmaktadırlar (11).

Capital’in listesinde 2. sırada yer alan Turkcell’in en güncel sürdürülebilirlik raporu olan Turkcell Sürdürülebilirlik Raporu 2011’de yer alan verilere göre; Turkcell de Koç Holding gibi sadece kendi bünyesindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına önem vermekle kalmıyor, inisiyatifini kullanarak çalıştığı taşeron firmaların da iş sağlığı ve güvenliği esaslarına uyum göstermesini sağlıyor (Turkcell Sürdürülebilirlik Raporu 2011: 27).

Listenin 3. sırasında yer alan Arçelik, yasal mevzuata ek olarak verdikleri eğitimlerin çalışanlarla sınırlı olmadığını; çalışanlar ve ailelerine yönelik sağlık ve güvenlik eğitim programı dâhilinde gürültünün insan sağlığına etkileri, ergonomi, grip ve hijyen, kadın sağlığı semineri, babalar için çocuk gelişimi destek programı, sigarayı bırakmaya yönelik eğitim kitapçıklarının dağıtımını gibi faaliyetlerinin var olduğunu ve yine çalışanlar ve aileleri için aşılama (grip, Hepatit B ve tetanos aşısı) gibi imkânlar sunulduğu açıklamaktadır. Bunlara ek olarak; bel ve boyun sağlığı, sağlıklı beslenme, ergonomi, ağız ve diş sağlığı, sağlık ve güvenlik duyurularının da yer aldığı belirtilmektedir (Arçelik A.Ş. Sürdürülebilirlik Raporu 2012: 21).

“Türkiye’nin En Beğenilen Şirketleri 2013” araştırmasının 4. sırasındaki Coca-Cola İçecek’te iş sağlığı ve güvenliği alanında “12 Altın Kural” oluşturulmuş ve uygulamaya konmuştur (Coca-Cola İçecek Sürdürülebilirlik Raporu 2012). “12 Altın Kural” ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi hedeflenirken 2.900 çalışan “12 Altın Kural-İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinçlendirme Eğitimi”ne katılmıştır (37). Coca-Cola İçecek’te 12 Altın Kural’ın uygulanmasının












kontrolü yöneticilerdeyken, işyerinde organizasyonun her seviyesinde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğinden sorumludur. Öyle ki; rapora göre, çalışanlar tehlikeli bulunduğu operasyonları durdurma hakkına sahiptir ve bu tehlikeleri hiyerarşik yapıya takılı kalmadan en yakınlarındaki üstlerine, İK'ya, İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü'ne' hatta Murahhas Aza'ya bile iletebilirler (51).

Coca-Cola İçecek'in 2012 yılında Türkiye'de faaliyete geçirdiği 12 Altın Kural aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

CCİ'NİN 2012'DE TÜRKİYE'DE FAALİYETE GEÇİRDİĞİ 12 ALTIN KURAL

Ortak bir politika oluşturulmasının ve yönetici eğitimlerinin ardından, yönetici olmayan çalışanların davranışlarını ve alışkanlıklarını değiştirmeye önem vereceğiz. Çalışan farkındalığını artırmak için atılacak önemli adımlardan biri de şirkette en sık yaşanan kazaların analiz edilmesi sonucunda hazırlanan 12 Altın Kural'dır. 2012'de 2.900 çalışanımız 12 Altın Kural ve İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinçlendirme Eğitimlerine katıldılar.

CCİ'NİN 12 ALTIN KURALI

-  Önce İş Güvenliği
-  Acil Durum Bilgilerini Öğrenin ve İSG Eğitimlerine Katılın
-  Emniyet Kemerinizi Mutlaka Bağlayın
-  Hiz Sınırlarını Asla Aşmayın
-  Araç ve Makine Kullanırken Cep Telefonu ile konuşmayın
-  Uykusuz veya alkollüysen araç ve makine kullanmayın
-  Enerjili Sistemlerde Her Zaman Kontrollü Olun
-  Yüksekte Mutlaka Güvenli Çalışın
-  Tehlikeli İşler İçin Çalışma İzni Düzenleyin ve Onaylatın
-  Kişisel Koruyucu Donanımınızı Her Zaman Kullanın
-  Yöneticileri Her Zaman Etik Şekilde Yönelin
-  Değişim ve Tasarım Süreçlerini, Riskleri Değerlendirerek Yönelin

Şekil 2.3 Coca-Cola İçecek, 12 Altın Kural (Kaynak: Coca-Cola İçecek Sürdürülebilirlik Raporu 2012)

Yukarıda da görüldüğü üzere; Coca-Cola'nın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önceliği çalışanların bilinçlendirilmesi yönündür. Kurumun prensiplerine göre, bilinçli çalışanlar ile iş sağlığı ve güvenliği hususunda önemli adımlar atılacağına inanılmaktadır. Burada sorumluluğun çalışanlar ile paylaşıldığını da söylemek mümkündür. Örneğin; "tehlikeli işler için çalışma izni düzenleyin ve onaylatın" maddesi çalışanlara da bu konuda sorumluluk yüklenildiğinin göstergesidir.

Listenin 7. sırasında bulunan Eczacıbaşı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarına Sürdürülebilirlik Raporu 2012'de değinmiştir. Bu rapora göre; 2011-2013 hedefleri arasında bulunan "Türkiye'deki bütün endüstriyel çalışma alanlarımızda işyeri sağlık ve güvenlik standartlarını uygun hale getirip belgelemek" maddesini "başardık" olarak belirtilirken; 2012-2014 hedefleri arasında yer alan "bütün topluluk şirketlerimizin sağlık ve güvenlik sistemlerini işyeri kaza tespiti, teşhisi ve önleme programları ile entegre ederek geliştirmek" maddesi ise "hedef" olarak belirtilmiştir (Eczacıbaşı Topluluğu Sürdürülebilirlik Raporu 2012: 3).

Eczacıbaşı Topluluğu 2012 yılında iş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm topluluğu kapsayacak şekilde iki program için çalışmalara başlamıştır: işyeri kazaları için erken teşhis ve önleme programı ve işe bağlı sağlık sorunları kataloğu.

İlk program, Davranışsal Kaza Önleme Süreci'ne dayanmaktadır ve bu program, bütün topluluk çalışanları ve diğer paydaşlar, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atan davranışları gözlemlemek, belirlemek, raporlamak ve bu tür davranışların gerçekleştirilmesini önlemeye yardım etmeye teşvik eder. Programın erken teşhis mekanizması Eczacıbaşı Topluluğu Portal'ına online

raporlama şeklinde gerçekleştirilmekte ve tüm başvurular 24 saat içinde cevaplandırılmaktadır.

Diğer program ise, yani işe bağlı sağlık sorunları kataloğudur, rapora göre Eczacıbaşı, bütün topluluk şirketinden uzmanları içeren bir kurum içi sağlık ve güvenlik görev gücü tarafından geliştirilen işyeri sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni bir topluluk politikası ile birlikte tüm çalışanlarına bu kataloğu sunacağını ve böylelikle topluluğun sağlık ve güvenlik yönetimi standartlarını küresel liderlik standartlarına yükseltmeyi hedeflediklerini beyan etmektedir (33).

Listenin 13. sırasındaki Vodafone, Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012'de yasal yükümlülükten bağımsız olarak İş Sağlığı ve Güvenliği ekibi ile gerçekleştirilen çalışmalar ve kurulan araç takip sistemleri sonucunda hız limiti ihlallerinin %99,5 oranında azaldığı belirtilmektedir (19). Bu uygulama sadece çalışanlarla sınırlı kalmamakla birlikte taşıyon firmalara da zorunlu kılınmış ve 1645 araca hız takip sistemi kurulmuştur (Vodafone Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012: 23).

Bu rapora göre Vodafone, işyerinde sağlık yönetimi kapsamında her ay ortalama 2 binin üzerinde çalışanın sağlık kontrolünden geçtiğini, ofis çalışanları için koruyucu tedbirler olarak sağlık taramaları, periyodik muayeneler ve salgınlara karşı önlemler aldıklarını belirtmektedir (23).

Örneklerden de anlaşılacağı gibi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları Türkiye'de beğenilen şirketler olarak seçilen kurumların yönetim işlevlerinde daima yer ayırdıkları önemli konulardan bir tanesidir. İş sağlığı ve güvenliği konusunu bu kurumların KSS ve sürdürülebilirlik raporlarında ayrı bir madde olarak görmek mümkündür. Yapılan uygulamaların bazıları yasal yükümlülük olduğu halde

kurumsal sosyal sorumluluk adı altında paylaşıldığı da görülmektedir. Raporların bazılarında uygulamaların yasal yükümlülük olduğu belirtilse de bazılarında belirtilmemektedir. Bu çalışmada yasal yükümlülük olduğu belirtilen uygulamaların dışındakiler kurumların gönüllülük prensibiyle uygulamaya koydukları KSS kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıdır. KSS kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar çok geniş bir yelpazeye yayılamayacak kadar kısıtlı olmasına rağmen, kurumların yine de bu konuda çalışmalar yapması bu kurumların iş sağlığı ve güvenliği konusuna ve çalışanlarına verdikleri önemi yansıtmaktadır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Sınırlılıkları

Bu tez çalışmasının amacı; son zamanlarda önemi daha da artan iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile kurumsal itibar kavramı arasında bir etkileşim olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmada özellikle KSS uygulaması dâhilinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ele alınmış olup, bu uygulamaların ve iletişiminin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bu algılamalar ile çalışanların kurumsal itibar algısı arasındaki etkileşimin hangi yönde olduğu tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma pek çok yönden önem taşımaktadır. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan araştırmaların az olması kurumların KSS ve sürdürülebilirlik raporlarında kendine önemli bir yer edinen bu konunun araştırma kısmında eksik kalmasına yol açmaktadır. Kanuni boyutuyla iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının araştırmalarının az olmasının yanında, KSS olarak ele alınabilecek kurumların gönüllülük prensibini benimseyerek yaptıkları çalışmaların çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyen araştırma yok denecek kadar azdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusu ile çalışanların algılamalarına dayalı kurumsal itibar algısı etkileşimini inceleyen başka bir araştırmaya ise rastlanılmamıştır. Bu sebeple, bu araştırma hem araştırmanın gerçekleştirildiği kuruma hem de diğer kurumlar için amaç güden veya gütmeyen tüm kurumlara iş sağlığı ve güvenliği, çalışan bağlılığı ve kurumsal itibar yönetimi etkileşimi noktasında ışık tutacak ve kurumlara mevcut stratejilerini gözden geçirirken gelecek stratejilerini de bu doğrultuda oluşturmaları konusunda fayda sağlayacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Konu açısından; araştırma, KSS uygulamaları çalışanlara yönelik olan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile sınırlandırılmıştır. Buna ek olarak; kurumsal itibar, tüm paydaşlarının algıları şeklinde değil, yalnızca çalışanların algıları nezdinde ele alınmıştır.

Uygulama alanı açısından; araştırma, Türkiye ilaç sektöründe faaliyet gösteren, gerçekleştirdiği KSS çalışmaları ile ödüllere layık görülen ve Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin tüm gerekliliklerini yerine getirip aktif bir üyesi olan Bilim İlaç'ın İstanbul merkez ofisi, Bilim Plaza'da gerçekleştirilmiştir.

