

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
UYGULAMALARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Adem GÜVERCİN**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ**

**ARALIK - 2015**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
UYGULAMALARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Adem GÜVERCİN

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Bu tez 31/12/2015 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Başarılı	Kadir Ardic
Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Başarılı	Yasemin Ozdemir
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Başarılı	Mahmut Hızıroğlu

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan veriler de herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Adem GÜVERCİN**

**31/12/ 2015**

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması sırasında bilgisi ve tecrübesi ile sürekli bana yardımcı olan tez danışman hocam Prof. Dr. Kadir ARDIÇ'a ve çalışmamın neredeyse tüm aşamasında yardımını aldığım Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR'e, verilerin analizi kısmında fikirlerine ve bilgisine başvurduğum Arş. Gör. Emrah ÖZSOY hocama;

Çalışmamın başından sonuna kadar nazımı çeken ve tecrübelerini esirgemeyen çok değerli dostlarım Refiğim Özcan TUNAHAN, Öğr. Gör. Sinan AVAN, Öğr. Gör. Rafet BEYAZ ve Arş. Gör. Abdulkadir AKSOY'a;

Mesleğimin stresine ve çalışmamın bu stersine benimle birlikte katlanan, manevi desteğini benden esirgemeyen ve her zaman bunu hissettiren kardeşlerime ve dayım Mulla GÜVERCİN'e, hayatı birlikte paylaşmak için yola çıktığımız eşim Özlem GÜVERCİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Şükranlarımın en büyüğünü ise beni bu güne kadar yetiştiren, en zor zamanlarında dahi maddi ve manevi desteğini evlatlarından esirgemeyen, kendilerinden önce evlatlarını düşünen çok kıymetli annem ve babama sunuyorum.

**Adem GÜVERCİN**

**31/12/2015**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vi</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>3</b>
1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı .....	3
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	8
1.2.1. İş Gören Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	10
1.2.2. İşverenler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	11
1.2.3. Ülke Ekonomisi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	13
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişme Aşamaları .....	14
1.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi .....	14
1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	19
1.3.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem .....	20
1.3.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem .....	23
1.4. İş Kazası .....	27
1.4.1. İş Kazasının Tanımı .....	27
1.4.2. İş Kazasının Nedenleri ve İş kazasına Karşı Alınabilecek Önlemler .....	29
1.5. Meslek Hastalıkları .....	31
1.5.1. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması .....	32
1.5.2. Meslek Hastalıklarından Korunma İlkeleri.....	34
1.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İnsan Kaynakları Yönetimine Davranışsal Etkileri.....	35
1.6.1. İş Analizi.....	36
1.6.2. İnsan Kaynakları Planlaması .....	37
1.6.3. İş Gören Seçimi .....	37
1.6.4. Eğitim.....	38
1.6.5. Performans Değerleme .....	38

1.6.6. Sendikal Hareketler.....	39
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama İlkeleri.....	39
1.7.1. Uygun İşe Yerleştirme .....	40
1.7.2. İş Yeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi .....	41
1.7.3. Sağlık Risklerinin Kontrolü .....	41
1.7.4. Aralıklı Kontrol Muayenesi .....	42
1.7.5. İş Yerinde Sağlık ve Güvenlik Hizmeti Sağlanması .....	42
1.7.6. Sağlık ve Güvenlik Eğitimi.....	43

## **BÖLÜM 2: İŞTEN AYRILMA NİYETİ .....45**

2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı .....	45
2.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Nedenler.....	46
2.2.1. Genel Ekonomik (İşletme Dışı) Nedenler .....	47
2.2.2. İşletme İçi Nedenler.....	48
2.2.3. Kişisel Yaşam Şartlarına İlişkin Nedenler.....	49
2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Çeşitli Açılardan Önemi .....	50
2.3.1. İşletmeler Açısından Önemi .....	51
2.3.2. İş Görenler Açısından Önemi .....	53
2.3.3. Ekonomik Açısından Önemi.....	54
2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi .....	55
2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları .....	57
2.6. Personel Devri.....	58
2.6.1. Personel Devri Çeşitleri.....	59
2.6.2. Personel Devir Oranının Maliyetler Açısından Değerlendirilmesi.....	60

## **BÖLÜM 3: İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

### **UYGULAMALARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:**

#### **TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA .....63**

3.1. Araştırmanın Amacı .....	63
3.2. Çalışmanın Konusu ve Önemi .....	63
3.3. Araştırmanın Kapsamı .....	64
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	64

3.5. Çalışmanın Yöntemi .....	65
3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler .....	65
3.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	66
3.8. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular .....	66
3.9. Güvenirlilik .....	69
3.10. Faktör Analizi.....	71
3.10.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin Faktör Analizi .....	71
3.10.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Faktör Analizi .....	73
3.11. Demografik Değişkenlere Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti .....	74
3.11.1. T Testleri.....	75
3.11.2. Tek Yönlü Varyans Analizi .....	76
3.12. Korelasyon Analizi.....	77
3.13. Regresyon Analizi .....	79
3.14. Hipotezlerin Testi.....	79
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>80</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>83</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>93</b>

## KISALTMALAR

<b>Ay</b>	: Anayasa
<b>ÇASGEM</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
<b>İKBS</b>	: İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi
<b>İLO</b>	: Uluslar Arası Çalışma Örgütü
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İSGGM</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
<b>M.Ö</b>	: Milattan Önce
<b>MMO</b>	: Makine Mühendisleri Odası
<b>TMMOB</b>	: Türkiye Maden Mühendisleri Odası Birliği
<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşları
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1</b> : İş Kazalarının Nedenleri.....	29
<b>Tablo 2</b> : Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması .....	33
<b>Tablo 3</b> : Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması.....	33
<b>Tablo 4</b> : Katılımcılara Ait Demografik Bulgular Tablosu .....	66
<b>Tablo 5</b> : İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri-1 .	69
<b>Tablo 6</b> : İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri-2 .	69
<b>Tablo 7</b> : İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinde Toplam Madde İstatistikleri .....	70
<b>Tablo 8</b> : İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Güvenirlilik Değeri.....	70
<b>Tablo 9</b> : İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde Toplam Madde İstatistikleri.....	70
<b>Tablo 10</b> : Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Değerleri.....	71
<b>Tablo 11</b> : İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Çıktıları .....	72
<b>Tablo 12</b> : İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri Dağılımı .....	73
<b>Tablo 13</b> : İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Çıktıları..	74
<b>Tablo 14</b> : İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Boyut Tablosu .....	74
<b>Tablo 15</b> : Cinsiyet .....	75
<b>Tablo 16</b> : Medeni Durum .....	75
<b>Tablo 17</b> : İş Kazası .....	75
<b>Tablo 18</b> : Meslek Hastalığı.....	76
<b>Tablo 19</b> : Yaş.....	76
<b>Tablo 20</b> : Çalışma Süresi.....	77
<b>Tablo 21</b> : Eğitim Durumu.....	77
<b>Tablo 22</b> : İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Bulguları .....	78
<b>Tablo 23</b> : İş Yeri Hekiminin Varlığı İle İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Bulguları .....	78
<b>Tablo 24</b> : İş Yeri Hekiminin Var Olmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları .....	79
<b>Tablo 25</b> : Araştırma Hipotezleri Sonuçları .....	79

**Tezin Başlığı:** İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma

**Tezin Yazarı:** Âdem GÜVERCİN **Danışman:** Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

**Kabul Tarihi:** 31 Aralık-2015 **Sayfa Sayısı:** vii (ön kısım) + 93 (tez)

**Anabilimsel Dalı:** İşletme **Bilimsel Dalı:** Yönetim ve Organizasyon

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ülkemizde sanayi devrimi sonrasında ciddi anlamda gündeme gelmeye başlamıştır. Bu kavramın iş görenlerin tutumu, örgütsel güven, iş tatmini ve kalite ile olan ilişkisi üzerine çalışmalar bulunmasına rağmen işten ayrılma niyeti ile ilgili çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı bu anlamda katkı sağlamaktır.

Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş görenlerin işten ayrılma niyetleri arasındaki var olan ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmanın diğer amaçları ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işten ayrılma niyetine olan etkisini saptamak, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile çeşitli demografik değişkenler ve işten ayrılma niyeti ile çeşitli demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

Çalışmanın örnekleme Tekirdağ Çerkezköy’de faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin teknik kısmında çalışan 375 çalışan oluşturmaktadır. Bu çalışmada nicel yöntemlerden faydalanılmış ve veriler standardize anket yöntemi ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler IBM SPSS 22 programı vasıtasıyla ortalama, standart sapma, frekans bağımsız örneklemeler T-testi, one-way anova, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak değerlendirilmiştir.

Bulgular incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan cinsiyet, iş kazası, meslek hastalığı, yaş ve çalışma süresi arasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve işten ayrılma niyetinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Ancak medeni durum ile eğitim seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İşten Ayrılma Niyeti

<b>Title of the Thesis:</b> The Occupational Health And Safety Practices Impact On Turnover İntention: A Case Study In The Textile	
<b>Author:</b> Âdem GÜVERCİN	<b>Supervisor:</b> Professor Kadir ARDIÇ
<b>Date:</b> 31 December 2015	<b>Nu. of pages:</b> vii (pre text) + 93 (main body)
<b>Department:</b> Business Administration <b>Subfield:</b> Management And Organization	
<p>The concept of Occupational health and Safety started to become substantially the main topic of conversation after the Industrial Revolution. Though there are many reserches on the relation of this concept and attidues of personnel and organisational safety and job satisfaction an quality. There are no researches about the intention of cease of employment. The aim of this study is to make a contribution in the sense.</p> <p>Within this concept, the aim of this study is to show the connection between the practice of the work health and security and the reasons of why the workers leave the job. The other aims of this study are to find the effect of the practice of the work health and security on the reasons of why workers leave the job and to investigate the connections between the different demographic variables of the practice of the work health and security and the different demographic variables of the reasons of leaving the job.</p> <p>The sampling of this study is the 375 textile workers who work in the textile business in Tekirdağ/Çerkezköy. In this study, the quantity methods are used and the data is standardized through the survey method. The data is evaluated with the use of IBM SPSS 22 program and the average, the significance testing, the independence sampling, T-test, one-way anova, correlation and regression analysis are done.</p> <p>When the results are investigated, it is found that there is a weak, positive relation between the practice of the work health and security and the reasons of leaving the job. Furthermore, it is found that there is no significance difference between the work health and security and the variables such as the gender, the work accident, the illnesses, age, and the work time. However, it is also found that there is a significant difference between the marital status and the education level and the reasons of leaving the job.</p>	
<b>Keywords:</b> The Occupational Health And Safety, Occupational Health. Occupational Safety, Work Accident, Occupational Disease, Turnover İntention	

## GİRİŞ

Avrupa'da 18. ve 19. Yüzyıllarının sonlarına doğru yeni buluşların ve buharın gücünün üretimde kullanılmaya başlanması ile birlikte ekonomik, toplumsal ve kültürel alanda köklü değişimler yaşanmıştır. Sanayi devri ile birlikte gelen otomasyon, seri üretim, çok sayıda kişinin aynı iş yerinde aynı anda çalışması vb. gelişmeler çalışma yaşamının vazgeçilmezleri olan iş görenleri ve işletmeleri çeşitli açılardan etkilemiştir. İş görenler, iş yerlerinin olumsuz çalışma koşulları nedeni ile iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmışlardır. İş görenlere mesleki eğitimlerin verilmemesi, oryantasyon eğitimlerinin eksiklikleri, teknik olarak donanım eksikliği iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan başlıca unsurlar arasında yer almaktadır. Her ne şekilde olursa olsun iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğu bilinmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bir plan ve program dâhilinde yapılmalı ki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilsin. Bu konuda iş görenler, işverenler, devlet ve sivil toplum örgütleri gerekli önlemleri aldıklarında daha etkin ve verimli, daha kaliteli, daha uzun süren rekabet avantajının elde tutulacağını gördükleri zaman iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar çözüme kavuşacaktır. Böylece işten ayrılma niyeti ile ilgili sorunlara kendiliğinden çözümler üretilmiş olunacaktır.

### **Çalışmanın Konusu ve Önemi**

Dünyada ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam anlamıyla yerine getirilmemesi nedeni ile iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan birçok inansın sağlığını ve canını kaybettiğini görsel ve yazılı basından sürekli olarak görmekteyiz. Meydana gelen bu üzücü olaylar sonrasında ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler alınmaya çalışılmakta ya da zararlar tanzim edilmek istenmektedir. Dünya da ve ülkemizde işletmeler üzerinde ciddi etkileri bulunan iş sağlığı ve güvenli uygulamaları çeşitli açılardan analiz edilmiştir. Örneğin, Düzen (2008) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kalite ile olan ilişkisini ele almıştır. Başka bir çalışmada Sapmaz (2013) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimliliğe olan etkileri değerlendirilmiştir. Diğer bir çalışmada ise Kaplancan (2014) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş görenlerin tutumu üzerindeki etkileri araştırma konusu yapılmıştır. Ancak, meydana gelen bu vahim olayların (iş kazası ve meslek hastalıkları gibi) diğer çalışanlar üzerinde ne gibi etkisinin olduğunu, iş sağlığı ve güvenli uygulamalarındaki

eksikliklerin, yanlışlıkların diğer çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde ne gibi etkisinin olduğu genellikle göz ardı edilmektedir.

Bu çalışmada birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı, önemi, tarihsel gelişimi, iş kazası ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği uygulama ilkeleri ile ilgili kavramlara değinilecektir. İkinci bölümde ise işten ayrılma niyetinin tanımı, işverenler, iş görenler ve ülke ekonomisi için işten ayrılma niyetinin önemine, işten ayrılma niyetinin sonuçlarına, işten ayrılma niyetinin önlenmesi ve personel devri konularına değinilecektir. Üçüncü bölümde ise Tekirdağ Çerkezköy ilçesinde tekstil sektöründe çalışanlara yönelik uygulanacak anket ile işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğinin işten ayrılma eğilimlerini etkileyip etkilemediğinin araştırması yapılarak araştırmanın bulguları tartışılacaktır.

### **Çalışmanın amacı**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığına yönelik çalışanların algısı ile iş görenlerin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin test edilmesidir. Dolayısıyla İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işten ayrılma niyeti üzerinde hangi yönde bir etki yapmaktadır? Sorusuna yanıt aranmıştır.

Ayrıca bu çalışmada çeşitli demografik değişkenler ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmanın örneklemini tekstil sektörünün yoğun olarak bulunduğu Tekirdağ Çerkezköy tekstil sektöründe teknik kısmında çalışan 375 iş gören oluşturmaktadır. Bu çalışmada nicel yöntemlerden faydalanılmış ve veriler standardize anket yöntemi ile elde edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları düzeyini ölçmek üzere Sarıkaya (2010) tarafından geliştirilen “ İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Etkinliği Anketi” kısmındaki teknik personele uygulanan ölçek kullanılmış, işten ayrılma niyeti düzeyini ölçmek üzere Rosin ve Karobick (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerliliği Tanrıöver (2005) tarafından yapılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin IBM SPSS 22 programı vasıtasıyla ortalama, standart sapma, frekans bağımsız örneklem T-testi, one-way anova, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak değerlendirilmiştir.

## **BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

İş sağlığı ve iş güvenliği, ortaya çıkma ihtimali bulunan mesleki hastalıkların ve iş kazalarının meydana gelmeden önlenmesi bakımından çok büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı, önemi, tarihsel gelişimi, iş kazası ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği uygulama ilkeleri ile ilgili kavramlara değinilecektir.

### **1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tanımı**

İnsanlar hayatını idame edebilmeleri için tarihten günümüze kadar çalışmak zorunda kalmışlardır. İlk zamanlar sadece belli ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan çalışmalarda iş kazaları ve meslek hastalıkları bugünkü anlamıyla gündeme alınmamıştır. Bu bağlamda dikkat çeken nokta işverenlerin, iş görenlerin sağlık ve güvenlik gibi ihtiyaçlarına duyarsız kalma gibi bir durum söz konusu değildir. Çünkü ilk zamanlarda insanlar kendi ihtiyaçlarını kendileri karşıladıkları için bir işverene bağlı olarak çalışmaları söz konusu olmamıştır (Bilir, Yıldız, 2014: 5). Nitekim günümüzde insanlar ihtiyaçlarını karşılamamanın yanında gelir elde etmek için bir işverenin meydana getirdiği işletmede çalışmaktadırlar. Kuruluş amacı kar elde etmek olan bu işletmelerin etkinlik ve verimliliği artırmak adına maliyet unsuru olarak görülen sağlık ve güvenlik önlemlerini almayarak işletmelerin en değerli varlığı olan insan kaynağını göz ardı ettikleri söylenebilir<sup>1</sup>.

İş görenlerin vücut bütünlüğü hakkının korunması ve geliştirilmesi iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının en temel konusudur. Özellikle sanayi devrimi ile birlikte etkinlik ve verimliliği artırmak adına iş sağlığı ve iş güvenliği konularının daha da önemli hale geldiğini söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları iş görenlerin birincil hakkı olan “yaşama hakkı” korunmaya çalışılmaktadır; çünkü diğer bütün hakların varlığı ve kullanımı bu hakka bağlıdır (Çiftçioğlu, 2012: 138). Ulusal ve uluslararası kuruluşlar yayınladığı belgelerle “yaşama hakkını” devletler tarafından güvence altına almayı sağlayacak kanuni düzenlemeleri yapmaya teşvik etmişlerdir

---

<sup>1</sup> İş sağlığı ve güvenliğini maliyet unsuru olarak gören işverenler, iş yerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda ödedikleri doğrudan ve dolaylı maliyetlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak önlemler için yapabilecekleri harcamalardan çok daha fazla olduğunu gördükleri söylenilebilir (Başbuğ, 2013:16). Günümüzde buna Soma’da ve Ermenek’te meydana gelen maden kazaları örnek verilebilir. Bu kazalar sonrasında ortaya çıkan maddi ve manevi kayıplar alınacak önlem maliyetinin çok daha fazla üzerine çıktığı görülmektedir.

(Kılış,2014: 3). Nitekim bu teşvikler sonucunda özellikle sanayi devrimi öncesinde göz ardı edilen çalışanların sağlığı ve iş ortamının güvenliği gibi değerler gündeme gelmeye başlamış ve işverenler kanunların getirdiği yükümlülükler sonucunda insani değerleri benimsemeye başlamışlardır.

Sanayi devrimi ile ortaya çıkan bilimdeki ve teknikteki ilerlemelerle iş görenler yaşamlarının büyük bölümünü seri üretim yapabilen fabrikasyon alanlarda geçirmektedirler (Gerek, 2009: 3). Teknolojide ve bilimdeki bu ilerleme sadece tezgâh ve makine yapımı ile sınırlı kalmamış fabrikalarda insan sağlığına zarar verebileceği hiç düşünülmeyen birçok kimyasal madde üretim aşamasında kullanılmaya başlamıştır (TMMOB, 2012: 7). Bu durumda gelir elde etmek amacıyla çalışmak zorunda olan insanlar kullanılan bu maddelerin olumsuz etkilerine maruz kalmışlardır. Nitekim burada iş sağlığı ve güvenliği kavramının gün geçtikçe daha da önemli hale geldiği anlaşılmaktadır. 1800 yıllarda kömür ocaklarındaki tozlardan kaynaklanan meslek hastalıkları ve göçükler sonucu oluşan iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliğinin önemli konuları olmasına karşılık günümüzde kimyasal ve radyoaktif maddelerin kullanımı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarını daha da önemli bir hale getirmiştir (Yiğit, 2013: 3-4).

18. ve 19. Yüzyıllarda Endüstri Devrimi sonrasında çalışma saatlerindeki artışlar, emeğinin karşılığının çok altında alınan ücretler, teknik ve hijyen yönünden güven vermeyen sağlıksız çalışma ortamları, kadın ve çocukların çalışma şartlarının ağır olduğu işlerde çalıştırılması gibi çalışma yaşamının niteliğinin değişmesi, işveren ile iş gören arasındaki çatışmalara ve giderek artan toplumsal huzursuzluklara neden olmuştur (TMMOB, 2012: 7). 19. yüzyılın yarısına doğru işveren ile iş gören arasındaki çatışmaların nedeninin, işverenin daha çok kar elde etmek amacıyla kendi bünyesindeki iş görenleri uzun saatler boyunca ve ağır şartlar altında çok az ücretle çalıştırması olduğu söylenebilir (Bingöl, 2006: 528). Bu durumda sanayi devrimi ile ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına getirdiği olumsuz koşulları tespit ederek iş görenlerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği kavramını meydana getirdiği söylenebilir (Kılış, 2014: 4).

Devletlerin liberal düşünceleri terk ederek sosyal devlet olma düşüncesi ile iş görenlerin çalışma hayatını düzenlemek adına girdikleri toplu mücadeleler yasal düzenlemelerle başlamış; ancak bunun yetersiz kalması sonucunda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için bilimsel, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmaya başlanılmıştır (Arıcı, 1999: 3). Bilimsel, tıbbi ve teknik çalışmalara olan ilginin artması da sendikaların aktif olmaya başlaması, Sivil Toplum Kuruluşları'nın (STK) ve hükümetlerin, hatta işletme sahiplerinin etkili olduğu söylenebilir.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının genellikle aynı anlamda kullanıldığı ve birlikte tanımlandığı görülmektedir. Ancak sağlık, iş görenlerin hastalanmaları veya kazaya uğramaları durumunda iyileştirilmesi gibi tıbbi boyutunu içerirken; güvenlik, çalışma hayatındaki sağlığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi, kazaları önlemek için risklerin kontrol altına alınması gibi teknik konuları kapsamaktadır (Tanır ve Ural, 2011: 81).

Bu bağlamda literatürde genel kabul görmüş tanımı yapılacak en zor kavramlardan biri sağlıktır. Sağlığın farklı kişiler tarafından farklı tanımı yapılmıştır (Somunoğlu, 1999: 52). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, *“sadece sakatlıkların ve hastalıkların olmayışı değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tamamen iyilik halinde olmak.”* olarak tanımlamıştır (Callahan, 1973: 77). Bu bağlamda sağlık, özellikle çalışan insanların gerekli ihtiyaçlarını karşılayacak geliri elde etmeleri için en önemli sorumluluğudur denebilir. Ancak bu sorumluluğu yerine getirirken içinde yaşadığı sosyal çevresi ve çalıştığı yer çok önemlidir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) iş sağlığı kavramını *“çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesi ve işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir.”* şeklinde ifade etmektedirler (Gerek, 2009: 16). İş sağlığı, sağlıklı şekilde yaşamını devam ettirmek için bir takım sorumluluklar gerektirmektedir (Balkır, 2012: 59). Bu çerçevede iş sağlığının korunmasına yönelik sorumluluğu sadece iş görenlere yüklemek yanlış olabilir. Burada sorumluluk işveren, iş gören ve devlet arasında paylaşılmalıdır. İşveren, eğer etkin ve verimli çalışarak en üst seviyede kar elde etmek istiyorsa rakipleri



tarafından taklit edilemeyen ve kendisini rekabet avantajına götürecektir olan iş görenlerini yani insan kaynağını iş kazalarından ve meslek hastalıklarından koruyacak önlemleri zamanında almalıdır (Pfeffer, 1995: 10). İş görenler üzerine düşen sorumluluk daha çok bireyseldir. Nitekim iş görenler yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim, yaşantı şekli, beslenme gibi kişisel faktörlerin sebep olabileceği sağlık problemlerine karşı daha dikkatli ve duyarlı davranmaları gerekmektedir. Devletin sağlığı korunması bakımından üzerine düşen sorumluluk daha çok konu ile ilgili mevzuat oluşturma ve oluşturulan bu mevzuata uygunluğun denetimini sağlamaktır denebilir<sup>2</sup>. Bu sorumluluklar tam anlamıyla yerine getirildiği takdirde çalışan insanların sağlığına zarar verebilecek risklerin önüne geçilebilir (Gerek, 1989: 428).

İş sağlığı kavramı işe ve organizasyona uygun insanın bulunmasını, çalışma şartlarının ve üretim araçlarının sağlığa uygun hale getirilmesini amaçlamaktadır (Barutçugil, 2004: 261). İş sağlığı açısından önemli olan her türlü işte çalışana kapsayacak şekilde, ister fiziki açıdan olsun isterse ruhsal açıdan olsun iş görenlerin sağlığının işleri nedeniyle kaybedilmesinin önüne geçmek, hatta sağlıklarının daha da iyi duruma gelmesini sağlamaktır. (Kılış, 2014: 6 ve Başbuğ, 2013: 17). Nitekim çalışanlarının sağlığını koruyan, hatta çalıştırdıkları insanların sağlık bakımından daha iyi hale gelmeleri için çalışmalar yapan işverenler, personel devri ile ilgili istatistiklere baktıkları zaman işe devamsızlıkların azaldığını görebilirler. Üstelik kendilerine değer veren bir işyerinde çalıştıklarını düşünen iş görenler, işe devamsızlığın bir sonraki aşaması olan işten ayrılma niyetinden vazgeçerek personel devir oranlarının azalmasını sağlayabilirler.

İş güvenliği kavramı ise işçilerin çalıştıkları esnada karşılaşılabilecekleri tehlikelerin önlenmesi ya da tehlike risklerinin azaltılması için sosyal, iktisat, istatistik, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden yararlanarak iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan teknik kuralların bütünüdür (TMMOB, 2011: 10). Nitekim iş yerlerinde kullanılan aletlerin kullanımı bazen riskleri ortaya çıkarabilmektedir. Teknik konuların ağırlıklı olduğu iş güvenliğinde amaç bu riskleri azaltarak iş kazalarının önüne

---

<sup>2</sup> Son zamanlarda ülkemizde yaşanan iş kazaları sonrasında yazılı ve görsel basında üzerinde durulan konu daha çok "Denetim eksikliği var mı yok mu? ya da denetimlerin nasıl yapıldığı?" sorularının cevabını bulunmasına yönelik olmuştur. Bu kazalardan sonra hükümetin çıkardığı İş Güvenliği Reform Paketi'nde denetimlerle ilgili önemli maddeler yer almıştır. Bu durum gösteriyor ki devletlerin iş yerlerini denetimi iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde çok büyük öneme sahiptir (Buranın kaynağı Soma Maden Kazasından sonra görsel ve yazılı basından çıkan haberlerin genel değerlemesi olduğu için tek bir kaynak gösterilmemiştir).

geçebilmektir (Mucuk, 2005: 347). Risklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması hem insani bir görev hem de yasal yükümlülüktür. Son yıllarda önemli boyutlara ulaşan iş kazalarının sayılarını azaltacak ve iş yerlerini çalışılabilir duruma getirecek güvenlik önlemleri ile iş görenlerin sağlığı koruma altına alınmıştır; bununla beraber iş görenlerin bakmakla yükümlü olduğu engelli ya da hasta insanların geleceği de koruma altına alınmıştır denebilir ( Bilir ve Yıldız, 2014: 125).

