



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

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEME VE
UYGULAMALARINA İLİŞKİN KUŞAKLAR ARASI
FARKLILIKLARA DAİR MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR
ÖZELİNDE MANİSA İLİNDE BİR UYGULAMA**

SERKAN TAHİR KESKİNDEMİR

**İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

HAZİRAN 2016



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEME VE UYGULAMALARINA
İLİŞKİN KUŞAKLAR ARASI FARKLILIKLARA DAİR MAVİ YAKALI
ÇALIŞANLAR ÖZELİNDE MANİSA İLİNDE BİR UYGULAMA**

Serkan Tahir KESKİNDEMİR

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2016

Serkan Tahir KESKİNDEMİR tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenleme ve Uygulamalarına İlişkin Kuşaklar Arası Farklılıklara Dair Mavi Yakalı Çalışanlar Özelinde Manisa İlinde Bir Uygulama” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan ve Danışman: Doç. Dr. Belgin AYDINTAN

İşletme Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Belgin

Üye : Doç. Dr. Aykut GÖKSEL

İşletme Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Aykut Gökse

Üye : Doç. Dr. İrge ŞENER

İşletme Anabilim Dalı, Çankaya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

İrge Şener

Tez Savunma Tarihi: 20/06/2016

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Suna Başak

Prof. Dr. Suna BAŞAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Serkan Tahir KESKİNDEMİR

20.06.2016

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEME VE UYGULAMALARINA İLİŞKİN
KUŞAKLAR ARASI FARKLILIKLARA DAİR MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR
ÖZELİNDE MANİSA İLİNDE BİR UYGULAMA
(Yüksek Lisans Tezi)

Serkan Tahir KESKİNDEMİR

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Haziran 2016

ÖZET

Günümüzde işletme dünyasında beşeri sermayenin yönetilmesi ve yönlendirilmesinin stratejik önemine değinildiğinde, kuşakların sahip olduğu ve birbirlerine göre farklılaşan özellikleri yadsınamaz bir durumdur. Dolayısıyla İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) için popüler bir konu haline gelen kuşaklar ile yine İnsan Kaynakları (İK) fonksiyonlarından İş Sağlığı ve Güvenliğinin (İSG) özellikle ülkemizde son yıllarda yaşanan acı tecrübeler nedeniyle hayli önem kazanmış olması çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda en çok iş kazası ve meslek hastalıklarının da küçük ölçekli işletmelerde olduğu gerçeğiyle; mavi yakalı işçilerin İSG konularına dair davranış ve görüşlerinin, kuşaklar arası farklılık içerip içermediği ve bunun da büyük ve küçük ölçekli işletmeler arasında karşılaştırılması amaçlanmıştır. Düzenlenen ölçeğin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,774$ ile güvenilir çıkmasına müteakip, öncelikle iki farklı ölçekte çalışan mavi yakalılar arasında ilişki veya farklılık olup olmadığını ölçmek maksadıyla; Manisa OSB’de büyük ölçekli bir işletmede çalışan Y, X ve Bebek Patlaması kuşaklarına mensup 130 mavi yakalı kişi ile bu büyük ölçekli işletmeye fason ve yarı mamul mal üreten toplamda 103 küçük ölçekli işletmeden yine 130 mavi yakalı Y, X ve Bebek Patlaması kuşaklarından tesadüfi örneklem yoluyla seçilen ve evreni temsil yeteneğine sahip 260 işgörene uygulanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 21.0 Paket Programı ile analiz edilmiş, büyük ve küçük ölçekli işletmeler kendi içinde İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları bakımından kuşaklar arası farklılığa sahip olup olmadığı konusunda incelenmiştir. Ardından bu iki grup karşılaştırılmış ve elde edilen veriler Anova ve t-Testleri, Çapraz Tablolar, Varyans ve Korelasyon Analizleri yardımıyla yorumlanmıştır. Sonuç olarak kuşaklar arasında farklılık görülmezken, işletme ölçekleri arasında farklılık ve ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma, kuşaklar ile İSG arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olmasının yanında küçük ve büyük ölçekli işletme durumlarının karşılaştırılması, Türkiye’de yapılmış çalışmalar içinde ilkler arasında yer alacak olması nedeniyle ulusal alanyazına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Bilim Kodu : 2.062
Anahtar Kelimeler : Kuşaklar, İş Sağlığı ve Güvenliği, mavi yaka, işletme ölçekleri
Sayfa Adedi : 119
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Belgin AYDINTAN