Lokasyon sınırlılığı olarak ise; araştırmaya Bilim İlaç'ın üretim tesislerinin dâhil edilmediği, yalnızca merkez ofisteki çalışanların katılmasından dolayı katılımcıların homojen bir yapıda olması eklenebilir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmada; Türkiye ilaç sektöründe ciro bazında 3. sırada yer alan Bilim İlaç'ın çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları KSS kapsamında ele alınmış ve bu çalışmalar ile çalışanların kurumsal itibara yönelik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:

H1



H2



Araştırmanın evrenini; Bilim İlaç genel merkezi, Bilim Plaza'da çalışan 140 kişilik personel oluşturmaktadır. Araştırmaya yönetim kurulu üyeleri ve departman yöneticileri hariç tüm bölüm çalışanları dâhil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ve odak grup çalışması yöntemiyle toplanmıştır.

Anket; üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular ve çok seçenekli cevaplar yer almaktadır. Demografik özellikler ile analiz yapılmış olmasına rağmen, bu veriler araştırmanın öncelikli verileri değildir. İkinci ve üçüncü bölüm soruları 5'li Likert ölçeğine göre oluşturulmuş toplam 15 ifadeden oluşmaktadır. İkinci bölüm; Genel Değerlendirme adı altında çalışanların araştırmada yer alan kavramların arasındaki ilişkiye yönelik

algılarını anlamaya yönelik ifadelerden; üçüncü bölüm ise, çalışanların çalıştıkları kurum olan Bilim İlaç ile ilgili algılarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.

Anketin güvenilirliğini sağlamak için katılımcıların adı ve soyadı gibi kimlik bilgileri sorulmamıştır. Katılımcıların algılarını ölçmeye yönelik aşağıdaki şıklardan yalnızca bir tanesini seçmeleri istenmiştir:

- Kesinlikle katılmıyorum.
- Katılmıyorum.
- Kararsızım.
- Katılıyorum.
- Kesinlikle katılıyorum.

Odak grup çalışması ise; Bilim İlaç merkez ofisinde, fikir çeşitliliğini sağlayabilmek için farklı sekiz departmandan birer kişi olmak üzere sekiz çalışanın katılımı ile 28 Mart 2014 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Odak grup çalışmasında bir başlangıç sorusu ve yedi ana tartışma sorusu yer almaktadır. Başlangıç sorusu katılımcıların kurumsal itibar ve paydaşlar konusundaki genel algılarını ölçmeye yönelik; ana tartışma soruları ise katılımcıların araştırma konusu hakkında Bilim İlaç ile ilgili algılarını ortaya koymaya çalışmaktadır (Anket formu ve odak grup çalışması formu Ek C ve Ek Ç olarak Ekler bölümünde yer almaktadır).

3.3. Araştırmanın Hipotezi

İş sağlığı ve güvenliği konusu her zaman önemli bir konu olmakla birlikte yeterli derecede önem verilmeyen bir konu olma özelliği de taşımaktadır. Kanuni düzenlemelerle kurumlar bu konuda kontrol altında tutulmaya çalışılsa da her gün iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularda pek çok kazalara ve kayıplara rastlamak

kaçınılmazdır. Bu noktada kurumların kanuni yükümlülüklerinin yanı sıra kendilerini sorumlu hissederek davranmaları gerekmektedir çünkü kanuni uygulamaların dışında kurumların çalışanlarının sağlığı ve güvenliği için gönüllü olarak yapabilecekleri sayısız uygulama mevcuttur ve bu tür uygulamaları yönetim planlarına entegre eden kurumlar da vardır. Yine de iş sağlığı ve güvenliği konusunun KSS kapsamında incelenmesi pek yaygın olan bir görüş ve araştırma konusu değildir. İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde daha çok kurumların kanuni yükümlülükleri ön plana çıkmaktadır ve KSS kapsamında yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hedef kitlesi çalışanlar olduğundan; bu tür uygulamaların çalışanlar üzerindeki etkisi ve kurumsal itibar ile etkileşimi incelenmesi gereken bir konu olarak önem kazanmaktadır.

Bu sebeple; bu araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: KSS kapsamında kurumların iş sağlığı ve güvenliğine yaptığı yatırımlar çalışan bağlılığını oluşturan bir etkidir.

H₂: KSS kapsamında kurumların iş sağlığı ve güvenliğine yaptığı yatırımlar çalışanların kurumsal itibara ilişkin algılarını olumlu yönde etkiler.

3.4. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

3.4.1. Bilim İlaç Hakkında Genel Bilgi

1953 yılında Bilim Laboratuvarı olarak faaliyete başlayan Bilim İlaç, 1961 yılından itibaren Bilim Tıbbi Müstahzar Laboratuvarı Ltd. Şti. ve 1968 yılında itibaren de Bilim İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. unvanı altında faaliyetlerini sürdürmektedir. 1974 yılında faaliyetlerini BİLFAR Topluluğu çatısı altında

toplamiştir ve günümüzde hala bu çatı altında etkinliklerine devam etmektedir (Bilim İlaç İlkelerimiz kitapçığı 8).

Bilim İlaç, beşeri ilaç konusunda üretim, pazarlama ve ARGE alanlarında faaliyet gösteren yüzde yüz Türk sermayeli bir kurumdur. Türk ilaç sektöründeki 300 kuruluş içinde 3. sırada yer alan İstanbul merkezli Bilim İlaç, üretimini Bilim Çerkezköy ve Bilim Gebze olmak üzere iki tesiste gerçekleştirmektedir. (Bilim İlaç, Bilim İlaç Hakkında).

Bilim İlaç'ın Türk ilaç pazarında kalp ve damar sistemi, merkezi sinir sistemi, diyabet, solunum sistemi, gastrointestinal sistem ilaçları, ağrı kesici, ateş düşürücü ilaçlar, dermatolojik ilaçlar, antibiyotikler, parazit ilaçları, kas gevşeticiler, göz ve kulak hastalıkları ilaçları, soğuk algınlığı ilaçları ve ayrıca demir preparatları, vitamin ve mineraller, tatlandırıcılar segmentinde 198 adet ruhsatlı ilacı bulunmaktadır (Bilim İlaç İlkelerimiz kitapçığı 8).

Bilim İlaç'ın vizyonu; 2014 yılı sonuna kadar Türk ilaç pazarında ilk iki firma arasında yer almak ve en fazla ihracat yapan yerli ilaç üreticisi olmaktır (İlkelerimiz kitapçığı 6).

Kurumun Kurumsal Değerleri ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır: (İlkelerimiz kitapçığı 7)

- İnsan Mutluluğu,
- Gelecek Nesillere Saygı,
- Değişim,
- Etik İlkeli Yönetim,
- Başarma Tutkusu.

3.4.2. Kurumun İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Uygulamaları

3.4.2.1. Yasal Düzenlemeler Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Bilim İlaç, yasal düzenlemeler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği uzmanı vasıtasıyla Risk Değerlendirme ve Faaliyet Planı Formu oluşturup Bilim Plaza binasındaki riskleri değerlendirmiştir.

Genel Müdürlük Ofisler, Genel Müdürlük Teknik Hizmetler Müdürlüğü (THM) ve Genel Müdürlük Yemekhane-İç Hizmetler-İnsan Kaynakları olmak üzere üç bölümden oluşan Risk Değerlendirme ve Faaliyet Planı Formunda faaliyetler tehlike ve risk faktörleri açısından “olasılık, şiddet, risk değeri ve risk derecesi” olarak derecelendirilmiş ve mevcut durum değerlendirmesi yapılarak “riski kabul edilebilir seviyeye çekmek için yapılacak faaliyetler” belirlenmiştir.

Bilim İlaç, 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” İkinci Bölüm: İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri’nin “İşverenin genel yükümlülüğü” başlığı altında 6. Maddenin 1. Fıkrasının (a) bendinde:

“(1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir”

olarak belirtildiği gibi bünyesinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmaktadır. Hatta Genel Müdürlük bünyesinde iki iş güvenliği uzmanı görev almaktadır (Metem 2014).

3.4.2.2. KSS Kapsamında Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Bilim İlaç'ın çalışanlarına değer verdiği ve çalışanlarını memnun etmek ve bağlılığını sağlamak adına yasal yükümlülüklerinin haricinde çalışmalar yaptığı görülmektedir.

“İş ve İş Gücü” başlığı altında “En çok çalışılmak istenen firmalar” arasında yer almak için doğru ve etkin insan kaynakları politikaları belirleyip uygulandığı ve “çalışanını en değerli varlığı” olarak kabul edip, bu amaçla çalışanlarına sağlıklı, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı sunulduğu belirtilmektedir (Bilim İlaç Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2010: 43).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk 2009 raporuna göre; Bilim İlaç 2005 yılında Psikolojik Danışma Merkezi birimini oluşturarak faaliyete geçirmiştir (53). Buna ek olarak; Kurumsal Sosyal Sorumluluk 2011 raporunda da “işyeri psikoloğumuz tarafından “iş stresi” konulu eğitim İSGK İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na verildi. Eğitim tüm çalışanlara verilmeye başlandı” maddesi ön plana çıkmaktadır (172). Risk Değerlendirme ve Faaliyet Planı Formu'nda psikososyal tehlikelerin psikolojik rahatsızlık riskleri oluşturabileceği yer aldığından ve Bilim İlaç'ta Bilim İlaç İnsan Kaynakları Müdürü Dilek Mete'nin de belirttiği gibi “kanunda zorunlu olmamasına rağmen işyeri psikoloğu uygulaması” mevcut olduğundan bu çalışmaların da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları olduğu söylenebilir.

Bilim İlaç Kurumsal Sosyal Sorumluluk 2012 raporunda da, Bilim İlaç'ın yasal zorunluluk olarak yaptığı uygulamalar ve yasal zorunluluğun ötesinde –gönüllülük prensibiyle- yaptığı uygulamalar net ayrımı yapılmış bir şekilde belirtilmiştir.

Buna göre; Bilim İlaç'ın gerçekleştirdiği sağlık taramaları yasal zorunluluğu olan taramaların yanı sıra risk değerlendirme sonucu ortaya çıkan taramaları da kapsamaktadır. Bu taramalar aşağıdaki gibidir:

- beden - kitle endeksinin ölçülmesi,
- göz sağlığı,
- odyometrik ölçümler,
- solunum testleri.

Raporda ayrıca bu uygulamalara yalnızca risk grubu değil, talepte bulunan tüm çalışanların katılabileceği belirtilmektedir (96).

Bilim İlaç Risk Değerlendirme ve Faaliyet Planı'nda göz sağlığı ile ilgili olarak “bilgisayar ile çalışmak,” “yetersiz aydınlatma ortamında çalışmak” göz hastalıkları riski oluşturabilecek faaliyetler olarak gösterilmiş olup;

- “bilgisayar ile çalışmak” için “uzun süre çalışmayı engelleyecek çay molaları, tüplü monitör kullanılmaması ve ekranlı aracın ekranındaki parlama ve yansımalar, bu araçların pencereye bakması engellenerek veya aydınlatmanın ekran arkasından alınması sağlanarak önlenmiştir” şeklinde mevcut durum değerlendirmesi ile;
- “yetersiz aydınlatma ortamında çalışmak” için ise “aydınlatma ölçümleri yapılmış olup uygunsuz bir nokta mevcut değildir” ve “arızalı lambalar değiştirilmekte, diğer sorunlar için elektrikçi çağırılmaktadır” şeklindeki mevcut durum değerlendirilmesi ile “kabul edilebilir seviyede risk” olarak

kategorize edilmiştir. Diğer bir deyişle; göz sağlığını tehlikeye atan mevcut bir durum yoktur.