Sanayi devrimi ile birlikte kullanılan teknolojilerin ve makinelerin iş yerlerinde riskleri artırdığı bilinen bir gerçektir. Ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelere olumlu tarafından bakıldığında (iş güvenliğinin sağlanması için) bu gelişmeler kullanılarak iş kazaları ciddi şekilde önlenabilir. Belirlenen riskleri gidermek amacıyla alınan güvenlik önlemlerinin bir plan ve program dâhilinde uygulanmaya konması gerekmektedir. Bu şekilde alınan önlemler riskleri tamamen yok etmeli, iş görenlerin çalışmalarına engel olmamalı, kullanımı kolay olmalıdır. Böylece alınan önlemlerin kendisinin tehlike oluşturmasının önüne geçilmiş olur (Kılış, 2014: 4-5). Mevzuatı geliştirerek ve uygulamaya koyarak alınan güvenlik önlemleri ve güvenlik kuralları sürekli olarak denetime tabi tutulmalı, denetim sonucunda görülen aksaklıklar giderilmeli veya çıkarılan yeni mevzuatlarla iş güvenliği kuralları geliştirilmeye çalışılmalıdır (Bayram, 2008: 5).

İş görenler her ne kadar risk analizleri yaparak güvenlik önlemleri alsalar da ortaya yeni tehlikelerin çıkması ihtimali bulunmaktadır. Çünkü üretim süreci (Girdi-Süreç-Çıktı) zamanla değişebilmektedir. Bu nedenle üretimin her aşaması denetim ve kontrollere tabi tutulmalıdır. Böylece ortaya çıkacak olan riskler analiz edilerek giderilmeye çalışılır ve sorun diğer aşamalara geçmeden kaynaktan çözülmüş olur (Arıcı, 1999: 225). Bu çerçevede iş güvenliğinin sağlamak ve kazaların önüne geçmek ancak planlı, programlı ve sürekli bir çalışma yönetimi ile mümkün olabilir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) faaliyetlerini üretim süreci esnasında, iş yeri içi veya dışında iş görenlerin sağlığını olumsuz etkileyecek ve kazalara neden olacak durumları engelleyerek çalışma hayatının kalitesini artırmaya yönelik yapılan sistemli ve sürekli çalışmalar oluşturmaktadır (Tanır, 2004: 10). Nitekim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılacak her çalışma iş gören, işveren ve ülke açısından maddi ve manevi olarak çok

büyük öneme sahiptir. Diğer başlık altında iş sağlığı ve iş güvenliğinin önemine ayrı ayrı değinilecektir.

## **1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

Dünyada ve ülkemizde ekonomideki, sanayideki ve teknolojiye gelişmeler insan hayatının her alanında yaşam kalitesini artırırken diğer taraftan insanlara bir takım sorunlar çıkarabilmekte hatta insanların hayatlarını kaybetmelerine sebebiyet verebilmektedir. Bütün bu oluşumların genel olarak çalışma hayatı içinde meydana geldiği söylenebilir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin önemi bu nokta da ortaya çıkmaktadır. Nitekim gerekli tedbirlerin alınarak işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından çalışılabilir hale getirilmesi gerekmektedir (Altınel, 2013: 74).

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nüfusun büyük çoğunluğunu iş görenlerin oluşturduğu bilinmektedir. Bu nedenle iş görenlerin yaşamlarının risk altında olduğu açıkça ortadadır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104). İş kazaları ile ekonomilerin büyümesi ya da küçülmesinin arasında bir ilişki olduğu tartışma konusudur. Bunu nedeni ülkelerin ekonomik olarak bir döngü (yani güçlü bir ekonomiye sahip olmaya başladıkları zaman) içerisine girdikleri zaman iş kazalarında artışlar veya azalışlar olmaya başladığı iddiasıdır (Li, Xueqiu ve Chengwu, 2011: 82). Örneğin gelişmekte olan ülkelere biri olan Pakistan'da bir fabrika işçisinin meydana gelen iş kazası sonucunda hayatını kaybetme ihtimalinin Fransa'da çalışan bir işçiden sekiz kat daha fazla olması bu iddiaları destekler niteliktedir (Baloğlu, 2013: 15). Bu çerçevede Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere, iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun hale getirilmesi için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Gelişmiş ülkelere ise iş sağlığı ve güvenliği konusunun kendisinin bir bilim haline geldiği, genel olarak toplum sağlığı içerisinde koruyucu sağlık çalışmalarının büyük kısmını oluşturduğu söylenebilir (Gerek, 2009: 15).

İş sağlığı ve güvenliğine gerekli özen gösterilmediği zaman iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artacağı bilinen bir gerçektir. Savaşlar yüzünden yılda 650 bin insanın ölürken iş kazaları sonucunda 2 milyon insanın yaşamını yitirdiğini ortaya koyan

aşağıdaki rakamlar iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi gerektiğini bir kez daha göstermektedir<sup>3</sup> (Akınar, 2013: 37-38).

- *15 saniyede dünyada iş kazasından bir insan ölmektedir.*
- *15 saniyede dünyada 160 işçi iş kazasına uğramaktadır.*
- *Her gün dünyada 6300 işçi iş kazasına uğramakta veya meslek hastalığına yakalanmaktadır.*
- *Her yıl dünyada 2,3 milyon işçi iş kazaları sonucu ölmektedir.*
- *Her yıl dünyada 317 milyon iş kazası meydana gelmektedir.*
- *2010 yılında ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölenlerin sayısı 1454'dür.*
- *2010 yılında ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez raporu alanların sayısı 2085 kişidir.*
- *2010 yılında ülkemizde kayıtlı olan iş kazalarının sayısı 62 903'tür (Yiğit, 2013: 4-5).*

Uluslar arası çalışma örgütünün 2002 yılı "Güvenlik Kültürü Raporunda" iş kazaları ve meslek hastalıklarının yüzde 98'inin önlenemez olduğunu açıklaması sağlık ve güvenlik önleminin alınmaması yüzünden sakat kalmaların ve ölümlerin bir ihmal olduğunu göstermektedir (Aydınlat, 2012: 3). İş sağlığı ve güvenliği ihmallerinde bütün yönetim ve organizasyonun ayrıca tüm iş görenlerin sorumluluğu bulunmaktadır. Verimlilik, kalite ve maliyet ne ise iş sağlığı ve güvenliğinin de o derece önemli olduğu üst yönetim tarafından kabul edilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili programlar sürekli güncel tutulmalı, gerekli değişimler yapılmalı, yeni uygulamaların eğitimleri çalışanlara verilerek doğru şekilde uygulanması sağlanmalıdır. En önemlisi bu uygulamaların kontrolleri ihmal edilmemelidir (Taşyürek, 2014: 2).

---

<sup>3</sup> 2014 yılı içerisinde Türkiye'de Soma Kömür İşletmeleri'nde 301, Şişli'de eski Ali Sami Yen Stadı arazisinde yapılan inşaatla 10 ve Ermenek Kömür İşletmesi'nde meydana gelen maden kazasında 18, toplamda 329 insanımızın hayatını kaybettiği bu son kazalar ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine bu yıllara kadar yeteri kadar önem verilmediğini ve alınan tedbirlerin yeterli olmadığını göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan olumsuz durumlardan ilk olarak etkilenecek olan iş gören(ler) ve ailesi olacaktır. Bu olumsuzluğun nedeni eğer işveren(ler) ise sosyal sorumluluk kapsamında ve yasal zorunluluklar nedeniyle hem çalışanlarında hem de iş yerinde oluşan zararlar giderilmeye çalışılacaktır. Bütün bu olumsuzlukları makro açıdan düşündüğümüzde ülkeler açısından çok düşündürücü sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Tek bir iş gören veya tek bir işletme açısından çok büyük görünmeyen rakamlar ülke ekonomileri açısından düşünüldüğünde çok büyük kayıpların yaşandığını göstermektedir (Gerek, 2009: 20). Bu nedenle konunun iş görenler, işverenler ve ülkeler tarafından her geçen gün artan ilgisine bağlı olarak her biri açısından ayrı ayrı incelenmesi daha açıklayıcı olacaktır (Bernardin, 2010: 459).

### **1.2.1. İş Gören Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

Dünyanın neresinde olduğuna, yaşına, cinsiyetine, ırkına, rengine bakılmaksızın bütün insanların yaşamlarının kutsal olduğu bilinmeli ve yaşama hakkının garantiye alınması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Kendi ihtiyaçlarını ve bakmakla yükümlü olduğu insanların yaşamlarının devam ettirmek için çalışan insanların ruh ve beden bütünlüğünün korunamaması, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu insanların muhtaç hale gelmesine neden olur (Alper, 1988: 84). Sosyal güvenlik kapsamında her ne kadar bu kayıplar giderilmeye çalışılsa da çalışan insanların bu noktadan sonra katlanacağı maddi ve manevi sıkıntılar artacaktır (Kılış, 2014: 23-24).

İş görenlerin iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda sağlığını veya hayatını kaybetme ihtimalleri bulunmaktadır. Hayatını kaybedenler için geriye yapılacak bir şey kalmamıştır. Çünkü bunun tazmini hiçbir şekilde mümkün değildir. Sağlığını kaybeden iş görenleri bekleyen sıkıntılar ise bedensel, ruhsal ve sosyal yönden ortaya çıkacaktır. İş görenler bedensel olarak zarar gördüklerinde geçici olarak iş göremez duruma gelebilir ya da sakat kalabilirler (Gerek, 2009: 18-19). Sosyal güvenlik kapsamında iş göremezlik ödeneği alınsa da iş kazalarının en hafifinden en ağırına kadar hepsinde gelir düzeyinde bir azalma olacaktır. Özellikle, sakatlıkların sürekli olması durumunda kariyer planlamasının sona ermesi veya daha iyi bir iş bulma ihtimalinin ortadan kalkması ile daha iyi bir kazanç elde etme olasılığı azalmakta hatta imkansız hale gelmektedir (Arıcı, 1999: 16). Nitekim bunlar iş görenlerin kayıplarının sadece maddi yönünü oluşturmaktadır.

Sürekli iş göremez hale gelen çalışanları yaşadığı bir başka olumsuzluk ise ruhsal ve psikolojik açıdan olmaktadır. Kaza anına kadar veya sağlık probleminden önce üretici konumunda olan çalışanlar artık tüketici hale gelmektedir. Kendisini üretken konumuyla karşılaştıran insanlar, artık kendisini işe yaramayan ve çevresine yük olduğunu düşündükçe çeşitli psikolojik bunalımlara girmektedirler. Sanayi devrimi sonrasında şehirleşme ile beraber artan çekirdek aile sayısına bağlı olarak, bu bunalımları yaşayan, maddi ve manevi sıkıntı çeken aile sayısı da artmaktadır (Gerek, 2009: 19). Bu çerçevede iş kazası ve meslek hastalıklarının bireysellikten çıkarak ailelerin ve toplumların da yaşantısını etkilediği söylenebilir.

### **1.2.2. İşverenler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

İş sağlığı ve güvenliğinin işverenler açısından yasal zorunluluktan ayrı olarak sağlık ve güvenlik koşullarını gözetmenin çok yönlü önemi bulunmaktadır (Bingöl, 2006: 531). Planlı ve bilimsel olarak takip edilen sağlık ve güvenlik önlemler işletmelerde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının oranını düşürebilir (Gerek, 2009: 20). Bu çerçevede işletmelerin etkiliği ve verimliliği artabilir. Ayrıca bünyesinde bulunan nitelikli insan kaynağı, makine, teçhizat, hammadde ve diğer araç gereçler korunmuş olur. Kural ve usulüne uygun olarak yürütülmeyen güvenlik çalışmalarının ise faydalı sonuç vermeyeceği hatta işletmeleri zora sokacağı söylenebilir (Akyüz, 1980: 6). Nitekim meydana gelen iş kazası sonucunda işletmelerin üretim temposu yavaşlamakta, bazen ise üretim tamamen durmaktadır<sup>4</sup>. Bu durumda ortaya planda olmayan maliyetler çıkmaktadır. Bu maliyetlerin bazıları hesaplanabilir olan hastane masrafları, bakım masrafları, geçici ve sürekli iş göremezlik masrafları, malullük aylıkları, ölüm tazminatları, mahkeme masrafları, cezai ödemeler, henüz yapılmamış olan bir işin ödemesi, artan idari giderler, iş kalitesinde ve miktarında düşme olasılığı gibi doğrudan maliyetlerken, bazıları ise önceden kestirilemeyen, hesaplaması zor olan ve sigorta yaptırılmamış olan dolaylı maliyetlerdir. Dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlerden çok daha fazla olduğu söylenebilir (Gerek, 2009: 20). Bu nedenle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının dolaylı maliyetlerinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Gerek, 1989: 429). Dolaylı maliyetlere örnek olarak şunlar gösterilebilir.

---

<sup>4</sup> Soma maden kazasından bir süre sonra konuyla ilgili açıklama yapan Soma kaymakamı Bahattin Atçı” kömür üretimi düştü. Kömür olan kesimlerde de sıkıntı var. Ocaklar üretime geçemedi. Eski duruma gelmemiz için kapalı olan ocaklarında usulüne uygun olarak üretime sokulması lazım. Ama bu firmayla ama başka firmayla” dedi. (<http://www.birgun.net/news/view/bir-mesajla-2-bin-800-somali-madenci-issiz-kaldi/9583>)

- Kaza nedeniyle ortaya çıkan hasarın maliyeti,
- Kaza nedeniyle yapılan harcamaların maliyeti (Bu tür harcamalar iş kazası ve meslek hastalığının olmadığı, üretim akışının normal olarak devam ettiği süreçte yapılmayan harcamalardır).
- Üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmaların maliyeti
- Ürün teslimindeki gecikmeden dolayı pazar kaybından doğan zararın maliyeti (Gerek, 2009: 20-21).

Bu çerçevede, sağlık ve güvenlik nedeniyle ortaya çıkan maliyetleri bir kalıba sokmak elbette ki doğru değildir. Her işletme için farklı boyutlarda maliyetler ortaya çıkabilir. Ortaya çıkan maliyetlerden makine, teçhizat, araç ve gereç kayıplarını (işverenler) ürünlerin yenisini alarak, oluşan hasarın giderilmesini sağlayabilirler. Ancak günümüzde işletmeler taklit edilemeyen ve kaybedildiği zaman yenisi alınamayan deneyimli ve kalifiye elamanlarının yerini doldurmak için güçlüklerle karşılaşabilirler. İşe yeni başlayan her çalışanın kalifiye haline gelinceye kadar yapılacak olan eğitim masrafları, işi öğrenene kadar geçen süre içindeki verim düşüklüğü işverenler için maddi kayıplara neden olabilir (Bütüner ve Uzun, 2010: 13). Bu nedenle işverenler ekonomik faaliyetlerin insan emeği olmadan yapılamayacağını, üretimi planlayan, yönlendiren, kontrol eden ve pazarlayanın insan gücü olduğunu unutmamalıdır. Bununla birlikte güvenlik harcamalarından tasarruf etmek amacıyla basit önlemler olarak insan kaynağı tehlikeye atılmamalıdır (<http://arsiv.mmo.org.tr>).

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana getirdiği maliyetler, zamanında alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri maliyetinden çok daha fazlasını oluşturmaktadır. Bu nedenle zamanında alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin işverenler için iktisadi bir gereklilik olduğu düşünülebilir (Demircioğlu ve Centel, 2003: 15). Nitekim meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının hem çalışanlara hem de işverenlere dolayısıyla ülke ekonomisine ciddi şekilde maddi ve manevi zararı bulunmaktadır. Bu nedenle özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına gereken önemi göstermeleri gerekmektedir.

### 1.2.3. Ülke Ekonomisi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Ülkelerin sanayileşmesi sonucunda iş görenlerin sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi çalışma yaşamının çözüm bekleyen en önemli sorunlarından biri haline geldiği söylenebilir (Süzek, 2014: 863). Bazı kaynaklar tarafından verilen bilgilerde sanayi devrimi sonrasında endüstrileşen devletlerde iş kazası ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin bu ülkelerin Gayrisafi Milli Hâsıla'sının %1 ila %3 ü arasında değiştiği söylenilmektedir. Bu durum iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan maddi ve manevi kayıpların ülke ekonomisi açısından çok büyük boyutlara ulaştığını göstermektedir (Umurkan, 2012: 4). Ancak iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda oluşan kayıplar iş gören ve işverenin şahsında görüldüğü için ülke ekonomilerinin bu durumdan zararı yok gibi görünebilir (Arıcı, 1999: 17). Oysaki rekabet şartlarının yoğunlaştığı ve sertleştiği bir piyasada firmaların ve ülke ekonomilerinin en değerli kaynağı olan yetişmiş insanların iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda iş göremez duruma düşmesi ile meydana gelen iş gücü kayıplarının ülke ekonomilerine çok büyük zararlar verdiği söylenebilir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda iş gücü kaybı ile birlikte kültürel harcamalara ve eğitim harcamalarına yapılan yatırımlar kaybolup gitmektedir. Normal şartlarda 55 yaşında emekli olması düşünülen bir insan, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda 40 yaşında emekli olduğunda 15 yıllık üretimi ile beraber ödeyeceği primlerden mahrum kaldığı gibi 15 yıl önceden emekli maaşını almaya başlayacaktır. Bu durum bir iş gören veya bir işveren için önemli olmayabilir ancak ülke ekonomileri için ciddi rakamlar oluşturmaktadır (Gerek, 2009: 21). Bu çerçevede iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda yapılan maliyetlerin bir kısmı, iş kazalarının öncesinde iş güvenliği eğitimi ve iş güvenliği organizasyonu için ayrılrsa hem iş kazaları ve meslek hastalığı olmayabilir hem de sağlıklı ve güvenli ortamda çalışan iş görenlerin etkinliği ve verimliliği artabileceği için işverenler de ülke ekonomisi de kazançlı çıkabilir. Buradan sağlanan ekonomik katkı ile ülkenin diğer alanlarına yatırımlar yapılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemlerin iş gören, işveren ve ülke ekonomileri açısından çok önemli olduğu, geçici olarak alınan önlemlerin uzun vadede daha büyük maliyetlere yol açtığı üzerinde diğer başlıklar içerisinde önemle durulduğu söylenebilir. Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikaların



tarafların katılımı ile oluşturulması daha kalıcı sonuçlar verebilir (İSG Dergisi, 2006: 20). Kalıcı çözümleri sağlamanın yolu ise son zamanlarda ismini sıkça duyduğumuz bir kavram olan “sosyal diyalog” ile gerçekleştirilebilir (Laçiner, 2014: 74). Yani iş kazasından ve meslek hastalığından en çok etkilenecek olan işçi, işveren örgütleri ve toplumda yer alan diğer çıkar gruplarının bir araya gelerek uygulanacak olan iş sağlığı ve güvenliği politikalarının belirlenmesi ve uygulanması aşamalarına birlikte karar verme durumu olarak nitelendirilebilir (Işığışık, 2007: 30). Nitekim birlikte karar verilen bir iş sağlığı ve güvenliği politikası sonrasında işverenleri ve iş görenleri iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirecek bir diğer etkili yolun iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri olduğu söylenebilir (Sipahi, 2006: 25). Bu çerçevede yapılan çalışmalardan sonra iş görenlerde ve işverenlerde yani ülke ekonomisinde meydana gelecek olan maddi ve manevi kayıpların önüne geçilerek daha sağlıklı, iş tatmini yüksek, daha güvenli ve daha verimli bir üretimin gerçekleştirilmesi mümkün olabilir.

### **1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişme Aşamaları**

İnsanlar dünya üzerinde var olduğu zamandan buyana sürekli olarak çeşitli risklerle karşı karşıya kalmışlardır. İlk zamanlar sadece belli ihtiyaçlarını karşılamaya çalışan, sanayi devrimi ile beraber çalışma hayatının içine iyice giren insanların iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklerle de karşı karşıya kalmışlardır. İş kazası ve meslek hastalığı gibi konulara duyarsız kalmayan insanlar ilk tarihten buyana çeşitli başlıklar altında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çalışmalar yapmışlardır. Nitekim şimdilerde bağımsız bir bilim olarak çalışmalarını yürüten iş sağlığı ve güvenliği konusu bugünkü yapısına gelinceye kadar bazı değişimlerden geçmiştir (Baybora, 2012: 3). Kömür madeninin bulunması, buharın gücünden faydalanılmaya başlanması, sanayi devrimi ile endüstrinin gelişmeye başlaması ve kimyasalların kullanılması iş sağlığı ve güvenliğinin iyice önemli artırmıştır (Yiğit, 2013: 5). Bu değişimleri dünya üzerindeki her coğrafyalar aynı düzeyde yaşamamışlardır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmaların Dünya’daki ve Türkiye’deki gelişim aşamalarını ayrı ayrı incelemek daha doğru olabilir.

#### **1.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

İş hayatındaki gelişmelere paralel olarak artan sorunların giderilmesi için yapılan çalışmaların iş sağlığı ve güvenliğinin temellerini attığı söylenebilir. Bu temeller

incelendiğinde iş ile sağlık arasındaki ilişki kurmanın tarihi çok eski zamanlara kadar gittiği görülecektir. M.Ö 2000’ler de Babil İmparatorluğunun kurucusu olan Hammurabi tarafından hazırlanan ve günümüzde Hammurabi Kanunları olarak bilinen kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler yer almaktadır (Halis, 2000: 38). Bu hükümler;

*“Eğer bir müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibi hayatını kaybederse, müteahhit ölüm cezasına çarptırılır; eğer bina sahibinin oğlu hayatını kaybetmişse, müteahhidin oğlu ölüm cezasına çarptırılır; eğer bina sahibinin kölesi hayatını kaybetmişse, müteahhit aynı değerinde bir köleyi bina sahibine verir. Eğer müteahhidin sağlam yaptığı bir binanın çökmesi sonucunda bina sahibinin malları hasar görmüşse, müteahhit binayı yeniden yapacağı gibi, bina sahibinin tüm zarar ve ziyanını da karşılayacaktır. Bir binanın inşaat kurallarına uyulmadan yapılan bir duvarı yıkılırsa, müteahhit tüm masrafları kendisine ait olmak üzere o duvarı sağlamlaştırmak zorundadır” (<http://web.deu.edu.tr>).*

Hammurabi kanunlarındaki bu ifadeler yapılan işlerin sağlam ve güvenli olması gerektiğini ifade etmektedir.

Yunan tarihçi ve antik yazar olan Herodot insanların verimli çalışabilmesi için yüksek enerjili besinlerle ve sağlıklı beslenmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Yunan tarihçinin bu ifadelerinin iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ilk adımlar olduğu ifade edilmektedir. (Kılış, 2014: 28). Herodot ile aynı çağlarda yaşayan Aristoteles (M.Ö 384-222) koşucuların hastalıklarından söz etmiş ve gladyatörler için diyet hazırlamıştır. Platon (M.Ö 254-184) ise bir takım esnaf ve zanaatkarların yaptıkları işlerden kaynaklanan sakatlıklarından bahsettiği bilinmektedir (Erkan, 1972: 6).

Meslek hastalıklarından ilk kez, Hipokrates’in yazdığı düşünülen (Corpus Hippocraticum) isimli kitapta bahsedilmiş ve Hipokrat (M.Ö 460-370) kurşunun zararlı etkilerini dile getirmiş, kurşunun koliğini tanımlayarak halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozukluklarının belirtilerini saptamış, kurşunun bu hastalıklara olan etkisini açıkça ortaya koymuştur ( Kılış, 2014:28; MMO, 2012: 6). Nicander, M.Ö 200 yıllarında Hipokrates’in yapmış olduğu çalışmaları bir adım öteye taşıyarak kurşun koliği ve kurşun anemisinin özelliklerini belirlemiştir. Plini, çalışanların tozlardan korunması için maske gibi kullanılması düşünülen torbaların işçilerin başlarına geçirmesini önermiştir. Juvenal ise demirci olarak çalışan insanlardaki göz yakınmasına

ve göz hastalıklarına, yaptıkları işlerin neden olduğunu ileri sürerken varislerin ise sürekli olarak ayakta kalmalarından oluşabileceğini belirtmiştir (Kılış, 2014: 28).

Bu çağlarda bazı bilim insanları çeşitli tehlikeli işlerden kaynaklan hastalıklara işaret etmişlerdir. Fakat bu dönemlerde tehlike arz eden işlerde genel olarak tutuklular, köleler ve esir insanlar çalıştıkları için yapılan iş neticesinde hastalanan ya da hayatını kaybeden insanların yerine bir başkası rahatlıkla bulunabilmekteydi. Bu çerçevede insanların sağlığının bozulması, hayatlarını kaybetmesi toplumun dikkatini çekmemiş, iş yaşamındaki çok ciddi sorunların bazıları var olduğu halde iş sağlığı ve güvenliği gibi ifadeler gündem oluşturmamıştır (Bilir ve Yıldız, 2014: 7).

1441-1493 yıllarında İsviçreli Paracelsus “De Marbis Metallcis” isimli kitabında genel olarak maden işçilerinde görülen pnömokonyoz meslek hastalığının tablosunu ortaya koymuş ve bunlardan korunma yöntemlerinden de bahsetmiştir. 1494 ile 1555 yılları arasında yaşayan Georgius Agricola ise jeoloji, madencilik, metalürji ile ilgili bilgileri kapsayan kitabında tozun giderilmesi için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş ayrıca iş kazaları ve iş güvenliğinde bazı yöntemler belirterek önerilerde bulunmuştur (Öztürk, 2008: 20).

Maden ocakları ilerleyen zamanlarda her geçen gün daha da derinleşmiş bununla beraber madencilik yetenek isteyen bir iş kolu haline gelmiştir. Ancak madencilikte yer altına doğru inilmesine rağmen güvenlik önlemlerinin alınması ve havalandırma sisteminin kurulması gibi sağlık ve güvenlik önlemleri alınmamıştır. Bunun sonucunda insanlar maden kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda madende çalışan erkeklerin çoğu hayatlarını kaybetmişlerdir. Bu durum kadınların ölen eşlerinden sonra başka erkeklerle birkaç defa (bazıları 6-7 kez) evlenmesi gibi sosyolojik bir olguyu meydana getirmiştir. Yetenekli madencilerin hayatlarını kaybetmeleri ve ortaya çıkan bu sosyolojik olgu önemsenmiş ve ilk defa çalışılan ortamın ve iş koşullarının daha çalışılabilir bir ortam haline getirilmesi gündeme gelmeye başlamıştır. Böylece tarihte ilk kez iş görenlerin sağlığının korunması ve iş güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır (Bilir ve Yıldız, 2014: 7-8).

İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel olarak ele alınmaya başlanması 1633-1714 yıllarında yaşamış olan İtalyan Berdardino Ramazzini tarafından gerçekleştirilmiştir (Gerek, 2009: 3). Ramazzini 1713 yılında yayımlamış olduğu “De Monbis Artificum Diatriba” isimli

kitabında iş kazalarının önüne geçilebilmesi için bir takım koruyucu önlemlerin alınmasını önermiştir. Uzmanlık alanı epidemiyoloji<sup>5</sup> olmasına rağmen meslek hastalıkları ile tanınmış ve iş sağlığının kurucusu sayılmıştır. İş yerlerindeki kötü çalışma ortamının giderilmesiyle birlikte iş veriminin artacağını belirtmiştir. Nitekim Ramazzini'nin 17. yüzyılda ortaya koyduğu en önemli çalışmalarından biri “iş yerlerinde işçilerin çalışma biçimlerinin ve iş-işçi uyumu arasındaki ilişkinin etkinlik ve verimliliği artıracaklarını belirtmesidir” denebilir (MMO, 2012: 6).