ON A PARTICULAR APPLICATION TO BLUE-COLLAR WORKERS REGARDING
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS FOR THE
IMPLEMENTATION AND DIFFERENCES BETWEEN GENERATIONS IN MANISA
(M. Sc. Thesis)

Serkan Tahir KESKİNDEMİR

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

June 2016

ABSTRACT

When touched on the strategic importance of leading and managing the human capital in today's business World, it is incontrovertible that generations have diversifying qualities. Hence, this study is based upon the facts that generations have become a popular matter for Human Resources Management (HRM) and Occupational Health and Safety (OHS), a constituent of Human Resources (HR) functions have recently gained importance due to some bitter experiences our country witnessed. In this regard, knowing that most occupational accidents and illnesses occur in small scale businesses; the aim is to compare and contrast in large and small scale businesses if the attitude of blue collars towards occupational health and safety comprise of generation differences. To measure first if there are any connections and differences among the blue collars working in two different scales, following alpha reliability coefficient as reliable by $\alpha=0,774$; this survey have been applied to a total of randomly sampled 260 workers who are capable of representing the population where 130 of them are blue collars working in a large scale business at Manisa OSB who belong to X,Y and Baby Boom generations and the other 130 members of X,Y and Baby Boom generations who are employed in 103 small scale businesses which produce fason and intermediate products to the aforesaid business. The data acquired has been analyzed with IBM SPSS 21.0 software and small/large scale businesses have been examined if they have generation differences in respect to occupational health and safety practices. After, these two groups have been compared and data acquired have been interpreted via Anova and t-Test, Crosstabs, Variance and Correlation analyses. As a result, the differences seen between generations, differences and relationships between business scale have been identified .The research will be among the first in Turkey by not only comparing the conditions of small and large scale businesses but also inspecting the relation between generations and OHS and is believed to contribute the body of literature.

Science Code : 2.062
Key Words : Generations, Occupational Health and Safety, blue-collar, business
scales
Page Number : 119
Supervisor : Doç. Dr. Belgin AYDINTAN

TEŞEKKÜR

Değerli bilgi ve deneyimlerini içtenlikle paylaşan ve yoğun temposu içinde, yurt dışında olmama rağmen fazlasıyla ilgilenen saygıdeğer hocam ve danışmanım Doç. Dr. Belgin AYDINTAN'a,

Bildiri hazırlık sürecimde istatistiksel analiz konusunda yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Yeliz YALÇIN'a,

Anketin dağıtımında yardımcı olan arkadaşlarım Emrah GÖKOĞLU ve Ömer Faruk KAYA'ya,

Araştırmamın düzeltmelerine yardımcı olan Mehmet KAHYA'ya,

Kısıtlı zamanlarını ayıran ve anketimi doldurarak bilimsel çalışmama destek olan çalışanlara,

Çalışmalarımı her daim destekleyerek beni yalnız bırakmayan ve sevgisini hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili eşim Adalet KESKİNDEMİR'e,

Teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

KUŞAKLAR VE FARKLILIKLARI İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

1.1. Giriş.....	3
1.2. Kuşak Kavramının Tanımı ve Oluşturan Etmenler.....	5
1.2.1. Kuşak Teorileri.....	8
1.2.1.1. Sosyo-kültürel önemli olaylar.....	8
1.2.1.2. Doğum yılları.....	8
1.2.1.3. Sosyal çevre değişimi ve etkisi.....	8
1.2.1.4. Yaşam periyotları.....	9
1.3. Kuşakların Sınıflandırılması ve Farklılıkları	10
1.3.1. Kuşakların Genel Özellikleri.....	12
1.3.1.1. Gelenekseller kuşağı.....	13
1.3.1.2. Bebek Patlaması kuşağı (Baby Boomers).....	14
1.3.1.3. X kuşağı.....	15
1.3.1.4. Y kuşağı.....	16
1.3.1.5. M ve Z kuşakları.....	17