Solunum sistemi rahatsızlıkları ve lejyonella hastalığına yönelik ise; “ofis havalandırılması” faaliyetleri solunum sistemi rahatsızlıkları riski oluşturabileceğinden bu hususlar da incelenmiş olup;

- “havasız ortamda bulunma” tehlikesinin “termal kontrol şartları ölçümleri yapılmış olup uygunsuzluk bulunmamaktadır,” “ofis içerisindeki sıcaklık ve nem, rahatsızlık vermeyecek düzeyde tutulmaktadır,” lejyonella analizi yaptırılmış olup herhangi bir üreme tespit edilmemiştir,” ve iklimlendirme cihazlarının filtreleri düzenli olarak değiştirilmektedir” mevcut durum değerlendirmeleri yapılmış ve riskler “kabul edilebilir seviyede” bulunmuştur (Bilim İlaç Risk Değerlendirme ve Faaliyet Planı Formu, Temmuz-Ağustos 2013).

Yukarıdan da anlaşılacağı gibi; Bilim İlaç yasal yükümlülüklerini yerine getirirken bunlara ek olarak çalışanlarının sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye atacak durumların taramasını ve kontrolünü düzenli olarak gerçekleştirmektedir. Bilim İlaç'ta çalışanların fizyolojik sağlığının yanı sıra psikolojik sağlığına önem verildiği ve bu alanda da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik KSS uygulamalarının gerçekleştirildiği görülmektedir.

3.4.3. Demografik Bulgular

Ankete katılan çalışanların 20'si (%29,9) 20-29, 34'ü (%50,7) 30-39, 12'si (%17,9) 40-49, 1'i (%1,5) 50-59 yaş grubundadır. Çalışanların 43'ü (%64,2) kadın, 24'ü (%35,8) erkektir. Çalışanların 7'si (%10,4) lise, 38'i (%56,7) üniversite, 21'i (%31,3) yüksek lisans, 1'i (%1,5) doktora mezunudur.

Tablo 3.1 Demografik Özellikler

		Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş	20-29	20	29,9
	30-39	34	50,7
	40-49	12	17,9
	50-59	1	1,5
	Toplam	67	100,0
	Kadın	43	64,2

Cinsiyet	Erkek	24	35,8
	Toplam	67	100,0
Eğitim Durumu	Lise	7	10,4
	Üniversite	38	56,7
	Yüksek	21	31,3
	Doktora	1	1,5
	Toplam	67	100,0

3.4.4. Genel Bulgular

3.4.4.1. KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeği Sorularına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, ankete katılan çalışanların ölçekler sorularına verdikleri yanıtların analizi yapılmıştır (Verilerin İstatistiksel Analizi Ek D'de yer almaktadır).

Tablo 3.2 KSS Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeği Sorularına İlişkin Ortalamalar

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
1. Kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmalıdırlar.	67	4,520	0,785	1	5
2. Olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar.	67	4,400	0,871	1	5
3. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır.	67	3,940	0,814	1	5
4. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir.	67	3,910	0,793	1	5
5. Kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdırlar.	67	4,250	0,766	1	5
6. İş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur.	67	4,540	0,841	1	5
7. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır.	67	4,370	0,902	1	5

8. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında da yapılabilir.	67	3,330	1,147	1	5
9. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkidir.	67	3,930	0,841	1	5
10. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler.	67	4,150	0,839	1	5
11. Çalıştığım kurum çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.	67	4,060	0,936	1	5
12. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir.	67	4,100	0,741	2	5
13. Çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir.	67	3,990	0,826	1	5
14. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir.	67	3,820	0,952	1	5
15. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir.	67	4,000	0,835	1	5

Araştırmaya katılan çalışanlar “kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmalıdırlar” ifadesine çok yüksek ($4,520 \pm 0,785$); “olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar” ifadesine çok yüksek ($4,400 \pm 0,871$); “kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır” ifadesine yüksek ($3,940 \pm 0,814$); “çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir” ifadesine yüksek ($3,910 \pm 0,793$); “kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdırlar” ifadesine çok yüksek ($4,250 \pm 0,766$); “iş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur” ifadesine çok yüksek ($4,540 \pm 0,841$); “iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır” ifadesine

çok yüksek ($4,370 \pm 0,902$); “iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında da yapılabilir” ifadesine orta ($3,330 \pm 1,147$); “iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkidir” ifadesine yüksek ($3,930 \pm 0,841$); “iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler” ifadesine yüksek ($4,150 \pm 0,839$); “çalıştığım kurum çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirilmektedir” ifadesine yüksek ($4,060 \pm 0,936$); “çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir” ifadesine yüksek ($4,100 \pm 0,741$); “çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir” ifadesine yüksek ($3,990 \pm 0,826$); “çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir” ifadesine yüksek ($3,820 \pm 0,952$); “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir” ifadesine yüksek ($4,000 \pm 0,835$) düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Buna ek olarak, “kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanları da göz önünde bulundurmalıdırlar” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 2'si (%3,0) katılmıyorum, 22'si (%32,8) katılıyorum, 42'si (%62,7) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar” ifadesine çalışanların 2'si (%3,0) kesinlikle katılmıyorum, 1'i (%1,5) katılmıyorum, 2'si (%3,0) kararsızım, 25'i (%37,3) katılıyorum, 37'si (%55,2) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 2'si (%3,0) katılmıyorum, 12'si (%17,9) kararsızım, 37'si (%55,2) katılıyorum, 15'i (%22,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 2'si (%3,0) katılmıyorum, 12'si (%17,9) kararsızım, 39'u (%58,2) katılıyorum, 13'ü (%19,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdırlar” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 2'si (%3,0) katılmıyorum, 1'i (%1,5) kararsızım, 38'i (%56,7) katılıyorum, 25'i (%37,3) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“İş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur” ifadesine çalışanların 2'si (%3,0) kesinlikle katılmıyorum, 1'i (%1,5) katılmıyorum, 20'si (%29,9) katılıyorum, 44'ü (%65,7) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır” ifadesine çalışanların 2'si (%3,0) kesinlikle katılmıyorum, 2'si (%3,0) katılmıyorum, 1'i (%1,5) kararsızım, 26'sı (%38,8) katılıyorum, 36'sı (%53,7) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında da yapılabilir” ifadesine çalışanların 4'ü (%6,0) kesinlikle katılmıyorum, 13'ü

(%19,4) katılmıyorum, 18'i (%26,9) kararsızım, 21'i (%31,3) katılıyorum, 11'i (%16,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkindir” ifadesine çalışanların 2'si (%3,0) kesinlikle katılmıyorum, 1'i (%1,5) katılmıyorum, 11'i (%16,4) kararsızım, 39'u (%58,2) katılıyorum, 14'ü (%20,9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanlar nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler” ifadesine çalışanların 2'si (%3,0) kesinlikle katılmıyorum, 1'i (%1,5) katılmıyorum, 4'ü (%6,0) kararsızım, 38'i (%56,7) katılıyorum, 22'si (%32,8) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Çalıştığım kurum çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 6'sı (%9,0) katılmıyorum, 3'ü (%4,5) kararsızım, 35'i (%52,2) katılıyorum, 22'si (%32,8) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir” ifadesine çalışanların 3'ü (%4,5) katılmıyorum, 6'sı (%9,0) kararsızım, 39'u (%58,2) katılıyorum, 19'u (%28,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 4'ü (%6,0) katılmıyorum, 5'i (%7,5) kararsızım, 42'si (%62,7) katılıyorum, 15'i (%22,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 7'si (%10,4) katılmıyorum, 10'u (%14,9) kararsızım, 34'ü (%50,7) katılıyorum, 15'i (%22,4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir” ifadesine çalışanların 1'i (%1,5) kesinlikle katılmıyorum, 4'ü (%6,0) katılmıyorum, 5'i (%7,5) kararsızım, 41'i (%61,2) katılıyorum, 16'sı (%23,9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. (Ek E)

3.5. Odak Grup ve Anket Çalışması Analizi

İlk hipotezin araştırılmasına yönelik olan 3. ve 4. anket ifadeleri, (kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır ve çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir) 74 çalışanın 52'sinden “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevabı olarak “yüksek (3,940 ± 0,814) ve (3,910 ± 0,793)” düzey ile değerlendirilmiştir. Buna ek olarak; yine ilk hipotez ile ilgili olarak çalışanların 14. ifadeye (çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir) verilen 49 “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevabı ile yüksek (3,820 ± 0,952) düzeyde katıldıkları görülmektedir. Bu yanıtlara paralel olarak odak grup çalışmasında yönlendirilen “iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sizdeki etkisi nedir?” sorusuna çalışanların çoğunluğu yapılan uygulamaların çalışanlarda olumlu etki bıraktığını, kendilerine değer verildiğini hissettiklerini ve hoşlarına gittiğini belirtirken, ergonomik çalışma ortamında birtakım düzenlemeler yapılması gerekliliğinden bahsetmektedirler.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda anket formuna katılan çalışanların 58'i "çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir" ifadesine katılmaktadırlar. Odak grup bulgularında da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan uygulamalardan haberdar oldukları ve aktif olarak görev aldıkları anlaşılmaktadır. Verilen örneklerde; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun, Kıl Payı Kaza Formu'nun, tatbikatların, eğitimlerin ve her katta bir iş bölümünün ve sorumlunun olduğu paylaşılmıştır. Bu örnekler göstermektedir ki; çalışanlar kurumdaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından yalnızca haberdar değiller, aynı zamanda işleyişin birer parçası olduklarını düşünmektedirler.

Odak grup çalışmasında katılımcılara sorulan "Bilim İlaç yasal düzenlemeler haricinde çalışanlara yönelik ne gibi çalışmalar yapmaktadır?" sorusuna verilen cevaplar arasında Bilim Portal'da yer alan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, temel ilkyardım, bebeklerde güvenlik, güvenli sürüş teknikleri eğitimleri, zorunlu hale gelmeden önce de uygulanan kar lastiği uygulaması, anne odası, işyeri hekimi, psikolog, sağlık taramaları (göz taraması, kulak-burun-boğaz taraması, işitme testi) gibi uygulamalar yer almaktadır. Dikkat çeken bir nokta ise; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin, işyeri hekimi uygulaması hekiminin yasal zorunluluk olduğunun farkında olmalarına rağmen özellikle psikolog ve sağlık taramalarının yasal-gönüllülük kapsamından emin olmadıkları ve kendi aralarında fikir yürüttükleridir. Çalışanlar psikolog uygulamasının yasal zorunluluk olup olmadığından emin olmamakla birlikte, işyeri psikoloğunun uzun zamandır bulunduğunu ifade ederken, başka bir soruda da bir çalışan psikologdan sadece kendisi ile ilgili değil, yakınları hakkında da yardım aldığını ve olumsuz bir tepkiyle karşılaşmadığını belirtmiştir.