Modern anlamda İSG'de değişimlerin ve gelişmelerin Ramazzini ile başladığı görülse de asıl gelişmeler 18. ve 19. yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte pek çok alanda dönüşümler yaşanmaya başlamıştır (Aksoy, 2014: 4). İnsanlar doğa ve organik güç ile yapmaya çalıştıkları işlerini bırakarak buhar gücünü kullanmaya başlamışlar; tezgâh ve atölyelerde iş yapmanın yerini yeni teknolojilerin kullanıldığı fabrikalar almıştır. Kömür, demir ve buhar gücünden faydalanılarak üretim sürecinin hızlanması ile düşük ücretler, sağlıksız ve güvenliksiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılması gibi çalışma koşullarında çok büyük değişimler yaşanmaya başlamıştır. Sanayi devrimi öncesinde kendi işlerinde kendilerinin sağlığını riske atmayacak şekilde çalışan iş görenler, sanayi devrimi sonrasında fabrika ve maden ocaklarında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilecek ağır şartlarda ve günde 16-18 saat kadar uzun süre çalıştırılmışlardır<sup>6</sup>. Ayrıca bu şartlar altında çalışan insanların deneyimsiz ve eğitilmemiş olması, iş görenlerin fabrika üretim sistemindeki hızlı çalışma temposu ve alet ve makinelerle uyum sorunu çok fazla iş kazasını beraberinde getirmiş ve insanların yaşamlarını yitirmesine neden olmuştur (Bilir ve Yıldız, 2014: 13-15).

İnsanlar bütün bu olumsuzlukların kullanılan makinelerden kaynaklandığını düşünseler de ilerleyen zamanlarda bu olumsuzlukların sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığını fark etmişler ve çalışma hayatındaki olumsuz koşulların giderilmesi için grev, miting, gösteri gibi faaliyetlerde bulunularak iş sağlığı

---

<sup>5</sup> Epidemiyoloji, toplumdaki hastalık, kaza ve sağlıkla ilgili durumların dağılımını, görülme sıklığını ve bunları etkileyen belirteçleri inceleyen bir tıp bilimidir.

<sup>6</sup> 1936 yılında Charles Chaplin'nin yapımcısı, senaristi, yönetmeni ve başrol oyuncusu olduğu “Modern Zamanlar” isimli filmi seri üretim yapan bir iş yerinde çalışan insanların çalışma şartlarını harika şekilde izleyenlerine sunmaktadır.

ve güvenliği ile ilgili olarak yasal, tıbbi ve teknik önlemlerin alınmasını sağlamışlardır (MMO, 2012: 7).

Çalışma yaşamındaki olumsuzluklara bireysel olarak çözüm arayan Robert OWEN kendi fabrikasında çalışan çocuk çalışanların çalışma koşullarını kendi fabrikasında düzenleyerek iş güvenliğini ilk kez iş yerine getiren işveren olarak bilinmektedir (Akyüz, 1980: 3). 1802 yılında İngiliz parlamento üyesi Antony Ashly Cooper, çalışma saatlerinin azaltılması, madenlerde ve fabrikalarda çalışan kadın ve çocukların korunması amacıyla emek sarf etmiş ve 1802 yılında “ Çırakların Sağlığı ve Morali” isimli yasa çıkarılmıştır. İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan ilk yasa özelliğini taşıyan bu yasa çalışma saatini günde 12 saat ile sınırlamış ayrıca çalışma ortamının havalandırılmasının gerektiğini belirtmiştir. 1847 yılında yapılan çalışmalar ile çalışma saatini 10 saat ile sınırlayan “On Saat Yasası” çıkarılmıştır (Öztürk, 2008: 22).

İngiltere’de Michel Sadler’in parlamentoya yeni bir yasa önerisi getirmesi ile birlikte 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” kabul edilmiştir. Bu yasa ile 9 yaş altı çocukların çalıştırılması yasaklanmış, 18 yaşın altındaki çocukların ise gece çalışmaları yasaklanmıştır. 1842 yılındaki başka bir yasal düzenleme ile kadınların ve 10 yaş altı çocuk işçilerin maden ocaklarında çalıştırılmasına izin verilmemiştir. 1895 yılında bazı meslek hastalıklarının bildirim mecburiyeti getirilmiştir (Gerek, 2009: 3-4; Bilir ve Yıldız, 2014: 17).

Avrupa’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bu gelişmeler yaşanırken Amerika’da sanayi devriminin getirdiği olumsuz çalışma koşullarının giderilmesi için eyalet hükümetleri kendi bünyelerindeki olumsuzlukları gidermeleri için yetkilendirilmişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında ön plana çıkan Massachusetts Eyaleti’nde çocuk işçilerle ilgili kanun hazırlanmıştır. Amerika’da İSG çalışmalarına asıl katkıyı sağlayan 1869-1970 yılları arasında yaşayan Alice Hamilton olmuştur. Hamilton kurşun sanayindeki zehirlenmeleri, işverenlerin tepkilerine rağmen incelemiş ve çalışma koşullarının iyileştirilebilmesi için uygulanabilir kontrol yöntemlerini geliştirmiştir. Sosyalist ülkelerde ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 1922 sonrası eğitim, araştırma merkezleri ve enstitüleri kurularak bir çok başarılı çalışma yapılmıştır. (MMO, 2012: 8).

Sanayi devriminden sonra iş sağlığı ve güvenliği alanının da ülkeler ulusal düzeyde çalışmalar yapmışlardır. Ancak zamanla bu çalışmaların ulusal düzeyden çıkarak uluslararası olması gerektiği anlaşılmıştır. Çalışma sürelerinin kısılması ve iş görenlerin ücretlerin yükselmesi gibi ulusal çalışmalar üretim maliyetini artırmıştır. Ancak bu düzenlemeleri yapmayan devletler arasında haksız rekabet oluşmaya başlamıştır. Bu duruma çözüm getirmek amacıyla uluslararası düzenlemeler oluşturulmaya çalışılmıştır. Yer yüzü ve yer altı kaynaklarının ülkeler arasında daha dengeli kullanımını sağlamak için imzalanan Versay Antlaşmasında “uluslararası bir çalışma örgütü kurulması” gündeme getirilmiştir. Böylece çalışma hayatına uluslararası düzeyde standartlar getirmek üzere 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO; International Labour Organization) kurulmuştur. ILO çalışma hayatında ortak kurallar ve benzer uygulamalar oluşturmayı hedeflemektedir. Yaptığı uygulamalarda daha çok öncelikli risk grupları olan çocuklar ve hamile kadınlar korunmaya çalışılmıştır (Bilir ve Yıldız, 2014: 18-19).

Nitekim iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çok önemli gelişmeler yaşanmıştır. Değişimle beraber beden gücü ile çalışan işçilerden beyin gücünü kullanan bilgi işçiliğine doğru bir gidişat başladığı söylenebilir. Bu durumun rekabet avantajını elde etmek isteyen şirketlerin ve ülkelerin insan kaynağına olan ilgisini artırdığı görülmektedir. İnsan kaynağının önemini anlaşılması üzerine çalışanlarını iş kazasından ve meslek hastalıklarından korumak isteyen işverenler zaman içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konularını yönetimlerinin önemli gündem konularından biri haline getirdikleri söylenebilir. Firmalarının başarısının temeli olan insanları sağlık ve güvenlik açısından koruyarak çalışanlarının etkinliğini ve verimliliğini artırmanın yollarını araştırmaya devam ettikleri görülmektedir (Fitz-Enz, 1999: 10).

### **1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çalışma yaşamındaki değişimlerle beraber iş sağlığı ve güvenliği tarihsel olarak belirli aşamalardan geçmiştir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmaya başlaması sanayi devrimi sonrasında olduğu söylenebilir. Bunun nedeni iş görenlerin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda yaralanma ve ölüm oranlarındaki artışlardır. Bu olumsuzlukların yaşanması iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili toplumsal tepkilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu tepkiler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili proaktif çözümlerin

düşünülmesi gerektiği ve gerekli önemlerin hızlı şekilde alınması gerektiği anlaşılmıştır. Nitekim diğer ülkeler gibi Türkiye’de de sanayi devrimi sonrasında iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı olarak hukuki, tıbbi ve bilimsel çalışmalar yapılmıştır.

### **1.3.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem**

16. ve 17. yüzyıllarda Avrupa sanayisini geliştirerek fabrika türü üretime geçmesine rağmen Osmanlı Devleti bu dönemde küçük el sanatları ve atölyelerden ileri gidememiştir. Atölyelerde çalışan iş görenler yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşisi şeklinde çalışmışlardır. Bu dönemde işçilere sosyal yardım yapılmıştır ancak bunların sürekliliği olmamıştır. Bu yardımlar ilk zamanlar esnaf zaviyeleri tarafından gerçekleştirilmiş sonraları ise zaviyelerin yerini loncalar almıştır. Loncaların orta sandığı<sup>7</sup> (teavün sandığı) örgütü ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yaptıkları bilinmektedir (Gerek, 2009: 5). Fakat makine ve kapitülasyonlara dayanamayan zaviye ve lonca kuruluşları zamanla dağılmışlardır (Erkan, 1972: 13). Ayrıca iş yaşamı “Mecelle” tarafından düzenlenmiştir (MMO, 2012: 9). Osmanlı Devleti’ndeki bu gelişmeler Tanzimat öncesi dönemi kapsamaktadır.

Osmanlı Devleti’nde Tanzimat ve sonrası sanayi kuruluşlarının gelişmeye başladığı dönemi oluşturmaktadır. Ancak bu dönemde sanayi belirli ve sınırlı alanlarda gelişme göstermiştir (Arıcı, 1999: 34-35). Bu sanayi kuruluşlarında kömür madenine duyulan ihtiyaç artmıştır. Nitekim açılışı aynı dönemde olan Ereğli Kömür işletmeleri ihtiyaç duyulan kömür madeni için önemli bir kaynak oluşturmuştur. Ancak çalışma koşullarının ağır olması ve iş görenlerin akciğer hastalığına yakalanması üretimin azalmasına neden olmuştur. 1865 yılında üretimi artırmak amacıyla Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından üretimin artırılması için bir tüzük hazırlanmıştır. Bu tüzükte madende bir iş yeri hekiminin bulundurulması, işçilere ait dinlenme ve barınma yerleri, tatil zamanları ve çalışma saatlerine ilişkin hükümler yer almıştır (Gerek, 2009: 6). 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi üretimin artırılmasına yönelik çıkartılması ve iş görenlerin sosyal güvenlikleri ile ilgilenmemesine rağmen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak ilk kanuni belge olması açısından önemlidir (MMO, 2012:9; İleri, 2014: 25).

---

<sup>7</sup> Orta Sandığı(Teavün Sandığı): Üyelerin aidatı, loncalara ait mülklerin geliri, çıraklıktan kalfalığa ya da kalfalıktan ustalığa geçişte ustanın, işyeri sahibinin verdiği terfi harçları ve bağışlarla finanse edilen ve lonca üyelerine ekonomik ve sosyal yardım sağlamak üzere kurulmuş olan yardımlaşma ve dayanışma sandıklarıdır (Gerek, 2009:5).

Tanzimat sonrası iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oldukça çağdaş sayılabilecek ikinci önemli belge ise 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi olmuştur (Gerek, 2009:

6). Maadin Nizamnamesi'nin getirdiği yenilik ve önemli hükümler;

- İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetim veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise işveren ayrıca 15-20 altın tutarında fazla tazminat ödeyecektir.
- Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır ( Arıcı, 1999: 39-37).

Bu düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği alanında günümüz şartlarına uygun bazı düzenlemeler yer almıştır. Özellikle iş güvenliği ile ilgili olarak doğrudan hükümlerin getirilmesi ve işverene getirilen hükümlere aykırı davranması durumunda cezai işlem uygulanacağını belirtilmesi iş görenlerin sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının giderilmeye çalışıldığının önemli bir göstergesidir (Arıcı, 1999: 37). Dilaver Paşa Nizamnamesi ile kıyaslandığında daha kapsamlı bir çalışma olduğu görülen Maadin Nizamnamesi işverenler tarafından çalışma yaşamında uygulanmamıştır. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzüklere Tersanei Amiriye ve Mesnsip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık ve Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü örnek olarak gösterilebilir (Erkan, 1972: 14).

Cumhuriyetin ilanından önce Birinci Büyük Millet Meclisi döneminde Bağımsızlık Savaşımız esnasında kullandığımız kömür madeninin kesintisiz olarak üretim yapabilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu dönemde kesintisiz üretim yapılabilmesi ve yapılan üretimden verim alınabilmesi için çalışan insanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından (madenci hastalığı olarak bilinen Pnömokonyoz'dan<sup>8</sup>) korunabilmeleri gerekmektedir. Bu nedenle Birinci Meclis Döneminde İktisat Vekili Olan Mahmut Celal

---

<sup>8</sup> Pnömokonyoz: Madencinin mesleki hastalığı olarak bilinen pnömokonyoz silis ve silikat tozlarının akciğerlerde yaptığı tahribat sonucu meydana gelen hastalıktır ([http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1b0ef5ba6b56968\\_ek.pdf](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1b0ef5ba6b56968_ek.pdf)).



Bey'in çabaları sonucunda iş görenlerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik arka arkaya iki mevzuat hazırlanmıştır. Bu mevzuatlardan birincisi 28 Nisan 1921 tarihli ve 114 Sayılı Zonguldak Ve Ereğli Havzası Fehmiyesi'ndeki Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair yasadır. Bu yasa kömür madeninden geriye kalan tozların satışından sağlanan gelirlerin iş görenlerin ihtiyaçları için kullanılmasını sağlamıştır (MMO, 2012: 10).

Bu dönemde çıkarılan ikinci mevzuat ise Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 121 sayılı yasadır. Bu yasa ile kömür işçilerinin çalışma şartlarına yönelik düzenlemeler getirilerek iş güvenliği sağlanılmaya çalışılmıştır. Bu düzenlemeler şunlardır:

- *Maden işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması ve her türlü mecburi çalıştırılmanın yasaklanması,*
- *Günlük çalışma saatlerinin 8 saat ile sınırlandırılması,*
- *Fazla çalışmaya zorlamanın yasaklanması,*
- *Madenlerde işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü bir heyet tarafından asgari ücret tespitinin yapılması,*
- *İş görenler için koşulların yapılması,*
- *İş görenlerin temizlenmeleri için iş yeri civarında hamam yapılması,*
- *İş kazası halinde kazaya uğrayan iş görenlerin ücretsiz olarak tedavilerinin sağlanması,*
- *İş yerinde hastane, eczane ve iş yeri hekiminin bulundurulması,*
- *İş kazasına bağlı ölümlerde ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabilecekleri, işverenlerin kusurlu bulunması halinde işverenin para ödemek zorunda kalması,*
- *İşverenlerin istihdam ettikleri iş görenlerin kayıtlarının tutmak zorunda olması, bu hususa rivayet etmeyen iş yerlerinin ruhsatlarının fesh edilmesi (Ekonomi, 1988: 70; Aktaran, Arıcı, 1999: 41-42),*

Çalışan insanların sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaktan ziyade iş görenlerden daha fazla faydalanmak ve gerekli olan kömür ihtiyacının üretiminde oluşabilecek aksaklıkları engellemek için çıkarılan bu yasanın aslında bir yandan da nitelikli bir iş sağlığı ve güvenliği çalışması olduğu söylenebilir.

Osmanlı Devleti'nin sonu Cumhuriyet'in kuruluş aşamasında olduğu bu dönem iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan mevzuat çalışmalarının yalnızca kömür madeninde çalışan insanlarla ilgili olmasının nedeni bu dönemde kömür madeni sektörü dışında başka bir sanayi sektörünün bulunmamasıdır. Bu dönemde ortaya çıkan kanun ve nizamnamelerin özelliği doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ilgili ortaya çıkmamış olmalarıdır (Gerek, 2009: 6).

### **1.3.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem**

Çalışma hayatı bir ülkenin ekonomik ve sosyal varlığının temellerini oluşturan en önemli öğelerinden biridir. Siyasi yapı ne durumda ve nasıl olursa olsun çalışma yaşamı ülkelerin değişmez birer parçası olmuştur. Bu nedendir ki çalışma hayatının önemini anlayan devletler çağdaş medeniyetler seviyesine yükselmiş refah ülkelerdir (Deniz, 2007: 138). Nitekim ülkemizde de çalışmaya yaşamının önemi cumhuriyet sonrası kurulan sanayi ile anlaşılmaya başlanmış ve Cumhuriyet'in ilanından sonra hem sanayinin geliştirilmesine yönelik değişimin gerekliliği anlaşılmış hem de bu sanayileşme ile buralarda çalışan insanların sağlık ve güvenlik sorunları çıkarılan yasa, tüzük ve yönetmenliklerle giderilmeye çalışılmıştır.

Cumhuriyetin ilanı ile toplum yapısında meydana gelen değişimler iş sağlığı ve güvenliği konusunu gündeme getirmiş olsa da ülkemiz bu dönemde sosyal devlet anlayışını benimseyemediği için 1924 Anayasası hazırlanırken sosyal haklardan bahsedilmemiştir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin açıklamalar bu anayasada yer almamıştır (Gerek, 2009: 6; Kılış, 2014: 41). Bununla birlikte 1924 anayasasında “çalışma hakkı Türklerin tabii hakkıdır” denilerek çalışma hakkına ilişkin hükümlerin yer aldığı görülmektedir. Ayrıca çalışma hakkının sınırlarının kanunlarla belirleneceği ve angaryanın yasak olduğu belirtilmektedir ([www.sosyalpolitikalar.com.tr](http://www.sosyalpolitikalar.com.tr)).

Cumhuriyetin ilanından sonra iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak ilk hukuki düzenleme 2 Ocak 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası'dır. Bu yasa

çalışanların sağlık ve güvenliğini dikkate alan ilk olumlu çalışmadır (Öztürk, 2008: 25). Bu yasa ile “On bin veya on binden fazla nüfusu havi şehirlerde alüminyum fabrika, imalathane, tezgâh, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari bilumum müessesat ve tevabiinin haftada bir gün tatili faaliyet etmeleri mecburidir.” denilerek hafta tatili zorunlu kılınmıştır (İleri, 2008: 86).

Bu dönemde yürürlüğe giren en önemli ve kapsamlı kanun 4 Ekim 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu’dur. Bu kanunun iş gören ve işveren anlayışına yeni bir bakış açısı getirdiği söylenilebilir (Demir, 2006-2007: 8). Bu kanunla işverene iş kazalarını önlemeye yönelik bazı yükümlülükler getirilmiş, bu yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda ortaya çıkacak olan zarardan kendisinin sorumlu tutulacağından bahsedilmiştir (Makal, 1999; Aktaran, Baloğlu, 2013: 74). 1923-1929 yılları arasında çalışma yaşamına ilişki mevzuatlar hazırlanmış olsa da bunların önem arz ettiği söylenilemez. Bunun en önemli nedeni savaştan yeni çıkmış olması nedeniyle liberal ekonomi modeli ile ekonomiyi canlandırmaya çalışan devletin çalışma yaşamına fazla önem vermemesinden ve sanayinin gelişmemesi nedeniyle Türkiye’de işçi sınıfının henüz pek fazla ortaya çıkmamış olmasından kaynaklandığı söylenilebilir (Deniz, 2007: 140).

1930’lu yıllardan itibaren devlet desteği ile kurulmaya başlayan sanayi ile birlikte Türkiye’de de işçi sınıfı hızla artmaya başlamıştır. Bu dönemde devletin ilk hedefi verimlilik artışını sağlamak, üretimi artırarak ülkeyi kalkındırmak olmuştur (Baloğlu, 2013: 74). Ayrıca iş görenlerin çalışma şartları, işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından çalışılabilir duruma getirilmesi için hukuki düzenlemeler hazırlanmaya başlanmıştır. Bu kanunlarda üzerinde durulan önemli bir konu kadın ve çocukların çalışma ilişkilerini düzenlemek olmuştur (Deniz, 2007: 145).

1930 yılında kabul edilen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu iş görenlerin sağlığının korunması amacı ile çıkarılan ilk yasa olmuştur. Kanunun 7’nci kısmı iş sağlığı ve güvenliği açısından bugün dahi önemini koruyan hükümler içermektedir. İşyerlerine sağlık hizmetlerinin gidebileceğine ilişkin görüşler, kadın ve çocukların çalışma koşulları ile hamile kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları bu yasa ile hükme bağlanmıştır. Bu yasada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak açıkça belirtilen bir hüküm ise iş görenlerin iş yerinde çalıştırıldıkları sürece sağlık ve güvenlik

açısından korunmalarını sağlayacak tüzüklerin çıkarılması gerektiğini öngörmüş olmasıdır (Öztürk, 2008: 26). Nitekim Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun iş görenleri korumaya yönelik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bu kadar ayrıntılı hükümler içermesinin nedeni bu dönemde iş görenleri koruyacak bir iş yasasının bulunmayışından kaynaklandığı söylenebilir.

İş yasasına duyulan ihtiyacın iyice hissedildiği 1937 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar bu yasayla ilk kez sistemli ve ayrıntılı olarak giderilmeye çalışılmıştır (Gerek, 2009: 7). Bu kanunun "*işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti*" isimli üçüncü kısmında İSG ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. 1967'ye kadar geçerliliğini korumuştur (Baloğlu, 2013: 75). 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre 1 yıl içerisinde oluşturulması düşünülen sosyal sigortalar sistemi 2. Dünya Savaşının çıkması nedeniyle ötelenmiş ve ancak 1945 yılında oluşturulabilmiştir. Savaş sonrasında batıdaki gelişmeleri dikkate alınarak sosyal politika anlayışını benimsemeye başlayan ülkemiz 27 Nisan 1945 yılında İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nu çıkarmıştır (Ar, 2013: 119). Bu kanunun yürürlüğe girmesi iş kazası meslek hastalıkları sigortasının ülkemizde ilk kez uygulanmasına zemin hazırlamıştır (Baloğlu, 2013: 75).

1946 yılında Çalışma Bakanlığının kuruluşu iş sağlığı ve güvenliği için önemli bir gelişme olmuştur. Bu bakanlık kuruluşu ile devlet çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarını üstlenmiş olmaktadır<sup>9</sup> (Gerek, 2009: 7). 1947 yılında iş görenlere ve işverenlere sendika hakkının tanınmış olması iş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği hakkının işverenlere karşı korunması için açısından önemli bir gelişme olduğu söylenebilir (Arıcı, 1999: 47).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında Anayasal düzeyde çalışmaların yapılması 1961 Anayasası'nda sosyal devlet ilkesinin benimsenmesi ile olmuştur. Bu anayasanın "Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler" isimli bölümünde kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, bazı risk gruplarının çalışma koşulları bakımından korunacağı, sağlığın korunması için gerekli dinlenme sürelerinin

---

<sup>9</sup> 1974 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş bu bakanlık 1983 yılında Çalışma Bakanlığı ile birleştirilmiştir. 2000 yılında yeniden düzenleme yoluna gidilerek İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Kılıç, 2014:43).

tanınacağı, insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlanabilmesi için gerekli düzenlemelerin devlet tarafından yapılacağı belirtilmiştir (Kılış, 2014: 43).

Günün gereklerini karşılamayan 3008 sayılı İş Kanununun yerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 1475 İş Yasası iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok fazla hüküm içermese de çıkarılan tüzükler ve yönetmenliklerle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oldukça içerikli düzenlemelere gidildiği görülmektedir (Baloğlu, 2013: 77-78). Her ne kadar düzenlemeler yapılmış olsa da ülkemizin genel sorunu olan denetim eksikliği dolayısıyla kanunun ön gördüğü düzenlemeler tam anlamıyla gerçekleştirilememiştir.

1982 Anayasası iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli hükümler içermektedir. Anayasanın 49. Maddesi “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*”56. maddesi “*Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler...*” şeklindeki ifadeler bu İSG’ ye önem verildiğini göstermektedir. (www.tbmm.gov.tr).

2000’li yıllarda uluslararası düzenlemelerin etkisi (özellikle İLO ve WHO gibi örgütlerin uyguladığı standartlar<sup>10</sup>), üretim sistemlerindeki değişimin etkisi gibi pek çok nedenden dolayı yürürlükteki İş Kanunu günün şartlarını karşılayamaz hale gelmiştir. Bu durum yeni bir iş kanunu ihtiyacını doğurmuştur (Demircioğlu ve Centel, 2003: 42-43). 2003 yılına gelindiğinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanununun yürürlüğe girmesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında eskiye göre daha geniş düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerde İLO sözleşmesinin onaylanması ve AB uyum süreci çalışmalarının önemli etkileri bulunmaktadır<sup>11</sup> (Tuncay, 2008: 48). Nitekim AB uyum sürecinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uyum çalışmaları sonucunda bazı

<sup>10</sup> Türkiye’nin İLO ile ilişkileri 1927 yılına kadar dayanmaktadır. Ülkemiz Milletler Cemiyeti’ne Üye olmadığı o yıllarda İLO çalışmalarına gözlemci olarak katılmış 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne üye olduğunda İLO’nda üyesi olmaya hak kazanmıştır. 2 Ocak 1948 tarihinde ise Dünya Sağlık Örgütü’ne üye olmuştur.

<sup>11</sup> AB uyum süreci ile birçok alanda olduğu ile iş sağlığı ve güvenliği alanında da uyum çalışmaları yapılmıştır.

ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ayrı bir kanun çıkarılması gerektiği düşüncesini oluşturmaya başladığı söylenebilir.

2012 yılına gelindiğinde tüm faaliyet alanlarını ve tüm çalışanları kapsayan iş görenden ziyade işverene yükümlülükler getiren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanununla 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki İSG ile ilgili bölümler çıkarılmıştır (Kılış, 2014: 47).

13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da yaşanan maden kazası sonucunda özellikle madenlerdeki iş görenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla iş güvenliği paketi hazırlanmıştır. Ancak Ali Sami Yen stadı inşaatındaki işçilerin hayatlarını kaybetmesi ve Ermenek'te yeni bir maden kazasının yaşanması ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni düzenlemelerin yapılması gerektiğini gösterdiği söylenebilir. 2015 yılının ilk günlerinde Çalışma Ve sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in yapmış olduğu açıklamalar iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni düzenlemelerin yapılacağını göstermektedir (<http://www.milliyet.com>).

#### **1.4. İş Kazası**

Günümüzde sanayileşme ile beraber üretim ve rekabetin artması, işverenlerin maliyet unsuru olarak gördükleri sağlık ve güvenlik unsurlarında standartlar oluşturmaması gibi nedenlerle işle ilgili hastalık ve yaralanmaların arttığı görülmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sanayileşme sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artış önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Ceylan, 2011: 18). Oysaki iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak için yapılan İSG çalışmalarının maliyetleri azalttığı, iş görenlerde ki iş tatmini sonucunda verimliliğin arttığı ve işten ayrılmayı düşünen çalışanların bu fikirlerini bırakarak personel devir oranının azaldığını söylenebilir (Commission of The European Communities, 1993: 65). Bu nedenle ki hem işletmelere hem çalışanlara ciddi maddi ve manevi sıkıntılar yükleyen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını ayrı ayrı incelemek konunun önemini vurgulamak adına daha doğru olacaktır.

##### **1.4.1. İş Kazasının Tanımı**

Toplumsal bir oluşum içerisinde plansız şekilde, bilinmeyen ve kontrol edilemeyen bir nedenle meydana gelen ayrıca çevreye zarar verebilecek durumdaki olaylara “kaza”

denilmektedir (Yiğit, 2013:19). İş kazaları ise iş görenlerin çalışma yaşamı içerisinde karşılaştıkları plansız, bilinmeyen ve kontrol edilemeyen bir nedenle meydana gelen sağlık ve güvenlik sorunlarıdır. İş kazasını çeşitli kurumlar farklı şekillerde tanımlamışlardır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını “ *önceden planlanmamış çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarar görmesine, üretimin bir süre ya da tamamen durmasına neden olan olaydır.*” şeklinde tanımlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) ise iş kazasını “ *belirli bir zarar ya da yaralanmalara neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış olaydır.*” şeklinde tanımlamıştır (Yılmaz, 2009: 27). Ülkemizde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda iş kazasının tanımı detaylı şekilde tanımlanmıştır. Bu kanuna göre iş kazası;

- Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu bir iş nedeniyle,
- Bir iş yerine bağlı olarak çalışıyorsa sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş ve gelişi sırasında,

oluşan sigortalının anında veya daha sonraları bedenlen ya da ruhen sakatlanması iş kazası olarak tanımlanmaktadır (Dursun, 2012: 5). Yapılan bu tanımlardan anlaşıldığı üzere iş kazaları istenmeyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yapılan tanımda dikkat çeken bir nokta iş ile oluşan kaza arasında bir bağ kurulması kesin ifadelerle belirtilmiş olmasıdır (Akyüz, 1980: 8).