	Sayfa
1.3.2. Kuşaklar Kendilerini Nasıl Görüyorlar?	18
1.3.3. Türkiye’de Kuşaklar	19
1.3.3.1. Gelenekseller kuşağı	20
1.3.3.2. Bebek Patlaması kuşağı (Baby Boomers).....	21
1.3.3.3. X kuşağı	22
1.3.3.4. Y kuşağı	23
1.3.3.5. M ve Z kuşakları	24
1.4. Çalışma Yaşamında Kuşaklar ve Yönetilmesi	24

2. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

2.1. Giriş.....	31
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci	32
2.2.1. Dünyadaki Gelişmeler	32
2.2.2. Türkiye’deki Gelişmeler	34
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tanımlar ve Kavramlar	37
2.3.1. İş Kazaları ve Unsurları	38
2.3.2. Meslek Hastalıkları ve Unsurları	40
2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (İSGYS) ve Boyutları	43
2.3.4. Güvenlik Kültürü ve Eğitimin Önemi	45
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İKY Açısından Önemi	48
2.5. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği	51
2.5.1. Hukuki Boyutu	51
2.5.2. Türkiye’de Genel Durum	54
2.5.2.1. Ölçeklere göre işletmelerde İSG.....	56
2.5.2.2. Kuşaklara göre İSG.....	61

3. BÖLÜM

MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR ÖZELİNDE İSG DÜZENLEME VE UYGULAMALARININ KUŞAKLAR ARASI FARKLILIĞINA DAİR BİR UYGULAMA

3.1. Neden Mavi Yaka?.....	63
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenleme Ve Uygulamalarına İlişkin Kuşaklar Arası Farklılıklara Dair Bir Uygulama	65
3.2.1. Araştırmanın Amacı	65
3.2.2. Araştırmanın Önemi	66
3.2.3. Araştırmanın Evreni	66
3.2.4. Araştırmanın Örneklemi	67
3.2.5. Araştırmanın Varsayımları	67
3.2.6. Kapsam ve Sınırlılıklar	67
3.2.7. İstatistiksel Yöntem ve Teknikler	68
3.2.8. Kullanılan Ölçme Araçları	68
3.3. Araştırma Sonucunda Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirme	69
3.3.1. Tanımlayıcı İstatistikler	69
3.3.2. İSG ile İlgili Genel Değerlendirme	73
3.3.3. Mavi Yakalılara Dair İSG Davranış ve Görüşleri ile Kuşaklar Arasındaki İlişki	81
3.3.4. Mavi Yakalılara Dair İSG Davranış ve Görüşleri ile İşletme Ölçekleri Arasındaki İlişki	82
3.3.5. İSG ile İlgili Özel Değerlendirmeler	83
SONUÇ VE ÖNERİLER	95
KAYNAKLAR	101
EKLER	111
EK-1. Ölçekteki Soruların Kuşaklar ve İşletme Ölçekleri Açısından Korelasyon Sonuçları	112
EK-2. Anket Formu	114
ÖZGEÇMİŞ	119