Bu bulgulara paralel olarak; ikinci hipotezin araştırılmasına yönelik olan “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir” ifadesine ankete katılan çalışanların 57 “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevabı ile yüksek ($4,000 \pm 0,835$) düzeyde katıldıkları görülmektedir. Odak grup çalışmasında da çalışanlara yöneltilen “kurumunuzdaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları sizce kurum itibarına nasıl bir etki yaratmaktadır?” sorusuna çalışanlardan gelen yanıtlar çoğunlukla olumlu etki olduğu yönündedir. Ayrıca çalışanlar, bu tür çalışmaların hoşlarına gittiğini ve kendilerine değer verildiğini hissettiklerini belirtmişlerdir. Buna ek olarak; bu soruya cevap olarak çalışanlardan biri çalıştığı kurumun itibar ve sürdürülebilirlik konusunda çok çabalayan bir firma olduğunu ve bu alanda zaten iyi olduğunu belirtirken; bir diğer çalışan, iş arkadaşını desteklemek amacıyla 2011 yılında Avrupa Büyük Ödülü almış bir firma olduklarını ve bu nedenle bu konuda kendini geliştirmiş bir firma olduğunu söylemiştir.

Ana hipotezler ile ilgili bulguların yanı sıra; odak grup görüşmesinde sorulan “sektör bazında düşünürseniz, Bilim İlaç kurumsal itibar açısından hangi noktada yer alıyor?” sorusuna çalışanların hepsi Bilim İlaç’ın kendi sektöründe olumlu bir itibara sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu soruya verilen cevaplarda katılımcıların çeşitli paydaşlarla içinde buldukları iletişim sebebiyle bireysel deneyimlerine dayanarak cevap verdikleri gözlemlenmiştir. Örneğin; bir çalışan doktor ve eczacı gruplarının Bilim İlaç ile ilgili algılarından bahsederken, bir diğeri depolarla olan ilişkilerden ve başka bir çalışan da bankalar ile olan ilişkilerden kaynaklanan algılardan bahsetmiştir. Verilen örneklerin hepsi olumlu olmakla birlikte katılımcıların çalıştıkları kurumun itibarını sahiplendikleri görülmüştür.

Kurumsal itibar konusunda anket formunda 1. sırada yer alan “kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmalıdırlar” ifadesine anketi yapan 73 çalışanın 64’ü katıldığını belirtmiştir. Odak grup çalışmasında sorulan “bir kurumun kurumsal itibarı için hangi paydaşlar en kilit paydaşları niteliğindedir?” sorusuna ise çeşitli cevaplar verilmiştir. Bunlar; çalışanlar, müşteriler, komşular, danışmanlık şirketleri, liderler şeklinde sıralanmıştır. Yalnız çalışanların mı yoksa müşterilerin mi en kilit paydaş olduğu noktasında birbirini ikna etmeye yönelik açıklamalar yapılmıştır.

Odak grup görüşmesinde sorulan “Bilim İlaç’ın olumlu itibara sahip olduğunu düşünüyorsanız bunda çalışanlara karşı tutumunun ne gibi katkıları olmuştur?” sorusuna çalışanlarına değer verdiği için, liderlerden kaynaklı çalışanlarına dokunarak çalışmak yaklaşımının olduğu için katkı sağlamıştır şeklinde yorumlar alınmıştır. Bir katılımcı; daha önce çalıştığı kurumdaki farklı olarak liderlik manifestosu sebebiyle dokunularak çalışıldığına değinirken; başka bir katılımcı da diğer kurumlarda yüksek ücretler ile çalışan ama memnun olmayan insanlardan bahsetmektedir. Bunlardan çıkarım olarak da kendilerine değer verildiğini hissettiklerini belirtmişlerdir.

Ciro olarak sektörde 3. sırada yer alan Bilim İlaç’ın “sosyal yapısı ve kurumsal itibarıyla” da sektörde ilk 3’e girip giremeyeceği sorusuna da katılımcılar özellikle yerli firmalar arasında Bilim İlaç’ın kesinlikle ilk 3’te yer aldığını, ama global firmaların ciro bazında Bilim İlaç’ın altında olmasına rağmen daha kurumsal olduğu algısı sebebiyle bazı çalışanların o firmalarda çalışmak isteyebilecekleri eklenmiştir.

Ana hipotezlerde yer almayan ama kurumsal itibarın incelenmesi konusunda önemli bir konu olan kurumsal itibar ve nitelikli çalışan ilişkisine yönelik “olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar” ifadesi 62 çalışanın “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki cevapları ile çok yüksek ($4,400 \pm 0,871$) düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Odak grup çalışmasında da bir çalışanın daha önce çalıştığı kurumdan ayrılma gibi bir fikri olmamasına rağmen Bilim İlaç’ın sektördeki olumlu itibar algısından dolayı çalıştığı kurumdan ayrılarak Bilim İlaç bünyesine dâhil olması bu ifadeyi destekler niteliktedir.

KSSİ konusuna ilişkin olarak anket formunda yer alan “çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir” ifadesine 73 katılımcının 57’si yüksek ($3,990 \pm 0,826$) düzeyde katıldığını söylemiştir. Odak grup bulgularında da çalışanların yapılan çalışmalardan çoğunlukla haberdar olduğu ve kurumsal sosyal sorumluluk kapsamına girmese de haberdar oldukları birçok örneklerle soruya katılım gösterdikleri gözlemlenmiştir. Yapılan çalışmaların kurum içinde portalda ve kulaktan kulağa duyurulduğunu, diğer paydaşlarla olan iletişimin de kurumsal iletişim vasıtasıyla yapıldığı belirtilmiştir.

KSS kapsamında yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iletişiminin eksikliğini görülmesinin yanı sıra bu noktanın çalışanların algısını çok fazla etkilemediği sonucu çıkarılabilir. Çalışanlar yapılan çalışmaların KSS kapsamında mı yasal zorunluluk olarak mı yapıldığının net ayrımını yapamamaları bile yapılan çalışmaların bütününe değer verip kendilerini iyi hissettiklerini belirtmişlerdir. Hatta bir çalışan, bu ayrımın farkında olmadıkları için “dolayısıyla hepsi değerli bizim için” şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, kurumların yaptığı KSS çalışmalarının çalışan bağlılığı oluşturup oluşturmadığını ve KSS çalışmaları neticesinde de çalışanların kurumsal itibar algılarında herhangi bir değişiklik meydana gelip gelmediğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmaya örnek olarak Bilim İlaç seçilmiştir. 140 çalışan ile anket ve 8 çalışan ile odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir.

Bu tezin hipotezleri “KSS kapsamında kurumların iş sağlığı ve güvenliğine yaptığı yatırımlar çalışan bağlılığını oluşturan bir etkidir” ve KSS kapsamında kurumların iş sağlığı ve güvenliğine yaptığı yatırımlar çalışanların kurumsal itibara ilişkin algılarını olumlu yönde etkiler” olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular ışığında bu hipotezler doğrulanmıştır. Özellikle son anket ifadelerine yani “çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir” ve “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir” ifadelerine verilen cevapların ortalamasının sırasıyla yüksek ($3,820 \pm 0,952$) ve yüksek ($4,000 \pm 0,835$) olması ve diğer anket sorularının ortalamalarının 4,000 civarında yani yüksek olması, buna ilaveten odak grup çalışmasında aynı doğrultudaki sorulara çoğunluğun olumlu cevaplar vermesi ana hipotezlerin doğruluğunu destekleyen faktörlerdir.

Odak grup çalışmasında da iş sağlığı ve güvenliği konusunda Bilim İlaç'ın birçok etkinlik gerçekleştirdiği çalışanlar tarafından doğrulanmıştır. Çalışanlar verdikleri örnekler ile Bilim İlaç'ın iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçekleştirdiklerinden haberdar olduklarını ve bu uygulamalardan faydalandıklarını ortaya koymaktadırlar.

Dikkat çekilmesi gereken önemli bir nokta ise; çalışanların yapılan faaliyetlerin hangisinin yasal hangisinin KSS kapsamında yapıldığının farkında olmamaları, ancak fikir yürütme yoluyla tahminlerde bulunmalarıdır çünkü bu hususta dikkat çeken başka bir nokta da; çalışanların yasal haklarından da yeterli düzeyde haberdar olmadıklarıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların ve işverenlerin hak ve yükümlülüklerinin sınırlarını çizen bir kanundur ve işvereni olduğu kadar çalışanları da yakından ilgilendirmektedir. Bu noktada, işveren çalışanlarını bilgilendirmekle yükümlü olmasına rağmen çalışanların da kendi haklarının bilincinde olmaları ve takibini gerçekleştirmeleri sağlıklı bir işveren-çalışan iletişimi için gereklidir.

Bu bulgular doğrultusunda Bilim İlaç'ın KSS iletişimini geliştirip güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapması çalışanlarda oluşan bu bilgi eksikliğinin giderilmesini sağlayacak ve buna ek olarak çalışanların da kendilerini yakından ilgilendiren kanuni uygulamaları takip etmelerinin kendilerine yönelik yasal olarak yapılan ve KSS kapsamında yapılan çalışmaların ayrımını yapabilmeleri açısından katkısı olacaktır.

KSS iletişimi yalnızca Bilim İlaç için geçerli olmamakla birlikte tüm kurumlar ve çalışanları için kullanılabilir önemli bir konudur. Literatürde görülmektedir ki; yapılan KSS çalışmalarının iletişiminin de çalışmaların kendisi kadar önemi vardır. İletişimi gerçekleştirilmeyen KSS çalışmaları mutlaka bir etki yaratacaktır ancak

etkili iletişimi gerçekleştirilen çalışmaların etkisinin çok daha fazla olacağı kabul edilmektedir.

KSSİ çalışmaları neticesinde de çalışanların kurumun itibarını olumlu algılamaları arasında bir ilişki olduğu kabul edilen bir görüştür. Bu nedenle; KSSİ sadece KSS çalışmalarının tanıtımı açısından değil, kurumsal itibar yönetimi sürecinde de önemli bir rol oynamaktadır. Her ne kadar Türk gelenek ve göreneklerinde “bir elin yaptığını, diğer el bilmemeli” inancı olsa da, günümüzdeki rekabet ve sosyal farkındalık ortamında kurumlar yaptıkları çalışmaları bir şekilde duyurmak durumundadırlar. Yapılan çalışmalar paydaşlara katkı sağladığı gibi, kurumlara da olumlu dönüşler sağlamaktadır. Bu yüzden; zamanın gerekliliklerine uyum sağlayarak yapılan KSS çalışmalarının iletişimi kurumlar tarafından etkili bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

Bilim İlaç’ın kurumsal itibar algısına yönelik olarak odak grup çalışmasında yer alan “Bilim İlaç sektöründe kurumsal itibar açısından hangi noktada yer almaktadır?” sorusuna çalışanların hepsi bireysel deneyimlerine dayanarak “çok yüksek” bir seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Yüksek veya olumlu bir itibara sahip olduğu söylenebilen Bilim İlaç’ın nitelikli çalışanlar çektiği de çıkarılan sonuçlardandır.

Kurumsal itibar ve nitelikli çalışan etkileşimi kurumlar için göz ardı edilmemesi gereken bir konudur. Nitelikli çalışanların kurumsal itibara olumlu katkılar yapmasına paralel olarak; olumlu bir kurumsal itibara sahip kurumların da nitelikli çalışanları çekme ve elinde tutma niteliğine sahip oldukları unutulmamalıdır.