#### 1.4.2. İş Kazasının Nedenleri ve İş kazasına Karşı Alınabilecek Önlemler

Üretim yapabilmeyen temel öğeleri olan iş yeri ortamı, üretim araçları ve çalışan insanlar her zaman iletişim ve etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu nedenle çalışan insanlar açısından çeşitli sorunlar gündeme gelebilmektedir. İş yeri ortamı veya üretim araçlarından kaynaklanan fiziksel ve kimyasal etkenler ya da mekanik ve ergonomik sorunlar nedeni ile insanlar çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar bazen doğrudan kendisini gösterir bazen ise dolaylı olarak ortaya çıkmaktadır. İş ortamının olumsuz koşulları, dolaylı yoldan kendisini iş kazası olarak göstermektedir. İş kazalarının ortaya çıkmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşulları ile beraber sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etken neden olmaktadır. Bütün bu sayılanları ise güvensiz davranışlar ve güvensiz durumlar şeklinde temel iki başlık altında sıralamak mümkündür (Yılmaz, 2009: 28).

**Tablo 1**  
**İş Kazalarının Nedenleri**

<b>İş Kazalarının Nedenleri</b>	
<b>Güvensiz Hareketler</b>	<b>Güvensiz Şartlar</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sorumsuz biçimde görev verilmeden ya da uyarılara aldırmadan güvensiz çalışmak,</li><li>• Tehlikeli hızda ya da alet kullanma,</li><li>• Güvenlik donanımına kullanılmaz duruma sokma,</li><li>• Tehlikeli cihazlar kullanmak ya da donanıma güvensiz bir biçimde yönetmek,</li><li>• Güvensiz yükleme, istif, karıştırma, yerleşme, vb. davranışlar,</li><li>• Güvensiz durum ya da davranışlar,</li><li>• Hareketli ya da tehlikeli yerlerde çalışmak,</li><li>• Şaşırma, kızgınlık, suiistimal, irkilme gibi davranışlar,</li><li>• Güvenliliği önemsememek ve kişisel koruyucu malzemeleri kullanmamaktır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş yerinde kötü koruyucu yapılmış olması,</li><li>• Koruyucunun hiç yapılmamış olması,</li><li>• Kusurlu, pürüzlü, sıvı, kaygan, eskimiş, çatlak aletler</li><li>• Güvensiz yapılmış makine, alet, tesis ve benzerleri,</li><li>• Güvensiz düzen, yetersiz bakım, tıkanıklıklar, kapanmış geçitler,</li><li>• Yetersiz aydınlatma, göz kamaştırıcı ışık kaynakları,</li><li>• Güvenli iş elbisesi ya da gözlük, eldiven ve maske gibi koruyucu malzemeler,</li><li>• Yetersiz havalandırma, çevre ve hava kaynakları,</li><li>• Güvensiz yöntemler ve mekanik, kimyevi, elektriksel nükleer koşullar,</li></ul>

**Kaynak:** (Altınel, 2013: 115-116).



İş kazalarını meydana getiren nedenleri bu maddelerle sınırlamak elbette doğru olmaz. Nitekim önemli olan iş kazalarının nedenlerini belirledikten sonra bu kazaların nasıl azaltılabileceğini araştırmak İSG'nin amacına daha çok hizmet edecektir. Bu nedenle iş yerlerinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltabilmek için bunları ortaya çıkaran bileşenleri yok etmek ya da bu nedenlerin oluşmasını engellemek gerekmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumunu engelleyecek çalışmaları şu şekilde sıralayabiliriz (Özdemir, 2004: 56-57-58).

- İş görenlerde ve işverenlerde iş güvenliği kültürünün oluşturulması sağlanmalı,
- İş yerleri daha kuruluş aşamasındayken evrensel normlar araştırmalı ve iş yerleri bu normlara göre kurulmalı,
- Kurulan iş yerlerinde çalışan insanlar dış hava koşullarından olumsuz etkilenmemeli ve iç hava koşulları çalışanları kazaya uğratmamalı ve sağlığını riske sokmamalı,
- İş yerlerinde kullanılan tüm makine, teçhizat ve araçların kullanım esnasında ve sonrasında koruyucusu olmalı ve bu makinelerin en uygun yerlere monte edilmeli,
- Üretim için kullanılan ham madde ya da yardımcı maddelerin risk oranı yüksek olanlar riski daha az olanlarla değiştirilmeli,
- Kullanılan araç ve gereçlerin rutin kontrollerinin yapılmalı ve gerekli raporlar düzenlenmeli,
- Çalışanlar eğitilmeli,
- İş yerlerinin kuruluş aşamasında belirtilen gerekli şartların sağlayıp sağlanmadığı sürekli denetime tabi tutulmalı,

İş kazaları ve meslek hastalıkları her iş yerinde farklı koşullarda farklı şekillerde gerçekleşen olaylardır. Bu nedenle farklı iş yerlerinde farklı şekilde alınan sağlık ve güvenlik önlemleri ile iş kazalarının önüne geçilebilir. Önlenemeyen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının doğal kaynaklar ve insan kaynakları açısından, üretim kaybı

açısından, ülke ekonomisi açısından ciddi kayıplar meydana getirmektedir. İş görenler ölümcül ve ciddi yaralanmalarla birlikte kaza sonrasında bırakmak zorunda kaldığı işi nedeni ile çok büyük maddi sıkıntılara girmektedirler (Shalini, 2009: 978). Bu nedenle kazaların yoğun olarak yaşandığı bölgeler, iş kolları, yaş grupları ve sektörler dikkate alınarak kazaların önüne geçilmesine yönelik teknik, eğitim ve sosyal içerikli programların ivedi şekilde uygulanması, bu programları sürekli olması ve kamuoyunun her kesimi ile paylaşılması kazaların azaltılması bakımından çok önemlidir (Camkurt, 2013: 97). İş kazalarının azaltılmasından daha önemli olan ise bu kazaların meydana gelmeden kaynağında yok edilmesidir. Böylece yukarıda sayılan kayıplar yaşanmadan iş görenler çalışmaya, işverenler ise üretimlerine sorunsuz şekilde devam ederler. Aksi durumda iş yerinde yetersiz olan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları nedeni ile sağlık ve güvenlik açısından tehlikede olduğunu düşünen iş görenlerin iş tatmini azalabilir, örgüte bağlılığı azalır, işe devamsızlıkları başlayabilir ve işten ayrılma eğilimi her geçen gün artan iş gören çalışma şartları daha iyi olan alternatif bir iş bulduğunu anda işinden ayrılabilir.

İş kazalarında, iş görenlerin hukuki yollarla haklarının korunabilmesi ya da haklarının kullanılabilmesi için; iş görenin gerçekten görevi başında iken, görevi nedeni ile kazanın gerçekleşmiş olması, meydana gelen olay sonucunda iş görenin yaralanmış veya ölmüş olması ve meydana gelen olayda kendi kusurunun bulunup bulunmadığı haklarının talep edilebilmesi açısından çok önemlidir (Karakurt ve diğerleri, 2012: 236).

### **1.5. Meslek Hastalıkları**

Genel olarak, yapılan bütün işlerde işin niteliğine göre sağlığı tehdit edecek çeşitli unsurlar bulunmaktadır. İş görenin iş yerinde işini yaparken karşılaştığı etkenler sonucunda ortaya çıkan hastalıklar “meslek hastalığı” olarak bilinmektedir (Bilir, 2011:148). Meslek hastalıkları çalışanların iş yerinde bulunan faktörlere uzun süre maruz kalması nedeni ile oluşan hastalıkların ortak adıdır. Dünya Sağlık Örgütü(WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü(İLO) gibi uluslararası örgütler meslek hastalığını “zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü neden-sonuç, etki-tepki, ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıkla grubudur.” şeklinde tanımlamaktadır (İSGGM, 2011: 11).

Ülkemizde meslek hastalığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halidir.*” şeklinde tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu, 2013: 136-137). Bu tanımda özellikle üzerinde durulan nokta iş yeri ortamında birçok defa ve sürekli olarak hastalık etkenlerine maruz kalmış olunması hastalık nedenidir. Kısacası hastalık nedeni ile bir defa veya kısa süreli olarak değil de birçok defa ve uzun süreli etkileşim halinde bulunduğu zaman hastalığa yakalanılacağı belirtilmektedir. Örneğin bir patlama sonucu kulak zarının zarar görmesi ile oluşan işitme kaybı bir “iş kazasıdır”. Ancak sürekli gürültünün olduğu bir iş yerinde çalışan insanın işitme kaybı yaşaması bir meslek hastalığıdır (Özdemir ve Topçuoğlu, 2009: 63). Ayrıca meslek hastalığının bir özelliği işten ayrılmasından sonra dahi ortaya çıkabilen bir hastalık olmasıdır. İş görenler işten ayrıldıktan sonra eğer hastalıkları ortaya çıkar ise işverenden buna karşılık tazminat talep haklarının olduğu ilgili mevzuatlar tarafından düzenlenmiştir (Bilir, 2011: 148).

Buradan hareketle meslek hastalıklarının bir özelliği her insanda aynı özellikte, aynı belirtiler ile ortaya çıkan hastalıklar değildirler. Farklı iş yerlerinde farklı etkilere maruz kalan iş görenler farklı türden meslek hastalıklarına yakalanma ihtimalleri bulunabileceği söylenebilir.

### **1.5.1. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması**

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için iş görenin yaptığı iş ile hastalığı arasında bir illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Meslek hastalıklarının tipleri ve sınıflandırılması iş ile hastalık arasında illiyet bağının kurulması, hastalığın işin yürütüm şartları nedeni ile oluşan bir hastalık olup olmadığını anlamak bakımından önemlidir. Meslek hastalıkları insan vücudunda hastalığın etkilediği organa göre ve hastalığa sebep olan etkene göre sınıflandırılabilir (ÇSGB, 2013: 13).

**Tablo 2**  
**Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması**

Meslek Hastalıklarının Etkilediği Organa Göre;	Meslek Hastalığına Neden Olan Etkene Göre;
<ul style="list-style-type: none"><li>- Solunum sistemi</li><li>- Sindirim sistemi</li><li>- Hematopoetik sistemi</li><li>- Boşaltım sistemi</li><li>- İşitme</li><li>- Birden çok organ etkilenimi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kimyasal nedenler</li><li>- Fiziksel nedenler</li><li>- Biyolojik nedenler</li><li>- Tozlar</li></ul>

**Kaynak:** (ÇASGEM, 2013: 13).

Ülkemizde meslek hastalıklarının sınıflandırılması “Sosyal Sigortalar Kanununun Sağlık İşleri Tüzüğü” de yer almaktadır. Burada meslek hastalıkları sınıflandırması etkene göre ve organa göre yapılan sınıflandırmanın bir nevi karışımı şeklinde bir sınıflamaya gidilmiştir (ÇSGB, 2013: 13). Bunlar;

**Tablo 3**  
**Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması**

Gruplar	Alt Gruplar ve Hastalıklar
<b>A Grubu:</b> Kimyasal Maddelerle olan meslek hastalıkları	Bu grupta 25 alt grupta toplam 67 hastalık bulunmaktadır.
<b>B Grubu:</b> Mesleki cilt hastalıkları	2 alt grupta der kanseri ve kanser dışı deri hastalıkları
<b>C Grubu:</b> Pnömonkozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları	Burada 6 alt grupta toplam 9 hastalık bulunmaktadır.
<b>D Grubu:</b> Mesleki bulaşıcı hastalıklar	4 alt grupta 30 hastalık bulunmaktadır.
<b>E Grubu:</b> Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları	7 alt grupta 12 hastalık bulunmaktadır.

**Kaynak:** (ÇASGEM, 2013: 14).

Nitekim iş yerlerinde oluşan farklı etkenler nedeni ile meslek hastalıkları da iş görenlerde farklı şekillerde görülebilir. Önemli olan iş görenlerin meslek hastalığına maruz kalmadan hastalık nedenlerini ortadan kaldıracak önlemlerin zamanında alınmasıdır. Bu koşulların sağlanması için gerekli bir takım ilkeler bulunmaktadır.

İşverenler bu ilkelerden uygun olanları kendi iş yerlerinde uygulayarak çalışanların sağlığını korumuş olacaktır ve üretimde ki etkinliğini sağlamış olacaktır.

### **1.5.2. Meslek Hastalıklarından Korunma İlkeleri**

İşverenler, iş görenlerin sağlığını korumak amacıyla her ne kadar önlem alsalar da meslek hastalıklarına sebep olan unsurların tümünün ortadan kaldırılması mümkün değildir. Nitekim bu unsurların iş görenlerin üzerindeki zararlı etkilerini en aza indirmek ya da bu unsurları zararsız hale getirmek için bir takım önlemler alınabilir. Bu önlemler genel hatlarıyla tıbbi koruma önlemleri, işyeri çalışma çevresine ait koruma önlemleri ve işçiye ait koruma önlemleri şeklinde üç başlık altında toplanabilir (İşte Sağlık Dergisi, 2010).

**Tıbbi koruma önlemleri**, insan kaynakları yönetimin ilk işe alımda uygulanması gereken bir koruma önlemidir. İş görenler, işe alınırken fiziki ve ruhsal açıdan kontrol edildikten (muayene edildikten) sonra işe alınmaları meslek hastalıklarından korunmanın ilk adımı olabilir.

Sağlık açısından işe uygun olduğu tespit edilen iş görenin daha sonraki aşamalarda belirli aralıklarla (üç ay, altı ay ve bir yıl vb.) tıbbi muayenelerden geçirilerek yapılan muayenelerde herhangi bir meslek hastalığı bulgusuna rastlanması sonucunda tedavi altına alınarak ya da çalıştığı bölümdeki işine son verilerek sorun giderilebilir (Erkan, 1972: 26).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı iş görenlerin sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarında fiziki ve psikolojik bütünlüğüne zarar verebilecek risklerin engellenerek iş görenlerin vücut bütünlüğünü korumayı amaçlamaktadır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının işyerindeki organizasyonel eksiklik ve insan hatalarından kaynaklandığını göstermektedir. Bu eksiklikler ve hatalar işyerlerinde gerekli eğitim ve bilgilendirme programları ile giderilebilir (Sipahi, 2006: 24). Eğitimin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlamanın ve meslek hastalıklarını en aza indirmenin en iyi yollarından biri olduğunu söyleyebiliriz (Ünalın, 2006: 18).

**İş yerinde çalışma çevresine ait koruma önlemleri**, iş yerinde insan sağlığını etkileyen iş yeri içerisinde oluşan toz, duman, gaz ve iş yerinin fiziksel şartlarından oluşan sağlıklı etkenlere karşı önlem alınmaktadır (İşte Sağlık Dergisi, 2010).

İşyerlerinin sağlıksız koşullarından çalışan insanları korumak için ilk önce üretim için kullanılan maddelerden sağlığa en az zarar verecek olan seçilmelidir. Diğer bir ifade ile zararsız olan ürün zararlı olanlarla ikame edilmelidir. İşyerleri içerisindeki her alan aynı derecede sağlıklı ve güvenli olmayabilir. Bu nedenle iş görenlerin sağlığına en çok zarar vereceği düşünülen alanlar diğerlerinden ayrı tutularak meslek hastalığına yakalanma ihtimali olan iş gören sayısı en aza indirilebilir. İş yerlerinde çalışan insanların sağlığını korumanın bir yolu da iş yerinin havalandırılması ve iş yerinin ıslak tutularak meslek hastalığına yakalanma ihtimali azaltılabilir (Erkan, 1972: 29-37).

İş görenler meslek hastalıklarından korunmak için ilk olarak zararlı unsurların daha oluşmadan kaynağında yok edilmesi gerekmektedir. Ancak risk oluşturan zararlı unsurlar her zaman kaynağında yok edilemeyebilir. Kaynağından yok edilemeyen faktörler işyerinde alınan çeşitli önlemlerle en aza indirilmeli ya da zararsız hale getirilmelidir. Meslek hastalıklarından korunmanın en sonuncusu ise kişisel koruyucu önlemler kullanmaktır (İşte Sağlık Dergisi, 2010). Bu çerçevede ilk olarak kendimizi, ailemizi ve sorumlu olduğumuz iş yerini oluşabilecek maddi ve manevi sıkıntılardan korumuş oluruz. Böylece alınan önlemlerle işyerleri üretimin devamına iş görenler ise sağlıklı şekilde çalışma hayatına devam edebilirler.

İş kazaları ve meslek hastalıkları işyerlerinde oluşan olumsuzluklardır. Bu nedenle alınacak koruyucu önlemler işveren, işletme yöneticileri ve iş görenler arasında oluşan bir sosyal diyalog (ortalaşa bir girişim) ile planlanmalı ve uygulamaya konmalıdır. Bu şekilde alınan önlemlerin daha başarılı olacağı söylenilebilir (İşte Sağlık Dergisi, 2008).

## **1.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İnsan Kaynakları Yönetimine Davranışsal Etkileri**

İşletmeler günümüzde küreselleşme ile birlikte rekabetin çok yoğun olduğu bir ortamda varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bu yoğun rekabet ortamında stratejik rekabet üstünlüğü sağlayacak olan en önemli varlığı ise bünyesinde çalıştırdığı insan kaynağıdır. Bu bağlamda işletmelerin bu kaynağı en etkili şekilde kullanabilmeleri için iş görenlerinin iş ile ilgili yeterli ve lazım olan eğitimi almaları, gerekli ve yeterli fiziksel ve zihinsel güce sahip olabilmeleri için iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmaları gerektiği söylenebilir.

İnsan kaynakları yönetimi anlayışında iş görenlerin her zaman değişime uyum sağlaması, takım halinde çalışmalara ayak uydurması, sürekli kendisini geliştirmesi ve performansını hep bir adım ileriye götürmesi istenmektedir. Bu nedenle iş görenlerin daha çok çalışmasını, rekabet ortamının oluşturduğu gerginliğe karşı dayanıklı olması gerekmektedir. Çalışma yaşamının yoğunluğu iş görenlerde yorgunluk ve strese bağlı hastalıklara neden olmaktadır. Ayrıca iş görenler iş kazası risklerinin ve yapılan işin özelliğinden kaynaklı oluşabilecek meslek hastalıklarına karşı dikkatli olmaları gerekmektedir (Çetin ve Güler, 2003: 84).

İş kazası ve meslek hastalığı riskini ortadan kaldırmak isteyen işletmeler, insan kaynağına verdiği önemi göstermek için insan kaynakları fonksiyonlarının gerektiği gibi uygulaması gerekmektedir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 110). Bunun için işletmeler öncelikle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kimin sorumluluğunda olduğunu belirlemelidirler. Küçük işletmelerde sağlık ve güvenlik uygulamalarının sorumluluğunu yöneticiler üstlenirken, büyük işletmelerde bu yeterli olamamaktadır. Büyük işletmeler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işletmenin tamamına hizmet edecek başka bir birime ihtiyaç duymaktadır. İnsan kaynakları bölümü işletmenin tamamına hizmet edeceğinden bu sorumluluk büyük işletmelerde insan kaynakları yönetimine verilmektedir (Demirbilek, 2001:190). Böylece insan kaynakları fonksiyonları olan iş analizi, insan kaynakları planlaması, iş gören seçimi, eğitim, performans değerlendirme ve sendikal hareketler ile iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 110).

İş kazası ve meslek hastalıklarının işletmeler üzerindeki olumsuz etkilerinden önceki başlıklar altında incelemiştik. Bu kısımda daha çok insan kaynakları fonksiyonlarının iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için nasıl bir tutum içinde olabilecekleri konusuna değinilecektir.

### **1.6.1. İş Analizi**

İş analizi, işe ilişkin bilgilerin sistematik olarak toplanması, bir işin öğeleri ile onun çeşitli etmenler bakımından içinde bulunduğu durumu ve diğer işlerden ayrıcalıklarını ortaya koyan teknik durumun, fiziksel ve psikolojik durumun ne olması gerektiğini ve işin tehlike seviyesinin derecesini ortaya koyan unsurları içeren bir çalışmadır (Bayraktaroğlu, 2011: 21). Diğer bir ifade ile bir işin görevleri, sorumlulukları ve bu

sorumlulukları tanımlamak için kullanılan sistematik bir sistemdir (Decenzo ve Robbins, 1999: 139). İş analizi sonucunda iş görenlerin işleri yaparken her işin niteliği, niceliği, gerekleri, sorumlulukları ve çalışma şartlarının teknik açıdan incelenerek işlerin nasıl yapıldığı ve çevresel durumun şartları ortaya konularak iş görenler üretim sürecinde meydana gelme ihtimali bulunan iş kazasından ve meslek hastalıklarından uzak tutulabilir (Bingöl, 2006: 85). İş analizinin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için tüm çalışanların “iş analizi süreci ve amaçları” hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların desteği olmadan iş analiz sürecinin zor olacağını unutmamak gerekir (Çetin, Arslan ve Dinç, 2014: 30). İş analizini sağlıklı şekilde yapan işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmesi için her şeyden önce yeterli bilgi ve yeteneklere sahip, yapılacak olan işe uygun nitelikleri taşıyan uygun sayıda yönetici ve iş görene sahip olması gerekmektedir.

### **1.6.2. İnsan Kaynakları Planlaması**

İnsan kaynakları planlaması, organizasyonlarda ihtiyaç duyulan çalışanların sayılarını ve niteliklerini belirleyerek bu ihtiyacın nasıl ve ne seviyede karşılanacağını belirler. İnsan kaynakları planlamasının yetersiz olması ya da insan kaynakları planlamasının hiç olmaması iletişimin, motivasyonun, iş performansının azalmasına neden olacaktır. Bununla birlikte işletmede iş görenlerde stres, endişe, tedirginlik ve çatışmaları artıracaktır. (Barutçugil, 2004: 244). Nitekim bu olumsuzların her biri iş görenlerin hata yapma ihtimallerini artırdığından, iş kazası riskinin fazla olduğu işletmelerde iş kazalarının artacağına habercisidir denebilir. Bu nedenle iyi hazırlanmış bir insan kaynakları planlaması meydana gelme ihtimali bulunan iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede önemli bir araç olabilir.

### **1.6.3. İş Gören Seçimi**

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine en önemli katkıyı sağlayacak olan insan kaynakları fonksiyonlarından biri iş gören seçimidir. İş gören seçiminde dikkatli ve duyarlı davranan işletmeler yapılacak olan iş ile işi yapacak olan iş göreni en uygun şekilde seçecekleridir. Sağlık ve güvenlik önlemlerine daha fazla dikkat etmesi gereken sektörler bu şekilde iş kazası ve meslek hastalığının önüne geçebilirler. İş ile işi yapacak olan iş gören arasındaki uyumun sağlanamamış olması işletmelerde olması muhtemel iş kazalarının sayılarını artıracaktır. İş gören seçimi sonrasında işe alınmasına karar



verilen kişinin iş ortamının koşullarına uygun olması gereklidir. İş görenin sakin ya da sınırlı olması, düzenli veya düzensiz olması gibi vb. kişisel özellikleri çalışanın yapacağı işte meydana gelebilecek olan iş kazası riskini artıracaktır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 112). Ayrıca uygun işe uygun eleman seçimi yapan işletmelerde iş görenlerin performansı artacak ve işletmeler etkin ve verimli çalışacaklardır (Dessler, 1999: 173).

#### **1.6.4. Eğitim**

Çalışanların eğitim seviyesinin yaptıkları işe göre az olması iş kazası ve meslek hastalıklarının temel nedenleri arasında gösterilebilir. Eğitim seviyesinin az olması iş kazasına ve meslek hastalıklarına iki şekilde etki ettiği söylenebilir. Birincisi yaptığı iş ile ilgili eğitimi yeterli düzeyde almamış olan iş gören hayatlarını devam ettirebilmek için çalışma şartları ağır olan işlerde çalışmayı kabul etmeleri ve daha fazla riske maruz kalmalarıdır. İkinci tehlike ise yaptığı iş ile ilgili yeterli eğitimi almayan iş görenler meydana gelebilecek olan iş kazalarının farkına varamayabilirler (Karadeniz, 2012: 33). İşletmeler iş ile iş gören arasındaki en uygun seçimi yaptıktan sonra bu kişilere işi ile ilgili olarak gerekli eğitimler uzman eğitmenler tarafından verilmelidir. Nitekim iş kazalarını ve meslek hastalıklarının en büyük nedenlerinden bir tanesi çalışanların yaptıkları iş ile ilgili daha önceden bir eğitim almamış olmalarıdır.

Bugün dünyada iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmada en etkili ve önleyici yaklaşımın iş yerinin ortam ve şartlarında var olan sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı gerekli ve yeterli eğitimlerin alınması olarak görülmektedir (Ekemen, 2006: 12). Ülkemizde çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunması amacı ile 2013 yılında “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmenlik” çıkarılmış ve böylece iş görenlere işleri nedeni ile karşılaştıkları mesleki risklere karşı alınması gereken tedbirler öğretilerek, iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede bir insan kaynakları fonksiyonu olan “eğitim” yasal güvence altına alınmış bulunmaktadır.

#### **1.6.5. Performans Değerleme**

Performans değerlendirme tamamen çalışanın şahsı ile ilgilidir. Yani performans değerlendirme; bir organizasyonda görevi ne olursa olsun iş görenlerin çalışmalarının, etkinliklerinin,

eksikliklerinin, yeterliliklerinin, fazlalıklarının tamamının her yönüyle gözden geçirilmesidir (Bayraktaroğlu, 2011: 103). Nitekim bilimsel kıstaslarla yapılan performans değerlendirme organizasyonlarda iş görenlerin eksikliklerini ortaya çıkaracaktır. Bu bağlamda hangi iş görenin ne gibi eğitime ihtiyaç duyduğunu performans değerlemenin sonucuna göre belirlenebilir ve verilen eğitimlerle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilir.

#### **1.6.6. Sendikal Hareketler**

Sendikaların temel amacı kendi bünyesindeki iş görenlerin ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve bu hakları daha da geliştirmektir (Sabuncuoğlu, 2013: 297). Sendikalar iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk ortaya çıktıkları günden bu yana çalışanların haklarını aktif olarak korumaya çalışmışlardır. Organizasyonlarda insan kaynakları yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikaların oluşturulmasında ve iş görenlere verilecek eğitimlerde sendikaların desteğinin alınması iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili alınacak önlemlerin daha etkili ve verimli olacağı söylenebilir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 115-116).