Bu çalışmanın konu, uygulama ve kişi bakımından sınırlılıkları mevcuttur. Bu çalışmada, kurumun kurumsal itibarı ölçülmemiş, çalışanların kurumsal itibarı algılaması üzerinde durulmuştur. Konu bakımından sadece çalışanların çalıştıkları

kurumun kurumsal itibar algısına yönelik yapılan bu çalışma diğer paydaşları da kapsayacak şekilde genişletilebilir ve uygulanabilir.

Araştırmanın uygulama açısından sınırlılığı ise Bilim İlaç'ın Genel Müdürlük binası olan Bilim Plaza'da gerçekleştirilmesi, üretim tesislerinin dâhil edilmemesinden kaynaklıdır. Merkez ofisler üretim faaliyetleri gerçekleşmediği için iş sağlığı ve güvenliği konusunda genellikle "az tehlikeli" risk grubunda sınıflandırılmaktadırlar. Bu da iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerini ve yapılan çalışmaları sınırlamaktadır. Bu çalışma üretim tesisleri olan kurumların çalışanları ile de gerçekleştirilebilir ve kapsamı genişletilebilir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılan KSS uygulamaları "tehlikeli" veya "çok tehlikeli" risk grupları adı altında çeşitlendirilip incelenebilir.

Araştırmanın katılımcılarının homojen yapıda olması yine araştırmanın merkez ofiste gerçekleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Üretim tesislerinin de dahil edildiği bir araştırma ile bu sınırlılık ortadan kaldırılabilir ve elde edilen bulgularla daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKLAR

Akgül, A. ve Çevik, O. 2005. *İstatistiksel Veri Analizi*. Ankara: Mustafa Kitabevi.

Ali, I. ve Ali, J. F. 2011. "Corporate social responsibility, corporate reputation and employee engagement." Erişim tarihi: Eylül 2013 <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/33891/>

Anadolu Ajansı. 2013. *Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri belli oldu*. Erişim tarihi: Ocak 2014 <http://www.aa.com.tr/tr/sirket-haberleri/gundem/1106623>

Arçelik A.Ş. *Arçelik A.Ş. Sürdürülebilirlik Raporu 2012*. Erişim tarihi: Mart 2014 http://www.arcelikas.com/sayfa/204/Surdurulebilirlik_Raporu

Avrupa Komisyonu Girişimcilik ve Endüstri Genel Müdürlüğü. 2009. *A Guide to Communicating About CSR*. Erişim tarihi: Mart 2014 http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/guide_en.pdf

Belasen, A. T. 2008. *The Theory and Practice of Corporate Communication: A Competing Values Perspective*. California: Sage.

Benchmark. *Kurumsal sosyal sorumluluğun iletişimi nasıl yapılır?* Erişim tarihi: Nisan 2014 <http://www.benchmark.com.tr/kurumsal-sosyal-sorumluluk.htm>

Bilim İlaç. 2013. Risk Değerlendirme ve Faaliyet Planı Formu.

Bilim İlaç. 2014. *Bilim İlaç İlkelerimiz Kitapçığı*. Erişim tarihi: Nisan 2014 http://www.bilimilac.com.tr/tr/dosyalar/bilim-ilac/genel/1_40758951_bilim-ilac-ilkeler-kitap-rev3.pdf

Bilim İlaç. *Bilim İlaç Hakkında*. Erişim tarihi: Nisan 2014 <http://www.bilimilac.com.tr/tr/bilimilac.html>

Bilim İlaç. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2009*. Erişim tarihi: Eylül 2013 <http://www.bilimilac.com.tr/tr/kurumsal-sorumluluk/kurumsal-sorumluluk-raporlari/2009.html>

Bilim İlaç. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2010*. Erişim tarihi: Eylül 2013 <http://www.bilimilac.com.tr/tr/kurumsal-sorumluluk/kurumsal-sorumluluk-raporlari/2010.html>

Bilim İlaç. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2011*. Erişim tarihi: Eylül 2013 <http://www.bilimilac.com.tr/tr/kurumsal-sorumluluk/kurumsal-sorumluluk-raporlari/2011.html>

Bilim İlaç. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2012*. Erişim tarihi: Nisan 2014

<http://www.bilimilac.com.tr/tr/kurumsal-sorumluluk/kurumsal-sorumluluk-raporlari/2012.html>

Büyüköztürk, Ş. 2009. *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara:Pegem Akademi.

Cambridge Sözlük. Erişim tarihi: Şubat 2014 <http://dictionary.cambridge.org/>

Chun, R. 2005. "Corporate Reputation: Meaning and Measurement." *International Journal of Management Reviews* 7(2): 91-109.

Coca-Cola İçecek. *Coca-Cola İçecek Sürdürülebilirlik Raporu 2012*. Erişim tarihi: Mart 2014

http://www.cci.com.tr/UserFiles/pdf/2013/2012_CCI_Surdurulebilirlik_Raporu_.pdf

Cornelissen, J. 2011. *Corporate Communication: A Guide to Theory and Practice*. London: Sage.

Çelik, A. 2007. "Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları." *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk* içinde (s. 61-84) der. Aktan, C. C. İstanbul: İgiad Yayınları.

Daft, R. L. Ve Marcic, D. 2011. *Management: The New Workplace*. South-Western, Cengage Learning.

Dalton, J. ve Croft, S. 2003. *A Specially Commissioned Report: Managing Corporate Reputation*. London: Thorogood.

Davies, G., Chun, R., Da Silva, R., ve Roper, S. 2003. *Corporate Communication and Competitiveness*. London: Routledge.

Demir, F. O. 2007. "Kurumsal İtibar Ölçümünde Kişiselleştirme Metaforu." *Review of Social, Economic & Business Studies* 9(10): 247-262.

Doorley, J., ve Garcia, H. F. 2007. *Reputation Management: The Key to Successful Public Relations and Corporate Communications*. New York: Routledge.

Dörtok, A. 2004. *Kurumsal İtibarınızdan Kaç Sıfır Atabilirsiniz?* İstanbul: Rota Yayın.

Eczacıbaşı Topluluğu. *Eczacıbaşı Group Sustainability Report 2012*. Erişim tarihi: Mart 2014

<http://www.eczacibasi.com.tr/Media/Image/Downloads/SustainabilityReports/EczacibasiGroupSustainabilityReport2012.pdf>

Esen, E. 2011. "Türkiye'deki ve Dünyadaki İtibar Ölçümlerinin Karşılaştırılması." *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* 31(2): 289-306.

Fombrun, C. 2007. "List of Lists: A Compilation of International Corporate Reputation Ratings." *Corporate Reputation Review* 10(2): 144–153.

Fombrun, C. ve Van Riel, C. B. M. 2004. *How Successful Companies Build Winning Reputations*. New Jersey: Pearson Education.

Fombrun, C. ve Van Riel, C. B. M. 2004. *How Successful Companies Build Winning Reputations*. New Jersey: Pearson Education.

Gaines-Ross, L. 2008. *Corporate Reputation: 12 Steps to Safeguarding and Recovering Reputation*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Gibson, D., Gonzales, J. L., ve Castanon, J. 2006. "The Importance of Reputation and the Role of Public Relations." *Public Relations Quarterly* 51(3): 15-18.

Griffin, A. 2008. *New Strategies for Reputation Management: Gaining Control of Issues, Crises & Corporate Social Responsibility*. Great Britain: Kogan Page.

Guido, B., Van Riel, C. B. M, ve Van Rekom, J. 2007. "The CSR-Quality Trade-Off: When can Corporate Social Responsibility and Corporate Ability Compensate Each Other?" *Journal of Business Ethics* 74: 233–252.

Gümüş, M. Ve Öksüz, B. 2009. "İtibar Sürecinde Kilit Rol: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi." *Journal of Yasar University* 4(14): 2129-2150.

Harrison, S. 1995. *Public Relations: An Introduction*. London: Routledge.

Ipsos Public Affairs. 2011. *Your Stakeholders and Your Reputation*. Erişim tarihi: Şubat 2014. [http://www.ipsos.com/public-](http://www.ipsos.com/public-affairs/sites/www.ipsos.com/publicaffairs/files/Your_Stakeholders-Your_Reputation-INTL-POV.pdf)

[affairs/sites/www.ipsos.com/publicaffairs/files/Your Stakeholders-Your Reputation-INTL-POV.pdf](http://www.ipsos.com/publicaffairs/files/Your_Stakeholders-Your_Reputation-INTL-POV.pdf)

İtibar Yönetimi Enstitüsü. *İlkeler ve Değerler*. Erişim tarihi: Mart 2014

<http://www.iye.org.tr/kurumsal/ilkeler-degerler-tuzuk>

Kadıbeşegil, S. 2012. *İtibar Yönetimi*. İstanbul: Mediacat.

Karakılıç, N. Y. 2005. "Kurumsal İtibarın Müşteri Tercihleri Üzerine Etkileri: Afyon'da Perakende Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma." *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B. F. Dergisi* 7(2): 181-196.

Karaköse, T. 2007. "Örgütlerde İtibar Yönetimi." *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi* 11: 1-12.

Koç Topluluğu. *Koç Topluluğu Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2012*. Erişim tarihi: Mart 2014 [http://www.koc.com.tr/tr-tr/kurumsal-sosyal-](http://www.koc.com.tr/tr-tr/kurumsal-sosyal-sorumluluk/CSRReports/Ko%C3%A7%20Toplulu%C4%9Fu%20KSS%20Raporu%202012.pdf)

[sorumluluk/CSRReports/Ko%C3%A7%20Toplulu%C4%9Fu%20KSS%20Raporu%202012.pdf](http://www.koc.com.tr/tr-tr/kurumsal-sosyal-sorumluluk/CSRReports/Ko%C3%A7%20Toplulu%C4%9Fu%20KSS%20Raporu%202012.pdf)

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği. *KSS Nedir?* Erişim tarihi: Nisan 2014

<http://KSSd.org/KSS/KSS-nedir/>

Larkin, J. 2003. *Strategic Reputation Risk Management*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Maximizing Corporate Reputation. 2000. <http://legacy.library.ucsf.edu> Erişim tarihi: Ocak 2014. <http://legacy.library.ucsf.edu/tid/lky65c00/pdf>

Men, L. R. 2012. "CEO Credibility, perceived organizational reputation, and employee engagement." *Public Relations Review* 38: 171-173.

Mete, D. 2014. Bilim İlaç İnsan Kaynakları Müdürü, "Bilim İlaç KSS Kapsamındaki İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları" konulu görüşme, 28 Şubat, İstanbul.

Repman İtibar Araştırmaları Merkezi. *RepMan İtibar Araştırmaları Merkezi Nedir?* Erişim tarihi: Mart 2014 <http://www.repman.com.tr/tr/hakkimizda/repman-nedir/>

Resmi Gazete. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Erişim tarihi: Kasım 2013 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>

Morley, M. 2002. *How To Manage Your Global Reputation: A Guide To The Dynamics Of International Public Relations*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Oktar, Ö. F., ve Çarıkçı, İ. H. 2012. "Farklı Paydaşlar Açısından İtibar Algılamaları: Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Bir Araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1(15): 127-149.

Orlitzky, M. ve Swanson, D. L. 2008. *Toward Integrated Corporate Citizenship: Research Advances in Corporate Social Performance*. London, UK: Palgrave Macmillan.

Oxford Sözlükleri. Erişim tarihi: Şubat 2014 <http://www.oxforddictionaries.com/>

Özdamar, K. 2004. *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Sakman N.F. 2003. *Kurumsal İtibarın Önemi ve Değişkenleri İncelemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şatır, Çiğdem ve Sümer, Fulya Erendağ. 2006. "Kurum İtibarının Bileşenleri Üzerine Bir Araştırma: Sağlık Hizmeti Üreten Bir Kamu Kurumunda İç Paydaşlar İtibarı Nasıl Algılıyor?" II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, Kocaeli Üniversitesi, 27-28 Nisan.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Erişim tarihi: Mart 2014

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal>

Tazegül, Alper. 2010. "Halkla İlişkilerin Uygulama Alanları." *Halkla İlişkiler* içinde (s. 93-106) der. Ekici, K. M., ve Oyur, E. Ankara: Savaş Yayınevi.

TDK. *Büyük Türkçe Sözlük*. Erişim tarihi: Şubat 2014 <http://tdk.gov.tr>

Tench, R. ve Yeomans, L. 2009. *Exploring Public Relations*. London: Pearson.

Turkcell. *Turkcell Sürdürülebilirlik Raporu 2011*. Erişim tarihi: Mart 2014
<http://yatirimci.turkcell.com.tr/2013/Surdurulebilirlik-Raporu-2011.pdf>

Ural, E. G. 2002. "İtibar Yönetimi Değer Yaratan Bir Halkla İlişkiler Çalışması Olarak İtibar Yönetimi." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi* 2: 83-93.

Vodafone Türkiye. *Vodafone Türkiye Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012*. Erişim tarihi: Mart 2014

http://www.vodafone.com.tr/VodafoneHakkinda/Vodafone_Surdurulebilirlik_Raporu_11-12.pdf

Yılmaz, F. 2009. "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) Önemi." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 56: 519-546.

E K A - 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

30 Haziran 2012 CUMARTESİ

Resmî Gazete

Sayı : 28339

KANUN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Kanun No. 6331

Kabul

Tarihi: 20/6/2012

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Kapsam ve istisnalar

MADDE 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

c) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

ç) Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,

d) Eğitim kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,

e) Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı,

f) İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı,

g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı,

ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

h) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,

ı) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

i) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,

j) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

k) Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,

l) Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,

m) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,

n) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,

o) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

ö) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

p) Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortayaçıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

s) Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

ş) İşyeri hemşiresi: 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu,

ifade eder.

(2) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

İKİNCİ BÖLÜM

İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşverenin genel yükümlülüğü

MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilemeyenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Risklerden korunma ilkeleri

MADDE 5 – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

MADDE 6 – (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

- a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmasında, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.
- b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
- c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.
- ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.
- d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi

MADDE 7 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.

b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli.

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir.

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları

MADDE 8 – (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

Tehlike sınıfının belirlenmesi

MADDE 9 – (1) İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

Risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma

MADDE 10 – (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirme yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirme yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
 - b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
 - c) İşyerinin tertip ve düzeni.
 - ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.
- (2) İşveren, yapılacak risk değerlendirme sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılmasigereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım

MADDE 11 – (1) İşveren;

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlara mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

Tahliye

MADDE 12 – (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmaya güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

Çalışmaktan kaçınma hakkı

MADDE 13 – (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanununun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim

MADDE 14 – (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Sağlık gözetimi

MADDE 15 – (1) İşveren;

a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

(3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 16 – (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

Çalışanların eğitimi

MADDE 17 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değerşen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığıını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanım veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmaktakilere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

MADDE 18 – (1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurularından dolayı hakları kısıtlanamaz.

Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 19 – (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Çalışan temsilcisi

MADDE 20 – (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Konsey, Kurul ve Koordinasyon

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

MADDE 21 – (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.

b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.

c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.

ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.

d) İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.

(3) İkinci fıkranın (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.

(4) Konseyin sekretaryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.

(5) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararbelirler. Çekimser oy kullanılamaz.

(6) Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.

(7) Konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 22 – (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu

MADDE 23 – (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Teftiş ve İdari Yapıtlar

Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu

MADDE 24 – (1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

İşin durdurulması

MADDE 25 – (1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınmaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görtür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

(6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İdari para cezaları ve uygulanması

MADDE 26 – (1) Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

e) 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası,

f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,

g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,

ğ) 17 nci maddesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası,

h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

ı) 20 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

i) 22 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beşbin Türk Lirası,

k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beşbin Türk Lirası,

l) 25 inci maddesinde belirtilen yükümlülüklere göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası,

n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

(2) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet

MADDE 27 – (1) Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Bu Kanuna göre düzenlenen kağıtlar damga vergisinden, işlemler harçtan müstesnadır.

(3) Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi, elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Geçici Hükümler

Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı

MADDE 28 – (1) İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

(2) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

(3) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi

MADDE 29 – (1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

(2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler

MADDE 30 – (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.

4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.

ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.

d) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, işekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, nleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.

e) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler.

f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği.

g) İşişleri Bakanlığı ile müştereken, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yenidençalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilineceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.

ę) Çevre ve şehircilik Bakanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kazanleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlığça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

Belgelendirme, ihtar ve iptaller

MADDE 31 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kurulların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanlari esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlığça belirlenir.

Değiştirilen hükümler

MADDE 32 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun;

a) 7 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.”

b) 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (d) alt bendinde yer alan “veya 84 nc maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “, işyerine sarhoş yahut uyurucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

c) 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen "hafif işler" ibaresinden sonra gelmek üzere "onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 33 – 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan "Baş İş Müfettişi" unvanlı kadrolar "İş Başmüfettişi" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 34 – Ekli (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümüne eklenmiş, ekli (IV) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünden çıkarılmıştır.

MADDE 35 – 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (II) sayılı cetvelin "4. Başbakanlık ve Bakanlıklarda" bölümünde yer alan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ens. Müd." ibaresi "İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 36 – 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Yayın zorunluluğu

EK MADDE 2 – Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az altmış dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır. Bu yayınlar, asgari otuz dakikası 17:00-22:00 saatleri arasında olmak üzere, 08:00-22:00 saatleri arasında yapılır ve yayınların kopyaları her ay düzenli olarak Radyo ve Televizyon Üst Kuruluna teslim edilir. Bu saatler dışında yapılan yayınlar, aylık altmış dakikalık süreye dahil edilmez. Bu programlar, Bakanlık ve bağlı ve ilgili kuruluşları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bilimsel kuruluşlar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanır veya hazırlatılır. Hazırlanan programların, Bakanlığın olumlu görüşü alındıktan sonra Radyo ve Televizyon Üst Kurulu tarafından radyo ve televizyonlarda yayınlanması sağlanır.

Bu madde kapsamında yapılan yayınlar için herhangi bir bedel ödenmez. Bu yayınların ve sürelerinin denetimi Radyo ve Televizyon Üst Kurulunca yapılır."

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 37 – 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

- a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası.
- b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası.
- c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.
- ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler.

4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası," ifadesi metinden çıkartılmıştır.

Atıflar

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Mevcut yönetmelikler

GEÇİCİ MADDE 2 – (1) 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.

Sağlık raporları

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) Çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir.

İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü

GEÇİCİ MADDE 4 – (1) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

Mevcut sertifika ve belgeler ile ihtar puanları

GEÇİCİ MADDE 5 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri

GEÇİCİ MADDE 6 – (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılanlar işlemde kaldırılır, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

GEÇİCİ MADDE 7 – (1) Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 8 – (1) Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır. Bunlar, yeni bir kadroya atanıncaya kadar, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali haklarını almaya devam eder. Söz konusu personelin atandıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin olarak en son ayda aldıkları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek dersücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili

mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olmasahâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanuncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanarlara fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(2) Bu Kanuna ekli listelerde ihdas edilen kadrolardan boş bulunan 20 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 100 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı, 40 Memur, 40 Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni ve 10 Mühendis kadrosuna, 21/12/2011 tarihli ve 6260 sayılı 2012 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanundaki sınırlamalara tabi olmadan 2012 yılı içinde atama yapılabilir.

Yürürlük

MADDE 38 – (1) Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 39 – (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

29/6/2012

(I) SAYILI LİSTE

KURUMU : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN				
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest Kadro Adedi	Toplam
GIH	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	3	120	120
GIH	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı	8	130	130
GIH	Memur	6	20	20
GIH	Memur	10	20	20
GIH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	6	20	20
GIH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	10	20	20
TH	Mühendis	5	10	10
TOPLAM			340	340

(II) SAYILI LİSTE

KURUMU : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TEŞKİLATI : TAŞRA

İHDAS EDİLEN KADROLARIN				
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest KadroAdedi	Toplam
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürü	1	1	1
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdür Yardımcısı	1	3	3
TOPLAM			4	4

(III) SAYILI LİSTE

KURUMU : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TEŞKİLATI : DÖNER SERMAYE

İHDAS EDİLEN KADROLARIN				
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest KadroAdedi	Toplam
GİH	Sayman	1	1	1
GİH	İşletme Müdürü	1	1	1
GİH	Şef	3	2	2
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	4	2	2
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	6	5	5
GİH	Veznedar	5	1	1
TOPLAM			12	12

(IV) SAYILI LİSTE

KURUMU : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TEŞKİLATI : TAŞRA

İPTAL EDİLEN KADROLARIN				
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest KadroAdedi	Toplam
GİH	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü Müdürü	1	1	1
GİH	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü Müdür Yardımcısı	1	1	1
TOPLAM			2	2

**E K B – T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ofislerde
Risk Değerlendirmesi**

OFİS/BÜRO Unvanı:
Adresi:

DEĞERLENDİRMENİN YAPILDIĞI TARİH
GEÇERLİLİK TARİHİ

Konu Başlığı	Kontrol Listesi	Ev el ☺	Ha yır ☹	Alınması Gereken Önlem (açıklamalar örnek olarak verilmiştir)	Sorumlu Kişi	Tamam lanacağı Tarih
GENEL	Zemin kayma veya düşmeyi önleyecek şekilde uygun malzeme ile kaplanmıştır ve iç zeminler düzenli olarak kontrol edilmektedir.			<i>Zeminde kaymaz kolay silinebilir kaplamalar sağlanmıştır.</i>		
	Zeminde çökme, erime vb. deformasyonlar bulunmamaktadır.			<i>Eskime veya hasarlanma halinde onarım yapılmaktadır.</i>		
	Cam yüzeyler uygun şekilde monte edilmiş, yüzeyler üzerinde kırık veya çatlak bulunmamaktadır.					
	Ofis içerisinde duvarlara monte edilmiş raflar, TV üniteleri veya diğer malzemeler çalışanların üzerine düşmeyecek şekilde sabitlenmiştir.					
	Merdiven genişlikleri ve basamak yükseklikleri uygun olup merdivenler boyunca tirabzanlar mevcuttur.			<i>Tirabzan ayakları arasında düşmeyi önleyecek kapalı bloklar yaptırılmıştır.</i>		
	Ofis içerisinde kullanılan mobilyalar düzenli olarak kontrol edilmektedir.			<i>Kırık veya dengesiz duran mobilyalar değiştirilmektedir.</i>		
	Ofiste temizlikten sorumlu kişi/kişiler belirlenmiştir.					
	Çalışanlar, temizlikte kullanılan kimyasalların tehlikeleri ve kullanımı konusunda bilgilendirilmiştir.					
	Temizlik yapılan alanda kaymayı önlemek için gerekli önlemler alınmaktadır.			<i>Çalışma yapılan alanlarda, uyarı levhaları vb. konulmaktadır.</i>		
	Ofis içerisindeki tüm alanlar düzenli olarak havalandırılmaktadır.			<i>Doğal ve suni havalandırma sağlanmaktadır.</i>		
İklimlendirme cihazlarının kontrolleri düzenli aralıklarla yaptırılmaktadır.			<i>İklimlendirme cihazlarının filtreleri düzenli olarak değiştirilmektedir.</i>			