#### **1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama İlkeleri**

İşletmelerin rekabet avantajı sağlamaları için sahip oldukları en önemli kaynaklarından biri bünyesinde çalıştırdığı iş görenlerdir. Ancak işletmelerin bu rekabet avantajını elde edebilmeleri için çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmaların planlı ve sistemli olarak yapılması gerekmektedir. Sistemli ve planlı olarak yürütülen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sonucunda etkili ve verimli şekilde üretime devam eden işletmeler rakipleri karşısında rekabet avantajını da elde etmiş olacaklardır. (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 181). Nitekim bu durum göstermektedir ki organizasyonlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını bir maliyet unsuru olarak görmeyerek gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini alan işletmelerin iş görenlerine yatırım yaptıkları, diğer bir ifade ile kaliteye, rekabet avantajına, etkinlik ve verimliliğe yatırım yaptıkları söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacı iş görenlerin kişisel özellikleri ile çalışma ortamının şartlarını birlikte göz önünde tutarak iş görenlerin sağlığına ve vücut bütünlüğüne karşı meydana gelebilecek olumsuzlukları engellemek böylece iş görenlerin sağlığını daha da iyi bir duruma getirmektir (Bilir, 2001: 10).

Organizasyonların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile yukarıda belirttiğimiz avantajları elde edebilmesi için bazı noktalara dikkat etmeleri ve bazı uygulamaları yapmaları gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği olarak adlandırılan bu uygulamalar 6 başlık altında incelenmiştir (Bilir ve Yıldız, 2014: 44). Bunlar;

### **1.7.1. Uygun İşe Yerleştirme**

Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (1982 Ay. Madde 50). Anayasanın bu maddesi ile herkesin yapısına uygun olan işlerde çalıştırılarak sağlığının korunması amaçlanmaktadır. İş görenlerin sağlığını olumsuz etkileyecek fiziksel, kimyasal ve biyolojik faktörlerin yanı sıra yaşı, cinsiyeti, daha önceden bir sağlık probleminin olup olmadığı, eğitim düzeyi, yaşam biçimi gibi birçok faktör bulunmaktadır (Bilir ve Yıldız, 2014: 44). Bu nedenle iş görenler işe başlamadan önce ya da işe başladıktan sonra (deneme süresi içerisinde) sağlık kontrollerinden geçirilmelidir. Özellikle fiziki güç kullanımı gereken işlerde iş görenlerin işe uygun olup olmadıkları mutlaka incelenmeli ve iş görenler sonrasında işe alınmalıdırlar. Ayrıca iş görenin psikolojik ve düşünsel açıdan da incelenerek işine engel bir olumsuzluğun olup olmadığı incelenmelidir (Sabuncuoğlu, 2013: 118).

Çalışma yaşamı içerisinde iş görenlerin bireysel özellikleri ve işin kendisinin özellikleri dikkate alındığında bazı risk gruplarının olduğu görülmektedir. İnşaat, maden ocakları, ağır kimyasalların olduğu vb. iş yerleri işin kendisinden dolayı çalışanlarının risk grupları içerisinde olduğu bilinmektedir (Bilir ve Yıldız, 2014: 45). Nitekim burada çalışan iş görenlerin gerekli kontrolleri yapılmalıdır. Eğer çalışma şartlarına uygun kişiler olduğu tespit edilirse işe alınması gerekmektedir. Böylece iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelme olasılığı azaltılmış olabilir.

Bireysel özelliklerden kaynaklı olarak iş görenler incelendiğinde karşımızda çocuk çalışanlar, kadınlar, yaşlılar ve özürlü vatandaşlarımız olmak üzere dört farklı risk grubunun olduğu görülmektedir. Sanayi devrimi öncesinde çalışma şartlarının sorunları genel olarak yetişkin insanların sorunları olarak görülmüştür. Sanayi devrimi sonrasında çalışma hayatına kadınlar ve çocuklar girmeye başlamıştır. Yetişkin insanlara göre çalışma hayatının zor şartlarından daha çok etkilenen kadınların ve çocukların yapılarına uygun olmayan işlerde çalışmalarından dolayı sağlıklarında bozulmalar artmaya başlamıştır. Ancak bu durum uzun sürmemiş ve yasal düzenlemeler ile

kadınların ve çocukların çalışma şartları yasalarla düzenlenerek sağlıksız ve ağır çalışma şartlarından korunmaya çalışılmışlardır (Bilir, 2006: 7).

İnsanların fiziksel yapısı gereği yaşlılık hali hastalıkların artması için belirleyici bir faktördür. Nitekim çalışan insanlar iş yerlerinde çeşitli faktörlere uzun süre maruz kalmaları nedeni ile yaşlı insanlarda çalışma yaşamının olumsuzluklarını görme olasılığı daha fazladır (Bilir ve Yıldız, 2014: 47). Bu nedenle yapılan kontrollerde yaşı nedeni ile fiziki, ruhsal ve düşünsel olarak iş yerinde yetersiz kalmaya başlayan iş görenler hem kendi canını hem de diğer arkadaşlarını tehlikeye atmaması için ya emekli edilebilir ya da risk faktörünün daha az olduğu başka alanlara kaydırılabilir.

### **1.7.2. İş Yeri Ortam Faktörlerinin Değerlendirilmesi**

İş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçmek isteyen organizasyonlar yapılan işin niteliğine göre iş görenleri işe alarak maddi ve manevi kayıpların önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Fakat iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için bu durum yeterli değildir. Organizasyonlar işyerlerinin yapısına göre ortamın değerlendirmesini yapmalı ve böylece iş yerlerinde hangi faktörlerin var olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmeler, bir işyerinde sağlığı tehdit edecek unsurların varlığı ve düzeyi hakkında bilgi verebilir. Böylece sağlık ve güvenlik risklerinin önüne geçilebilir (Bilir ve Yıldız, 2014: 49).

### **1.7.3. Sağlık Risklerinin Kontrolü**

Organizasyonlarda iş görenlerin sağlığının korunması için yapılabilecek en önemli çalışma, çalışma ortamındaki iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilecek faktörlerin kontrol altına alınmasıdır. Kontrol altına alınan faktörler tamamen ortadan kaldırılmalı, eğer bu mümkün değilse iş görenlere zarar vermeyecek en alt seviyeye indirilmesi gerekmektedir (Bilir ve Yıldız, 2014: 50).

Risklerin kontrolünde amaç, risk faktörü ile iş görenlerin temas etmesini önlemektir. Bunun için işyeri ortamında yapılması gerek ilk çalışma risk oluşturan faktörlerin tamamen ortadan kaldırılarak sorunun kaynağından çözümünü sağlamaktır. Sorunun kaynağından çözümü iki şekilde olabilir. Birincisi, risk faktörü üretimden tamamen kaldırılarak yerine zararsız olan unsurlar getirilerek üretime devam edilebilir ikincisi daha az zararlı bir faktör ile üretime devam edilebilir. Sorunun kaynağında yok edilmesi

her zaman mümkün olmayabilir. Bu durumda bir taraftan tehlikeli maddelerle üretime devam edilirken diğer taraftan sağlık ve güvenlik açısından tehlike oluşturan unsurların iş görene ulaşmaması için önlemler alınması gerekmektedir. Bu amaçla iş yerleri havalandırılabilir, iş yerinde aşırı derece risk oluşturan bölümler ya da unsurlar kapatılabilir ya da risk unsurları diğerlerinden ayrılabilir (Erkan, 1972: 30,31,34). Kaynağında kontrol altına alınamayan ve iş görene ulaşması engellenemeyen faktörler iş görene ulaşacaktır. Bu durumda iş göreninin kendisinin alması gereken önlemler vardır ki bu da kişisel koruyucuların kullanılmasıdır (Taştan, 2002).

İş görenleri iş ortamındaki tehlikelerden korumak için yukarıda sayılan uygulamalar çok önemlidir. Ancak bunların dışında yönetsel olarak yapılabilecek bazı uygulamalar da olabilir. Yönetsel olarak yapılabilecek bu uygulamalara tehlikenin daha fazla olduğu alanlardaki çalışan sayısını azaltmak, çalışma süresini kısaltmak veya bu bölümlerde dönüşümlü (rotasyonla) olarak çalışmak örnek olarak gösterilebilir (Bilir ve Yıldız, 2014: 54).

#### **1.7.4. Aralıklı Kontrol Muayenesi**

Çalışanların sağlığını korumak amacı ile uygun bir işe yerleştirmek, çalışma ortamındaki risklerin kontrolü, uygun teknolojilerin kullanımı, işe giriş muayenelerinin usulüne uygun olarak yapılması ve bu muayenelerin belirli aralıklarla ve sürekli olarak yapılması sağlıklı çalışma koşullarının sağlanabilmesi açısından bir birini tamamlayan süreçlerdir (Emiroğlu, 2001: 20).

Bu çerçevede İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Madde 15) iş görenlerin *”işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile iş yerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla”* sağlık kontrollerinden geçirilmesi gerektiği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü (Madde 59/8) de *“Meslek hastalıklarından korunmak için, işe giriş ve işe yerleştirme muayeneleri düzenli yapılacak, kullanılan maddelere karşı hassas olanlar bu işlerde çalıştırılmayacak, işe uygun kişilerin yerleştirilmesine önem verilecektir. Ayrıca, işe yerleştirilen işçilerin, tehlike ve zararın özelliğine göre, belirli sürelerde sağlık muayeneleri ve gerektiğinde laboratuvar araştırmaları yapılacaktır”* şeklinde ibarelerle çalışanların işe başladıktan sonra meydana gelebilecek sağlık sorunlarının erken dönemde tespiti ve bu tip sağlık sorunlarının girilmesi mevzuatlarla güvence altına alınmıştır.

### **1.7.5. İş Yerinde Sağlık ve Güvenlik Hizmeti Sağlanması**

İş yerlerinde sağlık hizmetlerinin sunulması yasa gereğidir. Bu sağlık hizmetlerinin gayesi iş görenlerin sağlığını korumaktır. Fakat bu hizmetler için de çalışanların sağlığını iyileştirici hizmetlerin de bulunması, işletmelerde iş görenlerin sağlık sorunları nedeni ile üretimin aksamaması açısından uygun olabilir (Bilir, 2001: 12).

İş yerlerinde sağlık hizmeti vermek zorunda olan işletmeler bir olumsuzluk olması durumunda bir sağlık kuruluşuna başvurmak durumundadır. Bu kuruluşun kolay ulaşılan bilen bir yer olması iş görenlerin sağlığı açısından tercih edilir. Bu nedenle bazı işyerlerinin kendisinin sağlık hizmeti vermesi, işyerlerinde bulunan sağlık çalışanlarının bir müddet sonra iş görenlerin özelliklerini öğrenmesi ile müdahaleler daha hızlı olabilir ya da bazı iş görenlerde meydana gelen hastalıklar erken teşhis edilebilir (Bilir ve Yıldız, 2014: 56). Nitekim iş yerinde bulunan koruyucu ve iyileştirici sağlık hizmetleri hem işverenlere hem de iş görenlere yarar sağlayacaktır.

### **1.7.6. Sağlık ve Güvenlik Eğitimi**

İnsanların sağlığının korunması açısından diğer tüm alanlarda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından da eğitimin önemli bir yeri bulunmaktadır. Eğitim aracılığı ile iş görenlerin çalışma yaşamı içerisinde hangi tehlikelerle karşı karşıya kalabilecekleri ve bu tehlikelere karşı neler yapılabileceği öğretilerek iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesi sağlanabilir (Demirbilek, 2005: 127).

İş yerlerinde iş görenlere verilen sağlık ve güvenlik eğitimleri doğrudan tehlikelere yönelik olabileceği gibi genel olarak sağlığın korunması ile ilgilide eğitimler verilebilir. Nitekim bu amaçla yapılan sağlık eğitimi çalışmalarında dengeli beslenme, sigara gibi sağlığa zararlı olan maddelerden uzak durma, düzenli spor yapma gibi konularda da eğitim verilerek kronik olan bazı hastalıklara yönelik ön bir koruma sağlanabilir. (Bilir ve Yıldız, 2014: 58).

Bu çerçevede iş yerlerinde yapılan bu uygulamaların gayesi, çalışma ortamında sağlık ve güvenlik açısından bir olumsuzluk yaşanmaması için tedbirlerin alınmasına yöneliktir. Aynı zamanda bu tedbirlerin alınmasının gerekliliği mevzuatlarla güvence altına alınmıştır. Yaslarla güvence altına alınmasa dahi işverenler kendisinin sorumluluğunda bulunan iş görenlerin sağlığını ve güvenliğini korumakla ahlaki olarak

sorumlu hissetmelidirler. Bu sorumluluğu yerine getiren işverenler, iş görenlerin işinden ayrılmayı düşünmeden, işine bağlı, iş tatmini yüksek, etkin ve verimli çalışmaları ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yaptıkları yatırımların ekonomik olarak karşılığını alabilecekleri söylenebilir.

## **BÖLÜM 2: İŞTEN AYRILMA NİYETİ**

### **2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı**

Organizasyonlarda insan kaynakları yönetiminin başarısını gösteren faktörlerden biri yetenekli iş görenlerin organizasyonlarda kalmasını sağlamaktır. Bu bağlamda izlenecek en başarılı yolun etkin ve verimli olan iş görenlerin organizasyonlara bağlanılmaya çalışılmasıdır denebilir. Ancak iş görenler, her zaman işletmelerin değerlerine bağlı kalmayarak çalıştığı organizasyonlardan ayrılmayı düşünebilirler. İş görenleri işten ayrılma eğilimine sürükleyen, çalışan davranışları ve bu davranışların bağlı olduğu faktörler yöneticiler tarafından ciddi şekilde araştırılmaktadır. Yöneticilerin bu araştırmaları yapmasına neden olan en büyük etken ise işten ayrılma eğiliminde olan iş görenlerin en iyi çalışanlar oldukları ve geriye kalan iş görenlerin başka iş bulamayacak olan, ortalamanın altında verim alınan iş görenler olacağı düşünüjesidir (Tanova, 2007: 94). Bu bağlamda organizasyon içerisinde birlikte çalıştığı arkadaşlarının ve organizasyon içerisindeki diğer çalışma gruplarının performansını olumsuz yönde etkileyen işi bırakmanın bir önceki basamağı olan işten ayrılma niyeti çeşitli kişiler tarafından araştırılarak tanımlanmış, nedenleri, sonuçları ve iş görenlerin işten ayrılma niyetinden nasıl vazgeçirilebileceği üzerinde çalışmalar yapmışlardır (Poyraz ve Kama 2008: 149). İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde yapılan çeşitli tanımlar şu şekildedir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalıştıkları iş yerlerin de iş doyumsuzluğu yaşamaları durumunda ortaya koymuş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988: 599-601).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işinden ayrılma hususundaki bilinçli ve temkinli kararını ve niyetini ifade etmektedir (Batılı, 2010: 50).

İşten ayrılma niyeti, iş görenlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında yaşanan negatif ilişki nedeni ile işi terk etme eğilimidir (Slattery ve Selverajan, 2005: 53).

İşten ayrılma niyeti, iş görenlerin işinden ayrılacağını gösteren en önemli habercidir (Tett ve Meyer, 1993:259-260).



İşten ayrılma niyeti, iş görenin kendisi tarafından kendi isteği ile başlattığı toplumsal bir sistemin içersinden çıkma eğilimde olmasıdır (Gaertner, 1999: 479).

Nüfusun değişimi iş gücü havuzlarının durumunu etkilemektedir. Aynı zamanda sosyal normlar değişmekte, bir işverene sadık olmak statüko olarak görüldüğünden insanlar çalışma şartlarının kendisine uygun olmadığı işlerde devam etmemeyi düşünmektedir. Bu sebepten dolayı sanayi genelinde işverenler nitelikli olan mevcut çalışanlarını korumak ve potansiyel adaylara daha cazip gelebilmek için iş görenlerine yüksek düzeyde hizmet sunmaktadır<sup>12</sup> (Gustafson, 2002: 106). Nitekim organizasyon yöneticileri için nitelikli iş gücüne sahip olmak kadar bu çalışanları işletmede tutmak da öncelikler haline gelmiştir. Bu bağlamda iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin azaltılması iş görenlerin verimliliğin artmasında dolayısıyla organizasyonun etkinliğinin ve veriminin de önemli bir yerinin olduğu anlaşılmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 164).

Günümüz dünyasında pek çok faaliyet alanında değişen iş koşulları ve işletmeler arası rekabetin artması ile birlikte insan kaynağı, işletmelerin faaliyetlerinin devam ettirmesinde öne çıkan bir kavram haline gelmiştir. Bu nedenle işten ayrılma niyetinde olan iş görenleri bu niyetlerinden vazgeçirmek için “işten ayrılma niyeti” konusu önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Altınöz, 2009: III). Bu bağlamda organizasyonlar işten ayrılma niyeti nedenlerini araştırmışlardır. Çünkü çalışma şartlarının daha iyi olduğu başka iş olanaklarının varlığı halinde iş görenin işten ayrılma eğilimi artacaktır ve bir süre sonra işinden tamamen bırakacaktır (Çakır, 2007: 134).

## **2.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Nedenler**

İş görenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen birçok etken bulunabilir. İşletmenin ücret ve terfi politikası, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yetersiz olması, yönetimin tutumu, ülkenin genel ekonomik durumu ve toplumsal etkenlerden farklı olarak; organizasyon yapısı ve yönetim tarzı, daha iyi iş bulma düşüncesi, yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, performans, iş arkadaşlığı, stres gibi nedenler iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir. İş görenlerin işten ayrılma eğilimini artıracak işletme dışından genel ekonomik faktörlerin olabileceği gibi, işletme içerisindeki bazı

---

<sup>12</sup> Mustafa ÖZEL, “İslam Geleneğinden Çağdaş Dünyaya Etkici Yönetici” isimli kitabında kar etmek amacı ile işletme kuran ve bu işletmede çalışanlara verilmesi gereken değerle ilgili çok güzel bir açıklama getirerek şu cümlelerini kurmuştur. “İş gören, kar kaynağıdır ve kar getiren hoş tutulmalıdır.” Şeklinde bir açıklamada bulunmuştur (Özel, 1998: 15).

faktörlerin de iş görenlerin işten ayrılma niyetini artırdığı söylenebilir. Bunun haricinde iş görenin tamamen kişisel yaşantısından (ya da kişisel sorunlarından) kaynaklı olarak- yani işletme içi ve işletme dışı nedenler dışında- işten ayrılma eğiliminde bulunabilir ( Yılmaz ve Halıcı, 2010: 95; Zeffane, 1994: 24). Bunların ayrı ayrı incelenmesi ile bu çalışmanın işten ayrılma niyeti ile ilgili literatür çalışmalarına daha fazla katkı sağlayacağı söylenebilir.

### **2.2.1. Genel Ekonomik (İşletme Dışı) Nedenler**

Makro-ekonomik ve genel ekonomik nedenler iş görenlerde bazen işten ayrılma niyetine sebep olabilir. Organizasyonlarda, iş görenlerin işten ayrılmasına yönelik tedbirler alınsa da aşağıda sayılan nedenlerden dolayı iş görenlerin işten ayrılma eğiliminden vazgeçebilecekleri tedbirler oldukça kısıtlıdır. Bunun nedeni sorunun boyutlarının organizasyonunun kendisini aşmış olmasıdır (Kaynak, 1996: 37; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 400).

- Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına etkisi.
- Genel ekonomik durum ve refah düzeyinin yükselmesi.
- Otomasyon, makineleşme ve normlaşma nedeniyle kolayca başka işlere uyum sağlama ve atlama olanaklarının artması.
- Özellikle geliştirilmiş vergi yasalarının fazla gelire artan vergi yükü getirmesi
- Kıdem tazminatının yüksek maliyeti

İş görenlerin, bazı durumlarda işinden ayrılma eğilimleri her ne kadar artsa da çalıştıkları işlerinden ayrılmaları durumunda alternatif bir işin bulunmamasından dolayı mevcut işlerini de kaybedebilecekleri korkusu işlerinde devam etmelerine sebep olmaktadır. Kısacası iş görenlerin işten ayrılmalarını engelleyen sebep; işinden ayrılmaları durumunda meydana gelebilecek olan ekonomik sıkıntıları göze alamamaları olduğu söylenebilir (Agin, 2010: 29).

### 2.2.2. İşletme İçi Nedenler

İş görenlerin işten ayrılma eğilimini artıran işletme içi nedenler, işletmelerin kendisinin üretim ve yönetim süreçlerinde ki aksaklıklardan meydana gelmektedir. Bu çerçevede işletmelerin, iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerini artırmada ne kadar etkililerse, üretim ve yönetim sürecini iyileştirme yoluna giderek işten ayrılma eğilimlerinin azaltılmasında da o kadar etkili olabilirler. İşletme içi nedenleri genel olarak şu şekilde sıralayabiliriz (Kaynak, 1996: 38).

- İşletmenin kuruluş yeri (kent dışında veya kent içinde)
- Ulaşımın niteliği (kamu taşıma araçlarından yararlanma olanakları, özel ulaşım hizmetleri, park yapma sorunları gibi...).
- İşin türü veya güçlüğü (pis işler, ağır işler...).
- Kötü organizasyonel koşullar (işte sıklıkla yer değiştirmeler, çalışma kurallarındaki aşırı katılıklar...).
- Ücretleme sisteminin bozukluğu (iş değerlemesinin yapılmamış olması, performans değerlemelerin yapılmamış olması...).
- Kötü iş koşulları (kaza olasılıklarının ve kaza oranlarının yüksekliği, iş yerinin yeterli derecede fiziksel ve estetik değerlerinin bulunmaması, iş zamanlarının iyi ayarlanmamış olması, iş sağlığı uygulamalarının yetersiz olması...).
- İş görenlerin aşırı zorlanmaları (psikolojik, fizyolojik, mesleksek bilgi yetenekleri açısından...)
- İnsan kaynakları uygulamalarının kötü olması (ağır ve ahlaksız davranışların fazla olması, tanınma ve kabul edilme sisteminin işletilmemesi, ilerleme ve gelişme olanaklarının eksikliği...).
- İş yerinde sosyal hizmetlerin bulunmaması ya da yetersiz olması (çalışma odalarında dilenecek yerlerin bulunmaması, evli kadınlar için çocuklarını bırakacak bir kreş türü yerlerin bulunmaması...).

- Üretim sürecinin iyi işlememesi (kötü yönetim uygulamaları, araç ve gereçlerdeki yetersizlikler, yetersiz ve yeteneksiz elemanlar...).

Yukarda sıraladığımız genel ekonomik nedenler ve işletme içi nedenlerden başka iş görenler bazen tamamen kişisel nedenlerden dolayı işten ayrılmayı düşünebilir.

### **2.2.3. Kişisel Yaşam Şartlarına İlişkin Nedenler**

İş görenlerin kişisel yaşam şartları nedeni ile işten ayrılma eğiliminin artmasının nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Kaynak, 1996: 38-39).

- Başka bir işe karşı duyulan istek,
- Oturma veya yaşama alışkanlıklarında ki değişiklikler,
- Aile ilişkilerindeki değişimler (evlenme, ölüm...),
- Yaş ile ilgili zorunluluklar nedeni ile işten ayrılma eğilimleri,
- Öğrenim ve eğitim gereksinimleri,
- Çeşitli psikolojik ve fizyolojik nedenler (sağlık durumu, iş çevresi vb...),
- İş ile ilgili ideal ve özlemlerin gerçekleşmemesi,

Genel ekonomik nedenler, işletme içi nedenler ve kişisel yaşam şartlarına ilişkin olarak üçlü bir ayırım yapılırsa da uygulamada bunların üçü birlikte iç içe geçmiş şekilde bir görünüm vermektedir. Genel ekonomik nedenler, işletme içi nedenler ve kişisel yaşam şartlarına ilişkin nedenler zaman içerisinde bir etkileşim içine girdiklerinden birbirlerini etkileyerek, birbirlerini tamamlayarak bireyi işten ayrılma veya işinde kalma konusunda bir karara doğru götürürler (Kaynak, 1996: 39).

İşten ayrılma niyeti yukarda sayılan nedenler haricinde örgütsel davranış yazınında da çeşitli teori ve kavramlarla ilişkilendirilmektedir (İşçi, 2010). Bunular;

- Herzberg'in çift faktör teorisinde yer alan motivasyon ve hijyen faktörlerinin karşılanması durumunda işten ayrılma niyeti azalır.
- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan faktörler karşılandığında işten ayrılma niyeti düşer.

- Personel hareketliliği teorisi (turnover theory) iş doyumunu, kurumsal bazı seçeneklerin varlığı, başka iş arama niyeti (search intention) (quit intention) ile ilişkilidir.
- Birey kurum uyumu teorisi (person to organization fit theory) uyum olması durumunda işten ayrılma niyetinin düşeceğini var sayar.
- Personel hareketliliği teorisine göre (turnover theory) işin karakteristiğinin (anlamli iş, iş kimliği, otonomi gibi) iş doyumunu dolayısıyla işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.
- İş-çaba modeline göre (job investment model) iş çabası ve elde edilen ödül örgüte bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Bu bağlamda işten ayrılma niyeti iş gören ve işverenlerden kaynaklanan nedenlerden dolayı artış gösterebildiğinden dolayı işten ayrılma niyeti sonucunda meydana gelebilecek olumsuzluklar mikro düzeyde hem iş görenler için hem de işverenler için önem arz etmektedir. Makro açıdan bakıldığında zaman ise bir iş gücü planlaması, bir ülkenin kısa ve uzun dönemde, sayı ve nitelik olarak ihtiyaç duyabileceği iş gören ihtiyacının belirlenmesi ve gereken zamanda hazır bulundurulmasını içerir (Şimşek, 2004: 316). Bu açıdan bakıldığında organizasyonlarda meydana gelen işten ayrılma eğilimi sonucunda olabilecek olumlu ve olumsuz durumlar ülke ekonomilerini de etkilemektedir. Bu sebepten dolayı işten ayrılma niyetinin iş gören, işveren ve ekonomik açıdan ayrı ayrı incelenmesinin literatüre daha fazla katkı sağlayacağı düşünülebilir.

### **2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Çeşitli Açılardan Önemi**

İşten ayrılma niyetinin iş görenlerin çalışma şartlarından tatmin olmamaları halinde göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlanabilmektedir. Bu tanımdaki yıkıcı ve aktif eylemlerin organizasyonlara vermiş olduğu olumsuz etkiler nedeni ile işten ayrılma niyeti yöneticiler tarafından ciddi şekilde önemsenmektedir. İşten ayrılma niyeti, günümüzde çok önemli olan kurumsal bilgi, kültür, yetenek ve doğal olarak entelektüel sermayenin kaybı, işe yeni alınacak olan iş görenlerin oryantasyon ve eğitim maliyetleri gibi birçok olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Deneysel çalışmalarda organizasyonlara, iş görenlere ve makro açıdan baktığımızda ülke ekonomisine verdiği

olumsuz etkilerden dolayı işten ayrılma niyeti sosyologlar ve yönetim bilimcilerin ilgi odağı olmuştur (İşçi, 2010). Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin önemini iş görenler, işverenler ve makro açıdan düşündüğümüzde ülke ekonomisi açısından ayrı ayrı incelemek daha yararlı olacaktır.

### **2.3.1. İşletmeler Açısından Önemi**

İş görenlerin, sürekli olarak işverenlerin (diğer bir ifade ile işletmenin) yararına hareket etmelerini sağlayarak aynı işletmede kalmalarını sağlamak çok zor bir iştir. İş görenler verimli olarak çalışmalarının sağlanmadığı, işletmede var olan problemlerin çözülmesi için harekete geçilmediği bir çalışma ortamında devam etmek istemezler (Bi, 2003: 241). Bu durum iş görenlerin alternatif iş aramalarına neden olur. İşletmelerde işten ayrılma niyeti oranının yüksek olması ise işletmenin verimliliği bakımından önem taşıdığı gibi, işletme içi ilişkiler ve diğer iş arkadaşlarının morali ve sağlığı açısından da önem arz etmektedir (Eren, 2012: 267). Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin işverenler için çok önemli olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyetinin zamanla işverenler için ne gibi sorunları beraberinde getirebileceğini şu şekilde sıralayabiliriz (Şimşek ve diğerleri, 2011: 398-399).

- İşverenler mevcut çalışanları için yaptıkları işe yerleştirme ve geliştirme masraflarını tekrar yapmak zorunda kalabilir.
- İşten ayrılma eğilimi artan iş görenlerin bir müddet sonra işinden ayrılması ile personel devir oranı artacak ve vasıflı elaman yerleştirme olanağı zorlaşacaktır.
- İş görenlerde verimin düşmesine neden olabilir.
- İşten ayrılma niyeti, iş güvenliği ve iş kazalarını da etkileyebilir. İşten ayrılma eğiliminde olan bir iş göreninin gerekli dikkat ve özeni göstermemesi iş sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye sokacaktır.
- İşten ayrılma eğiliminin artması parasal maliyetlerin yanı sıra, yetenekli insanların kaybedilmesi, rekabet içinde olunan başka şirketlere geçmesi ve işe devam eden diğer iş arkadaşlarının stres düzeylerinin artması gibi olumsuzlara neden olabilir.

Bir iş görenin her ne şekilde olursa olsun işinden ayrılması çalışma yaşamının sevilmeyen bir gerçeğidir. İş görenlerin işten ayrılması “iş gören devir oranı” ile ölçülmektedir. İşverenler bu oranı izlemek ve kendilerinin kontrolünde olsun isterler. Bunun temel sebebi, ayrılan kişilerin yerine yenilerinin alınması ve yeni alınan iş görenleri yetiştirmenin maliyetinden uzak durmak ve iş gören devir maliyetlerini kontrol altından tutmak istemeleridir. Bir işyerinde iş gören devir oranının yüksek olması bir sorunun olduğunun göstergesidir. Bu nedenle işverenler için işten ayrılma ve işe son verme süreçlerinin yönetilebilmesi, meydana gelebilecek birçok olumsuzluğun önüne geçebilir (Barutçugil, 2004: 474). Bu bağlamda işverenlerin, işletmelerde personel devir oranını azaltmak için ilk olarak işten ayrılma eğiliminde olan iş görenleri bu eğilimlerinden vazgeçirecek yönetsel faaliyetlerde bulunması gerektiği söylenebilir.

İşten ayrılmaların, işletmeler açısından sadece olumsuz tarafları düşünülmemelidir. Makul sayıda iş görenin işten ayrılma eğiliminde olması diğer bir ifade ile işten ayrılması işletmeler açısından yararlı olabilir. Literatürde genel olarak %13, %14 oranda personel devir oranı istenen seviyelerdir. Bunun altında olması düşük personel devir hızı, üstünde olması ise yüksek devir hızı olarak nitelendirilebilir (Yılmaz ve Halıcı; 2010: 99). Kısacası gönüllü olarak işten ayrılmalar işletmelerin kadrolamada yaptığı hatayı düzelmelere ve işletmeye taze kan girişinin sağlanması bakımından yararlı olabilir (Bingöl, 1997: 161). İşten ayrılma az olduğu dolayısıyla personel devir oranının yıllar boyunca çok az olduğu bir çalışma ortamında, çoğu çalışanın kariyer beklentileri gerçekleşmeyebilir, yeni ve yaratıcı fikirler ortaya konulmaz, değişimin uyarıcı etkisi hissedilmeyerek çalışanların performansı üzerinde olumsuz etki yapabilir (Barutçugil, 2004: 475). İşten ayrılmaların başka bir faydası (personel devir oranının makul seviyede olmasının faydası) işletmeye giren her yeni iş gören becerisini göstermek için çok fazla çaba göstereceği için işletme, alacağı yeni personellerle yeni gelişmeleri daha yakından izleme ve uzman kadrosunu genişletme imkânı bulabilir (Sabuncuoğlu, 2013: 47).

Bir organizasyonda eğer bir iş gören kesin olarak işinden ayrılma niyetinde ise iş gören ayrılma kararını değiştirmese dahi iş gören ile bir görüşme yapılarak bu kararı almasına neden olan faktörleri anlatması istenmelidir. İş gören ile yapılacak olan böyle bir görüşme neticesinde ayrılma hususunda haklı olup olmadığı ve başka iş görenlerin aynı faktörler nedeni ile ayrılma eğilimine girip girmeyeceği öğrenilebilir. Bu çalışma

neticesinde işten ayrılmaya neden olan faktörlerin nasıl ortadan kaldırılacağı sorusuna da cevap bulunabilir (Barutçugil, 2004: 477). İşten ayrılmaların neticesinden etkilenenler sadece işletmeler değildir. Nitekim işten ayrılanlar iş görenler olduğundan dolayı ayrılmanın neticesinde meydana gelecek olan olumsuz ya da olumlu durumlardan etkileneceklerdir.

### 2.3.2. İş Görenler Açısından Önemi

İş görenlerin kendi arzusu ile bir işten ayrılmasına sebep eğer çalışma şartlarının daha iyi olduğu başka bir iş bulmak ise bu durum iş görenlerin yararına olacaktır. Aksi takdirde işten ayrılmaların sonucunda iş görenler bazı kayıplara uğrayabilirler (Şimşek ve diğerleri, 2011: 399; Tütüncü ve Demir, 2002: 41). Bunlar;

- İş görenler işletmedeki kıdemini kaybetmesi,
- Alternatif işlerdeki ücret düşüklüğü sonucunda ücretinde azalma ihtimali,
- Yeni bir işe alırken ücret gelirinin azalması,
- Yeni işinde kaza yapma ya da kazaya uğrama riskinin artması,
- İş gören, yasaların getirdiği bazı zorunluluklar nedeni ile kendisine sağladığı bazı haklardan yararlanamayacaktır. Örneğin ayrıldığı iş yerinden 3 yıldan az çalışmışsa kıdem tazminatı alamaması gibi,
- İşsizlik sigortası, tatil ve ikramiye gibi avantajları kaybetmesi,
- İş yerini değiştiren iş gören için, ciddi bir sorun yeni iş yerine ve iş arkadaşlarına uyum sorunudur. Bu da bazen iş görenlere istenmeyen nazı psikolojik sorunlara neden olabilir.
- İşinden ayrılan bir iş gören yeni bir iş buluncaya kadar sosyal güvenlik imkânlarından faydalanamaması ve sigorta primlerinin yatırılmaması,

Yukarda sayılan bütün bu olumsuzluklar işinden ayrılmayı düşünen bir iş görenin karşılaşma ihtimali olduğu olumsuzluklardır. İşten ayrılmanın iş gören açısından önemi ele alındığında konuyu sadece iş görenin kayıpları açısından bakmak doğru bir yaklaşım olmayabilir. Mevcut işinden ayrılmayı düşünen iş görenlerin bazı kazançlar (yararlar)



sağlama beklentisi olduğundan dolayı işten ayrılma eğilimine girebilir. Bu beklentileri şu şekilde sıralamak mümkündür (Tütüncü ve Demir, 2002: 41; Zeffane, 1994: 23).

- Daha yüksek ücretle bir iş imkânı,
- Daha uygun çalışma koşulları,
- Terfi etmek,
- Önceki çalıştığı yere göre, yeni iş yerinin daha büyük ve tanınmış olması,
- Kendi özelliklerine uygun olması,

İş görenler, kişisel olarak daha iyi bir iş imkânını değerlendirmek isteyebilir, çevresel nedenlerden kaynaklı olarak sosyal imkânların daha iyi olduğu bir iş yerini tercih edebilir ya da işin kendisi ya da iş arkadaşlarıyla olan ilişkisinden kaynaklı olarak işinden ayrılma eğilimine girebilirler (Tütüncü ve Demir, 2002: 41). Bu bağlamda işten ayrılma eğiliminde olan iş görenlerin alternatif bir iş aramayı düşündüklerinde yukarıda sayılan kazançları elde edebileceklerine emin olduklarında mevcut işlerinde ayrılmayı düşünmelidirler. Aksi takdirde “*Dimyat’a pirince giderken, evdeki bulgurdan olmak*” atasözünü bizzat yaşayarak tecrübe etmek zorunda kalabilirler.

### **2.3.3. Ekonomik Açısından Önemi**

Ülke ekonomileri açısından bakıldığında gelişen ve dinamik iktisadi yapının sonucunda belli düzeyde “*emek seyyalyeti*<sup>13</sup>” meydana gelmektedir. Emek seyyalyeti, çalışma ve çalışma özgürlüğünün var olduğu bir ortamda emeği arz edenler ile emeği talep edenlerin buluşmasını, arz ve talebin dengede kalmasını sağlamaktadır. Özellikle gelişmekte olan ekonomiler için emek seyyalyeti daha çok önem kazanmıştır. Kendi isteği ile işten ayrılmalar sonucunda diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletme ya da sanayilere lazım olan iş gücüne katkı sağladığı sürece makro açıdan emek seyyalyeti yarar sağlamaya devam edecektir. Tarım ekonomisinden, sanayi ekonomisine ve daha sonra hizmet ve bilgi sektörüne doğru yönelen ekonomilerle birlikte, iş görenler tarım işçisi olmaktan (vasıfsız birer iş gören olmaktan) çıkarak hizmet sektörlerinde -diğer bir ifade ile birer ile vasıflı birer eleman olarak- çalışmaya başlayarak iş gücü hareketlerinin

---

<sup>13</sup> Emek Seyyalyeti: İşgücünün işletmeler arasında ve bölgeler arasında iş değiştirme hareketidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 397).

ekonomiye yaptığı olumlu katkı taraflarından yararlanmış olmaktadırlar (Şimşek ve diğerleri, 2011: 397). Nitekim ülkemizde Anadolu'nun birçok yerinde kendi köyünde tarlada vasıfsız olarak çalışan bir iş görenin, topraklarını bırakıp sanayi bölgelerinde ya da hizmet sektörünün olduğu bir alanda işveren tarafından kaybedilmek istenmeyen birer çalışan olabildikleri görülebilir.

İşten ayrılmalar makro anlamda her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Nitekim işletmelerin iş görenlerine yönelik yapmış olduğu bütün yatırımların geleceğe yapılan yatırımlar olduğu herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Ancak bir işletme de yetişmiş vasıflı bir iş görenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren başka bir bölgedeki işletme ile yer değiştirmesi ekonomik bakımdan yararlı olabilirken, farklı sektörde işe başlaması işletmelere yeni maliyet getireceğinden önceki yapılan bütün yatırımların bir kayıp olarak değerlendirilmesine neden olabilir. İşten ayrılmaların ekonomik açıdan üzerinde durulması gereken bir diğer önemli nokta, sektörler arası iş gücü hareketlerinde çalışan fazlalığı nedeniyle vasıflı bir iş görenin beklentilerinin karşılanmaması sonucunda verimliliğinin düşmesi, iş motivasyonunun azalmasına neden olabilir ve sonuç olarak ekonomik bir kayıp yaşanabilir. İşten ayrılmalar sonucunda oluşabilecek diğer bir önemli olumsuz durum ise iş görenlerin aynı bölgelerde çalışma isteği sonucunda bir bölgede oluşabilecek iş gücü yığılması ile iş gücü pazarının olumsuz etkilenebileceği ihtimalidir. Bu ihtimalin sebebi ise iş görenin kazancını farklı bölgede bulunan ailesine göndereceğinden dolayı bölge ekonomisinin bu durumdan olumsuz etkilenebileceğidir. Aynı zamanda belirli bölgelerde işgücü yığılması işsizlik oranını da artırabilir (Tütüncü ve Demir, 2002: 39).

#### **2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi**

Yöneticiler işten ayrılma eğiliminin nasıl azaltacaklarına yönelik ne gibi stratejiler geliştirmeleri gerektiği sorunuyla karşı karşıyadırlar. Bazı yöneticiler personel güçlendirme, eğitim ve maaş ödemelerinin iyileştirilmesi gibi politikalarla işten ayrılmaların önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Ancak yöneticilerin dikkat etmesi gereken nokta işten ayrılma eğilimlerini azaltmak için seçilen stratejilerin iş görenleri ayrılma eğilimine sürükleyen problemlere uygun olması gerekmektedir (Ongori, 2007: 51). Nitekim işletmeler işten ayrılma eğilimini azaltmak için yeterince önlem almamaktadırlar ve iş görenlerin ruh hali ile yeterince ilgilenmemektedirler (Güner ve

Ünal, 2007: 140). İşten ayrılma eğiliminin önüne geçmek isteyen işverenler ise iş görenlerine gelişme imkânı, kariyerinde yükselme fırsatı ve daha iyi bir iş imkânı sunmaktadır. Danışmanların önerisi ise işten ayrılma eğilimlerin azaltılmasına yönelik; ücret ve terfi gibi konularda daha adil politikaların benimsenmesini tavsiye etmektedirler (Gözler, 2007). Nitekim literatürde işten ayrılma eğilimi ile işten ayrılma arasında olumlu bir ilişki olduğu, işten ayrılma niyetinin bir sonraki aşamasının işi tamamen bırakmak olduğu dile getirilmektedir. İşverenlerin bu noktada yapması gereken ise işten ayrılmanın habercisi olan işten ayrılma niyetini önceden sezmeleri gerekmektedir. İşten ayrılmaları optimum seviyede tutmak için yöneticilerin işletmelerinde şu uygulamalara dikkat etmesi gerekmektedir (Sanderson, 2003; Aktaran, Agin, 2010: 32; Tuna, 2007: 51; Tütüncü ve Demir, 2002: 145-149).

- Çalışanların motivasyonunun yüksek tutulması,
- Örgütsel bağlılığın sağlanması,
- Yeteri derecede ücret ve yan ödemelerin verilmesi,
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
- Yeterli sosyal olanakların sağlanması,
- Objektif terfi ve ödül sisteminin kurulması,
- Çalışanların önemsenmesi,
- Katılnalı yönetim tekniğinin kullanılması,
- Kişilere kendini geliştirme olanağının sağlanması,
- İnsan kaynakları planlamasına önem verilmesi,
- İş analizleri yapılmalı ve iş tasarım yöntemlerinden faydalanılmalı,
- İşe en uygun elemanı seçecek bir insan kaynakları sisteminin kurulması,
- İyi bir yönetim sistemi oluşturulmalı,
- İş garantisi ve sosyal güvenlik haklarının sağlanması,

- Çalışanların işten ayrılmalarına neden olan unsurların tekrardan değerlendirilmesi,
- Çalışanlara kendisini ispat etme fırsatı verilmeli,
- Çalışanların yetenekleri doğrultusunda kariyer olanakları sağlanmalı,
- İş arkadaşları ile sosyal ilişkilerin geliştirilmesi ve çalışanların ailelerine yönelik programların yapılması,
- Grup ve takımlar motive edilmeli, ücretten hariç motive edici faktörlerin tespit edilmeli,
- Söylenen ve öğütlenen şeylerin işletme içerisinde uygulanması,
- Ortak değerlerin belirlenerek konuşulan şeylerin arkasında durularak icraata geçilmesi iş görenlerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde önemli olumlu etkiler yapabilir.

Bu bağlamda bu faktörlerin bütün işletmeler için aynı oranda geçerli olduğu söylenemez. Her işletme kendi yapısına göre yukarıda sayılan maddeleri iş görenlerine karşı uygulayarak iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerini azaltabilir. İşten ayrılma eğilimlerinin azalması (diğer bir ifade ile makul seviyede tutulması) iş görenlerin etkin ve verimli çalışmaları sonucunda işletme kuruluş amacı olan karını en üst seviyeye çıkarabileceği söylenebilir.

## **2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları**

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın fiili olarak gerçekleşmesinin bir önceki aşamasıdır denebilir. Bu nedenle işten ayrılma niyeti hem işletmeler açısından hem de iş görenler açısından istenmeyen sonuçları meydana getirebilir. İş görenler açısından bakıldığında, işten ayrılma niyeti yüksek olan bir iş görenin performansı gerileyecektir. Buna bağlı olarak örgütün iş görenden beklediği yüksek performans gerçekleşmediği için iş görene yaptığı yatırımın karşılığını alamayabilir. İşten ayrılma niyetinin yükselmesi performansla birlikte, iş tatmini, işe bağlanma ve örgütsel özdeşleşme gibi değerleri olumsuz etkileyerek bu değerlerin azalmasına neden olabileceği söylenebilir. Bu bağlamda işten ayrılma niyetine sadece örgütten ayrılmaya yol açması nedeniyle değil,

aynı zamanda örgütsel ve bireysel açıdan meydana getirebileceği olumsuzluklar açısından da çok önemlidir (Yürür ve Ünlü, 2011: 90). Ülkelerin ekonomik durumları da iş görenlerin gönüllü olarak işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Bireyler işten ayrılma eğiliminde olmalarında rağmen genel ekonomik şartlar nedeni ile arılamamakta ya da ayrılmamaktadırlar. Bu durum gelişmiş ülkelerde daha farklı olabilir. Yani işten ayrılmayı düşünen bir iş gören alternatif iş imkânının fazla olması nedeni ile ayrılma niyetlerini davranışa dönüştürme ihtimalleri daha yüksektir denebilir. İşten ayrılma niyetinde olup da bunu davranışa dönüştürmemiş bir iş görenin ayrılma niyeti bireyin diğer davranışlarını da etkileyebilir. Bireyde beklenen çıktılarda azalma olabilir ve motivasyonu düşebilir. Bunun nedeni bireyde örgütte çalışmama isteğinin olmasından kaynaklanmakta ve bulunduğu ilk fırsatta işinden ayrılmayı düşünmektedir. Gönülsüz olarak işe devam etmenin sonuçları da elbette ki olumsuz olacaktır. Organizasyonlarda iş görenlerden eklenen işe iş görenlerin işlerine gönüllü olarak gelmeleri ve burada gönüllü olarak kalmalarıdır (Özdevecioğlu, 2004: 99). Gönüllü olarak işten ayrılma niyetinde olan iş görenin işletmeler için bir insan sermayesi kaybı oluştururken, yeni çalışanlar için işe alım ve eğitim masraflarını beraberinde getirebilir (Yang ve Roc, 2008: 433). Nitekim işten ayrılma niyetinin yüksek olması örgütsel ve bireysel açıdan her ikisine de zarar verebileceği söylenebilir. Bu zararların nasıl önlenebileceği ile ilgili genel açıklamaları “işten ayrılma niyetinin Önlenmesi” başlığı altında kısaca açıklamaya çalışmıştık. Ancak önlenemeyen işten ayrılma eğilimlerinin bir sonraki aşaması -daha önce de ifade ettiğimiz gibi- işten ayrılma gerçekleştirilmesi olduğu söylenebilir. İşten ayrılmalar ile birlikte işletmelerde personel devir oranı meydana gelecektir ki yöneticilerin bu oranın işletmelerin kontrolün de olmasını istemeleri personel devir oranının işletmeler için çok önemli olduğunu göstermektedir. Nitekim bu çalışmada işletmeler için çok önemli olan “personel devir oranı” işten ayrılma niyeti- işten ayrılma-personel devir oranı şeklinde kısaca açıklamak yerine ayrı bir başlık altında incelenmesi çalışmanın amacına daha çok hizmet edebileceği söylenebilir.

## **2.6. Personel Devri**

Personel devir oranı oldukça geniş bir konu olması nedeni ile tüm yönlerini içine alan genel bir tanım yapmak zor olmaktadır. Genel anlamda “personel devri” bir işletmenin personel kadrosuna işten ayrılmaların ve işe alımlarının olmasıdır (Tutar, 20013: 132).

Kişisel, örgütsel, sosyal, ekonomik ve politik nedenlerden dolayı ortaya çıkabilen personel devri gelişmiş ülkelerde makro açıdan sorun olmaktan çıkarak sadece işletmelerin üzerinde durduğu bir sorun haline gelmiştir (Şimşek ve diğerleri, 2011: 393). Personel devri şu şekilde hesaplanabilir (Eren, 2012: 275).

$$\text{Personel Devri} = \frac{\text{Bir yılda işten ayrılanların sayısı}}{\text{Ortalama toplam personel sayısı}} \times 100$$

Personel devir oranında önemli olan kaç kişinin işten ayrıldığı değil, ayrılan kişilerin performansları ve yerine alınabilecek iş görenin var olup olmadığıdır. Nitekim genel olarak bakıldığında isteğe bağlı ayrılmalar, istek dışı ayrılmalardan daha fazladır. Bu nedenle işletmeler isteğe bağlı ayrılmaların önüne geçebilmek için daha fazla çalışmalar yapılmakta çalışanları tutmanın yolunu aramaktadırlar (Tüzüner, 2014: 206).

### **2.6.1. Personel Devri Çeşitleri**

Personel devri, gönüllü- gönülsüz, fonksiyonel -fonksiyonel olmayan, önlenebilir- önlenemez personel devri olarak sınıflandırılabilir (Tüzüner, 2014: 206).

Gönüllü işten ayrılma, çalışanların kişisel veya çalışma koşullarından dolayı ya da alternatif daha iyi bir iş imkânı nedeni ile örgütten istifa ederek gönüllü ayrılmasıdır. Bu türde ayrılmalar işletmelerin kadrolaşmasını önemli derecede etkilediğinden yöneticiler tarafından özenle incelenmesi gerektiği söylenebilir (Bingöl, 1997: 161). Gönülsüz işten ayrılma, iş görenlerin yetersiz performansı, çok fazla devamsızlık yapması, işletme kuralarını ihlali gibi sebeplerden dolayı işverenler, iş görenlerinin işine son verebilirler. Zorunlu emeklilikte gönülsüz işten ayrılma olarak söylenebilir (Tüzüner, 2014: 206-207).

İşletmelerde personel devrini iyi ve kötü olarak niteleyen başka bir bakış açısına göre düşük performans gösteren ve uyumsuz çalışanların işletmeden ayrılması fonksiyonel personel devir oranı olarak nitelendirilirken, işletmeler için önem taşıyan yüksek performanslı iş görenlerin işten ayrılması fonksiyonel olmayan personel devri olarak nitelendirilebilir. Ayrıca iş görenlerin yaşadığı bölgeyi değiştirmesi, bazı ailevi nedenlerden dolayı işini bırakmak zorunda kalması ya da iş görenlerin okulu bitirmesi nedeni ile işinden ayrılması işverenler tarafından kontrol edilemeyebilir. Bazen ise bu

sayılan ayrılma sebepleri işverenler tarafından kontrol edilebilir ve iş görenin işine devam etmesi sağlanabilir (Tüzüner, 2014: 207).

### **2.6.2. Personel Devir Oranının Maliyetler Açısından Değerlendirilmesi**

İşletmelerde iş görenlerin sık sık değişmesi işletmelere yüksek bir personel devir maliyeti getirmektedir. Personel devri, maliyeti ile birlikte üretimi ve verimliliği olumsuz etkilemekte, iş görenlerin piyasa da ki durumuna göre bazen ayrılan kişilerin yerinin doldurulması zorluğunu da beraberinde getirmektedir. Bu durum personel devrinin maliyetini olumsuz etkileyebilmektedir. İş görenlerin işten ayrılması işletmeye çeşitli maliyetleri getirmektedir. Bunlar; ayrılma maliyeti, yerine koyma (yedekleme) maliyeti ve eğitim ve geliştirme maliyeti olarak üç başlık altında toplanabilir (Tüzüner, 2014: 212).

**Ayrılma Maliyeti:** Ayrılma maliyetini oluşturan maliyet unsurları şunlardır.

- Çıkış Mülakatları: Mülakatı yapan kişinin harcadığı zamanın maliyeti ve ayrılan kişinin harcadığı zamanın maliyetidir.
- İşten Ayrılma ile İdari İşlemlerin Yapılması Maliyeti: İş görenin maaş bordrosundan çıkarılması, yan ödemelerin kesilmesi, belgelerin hazırlanması gibi maliyetlerdir.
- Kıdem Tazminatı / İhbar Tazminatı: Bu maliyetler yasal sistemlere göre farklılıklar gösterebilmektedir.

**Yerine Koyma ( Yedekleme ) Maliyeti:** Bu maliyet sınıfı yedi alt başlık altında toplanabilir:

- Boş Pozisyonlarla İlgili Gerekli Duyuruların Yapılması: Bu uygulama işletmeden işletmeye farklılık gösterebilmekte ve işin durumuna göre değişiklik olabilmektedir. İşe alımlarda uygulanan yöntemlere göre (internet duyurular ya da özel ve kamu iş bulma örgütleri gibi ) maliyet unsurları değişecektir. Bu maliyetlere ayrıca İnsan Kaynakları Bölümü çalışanlarının harcadıkları zamanlarda eklenebilir.

- İşe Almadan Önceki İşlemlerin Gerçekleştirilmesi: Başvuruların kabulü, referansların kontrolü gibi işlemler bu bölümde yer almaktadır.
- İşe Alma Görüşmesi / Test Uygulaması: İş görenlerin seçiminde kullanılan araçlardır.
- Boş Pozisyonlarla İlgili Toplantılar: Boş kalan kadrolar için yer değişikliğinin yapılıp yapılmamasının belirlenmesi, iş analizlerinin ve iş tanımlarının yeniden gözden geçirilmesi ya da pozisyonla ilgili son kararın alınması gibi etkinlikler bu görüşmeler sonucunda karara bağlanmaktadır.
- Seyahat Masrafları: Adayların seyahat masrafları ve bunlara ek olarak taşınma masrafları da maliyetler içerisinde yer almaktadır. (çok uluslu işletmelerde bu masraflar ulusal işletmelere göre daha fazla olabilmektedir).
- İşe Alma Sonrası Çalışmaları ve Bilginin Dağıtılması: Yeni işe alınan kişilerle ilgili gerekli tüm bilgilerin toplanması, kayıt edilmesi ve İKBS' de yer alması maliyetlidir.
- Sağlık Kontrolleri: Bu kontroller ya işletmenin anlaştığı bir sağlık kuruluşu tarafından gerçekleştirilir ya da işletme kendi içerisinde kurduğu sistem tarafından bu kontrolleri sağlayabilir.

Bu maliyetler işletmelerin genel olarak boşalan kadrolara yeni alımlar yapıldığı zaman oluşabilecek maliyet kalemleridir.

**Eğitim ve Geliştirme Maliyeti:** İşletmelere yeni katılan çalışanlar ciddi manada oryantasyon ve eğitim programına ihtiyaç duymaktadırlar. Çünkü işletmeler, yeni çalışanlarını, eski çalışanlarının standardına getirebilmek getirmek isterler. Bu maliyet unsuru üç farklı öğeden oluşmaktadır.

- İşletme ile ilgili kitapçıkların dağıtılması: İşe yeni başlamış kişiye işletme ve işle ilgili bazı dokümanlar verilir.
- Formel Eğitim Programları: İşletmeye yeni alınan her iş görenin formel eğitim programlarına katılması gerekmektedir. Belirli bir zaman süresi içerisinde



toplam eğitim saatinin, ortalama eğitici ücretiyle çarpılması ile programın toplam maliyeti oluşmaktadır.

- Eski Çalışanlar Tarafından Eğitim Verilmesi: Formel eğitim masraflarıyla birlikte deneyimli iş görenlerin yani işe başlayanların belirli bir seviyeye ulaşıncaya kadar eğitim vermeleri gerekmektedir. Yani iş başında eğitim verilmesi esnasında da bir maliyet oluşma ihtimali bulunabileceği söylenilebilir (Tüzüner, 2014: 212-2013-2014).