Konu Başlığı	Kontrol Listesi	Ev et ☺	Ha yır ☹	Ahınması Gereken Önem (açıklamalar örnek olarak verilmiştir)	Sorumlu Kişi	Tamam lanacağı Tarih
	Ofis içerisindeki sıcaklık ve nem, rahatsızlık vermeyecek düzeyde tutulmaktadır.					
	Tüm alanlarda yeterli aydınlatma sağlanmış ve aydınlatmalar çalışır halde bulunmaktadır.			Arızalı lambalar değiştirilmekte, diğer sorunlar için elektrikçi çağırılmaktadır. Gün ışığının kontrolü amacıyla pencereler için ayarlanabilir perdeler sağlanmıştır.		
	Ofis içerisindeki çalışma alanlarında sigara içilmesi yasaklanmış ve çalışanlar bu konuda bilgilendirilmiştir.					
	Çay, kahve, yemek vb. ihtiyaçlar, çalışma alanlarından ayrı bir yerde hazırlanmaktadır.			Bu ihtiyaçlar için ayrı bir yer/bölüm/mutfak hazırlanmıştır.		
TERTİP - DÜZEN	Çalışanlar, işlerini bitirdikten sonra bütün malzemeleri yerlerine yerleştirmektedir.			Mutfakta kullanılan ve yaralanmaya neden olabilecek kesici aletler kullanım sonrasında yerlerine kaldırılmaktadır.		
	Ofis içerisindeki yerleşim, çalışanların faaliyetlerini kısıtlamayacak şekilde tasarlanmış ve uygulanmıştır.			Ofis içerisindeki alanların iç düzenlemesi yapılmış, tüm eşya veya malzemelerin kolay ulaşılabilir olması sağlanmıştır.		
	Ofiste kullanılan kablolu aletler takılma veya düşmeyi önleyecek şekilde kullanılmaktadır.			Kablolu aletler kullanılırken en yakın prize takılmakta ve uzatma kabloları çalışanların takılıp düşmeyeceği şekilde sabitlenmektedir.		
ELEKTRİK	Kaçak akım rölesi ana elektrik hattına bağlanmıştır.					
	Tüm sigortaların korunaklı yerlerde olması sağlanmıştır.					
	Sabit kurulumlar ve tesisatın, düzenli şekilde yetkili kişiler tarafından bakımı yapılmaktadır.					
	Elektrik/sigorta kutuları kilitlemiş, yetkisiz kişilerin erişimleri önlenmiştir.					

Konu Başlığı	Kontrol Listesi	Ev et	Ha yr	Alınması Gereken Önlem (açıklamalar örnek olarak verilmiştir)	Sorumlu Kişi	Tamamlanacağı Tarih
	Açıktaki kablo bulunmamakta, prizlerin sağlamlığı düzenli olarak kontrol edilmektedir.			<i>Özellikli kaybetmiş kablolar derhal yenileri ile değiştirilmektedir.</i>		
	Kağıt vb. kolay tutuşabilir malzemeler kıvılcım yayabilecek cihaz/ekipman/cisimlerden uzakta muhafaza edilmektedir.					
MAKİNELER	Elektrikli alet/ekipmanlar, üreticilerce sağlanan Türkçe kullanım kılavuzlarında belirtilen hususlara uygun şekilde kullanılmaktadır.					
	Elektrikli ekipmanlar düzenli olarak kontrol edilmekte, bozuk veya arızalı ekipmanların kullanımı engellenmektedir.			<i>Hasarlı priz ve kablolar ile arızalı elektrikli ekipmanlar yenileri ile değiştirilmektedir.</i>		
	Çalışanlar, elektrikli aletlerin güvenli kullanımları ile ilgili bilgilendirilmiştir.					
ASANSÖRLER (Ofis/büro nun bir yapının tümünde faaliyet göstermesi halinde)	Asansörler düzenli olarak kontrol edilmekte ve periyodik bakımları yapılmaktadır.					
	Asansör içi ve önlü aydınlatmaları yeterli düzeydedir.					
	Asansör makine dairesine yetkisiz kişilerin girişi engellenmektedir.					
	Asansör içerisinde bulunan havalandırma sisteminin çalışıp çalışmadığı düzenli aralıklarla kontrol edilmektedir.					
YANGIN (Ofis/büro nun bir yapının tümünde faaliyet göstermesi halinde)	Yangın merdiveni kapıları/apartman kapısı/acil çıkışlar kilitli değildir ve her an açılabilir durumdadır.					
	Yangın merdiveni kapıları/apartman kapısı/acil çıkış kapıları dışarıya doğru açılmaktadır.					
	Yangın merdiveni kapıları/apartman kapısı/acil çıkışların önünde ve tüm yol boyunca kaçışı engelleyecek bir malzeme yoktur.					
	Kapı ve kaçış yollarını gösteren acil durum levhaları uygun yerlere yerleştirilmiş, yangın merdiveninde ışıklandırma sağlanmıştır.					
	Yangın söndürücüler mevcut ve son kullanma tarihleri kontrol edilmektedir.			<i>Isıya veya dumana duyarlı dedektörler de sağlanmış ve çalışır halde oldukları düzenli</i>		

Konu Başlığı	Kontrol Listesi	Ev Et ☺	Hayır ☹	Alınması Gereken Önlem (açıklamalar örnek olarak verilmiştir)	Sorumlu Kişi	Tamam lanacağı Tarih
				<i>olarak kontrol edilmektedir.</i>		
	Acil duruma neden olan olaya ilişkin (yangın, gaz kaçağı, deprem vb.) telefon numaraları görünür yer(ler)e asılmıştır.					
	Acil durumlar ile ilgili iletişime geçilecek telefon numaraları (yangın, ambulans, polis vb.) ofis içerisinde görünür bir yere asılmıştır.					
GÜRÜLTÜ	Ofis içerisinde; insanlardan, makine veya donanımlardan kaynaklanabilecek veya dış ortam kaynaklı gürültü rahatsız edici düzeyde değildir.			<i>Fotokopi, faks veya vb. makineler çalışanlardan ayrı yerde bulunmaktadır.</i>		
ELLE TAŞIMA	Elle taşınmayacak kadar ağır yüklerin çalışanlarca kaldırılması engellenmektedir.			<i>Elle kaldırılarak taşınmayacak yükler, iterek/çekerek taşınmaktadır.</i>		
	Yüklerin elle taşınmasının da neden olabileceği kas iskelet sistemi hastalıklarına karşı çalışanlar bilgilendirilmiştir.			<i>Elle taşınabilecek yükler yerden kaldırılırken, çalışan bir ayağı diğerinden daha önde olacak şekilde çömelmektedir.</i>		
EKRANLI ARAÇLARLA ÇALIŞMA	Ofiste kullanılan ekranlı araçlar uygun yerlere yerleştirilmiştir.			<i>Ekranlı aracın ekranındaki parlama ve yansımalar, bu araçların pencereye bakması engellenerek veya aydınlatmanın ekran arkasından alınması sağlanarak önlenmiştir.</i>		
	Ekranlı araçların veya diğer ekipmanların uzun süreli kullanımından kaynaklanabilecek kas iskelet sistemi hastalıklarına karşı gerekli önlemler alınmaktadır..			<i>Kullanılan ekranların üst orta noktasının, çalışanların göz hizasında olması sağlanmıştır. Klavye, fare, kağıt tutacağı vs. çevre ekipmanlar çalışanların vücut ölçülerine ve duruşlarına uygun yerlere yerleştirilmiştir.</i>		

Konu Başlığı	Kontrol Listesi	Ev et ☺	Ha yır ☹	Alınması Gereken Önlem (açıklamalar örnek olarak verilmiştir)	Sorumlu Kişi	Tamam lanacağı Tarih
ERGONOMİ ve MONOTON ÇALIŞMALAR	Çalışanların uzun süre aynı pozisyonda veya fiziksel anlamda zorlayıcı çalışmaları (ağır yük kaldırma dahil) engellenmektedir.			Çalışma sırasında uygun aralıklar ile ara verilmekte ve basit egzersizler yapılmaktadır.		
	Çalışanlara yaptıkları işe uygun masa, sandalye veya destek ekipmanlar sağlanmaktadır.			Masa, çalışanın dizlerini rahatça içeri uzatabileceği ve kollarını yukarı kaldırmadan dirseklerini üzerine dayayabileceği yükseklikte, sandalyeler ise ayarlanabilir özelliktedir.		
	Fazlaca yukarıya uzanmayı veya aşağıya eğilmeyi gerektiren işlerde çalışanların uzun süre hareketsiz aynı pozisyonda kalması engellenmektedir.			Çalışanlar sırt ağrısı, boyun ya da omuz incinmesi ve ayak ya da bacaklarda ağrı gibi kas ve iskelet sistemi hastalıklarına karşı bilgilendirilmiştir.		
PSİKOSOSYAL ETKENLER	Çalışanlar, maruz kalabilecekleri olumsuz davranışlar (tehdit, hakaret vs.) karşısında nasıl davranacağını bilmektedirler.			Bu tür olaylar karşısında çalışanlar, müdahil olmaktan kaçınarak derhal işverene haber vermeleri konusunda bilgilendirilmiştir.		
	Çalışanlar ile işveren(ler) arasında iyi bir iletişim sağlanmaktadır.			Çalışanlar yönetimden ve meslektaşlarından yeterli bilgi, yardım ve desteği almaktadır. İşyerinde, ödül ve teşvik sistemleri uygulanmaktadır.		
	Ofiste yürütülen işler ile ilgili çalışanların da görüşleri alınmakta ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda katılımları desteklenmektedir.					
	Çalışanlar, yetki, sorumluluk ve çalışma hedeflerini net olarak bilmektedir.					
	Çalışanlara, görev ve sorumlulukları haricinde talimat verilmemektedir.					
KAZALAR ve HASTALIKLAR	Çalışanların işe giriş raporları ve periyodik kontrolleri yaptırılmaktadır.					

Konu Başlığı	Kontrol Listesi	Ev et ☺	Hayır ☹	Alınması Gereken Önlem (açıklamalar örnek olarak verilmiştir)	Sorumlu Kişi	Tamamlanacağı Tarih
	Çalışanların karşı karşıya kaldıkları kazalar ve işe bağlı hastalıklar Sosyal Güvenlik Kurumuna rapor edilmektedir.			Ofiste kullanılan seyyar merdivenler, düşerek yaralanma/sakatlanmaları önlemek için tekerleksiz veya kilit sistemli olanlar ile değiştirilmiştir.		
	Çalışanların karşı karşıya kaldıkları önceden olmuş kazalar veya işe bağlı hastalıklar incelenerek yeniden meydana gelmeleri önlenmektedir.			Çalışanların göz muayeneleri düzenli olarak yaptırılmaktadır.		
	İçerisinde yeterli malzeme bulunan ilkyardım çantası temin edilmiştir.					
EĞİTİM ve BİLGİLENDİRME	Çalışanlara (çıraklar ve genç çalışanlar da dahil olmak üzere) genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmiştir.					
	Çalışanlar, yaptıkları iş konusunda eğitilmiş ve yönlendirilmiştir.					
	Çalışanlar, özellikle kas iskelet sistemi hastalıklarından korunma konusunda bilgilendirilmiştir.					