## **BÖLÜM 3: İŞLETMELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek üzere yapılmış olan çalışma değerlendirilecek olup, araştırmanın amacı önemi kapsamı, kısıtları, yöntemi, kullanılan ölçekler ve hipotezleri sunulacaktır. Son olarak ise araştırmanın sonucundan elde edilen bulgular değerlendirilerek, değerlendirme sonucunda önerilerde bulunularak bölüm sonlandırılacaktır.

### **3.1. Araştırmanın Amacı**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığına yönelik çalışanların algısı ile iş görenlerin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin test edilmesidir. Dolayısı ile İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı işten ayrılma niyeti üzerinde hangi yönde bir etki yapmaktadır? sorusuna yanıt aranmıştır.

Ayrıca bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığının işten ayrılma niyetine olan etkisini saptamak ve işten ayrılma niyeti ile çeşitli demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

### **3.2. Çalışmanın Konusu ve Önemi**

Dünyada ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam anlamıyla yerine getirilmemesi sonucunda iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan birçok insanın sağlığını ve canını kaybettiğini görsel ve yazılı basından sürekli olarak görmekteyiz. Meydana gelen bu üzücü olaylar sonrasında ise iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınmaya çalışıldığı ya da zararların tanzim edilmek istendiği görülmektedir. Dünyada ve ülkemizde işletmeler üzerinde ciddi etkileri bulunan iş sağlığı ve güvenli uygulamaları çeşitli açılardan analiz edilmiştir. Örneğin, Düzen (2008) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kalite ile olan ilişkisini ele almıştır. Başka bir çalışmada Sapmaz (2013) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının verimliliğe olan etkilerini değerlendirmiştir. Diğer bir çalışmada ise Kaplancan (2014) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş görenlerin tutumu üzerindeki etkileri araştırma konusu

yapılmıştır. Ancak, meydana gelen bu vahim olayların (iş kazası ve meslek hastalıkları gibi) çalışanlar üzerinde ne gibi etkisinin olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki eksikliklerin, yanlışlıkların çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde ne gibi etkisinin olduğu genellikle göz ardı edilmektedir (Gerek, 2009: 22).

Bu çalışmada birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı, önemi, tarihsel gelişimi, iş kazası ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği uygulama ilkeleri ile ilgili kavramlara değinilecektir. İkinci bölümde ise işten ayrılma niyetinin tanımı, işverenler, iş görenler ve ülke ekonomisi için işten ayrılma niyetinin önemine, işten ayrılma niyetinin sonuçlarına, işten ayrılma niyetinin önlenmesi ve personel devri konularına değinilecektir. Üçüncü bölümde ise Tekirdağ Çerkezköy ilçesinde tekstil sektöründe çalışanlara yönelik uygulanacak anket ile işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işten ayrılma eğilimlerini etkileyip etkilemediğinin araştırması yapılarak araştırmanın bulguları tartışılacaktır.

### **3.3. Araştırmanın Kapsamı**

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve farklılıklar incelenmiştir. Araştırmada ihtiyaç duyulan veriler Tekirdağ Çerkezköy tekstil sektöründe teknik kısımda çalışan iş görenlerden seçilen örneklem yolu ile elde edilmiştir. Bu açıdan elde edilen bulgular sadece bu sektörde çalışan iş görenler için genellenebilir. Bu araştırmada nicel yöntemlerden faydalanılmış ve veriler standardize anket yöntemi ile elde edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları düzeyini ölçmek üzere Sarıkaya (2010) tarafından geliştirilen “ İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Etkinliği Anketi” kısmındaki teknik personele uygulanan ölçek kullanılmış, işten ayrılma niyeti düzeyini ölçmek üzere Rosin ve Karobick (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Tanrıöver (2005) tarafından yapılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın uygulama evreni Tekirdağ Çerkezköy tekstil sektöründe teknik kısımda çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Çerkezköy İş-Kur ve Organize Sanayi Bölgesi sorumluları ile yapılan görüşmeler sonrasında bu bölgede 2014-2015 yıllarında faaliyet gösteren yaklaşık 110 işletmenin olduğu ve ortamla çalışan sayısının ise 14 000-15 000

arasında olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda örnekleme dâhil edilecek ana kütle sayısının % 95 güven aralığında 375 olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu sayılar örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanılarak elde edilmiştir (Altunışık vd, 2012: 137).

### **3.5. Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmanın örneklemini tekstil sektörünün yoğun olarak bulunduğu Tekirdağ Çerkezköy tekstil sektöründe teknik kısmında çalışan 375 iş gören oluşturmaktadır. Bu araştırmada nicel yöntemlerden faydalanılmış ve veriler standardize anket yöntemi ile elde edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığının düzeyini ölçmek üzere Sarıkaya (2010) tarafından geliştirilen “ İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Etkinliği Anketi” kısmındaki teknik personele uygulanan ölçek kullanılmış, işten ayrılma niyeti düzeyini ölçmek üzere Rosin ve Karobick (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Tanrıöver (2005) tarafından yapılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 22 programı vasıtasıyla ortalama, standart sapma, frekans bağımsız örneklem T-testi, one-way anova, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak değerlendirilmiştir.

### **3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığının düzeyini ölçmek üzere Sarıkaya (2010) tarafından geliştirilen geçerliliği ( Cronbach Alpha :0,804) test edilmiş ve 0,7 üzeri çıkan değerler güvenilir olduğu kabul edildiğinden bu çalışmanın içsel tutarlılığının oldukça kuvvetli olduğu söylenebilir. Geçerlilik testi amacı ile yapılan faktör analizi sonrasında da başarılı sonuçlar elde edilmiştir. Ölçek 5’li likert olarak hazırlanmış ve katılımcılardan sırasıyla “1-Hiçbir Zaman, 2- Ara Sıra, 3- Orta, 4- Genellikle, 5- Her Zaman” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir.

İşten ayrılma niyeti düzeyini ölçmek üzere Rosin ve Karobick (1995) tarafından geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği ( Cronbach Alpha :0,93) test edilen Türkçe geçerlemesi Tanrıöver (2005) tarafından yapılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte toplamda 4 soru yer almakta olup 1-3 arası sorular işten ayrılmaya olumlu bakış açısına yönelik sorular olup 4. Soru ise işten ayrılma niyetine yönelik olumsuz bakış açısını ifade etmektedir. Ölçek 5’li likert olarak hazırlanmış ve

katılımcılardan sırasıyla “1- kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir.

### 3.7. Araştırmanın Hipotezleri

Kaynak incelemesi sonrasında araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

$H_1$  İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

$H_2$  İş yerlerinde iş yeri hekimlerinin varlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

$H_3$  Medeni duruma göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

$H_4$  Eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

$H_5$  İş görenlerin iş kazası geçirip geçirmemesine göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

$H_6$  İş görenlerin meslek hastalığı geçirip geçirmemelerine göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

### 3.8. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Bu kısımda araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine yer verilmiştir.

**Tablo 4**  
**Katılımcılara Ait Demografik Bulgular Tablosu**

	Kategori	Frekans	%
Cinsiyetiniz nedir?	Kadın	141	37,6
	Erkek	233	62,1
Yaş grubunuz nedir?	18-30	83	22,1
	31-40	209	55,7
	41-50	70	18,7
	51 ve üzeri	12	3,2
Medeni durumunuz nedir?	Evli	246	65,6
	Bekâr	118	31,5

**Tablo 4'ün Devamı**

<b>Eğitim durumunuz nedir?</b>	İlkokul	93	24,8
	Ortaokul	135	36,0
	Lise	122	32,5
	Lisans	23	6,1
	Lisans Üstü	1	,3
<b>Firmadaki çalışma süreniz nedir?</b>	0-2 yıl	52	13,9
	2-5 yıl	103	27,5
	5-7 yıl	121	32,3
	7-10 yıl	63	16,8
	10 yıl ve üzeri	32	8,5
<b>Bu iş yerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?</b>	Evet	53	14,1
	Hayır	322	85,9
<b>İş kazalarının oluşum nedenleri sizce nelerdir?</b>	Kişisel Nedenler	291	25
	Teknik Nedenler	252	21
	Çevresel Nedenler	222	19
	Ekonomik Nedenler	211	18
	Diğer	202	17
<b>Daha önce meslek hastalığı geçirdiniz mi?</b>	Evet	19	5,1
	Hayır	347	92,5
<b>İş görenlerin meslek hastalığının nedenleri nelerdir?</b>	Kimyasal Nedenler	304	25
	Tozlar	261	21
	Bulaşıcı Hastalıklar	232	19
	Fiziki Nedenler	223	18
	Diğer	213	17

Araştırmaya katılan 375 kişinin 141'i bayan 233'ü bay olup, bayanlar tüm katılımcıların % 37,6'sını oluştururken, baylar tüm katılımcıların % 62,1'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun bay olduğu görülmektedir.

Yaş değişkenine göre veriler değerlendirildiğinde geçerli olan 374 veriden 18-30 yaş aralığında bulunan 83 katılımcı, tüm katılımcıların % 22,1'ini, 31-40 yaş aralığında 209 katılımcı, tüm katılımcıların % 55,7'sini, 41-51 yaş aralığında 70 katılımcı, tüm katılımcıların % 18,7'sini, 51 ve üzeri yaş aralığında 12 katılımcı tüm katılımcıların % 3,2'sini oluşturmaktadır.

Çalışanların medeni durumlarına yönelik değişkenler ele alındığında 246 katılımcının evli, 118 katılımcı bekâr olup, evli katılımcılar tüm katılımcıların % 65,6'sını, bekâr katılımcılar tüm katılımcıların % 31,5'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

“Eğitim durumunuz nedir?” sorusuna yanıt veren katılımcılardan 93'ü ilkokul, 135'i ortaokul, 122'i lise, 23'ü lisans, 1'i lisansüstü mezunu olup, ilkokul düzeyine sahip olan katılımcılar tüm katılımcıların % 24,8'ini, ortaokul düzeyine sahip olan katılımcılar tüm katılımcıların % 36'sını, lise düzeyine sahip olan katılımcılar, tüm katılımcıların %32,5'ini, lisans düzeyine sahip olan katılımcılar, tüm katılımcıların % 6,1'ini, lisansüstü düzeyine sahip olan katılımcılar tüm katılımcıların % 0,3'ünü oluşturmaktadır. Tabloya bakıldığında katılımcıların eğitim düzeyinin genel olarak düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların firmadaki çalışma süreleri ele alındığında büyük çoğunluğun 2-5 ve 5-7 yıl aralığında olduğu görülmektedir. 0-2 yıl aralığında çalışan 52 kişi tüm katılımcıların %13,9'unu, 2-5 yıl aralığında çalışan 103 kişi tüm katılımcıların % 27,5'ini, 5-7 yıl aralığında çalışan 121 kişi tüm katılımcıların % 32,3'ünü, 7-10 yıl aralığında çalışan 63 kişi tüm katılımcıların % 16,8'ini, 10 yıl ve üzeri çalışan 32 kişi tüm katılımcıların % 8,5'ini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 375 katılımcıdan 53'ünün iş kazası geçirdiği, 322 katılımcı ise iş kazası geçirmemiş olup, iş kazası geçiren katılımcılar tüm katılımcıların % 14,1'ini, iş kazası geçirmeyen katılımcılar tüm katılımcıların % 85,9'unu oluşturmaktadır. Tabloya bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun iş kazası geçirmediği anlaşılmaktadır.

İş kazalarının oluşum nedenleri sizce nelerdir sorusunun analizine bakacak olursak diğer özelliklerden farklı olarak frekans değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi soruya birden fazla cevap verilebilme imkânının olmasıdır. Yüzelere bakıldığında tüm değerlerin birbirine yakın olduğu göze çarpmaktadır. İş kazalarına sebep olma düzeyi en yüksek kişisel nedenler %25 oranında etki ederken, %17 ile diğer nedenler en az oranda etki yapmaktadır. Diğer değişkenler bu iki oran arasında etkide bulunmaktadır.

Araştırmaya katılarak geçerli değişkenleri işaretleyen 366 katılımcıdan 19 kişi meslek hastalığı geçirdiği, 347 kişi meslek hastalığı geçirmemiş olup, meslek hastalığı geçirmiş olan katılımcılar tüm katılımcıların % 5,1'ini, meslek hastalığı geçirmemiş olan katılımcılar tüm katılımcıların % 92'5'ini oluşturmaktadır.

İş görenlerin meslek hastalığının nedenleri nelerdir sorusunun analizi iş kazalarının oluşum nedenlerinde olduğu gibi bir soruya birden fazla cevap verme olanağından dolayı frekans değerleri yüksek çıkmıştır. Bu soruya verilen cevapların yüzdelik kısımlarına baktığımız zaman burada da birbirine yakın yüzdelik değerlerin oluştuğunu görmekteyiz. İş kazalarının en büyük sebebinin %25'lik oranla kimyasal nedenler olduğu görülmektedir. Bu oranı %21 ile tozlar, %19 ile bulaşıcı hastalıklar, %18 ile fiziki nedenler ve son olarak en düşük düzeyde %17'lik oranla diğer değerler takip etmektedir. .

### 3.9. Güvenirlilik

Bu kısımda araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliliği incelenecektir. İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin ve daha sonra ise işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenirlilik kat sayıları tespit edilecektir.

**Tablo 5**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri-1**

Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	İfadeler (N)
0,936	15

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının güvenirlilik değeri 0,936 elde edilmiştir. Bu değer iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ancak yapılan faktör analizi neticesinde 15 maddeli iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinden 5 madde çıkarılmıştır. Bu bakımdan, kalan 10 madde ile yapılan güvenirlilik analizinde şu sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 6**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri-2**

Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	İfadeler (N)
0,904	10



**Tablo 7**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinde Toplam Madde İstatistikleri**

	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalamasında Değişim	İfade Silindiğinde Ölçek Varyans Değerinde Değişim	Toplam Madde Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri( $\alpha$ )
1-İSG	33,8250	65,973	0,663	0,894
2- İSG	33,8286	67,971	0,724	0,890
3- İSG	33,8107	67,738	0,664	0,894
4- İSG	33,7607	65,810	0,732	0,889
6- İSG	33,6357	67,035	0,723	0,890
7- İSG	33,7036	66,302	0,696	0,892
8- İSG	33,4571	71,152	0,583	0,899
9- İSG	33,5286	70,673	0,527	0,902
10-İSG	33,6607	67,257	0,677	0,893
11-İSG	33,8714	68,363	0,606	0,897

Tekrarlanan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,904 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Herhangi bir değer silinmesi durumunda 0,904'e ulaşılmayacağı görülmüştür. Bu nedenle hiçbir değer silinmeden 10 ifade analize uygun bulunmuştur.

**Tablo 8**  
**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri**

Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	İfadeler (N)
0,810	3

**Tablo 9**  
**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde Toplam Madde İstatistikleri**

	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalamasında Değişim	İfade Silindiğinde Ölçek Varyans Değerinde Değişim	Toplam Madde Korelasyonu	İfade Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri( $\alpha$ )
İAN1	6,0274	5,490	0,654	0,746
İAN2	5,8176	5,424	0,740	0,654
İAN3	5,8450	6,345	0,590	0,807

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik değeri birinci analizde 0,594 olarak elde edilmiştir. Bu değer işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ancak toplam madde korelasyonuna bakıldığında ise ölçekten 4. İfadenin çıkarıldığında Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerinin artacağı söz konusudur. Bu nedenle 4. İfade analizden çıkarılmıştır ve son yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,810 olarak elde edilmiştir ve tekrardan her hangi bir ifadenin silinmesi durumunda 0,810 seviyesine ulaşamayacağı görülmüştür. Bu nedenle 3 ifadenin analizinin yapılması uygun bulunmuştur.

**Tablo 10**  
**Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri**

Ölçek	Ortalama	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	İfade Sayısı (N)
<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği</b>	3,7580	0,904	10
<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>	2,9483	0,810	3

Tablo 10'de görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığının 3,7580 ile gayet yüksek bir sonuç çıkmıştır. İşten ayrılma niyetinin ortalamasına bakıldığında ise çalışanların işten ayrılma niyetinin 2,9483'lük değer ile düşük olduğu görülmektedir.

### **3.10. Faktör Analizi**

Bu kısımda araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek üzere, tüm ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği da sonra ise işten ayrılma niyeti analize tabi tutulmuştur.

#### **3.10.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin Faktör Analizi**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda hiçbir ifadenin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamış ve bütün ifadelerin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda 15 maddenin KMO değerinin 0,901 olduğu anlaşılmıştır.

Daha sonra ölçeğin iki boyuta dağıldığı ve ikinci boyutta yer alan maddelerin kendi içinde bir anlam taşımadığı görülmüştür. Bu maddelerden faktör yükü düşük olan (5. ve 13. maddeler) iki madde art arda çıkarılmıştır. Daha sonra ölçeğin kendiliğinden 1 boyuta dağıldığı görülmüştür. Ancak bu işlemten sonra 3 maddenin (12-14 ve 15.

maddeler) faktör yükünün düşük ve diğer maddelerle anlam bütünlüğü içinde olmadığı kanaatine varılmıştır. Bu sebeple söz konusu 3 madde de ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 10 maddenin faktör yükleri ve açıklımları tablo 10’da sunulmuştur. Söz konusu 10 maddenin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığını ölçtüğü yönünde anlamsal açıdan karar kılınmıştır. Bu sebeple ileriki aşamada analizleri bu 10 madde üzerinden oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği boyutu üzerinden devam edilmiştir.

**Tablo 11**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Çıktıları**

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri</b>		0,905
<b>Barlett Küresellik Testi</b>	<b>Yaklaşık Ki-Kare Değeri</b>	1398,885
	<b>Serbestlik Derecesi</b>	45
	<b>Anlamlılık</b>	0,000
<b>Açıklanan Varyans</b>		%53,965

Faktör analizinde KMO değerinin 0,5-1,00 aralığında olması kabul edilebilir değer olarak değerlendirilirken 0,5’in altındaki değerler faktör analizinde mevcut veri seti için uygun olmadığını göstermektedir (Altunışık vd, 2012:268). Tablo 11’de görüldüğü üzere KMO değerinin 0,905 olması ve Barlett Küresellik Testi’nde ölçekteki değişkenlerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşması ( $P=;0,000<0,050$ ) verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan analiz sonucunda açıklanan varyans % 53,965 olarak elde edilmiştir.

**Tablo 12**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri Dağılımı**

	Faktör Yükleri
1-İşletmemizde personele iş kazalarını önlemeye yönelik belirli bir program dâhilinde eğitim veriliyor.	0,743
2-İşletmemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yeterli iş birliği ve koordinasyon sağlanıyor.	0,788
3-İşletmemizde devletin ilgili kurumlarınca İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak denetimden geçmektedir.	0,733
4-İşletmemizde iş kazalarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları ve kaza analizleri düzenli olarak yapılıyor.	0,800
6-İşletmemizde makine ve teçhizatın kontrolü periyodik olarak yapılıyor.	0,791
7-İşletmemizde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olarak havalandırma sistemi var.	0,766
8-İşletmemizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu malzemeler, uyarı levhaları vs. önlemleri var.	0,660
9-İşletmemizde iş yeri hekimi mevcuttur.	0,606
10-İşletmemizde düzenli olarak kaza istatistikleri tutuluyor.	0,752
11-İşletmemizde Risk Kontrol Yöntemlerini uygulamaya yönelik planlar yapılıyor ve kullanılıyor.	0,681

Yapılan faktör analizi sonucunda ifade 5-12-13-14 ve 15'in iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığına yönelik ölçüm yapmadığından ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Tekrarlanan faktör analizi sonucunda tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,500 değerinden yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Çıkarılan ifadeler sonrasında faktör boyutunun tek boyuta düştüğü görülmüş ve ifade 1-2-3-4-6-7-8-9-10-11 iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığına ilişkin tıbbi, teknik ve eğitim boyutunu oluşturmaktadır.

### **3.10.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Faktör Analizi**

Bu kısımda araştırmanın yapısal geçerliliğini test etmek amacı ile tüm ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır.

**Tablo 13**  
**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Çıktıları**

<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri</b>		0,680
<b>Barlett Küresellik Testi</b>	<b>Yaklaşık Ki-Kare Değeri</b>	349,723
	<b>Serbestlik Derecesi</b>	3
	<b>Anlamlılık</b>	0,000
<b>Açıklanan Varyans</b>		%72,580

Tablo 13'te görüldüğü üzere güvenirlik analizi sonucu 4. İfade analizden çıkarılmış olup ilk 3 ifadenin faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,680 olması ve Barlett Küresellik Testi'nde ölçekteki değişkenlerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşması ( $P=;0,000<0,050$ ) verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan analiz sonucunda açıklanan varyans % 72,580 olarak elde edilmiştir.

**Tablo 14**  
**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Boyut Tablosu**

	Faktör Yükleri
1-Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	0,850
2-Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	0,897
3-Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	0,806

Tablo 14'te yapılan faktör analizi sonucunda tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0,500 değerinden yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Hiçbir ifade çıkarılmadan yapılan faktör analizi sonucunda 1-2 ve 3'ün işten ayrılma niyeti boyutunu oluşturmaktadır.

### **3.11. Demografik Değişkenlere Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti**

Bu bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında herhangi bir anlamlı farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiştir.

Demografik değişkenin özelliğine göre değişmek kaydı ile bağımsız t-testi ve tek yönlü anova testleri kullanılmıştır

### 3.11.1. T Testleri

**Tablo 15**  
**Cinsiyet**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	F	Anlamlılık Seviyesi
İşten Ayrılma Niyeti	Bay	207	3,0370	1,12299	-1,907	0,327	0,057
	Bayan	121	2,7879	1,15247			

Tablo 15’de işten ayrılma niyetinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile uygulanmış Bağımsız T testi analizi bulguları bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre işten ayrılma niyeti ( $P=0,057>0,050$ ) anlamlılık seviyesine göre, 0,050 değerine yakın bir değer olsa da araştırmaya katılan bay ve bayanların işten ayrılma niyetlerinin genel anlamda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 16**  
**Medeni Durum**

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	T	F	Anlamlılık Seviyesi
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	218	2,8654	1,12607	-1,931	0,176	0,054
	Bekâr	106	3,1258	1,16333			

Katılımcıların medeni durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık ( $P=0,054<0,050$ ) olmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Medeni duruma göre işten ayrılma niyetinin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 17**  
**İş Kazası**

	İş Kazası	N	Ortalama	Standart Sapma	T	F	Anlamlılık Seviyesi
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	46	2,8116	1,19392	-0,872	0,075	0,384
	Hayır	283	2,9706	1,13869			

Katılımcıların iş yerinde kaza geçirip geçirmediği durumuna göre incelendiğinde işten ayrılma niyeti ( $P=0,384>0,050$ ) anlamlılık seviyesine göre iş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin işten ayrılma niyetlerinin genel anlamda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna rastlanmıştır.

**Tablo 18**  
**Meslek Hastalığı**

	Meslek Hastalığı	N	Ortalama	Standart Sapma	T	F	Anlamlılık Seviyesi
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	16	2,8542	0,96585	-0,333	3,265	0,739
	Hayır	305	2,9530	1,16462			

İşten ayrılma niyeti ile iş yerinde meslek hastalığı geçiren ve geçirmeyen katılımcılar arasında bir farklılık olup olmadığını test etmek amacı ile Bağımsız T Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre işten ayrılma niyeti ( $P=0,739>0,050$ ) anlamlılık seviyesine göre, meslek hastalığı geçiren ve geçirmeyen katılımcıların meslek hastalığı geçirip geçirmemeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlık bir farklılık olmadığı bulgusuna rastlanılmıştır.

### 3.11.2. Tek Yönlü Varyans Analizi

**Tablo 19**  
**Yaş**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	18-30	76	2,9859	1,23370	1,810	0,145
	31-40	199	2,9568	1,13542		
	41-50	65	2,9841	1,08332		
	51 ve üzeri	11	2,0741	0,81271		

Katılımcıların yaşları ile işten ayrılma niyetleri arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. ( $P=0,145>0,050$ ) işten ayrılma niyeti düzeylerinin farklılaşmaması yaş gruplarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

**Tablo 20**  
**Çalışma Süresi**

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	0-2 yıl	48	3,0556	1,12006	0,478	0,752
	2-5 yıl	86	2,9070	1,15431		
	5-7 yıl	103	2,9935	1,14521		
	7-10 yıl	57	2,9474	1,05181		
	10 yıl ve üzeri	31	2,7204	1,32804		

Tablo 20'ye göre katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin çalışma süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (  $P=0,752>0,050$  )

**Tablo 21**  
**Eğitim Durumu**

	Eğitim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	İlkokul	81	2,9136	1,04719	1,830	0,141
	Orta Okul	115	3,1014	1,09150		
	Lise	110	2,9000	1,25175		
	Lisans	22	2,5152	1,18065		

Tablo 21'e göre katılımcıların eğitim düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde çalışanların çoğunluğunun 3,1014 ile ortaokul seviyesinde olduğu anlaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde de tekstil sektöründe çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olduğu yönünde açıklamalara rastlanılabilir.

### **3.12. Korelasyon Analizi**

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri tespit etmek amacı ile yapılan korelasyon analizi bulguları ve iş yeri hekiminin varlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile yapılan korelasyon analizi bulguları ortaya konulacaktır.



**Tablo 22**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin**  
**Pearson Korelasyon Analizi Bulguları**

Ölçekler	İş Sağlığı ve Güvenliği	İşten Ayrılma Niyeti
İş Sağlığı ve Güvenliği	1	-0,028
İşten Ayrılma Niyeti	-0,028	1

Tablo 22’de görüldüğü üzere katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü istatistikî açıdan anlamlı olmayan ( $P=0,657$ ) bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının varlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin varlığına yönelik regresyon analizi yapılmamıştır. Dolayısıyla buradan  $H_1$  hipotezinin Red olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 23**  
**İş Yeri Hekiminin Varlığı ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Pearson**  
**Korelasyon Analizi Bulguları**

Ölçekler	İş Yeri Hekimi	İşten Ayrılma Niyeti
İş Yeri Hekimi	1	-0,116
İşten Ayrılma Niyeti	-0,116	1

Tablo 23’te görüldüğü üzere iş yerlerinde iş yeri hekiminin varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=-0,116$ ;  $p=0,44$ ). Buradan iş yerlerinde iş yeri hekimlerinin bulunması halinde işten ayrılma eğilimlerinin azalacağı sonucuna ulaşılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğindeki tüm sorularla ayrı ayrı işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Sadece İş yeri hekiminin varlığı ile İşten Ayrılma Niyeti arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Bu sebeple tablo 22’de sadece bu sonuç paylaşılmaktadır.

### 3.13. Regresyon Analizi

**Tablo 24**  
**İş Yeri Hekiminin Var Olmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R	Beta	Standart Hata	Anlamlılık
İşten Ayrılma Niyeti	0,116 <sup>a</sup>	0,013	0,010	-0,116	0,221	0,044

İş yeri hekiminin var olmasının işten ayrılma niyetine etkisini incelemek üzere uygulanan regresyon analizinde işten ayrılma niyeti ile iş yeri hekiminin var olması arasında negatif yönde zayıf (Beta= -0,116) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu etki istatistikî açıdan da anlamlı (P=0,044<0,050) gözükmektedir. Bu durumda iş yeri hekiminin varlığı işten ayrılma niyetini istatistikî açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. Tabloda yer alan (0,013)'lük R<sup>2</sup> değeri işten ayrılma niyetinde yaşanan %1,3'lük değişimin iş yeri hekiminin varlığı puanı ile açıklandığını göstermektedir.

### 3.14. Hipotezlerin Testi

Araştırmanın bu bölümünde araştırma öncesi kurulan hipotezlerin kabul ya da reddine ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Bunu göre oluşturulan hipotezlerin üçü kabul edilmiş ikisi ise reddedilmiştir.

**Tablo 25**  
**Araştırma Hipotezleri Sonuçları**

Hipotezler	Sonuçları
H <sub>1</sub>	Red
H <sub>2</sub>	Kabul
H <sub>3</sub>	Red
H <sub>4</sub>	Red
H <sub>5</sub>	Red
H <sub>6</sub>	Red

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına verilen önem sanayi devrimi sonrasında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybeden iş görenlerin sayısının artması ile birlikte daha da önemli hale gelmeye başlamıştır. Bu önem insanların zarar görmesini önlemenin yanında, sosyal ve ekonomik kayıpları önlediği için de önemsenmektedir.

Çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik yönünden riskli durumda olması en başta iş görenleri etkilemiştir. Nitekim ülkelerin nüfusunun büyük bir kısmını oluşturan iş görenlerin sağlık açısından etkilenmesi, iş yerlerini ve beraberinde toplumu ekonomik ve sosyal yönden olumsuz etkilemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları iş görenlerin sağlık ve güvenlikleri ile ilgilendirir. İş görenleri, iş ortamında meydana gelebilecek olan risklere karşı korur, böylece iş görenlerin bedensel ve ruhsal olarak iyi hallerinin devam etmesini sağlar. Bedensel ve ruhsal olarak iyi durumda olan bir nitelikli iş görenlerde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmaya devam ederler.

Bu araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki var olduğu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediği ve de herhangi bir etki var ise bu etkinin nasıl olduğunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kapsamda bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya toplam 375 kişi katılmıştır.

Araştırmaya katılanları demografik özellikleri ele alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek, 31-40 yaş grubu düzeyinde ve eğitim düzeylerinin daha çok ilköğretim ve lise düzeyinde olduğu görülmektedir. Eğitim seviyelerinin yüksek olmaması katılımcıların çoğunun düşük gelirli aile olduklarından küçük yaşlarda okula bırakarak çalışmaya başladıkları ileri sürülebilir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeğine verdikleri yanıtlar incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları seviyesinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgunun normalinden yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından henüz istenilen seviyede olmayan toplumlardan biri olduğundan normal bir sonuç olarak değerlendirilmeyebilir.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğine verdikleri yanıt incelendiğinde, katılımcıların genel olarak işten ayrılma niyeti seviyelerinin orta seviyelerde olduğu, aynı zamanda “İşimden ayrılmayı düşünmüyorum.” Sorusuna verilen yanıtın en yüksek seviyede olması işten ayrılmaları durumunda yeni bir iş bulma zorluğundan kaynaklandığı düşünülebilir.

Analiz sonucunda iş yerlerinde iş yeri hekiminin varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda iş yeri hekimlerinin varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş yerlerinde iş yeri hekimlerinin var olması işten ayrılma eğilimlerini azaltacağı söylenebilir.

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerine göre işten ayrılma niyetleri incelendiğinde, demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti arasında farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı halinde iş görenlerde iş tatmininin yüksek, örgüte bağlılığın yüksek olabileceği ve bu nedenle işten ayrılma niyetinin düşük olabileceği yönünde açıklamalar bulunmaktadır. Ancak yapılan bu çalışma da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında beklendiği gibi negatif yönlü bir ilişki bulunmakta ancak bu ilişki istatistiki açıdan anlamlı bulunamamıştır.

Diğer taraftan literatürde yer alan iş yeri hemşirelerinin ve iş yeri hekimlerinin işletmelerde olması durumunda işe devamsızlıkların ve işten ayrılma eğilimlerinin azalacağı yönündeki ifadelere paralel olarak bu çalışmada iş yeri hekiminin varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani iş yerlerinde iş yeri hekimlerinin varlığı halinde işten ayrılma eğilimlerinin azalacağı söylenebilir.

Ülkemizde, çalışan sayısının oldukça yoğun olduğu sektörlerden biri tekstildir. Personel devir hızının oldukça fazla olduğu tekstil sektöründe, çalışma koşullarının iyileştirilmesi tekstil sektörünü çalışanlar tarafından tercih edilir hale getirmektedir. İş yerlerinin sağlık ve güvenlik açısından çalışılabilir olduğunu düşünen iş görenlerin, işletmeye bağlılıkları artabilir, personel devir hızı düşebilir ve verimlilikleri artabilir. Bu

bağlamda işverenler, iş görenler ve devletler için iş sağlığı ve güvenliğine yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

- İşverenler, iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerini azaltacak sağlık ve güvenlik önlemlerini almaya yönelik eylemler gerçekleştirmelidir. Bunun için gerekli risk analizleri yapmak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek gibi işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde etkileyecek (iş yerlerinde iş yeri hekiminin bulundurulması, koruyucu maddelerin kullanımının kontrol edilmesi gibi) faaliyetler gerçekleştirmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarda işverenler, iş görenler ve devlet birlikte hareket ederek iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bir sistem haline getirilmeli ve iş yerlerinde bir güvenlik kültürü oluşturularak iş görenlerin işten ayrılma eğilimleri azaltılabilir.
- İş görenler, sağlık ve güvenlik önlemleri ile ilgili yapılan çalışmalarda, alınacak olan kararlara katılımı desteklenmelidir. Kendi can güvenliği ile ilgili alınacak olan kararlardan haberdar olan iş görenler alınan kararların niteliğine göre işten ayrılma düşüncelerini değiştirebilirler.
- Eğitimlerin, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi de çok büyük katkısı bulunmaktadır. Bu nedenle iş görenlere eğitimler verilerek donanımlı hale getirilmelidir.

İzleyen çalışmalarda;

- Bu çalışmanın bir benzeri farklı sektörlerde yapılarak, tekstil sektöründe yapılan bu araştırma ile sonuçlarının benzer ve farklı yönleri karşılaştırılabilir.
- Ayrıca bu araştırmanın bir benzeri çok daha büyük bir örneklem külesiyle, farklı ölçekler kullanılarak bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir.
- Zaman ve mekan kısıtları ortadan kaldırılarak iş sağlığı ve güvenliğinde gelişmiş ve gelişmekte olan iki farklı ülkede araştırma yapılarak işten ayrılma niyeti eğilimleri karşılaştırılabilir ve böylece uluslararası düzeyde karşılaştırma yapma imkanı tanıyan araştırmalar elde edilebilir.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- AKPINAR, Teoman, (2013), **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- AKYÜZ, Necdet, (1980), **İş Güvenliği**, Yayın Evi Bulunmuyor, İstanbul, 1980.
- ALTINÖZ, Mehmet, (2009), **Yetenek Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- AR, K.Necdet, (2013), **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1923-1961)**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- ARICI, Kadir, (1999), **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- BALOĞLU, Cem, (2013), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Basım, Yayım, Dağıtım, A.Ş. İstanbul.
- BARUTÇUGİL, İsmet, (2004), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık İletişim eğitim Hizmetleri LTD. ŞTİ, İstanbul.
- BAŞBUĞ, Aydın, (2013), **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası(ŞEKER-İŞ), Ankara.
- BAYBORA, Dilek, (2012), “*İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış*”, (Edit), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dilek BAYBORA, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- BAYRAM, Fuat, (2008), **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan, (2011), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- BERNARDİN, H.John, (2010), **Human Resource Management: An Experiential Approach**, McGraw. Hill International Edition, New York.
- Bİ, CAN, (2003), **Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları**, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- BİNGÖL, Dursun, (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul.
- BİNGÖL, Dursun, (1997), **Personel Yönetimi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- BİLİR, Nazmi, YILDIZ, A.Naci, (2014), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.

- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, (2011), **Meslek Hastalıkları Rehberi**, İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara <http://www.isgdergisi.com/pdf/other/Meslek-Hastaliklari-Kitabi.pdf>, Erişim Tarihi: 16.01.2015.
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, (2013), **Meslek Hastalıkları**, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara. <http://www.slideshare.net/ekremcakmak/meslek-hastalklar-kitap-asgem>, Erişim Tarihi: 16.01.2015.
- ÇETİN, Canan, ARSLAN, M.Lütfi ve DİNÇ, Esra, (2014), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- DECENZO, David. A ve ROBBİNS, Stephen P. (1999), **Human Resource Management**, John Wiley and Sons, Inc, New York.
- DEMİRBILEK, Tunç, (2005), **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayıncılık, İzmir.
- DEMİRCİOĞLU, A.Murat, CENTEL, Tankut, (2003), **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- DESSLER, Gary, (1999), ), **Human Resource Management**, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- DURSUN, Salih, (2012), **İş Güvenliği Kültürü**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- ÇETİN GÜLER, Ebru, (2003), **İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri Kitabı, Mayıs, Adana.
- EREN, Erol, (2012), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- ERKAN, Cahit, (1972), **İş Sağlığı Ders Kitabı**, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları, Ankara.
- FITZ-ENZ, Jac, (1999), **Büyük Kuruluşlar İnsanı Nasıl Değerlendiriyor**, Çeviren: Gülden ŞEN, Sabah Kitapları, İstanbul.
- GEREK, Nüvit, (2009), **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- İŞİĞİÇOK, Özlem, (2007), **Sosyal Diyalog**, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- İLERİ, Ülkü, (2014), **İş sağlığı ve Güvenliği Önlemleri İle Sosyo-Ekonomik Sonuçları**, Efil Yayınevi, Ankara.
- KILKIŞ, İlknur, (2014), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Basım-Yayım Dağıtım LTD. ŞTİ. Bursa.

- MAKAL, Ahmet, (1999), **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Kitapevi, Ankara; Aktaran: Cem Baloğlu, **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, 2013, s. 74, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- MUCUK, İsmet, (2005), **İşletme Yöneticiliği**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- ÖZEL, Mustafa, (1998), **İslam geleneğinden Çağdaş Dünyaya Etkici Yönetici**, İz Yayıncılık, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Namık Kemal, (2004), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul
- PFEFFER, Jeffrey, (1995), **Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İNSAN**, Çeviren: Sinem GÜL, Sabah Kitapları, İstanbul.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat, (2013), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- SÜZEK, Sarper, (2014), **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- ŞİMŞEK, M.Şerif, (2004), **İşletme Bilimlerine Giriş**, Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya.
- ŞİMŞEK, M.Şerif, AKGEMİCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan, (2012), **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- TANOVA, Cem, (2007), **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Avrupa’da Gönüllü İşten Ayrılma: Ayrılma Kolaylığı ve İstekliliği, Davranış Niyeti ve İş İle İç İç Olmayanın (Job Embeddedness) Etkileri, 25-27 Mayıs, Sakarya.
- TUTAR, Hasan, (2013), **İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- TÜTÜNCÜ, Özkan, DEMİR, Mahmut, (2002), **Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Gücü Hareketlerinin Analizi**, Turhan Kitabevi, Ankara.
- TÜZÜNER, Lale, (2014), **İnsan Kaynakları Faaliyetlerinde Ölçme ve Değerlendirme**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- YİĞİT, Abdulvahap, (2013), **İş Güvenliği**, Dora Basım-Yayımlar Dağıtım LTD. ŞTİ. Bursa.
- Commission of The European Communities, **Green Paper European Social Policy**, Office Publications of the European Communities, Luxembourg. [http://ec.europa.eu/greenpapers/pdf/social\\_policy\\_options\\_gp\\_com\\_93\\_551.pdf](http://ec.europa.eu/greenpapers/pdf/social_policy_options_gp_com_93_551.pdf), Erişim Tarihi: 11.01.2015.



### ***Sürekli Yayınlar***

- AYDINONAT, N.Emrah, (2012), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı İş Kazası ile ilgili Değerlendirmeler ve Öneriler*”, **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı**, Mayıs, s.1-22.
- BALKIR, Z.Gönül, (2012), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İş Veren İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu*”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt, 2 Sayı,1, s. 56-91.
- BİLİR, Nazmi, (2001), “*İş Sağlığı Uygulama İlkeleri*”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı, 1, Yıl, 1, Mayıs-Haziran, s.10-13.
- BİLİR, Nazmi, (2006), “*Genç Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sorunları*”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı, 31, Yıl, 6, Temmuz-Ağustos-Eylül, s.7-11.
- BİLİR, Nazmi, (2011), “*Meslek Hastalıkları (tanı, tedavi ve korunma yolları)*”, **Hacettepe Tıp Dergisi**, Cilt, 42, Sayı, 4, s. 147-152.
- CALLAHAN, Daniel, (1973), “*The WHO Definition of “health”*”, **The Hastings Center Studies**, Cilt, 1, Sayı, 3, s.77-87. <http://www.jstor.org/stable/i279763> Erişim Tarihi: 27.11.2014.
- CAMKURT, M. Zülfi, (2013), “*Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi*”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt, 24, Sayı, 6/ Cilt, 25, Sayı, 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım, s.70-101.
- CEYLAN, Hüseyin, (2011), “*Türkiye’de İş kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması*”, **International Journal of Engineering Research And Development**, Cilt, 3, Sayı, 2, Haziran, s. 18-24.  
[http://ijerad.kku.edu.tr/old/sayi\\_6/5.pdf](http://ijerad.kku.edu.tr/old/sayi_6/5.pdf) Erişim Tarihi: 11.01.2015.
- ÇAKIR, Özlem, (2007), “*İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği*”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/1(12), s.117-140.
- ÇİFTÇİOĞLU, Cengiz Topel,(2012), “*Yaşama Hakkı*”, **TBB Dergisi**, Sayı,103, s.137-168.
- DENİZ, Önder, (2007), “*Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı*”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, cilt, VI, Sayı, 15, Güz, s.131-150.
- DEMİR, Fevzi, (2006-2007), “*Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız*”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt, 20, Sayı, 4-5, Kasım 2006-Şubat 2007, s.1-20.

- DEMİRBILEK, Tunç, (2001), **İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, İş Sağlığı – İş Güvenliği Kongre Bildirileri, İSİG-17, Adana; Aktaran: Seranay ŞAHİN, (2013) “*OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri ve Önemi*”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı, 38, Eylül-Ekim, s.1-19.
- EKEMEN, Kamil Sami, (2006), “*Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri*”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı, 30, Yıl, 6, Nisan- Mayıs- Haziran, s.12-17.
- EKONOMİ, Münir, (1988), “Ferdî İş Hukuku Açısından Elli Yıllık Gelişme” içinde BASİSEN: **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı**, Sayfa:39-72, s. 70, Basisen, İstanbul; Aktaran: Kadir Arıcı, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999, s. 41-42.
- EMİROĞLU, Celal, (2001), “*Aralıklı Kontrol Muayeneleri ve İş-İşçi Uyumu*”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak, s. 20-26.
- GAERTNER, Stefan, (1999), “*Structural Determinants of Job Satisfaction And Organizational Commitment in Turnover Models*”, **Human Resource Management Review**, Volume, 9, Number, 4, s. 479-493.
- GENÇLER, Ayhan, (2007), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunana Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler*”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı, 35, Yıl,7, Temmuz-Ağustos- Eylül, s. 16-29.
- GEREK, Nüvit, (1989), “*İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler*”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Haziran, Cilt,7, Sayı,1, s. 427-443.
- GUSTAFSON, Catharine M, (2002), “*Employee Turnover: A Study of Private Clubs In The USA*”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol, 14, Iss, 3 s. 106-113.
- GÜNER, Mücella, ÜNAL, Can, (2007), “*Konfeksiyon İşletmelerinde İş Gücü Sirkülasyonu*”, **Tekstil ve Konfeksiyon**, S, 2, s. 140-144.
- İLERİ, Ülkü, (2008), “*Tek Partili Dönemde (1923-1946) İşçi Örgütlenmelerini Güçleştiren ve Hazırlayan Etmenler*”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt, 21, Sayı, 5-6, Ağustos- Kasım, s.70-92.
- İntes- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşverenleri Sendikası, (2006), “*İş sağlığı ve güvenliğinin önemi*”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı,29, Yıl,6, Ocak-Şubat-Mart, s.20-24.
- İŞTE SAĞLIK DERGİSİ, ( 2008), “*Sosyal Diyalog*”, **İşte Sağlık Dergisi**, Mayıs. <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/mayis-2008/92-sosyal-diyalog> Erişim Tarihi: 17.01.2015.

- İŞTE SAĞLIK DERGİSİ, ( 2010), “*Meslek Hastalıklarından Korunma İlkeleri*”, **İşte Sağlık Dergisi**, Temmuz, <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/temmuz-2010/73-meslek-hastaliklarindan-korunma-ilkeleri>, Erişim Tarihi:17.01.2015.
- HALİS, Muhsin,(2000), **Paradigmadan Uygulamaya Toplam Kalite Yönetimi ve ISO- 9000 Kalite Güvence Sistemleri, ISO 9002 Kalite belgesi Çalışmaları**, Beta Basım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- KARACAN, Esin, ERDOĞAN, Özlem Nazan, (2011), “*İş Sağlığı ve Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım*”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı, 21(2011)/1, s. 102-116.
- KARADENİZ, Oğuz, (2012), “*Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği*”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt, 3, Sayı, 34, s. 15-75.
- KARAKURT vd, (2012), “*Occupational Accidents and Emergency Medicine*”,**Journal of Academic Emergency**, Sayı, 11, s.227-237.
- LAÇİNER, Vedat, (2014), “*Sosyal Diyalog Perspektifinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konseyi*”, **TBB Dergisi**, Sayı,112, s.73-92.
- Mustafa ŞENTOP, “*Anayasa ve Sosyal Devlet*”, **Sosyal Politikalar Dergisi**, <http://www.sosyalpolitikalar.com.tr/derg-boeluemler/kapak-/kapak-dosyasi/7-anayasa-ve-sosyal-devlet.html> Erişim Tarihi: 04.01.2015.
- ONGORİ, Henry, (2007), “*A Review Of The Literatüre On Employee Turnover*”, **African Journal Of Business Management**, June, pp,49-54.
- ÖZDEMİR, Şenay, TOPÇUOĞLU, Handan, (2009), “*İş Yerinde Meslek Hastalıkları Tanı ve Korunma Yolları*”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, yıl, 50, sayı, 592, Mayıs, s.63-65.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, (2004), “*Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt, 37, Sayı, 4, s. 97-115.
- ÖZTÜRK, Teoman, (2008), “*İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış*”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt, 49, Sayı:579, s, 20-34.
- POYRAZ, Kemal ve KAMA, Bülent, (2008), “*Algılanan İş Güvencesinin, İş tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt, 13, Sayı, 2, s.143-164.

- RUSBULT, Carly E, FARRELL, Dan, ROGERS, Glen, MAINOUS, Arch G, (1988), “*Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integretive Model of Responses To Declining Job Satisfaction*”, **Academy of Management Journal**, Vol, 31, No, 3 s. 599-627.
- SANDERSON, Patrick A, (2003), “**The relationships Between Empowerment And Turnover İntention İn A Structured Environment: An Assessment Of The Navy’s Medical Service Corps**, Regent University. School Of Leadership Studies; Aktaran: Özgür AGİN, (2010), **İşe Bağlanma Düzeyinin İştten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- SHALİNİ, Ramessur Taruna, (2009), “*Ekonomik Cost of Occupational Accidents: Evidence From A Small Island Economy*”, **Safety Science**, Cilt, 47, Sayı, 7, s.973-979.
- SİPAHİ, İsmet, (2006), “*İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi*”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı,30, Yıl,6, Nisan-Mayıs-Haziran, s.24-27.
- SLATTERY, Jeffrey P, SELVERAJAN, T.T. Rajan, (2005), “Antecedent to Temporary Employee’s Turnover İntention”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, Vol,12, No,1, s. 53-66.
- SOMUNOĞU, Sinem, (1999), “*Kavramsal Açıdan Sağlık*”, **Hacettepe Sağlık Dergisi**, Cilt,4 Sayı, 1, s.51-62.
- SONG Li, HE Xueqiu, Lİ Chengwu, (2011), “*Longitudanial Relationship Between Economic Devolpment and accupational Accident in China*”, **Accident Analysis and Prevention**, Sayı,43, s. 82-86. <http://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/14057.pdf> Erişim Tarihi: 07.12.2014.
- ŞAHİN, Serenay, (2013), OHSAS 180001 “*İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi’nde İnsan Kaynaklarının Yeri ve Önemi*”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 38,Eylül-Ekim, s.1-19.
- TANIR, Ferdi, Ural, Suphi, (2011), “*Üniversitelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt, 52, Sayı: 616, s, 80-85.
- TANIR, Ferdi, (2004), “*İş Sağlığı ve Güvenliği*”, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi**, Sayı,17, Yıl,4, Ocak-Şubat, s.10-14.
- TAŞTAN, Seçil, (2002), “*İnsan Kaynakları Performans Kriterleri*”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt, 4, Sayı, 2, Sıra, 5, No, 52,
- TAŞYÜREK, Mustafa, (2014), “*Soma Maden Faciası mı? Felaketi Mi?*” **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı, 134, Mayıs-Haziran, s.2-3.

- TETT, Robert, P, ve MEYER, John, P, (1993), “*Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention, and Turnover, Path Analyses Based on Metaanalytic Findings*”, **Personnel Psychology**, Vol,46, Iss, 2, s.259-293.
- TOZKOPARAN, Güler ve TAŞOĞLU, Jale, (2011), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt, 3, Sayı, 1, s. 181-209.
- TUNCAY, Can, (2008), *İLO ve AB Normları Işığında İSG Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi*”, **Sicil Dergisi**, Yıl, 3, Sayı, 12, Aralık, s.47-67.
- TURUNÇ, Ömer ve ÇELİK, Mazlum, (2010), “*Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performanslarına Etkileri*”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt, 24, Sayı, 3, s.163-181.
- ÜNALAN, Aysel, (2006), “*İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim*”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı,30, Yıl,6, Nisan-Mayıs-Haziran, s.24-27.
- ZEFFANE, Rachid, M, “*Understanding Employee Turnover: The Need For A Contingency Approach*” **International Journal of Manpower**, Vol, 15, No, 9/10, s.22-37.
- YANG, Jen-Te ve ROC, Taiwan, (2008), “*Effect Of Newcomer Socialisation On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Intention In The Hotel Industry*”, **The Service Industries Journal**, Vol, 28, No, 4, Mayıs, s. 429-443.
- YILMAZ, Burcu ve HALICI, Ali, (2010), “*İş Gücü devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma*”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Yıl, 2, Cilt, 2, Sayı, 4, Kış, s.93-108.
- YILMAZ, Gürbüz, (2009), “*İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti*”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, yıl, 50, sayı, 592, Mayıs, s. 27-32.
- YÜRÜR, Senay ve ÜNLÜ, Onur, (2011), “*Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*”, “**İŞ, GÜÇ**” **Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi**”, Cilt, 13, Sayı, 2, s. 81-104.

### ***Diğer Yayınlar***

- AGİN, Özgür, (2010), “*İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- AKSOY, Abdulkadir, (2014), **Sanayi Devrimi ve Kamu Yönetimi Düşüncesinde Değişim**, <http://www.turkkongre.com/>, Erişim Tarihi: 21.12.2014.
- ALPER, Yusuf, (1988), **Bazı Ülkelerde İş Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulamaları İle Karşılaştırılması**, (<http://journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/viewFile/1023012273/1023011518>) Erişim Tarihi: 10.12.2014.
- BATILI, S.Burçin, (2010), “*Oryantasyon Eğitimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Mevcut Durum Analizi ve Finans Sektöründe Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BÜTÜNER, Okan, UZUN, Derya, (2010), MYO-ÖS 2010 Ulusal Meslek Yüksek Okulları Öğrenci Sempozyumu, **İş Kazalarının Maliyetleri Ve Hesaplanmaları Üzerine Bir Araştırma**, [http://www.myo-os.duzce.edu.tr/dosya/cd/pdf/MYO\\_OS\\_6017.pdf](http://www.myo-os.duzce.edu.tr/dosya/cd/pdf/MYO_OS_6017.pdf) Erişim Tarihi: 13.12.2014.
- GÖZLER, Özgür, (2007), “Kötü Yönetici İş Bıraktıyor”, <http://www.capital.com.tr/insan-kaynaklari/kotu-yonetici-isi-biraktiriyor-haberdetay-4542>, Erişim Tarihi: 09.03.2015.
- KARABULUT, Özcan, (2014), **İş Kazası ve Ölümler İşçinin Kaderimidir?**, <http://www.turkmetal.org.tr/default.asp?page=arastirmalar&id=14905> Erişim Tarihi: 08.12.2014.
- İŞÇİ, Emre, (2010), **İşten Ayrılma Niyeti ve Etkileyen Unsurlar**, <http://emreisci.blogspot.com.tr/2010/10/isten-ayrilma-ve-etkileyen-unsurlar.html>, Erişim Tarihi: 22.02.2015.
- ONUR, Hakan, **İş Güvenliğinin Önemi, Genel Tanımlar**, [http://web.deu.edu.tr/maden/docs/is\\_guvenligi/1.hafta.pdf](http://web.deu.edu.tr/maden/docs/is_guvenligi/1.hafta.pdf). Erişim Tarihi: 18.12.2014
- TAN OKTAY, **İş Kazalarının Maliyeti**, sayfa, 77-84, ss. 82, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/11242.pdf> Erişim Tarihi: 14.12.2014.
- MİTCHEL, Paul, (1999), **The Impact of Globalisation On Health And Safety At Work**, <http://www.wsws.org/en/articles/1999/07/who-j23.html>, Erişim Tarihi: 11.01.2015.
- UMURKAN, Nurettin, (2012), **İş Güvenliği Ders Notu**, [http://www.yildiz.edu.tr/~umurkan/tr/isg\\_ders\\_notu\\_2012\\_R2.pdf](http://www.yildiz.edu.tr/~umurkan/tr/isg_ders_notu_2012_R2.pdf), Erişim Tarihi: 14.12.2014.

ATAMAN, Tacettin, **Madencinin Mesleki Hastalığı: Pnömonyoz**, [http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1b0ef5ba6b56968\\_ek.pdf](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1b0ef5ba6b56968_ek.pdf), Erişim Tarihi: 02.01.2015.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, (2012), **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankamat Matbaacılık San. Ltd. Şti, Makine Mühendisleri Odası(MMO), s,7, [http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/e2a852565a099c2\\_ek.pdf](http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf) Erişim Tarihi: 24.11.2014.

Türkiye Makine Mühendisleri Odası, (2011), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında TemelBilgiler**,s.10,[http://mebk12.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/68/04/905576/dosyalar/2014\\_09/17024548\\_iskazalariweb.pdf](http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/68/04/905576/dosyalar/2014_09/17024548_iskazalariweb.pdf) Erişim Tarihi: 02.12.2014.

<http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, Erişim Tarihi: 09.01.2015

<http://www.milliyet.com.tr/issagligiguvenligiyleilgili/ekonomi/detay/1996348/default.htm>, Erişim Tarihi: 09.01.2015.

## ÖZGEÇMİŞ

Adem GÜVERCİN 1986 yılı Eylül ayında Kahramanmaraş'ta dünyaya geldi. İlkokulu, ortaokul ve liseyi Kahramanmaraş'ta tamamladı. 2006 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümünde üniversite eğitime başladı. 2010 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi - İşletme Bölümünden mezun olduktan sonra 2011 yılında Sakarya Üniversitesi S.B.E.'nde Yüksek Lisans eğitime başladı aynı zamanda 2012 yılı Temmuz ayından beri kamu personeli olarak çalışmaktadır.