İŞVEREN/VEKİLİ
Adı:
Soyadı:
İmza:

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI (varsa)
Adı:
Soyadı:
Belge bilgileri:
İmza:

İŞYERİ HEKİMİ (varsa)
Adı:
Soyadı:
Belge bilgileri:
İmza:

DESTEK ELEMANI (varsa)
Adı:
Soyadı:
Görevi:
İmza:

ÇALIŞANLAR VE TEMSİLCİLERİ (Ad, Soyad, Görev, İmza)

E K C – Bilim İlaç Anket Formu

Kadir Has Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi - Bilim İlaç Örneği

1.BÖLÜM - KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız?

20-29	30-39	40-49	50-59	60 ve üstü
-------	-------	-------	-------	------------

2. Cinsiyetiniz?

Kadın	Erkek
-------	-------

3. Eğitim durumunuz?

Lise	Üniversite	Yüksek lisans	Doktora
------	------------	---------------	---------

2.BÖLÜM - GENEL DEĞERLENDİRME

1. Kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmalıdırlar.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

2. Olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

3. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

4. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

5. Kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdırlar.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

6. İş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

7. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

8. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında da yapılabilir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

9. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkidir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

10. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

3.BÖLÜM - KURUM DEĞERLENDİRMESİ

11. Çalıştığım kurum çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

12. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

13. Çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

14. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

15. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
-------------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

EK Ç – Bilim İlaç Odak Grup Formu

28 Mart 2014

BİLİM İLAÇ - ODAK GRUP ÇALIŞMASI SORULARI

Isındırma sorusu

- 1) Bir kurumun itibarı için hangi paydaşları kilit paydaşlar niteliğindedir?

Ana tartışma soruları

- 1) Bilim İlaç'ın sektörde olumlu bir itibara sahip olduğunu düşünüyor musunuz?
- 2) Bilim İlaç'ın olumlu itibara sahip olduğunu düşünüyorsanız bunda çalışanlara karşı tutumunun bir rolü var mıdır?
- 3) Bilim İlaç çalışanlarına yönelik ne gibi KSS projeleri yapmaktadır? Bu projelerin iletişimini nasıl gerçekleştiriyor?
- 4) Bilim İlaç iş sağlığı ve güvenliği konularında ne gibi uygulamalar yapmaktadır?
- 5) Bilim İlaç'ın yasa ve tüzükler haricinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları nelerdir?
- 6) İş sağlığı ve güvenliği konusundaki KSS uygulamaları sizde bir çalışan olarak nasıl bir etki yaratmaktadır?
- 7) Kurumunuzdaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları sizce kurum itibarına nasıl bir etki yaratmaktadır?

E K D – Anket Verilerinin İstatistiksel Analizi

1. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanıldı. KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı ölçeği Yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak için Açıklayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır. Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha kullanılmıştır.

Güvenilirlik; bir ölçme aracında (test) bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. Testlerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere güvenilirlik analizi ve bu testte yer alan soruların irdelenmesine ise soru analizi (İtem Analysis) denilmektedir. Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alpha Katsayısıdır. Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar 2004: 633);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Çok sayıda değişken ile araştırma yapmak çoğu zaman sağlıklı sonuç vermeyebilir. Eğer değişkenler, gerçekten daha genel bir değişkenin sadece farklı ölçüm değerleri ise, çalışmayı kolaylaştırmak ve yorumları basitleştirmek için genel değişken değerleri oluşturulabilir. Faktör analizi, altında değişkenler seti olan ve faktör olarak adlandırılan genel değişkenin oluşturulması biçimidir (Akgül ve Çevik 2005: 417).

Faktör analizi verileri daha az sayıya indiren ve özetleme işlemi yapan bir grup çok değişkenli istatistikî yöntemle verilen genel isimdir. Bu yöntem çok sayıda ki değişken içindeki karşılıklı ilişkileri analiz etmekte ve bu değişkenleri, ortak belirleyici yönleri (faktörleri) bakımından açıklamaktadır.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin (ilişkinin yapısının) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olur. Faktör analizinin test edilebilmesi için ön varsayımlardan biri olan Barlett testi sonucunda faktör analizine dahil olan değişkenler arasında bir ilişki olması beklenir. Barlett değerinin $p < 0.05$ durumunda değişkenler arasında bir ilişkinin olduğu kabul edilir (Büyüköztürk 2009). Yapılan Barlett testi sonucunda ($p = 0.000 < 0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Faktör analizinin test edilebilmesi için diğer bir varsayım ise KMO testidir. KMO değeri ölçülen değişkenler için örnek(gözlem) büyüklüğünün yeterli olduğunu

gösteren değerdir. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması durumunda örnek sayısının yeterli olduğu kabul edilir (Büyüköztürk 2009).

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U test kullanıldı. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirildi.

2. KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

2.1. Güvenilirlik Analizi

Tablo Ek D.1. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
0,951	15

15 maddeden oluşan KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değeri 0,951 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo Ek D.2. Madde Analizi

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1. Kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmaldırlar.	56,79	87,137	,798	,946
2. Olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar.	56,91	85,689	,807	,946
3. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır.	57,37	86,237	,831	,945
4. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir.	57,40	87,911	,735	,947
5. Kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdırlar.	57,06	87,390	,802	,946
6. İş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur.	56,78	85,782	,833	,945
7. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır.	56,94	86,512	,723	,948
8. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında da yapılabilir.	57,99	91,803	,289	,961

9. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkidir.	57,39	86,150	,808	,946
10. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler.	57,16	85,654	,843	,945
11. Çalıştığım kurum çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.	57,25	85,556	,753	,947
12. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir.	57,21	89,319	,685	,948
13. Çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir.	57,33	87,618	,722	,948
14. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir.	57,49	85,193	,760	,947
15. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir.	57,31	86,249	,807	,946

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 2’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde 8’inci maddenin ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediği ve ölçekten çıkartılmaları halinde güvenilirliğin artacağı belirlenmiştir. Bu madde ölçekten çıkarılırsa ölçeğin iç tutarlılığının $\alpha = 0,951$ ’den, $\alpha = 0,961$ ’e yükseldiği belirlenmiştir. Bu çerçevede söz konusu maddeler ölçekten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo Ek D.3. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	N of Items
0,961	14

Kalan 14 maddeden oluşan KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değeri 0,961 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo Ek D.4. KSS Bağlamında İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı Ölçeğine İlişkin Madde Analizi

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1. Kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmalıdırlar.	53,46	79,949	,800	,958
2. Olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar.	53,58	78,611	,805	,957
3. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır.	54,04	79,346	,813	,957
4. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir.	54,07	80,888	,721	,959

5. Kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdırlar.	53,73	80,321	,794	,958
6. İş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur.	53,45	78,584	,839	,957
7. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır.	53,61	78,999	,748	,959
9. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkidir.	54,06	79,027	,808	,957
10. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler.	53,84	78,564	,842	,957
11. Çalıştığım kurum çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.	53,93	78,161	,772	,958
12. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir.	53,88	81,986	,690	,960
13. Çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir.	54,00	80,091	,746	,959

14. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir.	54,16	78,079	,762	,959
15. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir.	53,99	78,924	,821	,957

Madde analizi tablosu incelendiğinde maddelerin herhangi biri atıldığından Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerinin yükselmediği, Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonlarının yüksek olduğu görülmüş ve bu sebeple madde atılmasına gerek görülmemiştir.

2.2. Geçerlilik Analizi

KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı ölçeğindeki 14 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.961$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin (ilişkinin yapısının) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olur. Faktör analizinin test edilebilmesi için ön varsayımlardan biri olan Barlett testi sonucunda faktör analizine dahil olan değişkenler arasında bir ilişki olması beklenir. Barlett değerinin $p<0.05$ durumunda değişkenler arasında bir ilişkinin olduğu kabul

edilir (Büyüköztürk, Şener. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Akademi*). Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinin test edilebilmesi için diğer bir varsayım ise KMO testidir. KMO değeri ölçülen değişkenler için örnek(gözlem) büyüklüğünün yeterli olduğunu gösteren değerdir. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması durumunda örnek sayısının yeterli olduğu kabul edilir (Büyüköztürk 2009).

Tablo Ek D.5. KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı (Özdeğer=9.333)	1. Kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmalıdırlar.	0,834	66,665	0,961
	2. Olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar.	0,839		
	3. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır.	0,842		
	4. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir.	0,760		
	5. Kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdırlar.	0,827		
	6. İş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur.	0,868		

7. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır.	0,789		
9. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkidir.	0,837		
10. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler.	0,870		
11. Çalıştığım kurum çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.	0,803		
12. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir.	0,726		
13. Çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir.	0,778		
14. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir.	0,796		
15. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir.	0,848		
Toplam Varyans %66.665			

Yapılan test sonucunda ($KMO=0.903>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı

%66.665 olan tek faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

8.madde hariç diğer 14 sorunun ortalaması alınarak KSS bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan uygulamaların çalışanlar nezdinde itibarı toplam puanı elde edilmiştir.

**E K E – KSS Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili
Yapılan Uygulamaların Çalışanlar Nezdinde İtibarı
Ölçeği Sorularına İlişkin Dağılım**

	kesinlikle katılmıyorum		katılmıyorum		kararsızım		katılıyorum		kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Kurumlar olumlu bir itibara sahip olmak için çalışanlarını da göz önünde bulundurmalarıdır.	1	1	2	3	0	0	22	33	42	63
2. Olumlu bir itibara sahip olan kurum nitelikli çalışanları çeker ve elinde tutar.	2	3	1	1	2	3	25	37	37	55
3. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığını artırır.	1	1	2	3	12	18	37	55	15	22
4. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri çalışan bağlılığı yaratmada önemli bir etkidir.	1	1	2	3	12	18	39	58	13	19
5. Kurumlar gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının iletişimini etkin bir biçimde yapmalıdır.	1	1	2	3	1	1	38	57	25	37

6. İş sağlığı ve güvenliği kurumların çalışanları için önem vermesi gereken bir konudur.	2	3	1	1	0	0	20	30	44	66
7. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yasalarla zorunlu kılınan uygulamalardır.	2	3	2	3	1	1	26	39	36	54
8. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında da yapılabilir.	4	6	13	19	18	27	21	31	11	16
9. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışan bağlılığı yaratan önemli bir etkidir.	2	3	1	1	11	16	39	58	14	21
10. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanların nezdinde kurumsal itibarı olumlu yönde etkiler.	2	3	1	1	4	6	38	57	22	33
11. Çalıştığım kurum çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.	1	1	6	9	3	4	35	52	22	33
12. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yeterli düzeydedir.			3	4	6	9	39	58	19	28
13. Çalıştığım kurum kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olduğu kadar bunların iletişimine de önem vermektedir.	1	1	4	6	5	7	42	63	15	22

14. Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaptığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları benim için çalışan bağlılığı oluşturan bir etkidir.	1	1	7	10	10	15	34	51	15	22
15. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili KSS uygulamaları benim gözümde kurumsal itibarı olumlu etkilemektedir.	1	1	4	6	5	7	41	61	16	24