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Kuşakların sınıflandırılması.....	11
Çizelge 1.2. Kuşakların genel özellikleri	13
Çizelge 1.3. Kuşakların kendisini nasıl gördüğü	18
Çizelge 1.4. Türkiye’de ölüm ve doğum oranları	21
Çizelge 2.1. İş kazalarının sınıflandırılması	39
Çizelge 2.2. Meslek hastalıklarının sınıflandırılması	41
Çizelge 2.3. Sıcaklığın fiziksel ve düşünsel aktivite üzerine etkisi	50
Çizelge 2.4. Çalışan personel sayısına göre işletme büyüklükleri.....	57
Çizelge 2.5. İşletmelerin İSG uygulamalarına dair problemleri	61
Çizelge 3.1. Güvenirlilik analizi	69
Çizelge 3.2. Katılımcıların kuşak ve cinsiyet durumlarının işletme türlerine göre dağılımları	70
Çizelge 3.3. Katılımcıların eğitim ve medeni durumlarının işletme türlerine göre dağılımları	71
Çizelge 3.4. Katılımcıların mesleki deneyim ve çalışma şekillerinin işletme türlerine göre dağılımları	72
Çizelge 3.5. Katılımcıların mesleki deneyimlerinin kuşaklara göre dağılımları	73
Çizelge 3.6. Mavi yakalılar için İSG ölçeğinin tanımlayıcı istatistikî bilgileri	73
Çizelge 3.7. İSG davranış ve görüşlerine göre çalışma şekillerinden hangileri arasında farklılığın olduğuna dair Tamhane Testi	75
Çizelge 3.8. Çalışma şekillerinin kuşaklar ve şirket türlerine dair Çapraz Tablosu	76
Çizelge 3.9. Mavi yakalı çalışanların İSG bilgi seviyelerinin kuşaklar ve şirket türlerine dair Çapraz Tablosu.....	77
Çizelge 3.10. Mavi yakalı çalışanların iş kazası geçirme durumlarının kuşaklar ve şirket türlerine dair Çapraz Tablosu	78
Çizelge 3.11. İş kazası geçirme durumu ve İSG bilgi seviyesine dair Çapraz Tablo	79
Çizelge 3.12. İş kazaları nedenlerinin kuşaklar ile Çapraz Tablosu	79

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.13. İSG eğitimi alma ile şirket türleri Çapraz Tablosu	80
Çizelge 3.14. İSG davranış ve görüşlere göre kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık olmadığına dair Tukey Testi	82
Çizelge 3.15. İSG davranış ve görüşlere göre işletmeler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair Tukey Testi	83
Çizelge 3.16. İşletmelerin İSG davranış ve görüşlerine dair ortalamaları	83
Çizelge 3.17. İSG bilgi seviyesi ile şirket türü Korelasyon Tablosu	85
Çizelge 3.18. İSG bilgi seviyesi ile işletme türü Çapraz Tablosu	85
Çizelge 3.19. İş kazası ile kuşaklar Çapraz Tablosu.....	86
Çizelge 3.20. İş kazası ile şirket türü Korelasyon Tablosu.....	86
Çizelge 3.21. İş kazası ile şirket türü Çapraz Tablosu	87
Çizelge 3.22. İSG eğitimi ile şirket türü Korelasyon Tablosu	87
Çizelge 3.23. İSG eğitimi alma durumu ile şirket türü Çapraz Tablosu.....	88
Çizelge 3.24. Çalışma ortamının İSG seviyesi ile şirket türü Korelasyon Tablosu.....	88
Çizelge 3.25. Çalışma ortamının İSG seviyesi ile şirket türü Çapraz Tablosu.....	89
Çizelge 3.26. İSG Kurulu mevcudiyeti ile şirket türü Korelasyon Tablosu	89
Çizelge 3.27. İSG Kurulu mevcudiyeti ile şirket türü Çapraz Tablosu	90
Çizelge 3.28. İSG Kurulu ile ilgili bilgi ile şirket türü Çapraz Tablosu	90

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1.1. Türkiye – ABD işgücünün kuşaklara göre karşılaştırılması.....	5
Şekil 1.2. Türkiye'de yıllara göre kaba doğum hızı, kaba ölüm hızı ve nüfus.....	7
Şekil 1.3. Türkiye’de kuşakların nüfusa göre dağılımları.....	20
Şekil 1.4. Türkiye’de işgücünün kuşaklara göre dağılımı	22
Şekil 2.1. Ülkemizde 2002-2014 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının yıllara göre dağılımı.....	40
Şekil 2.2. Ülkemizde 2002-2014 yılları arasında meydana gelen meslek hastalıklarının yıllara göre dağılımı	42
Şekil 2.3. Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli	51
Şekil 2.4. İş kazalarının maliyetlerindeki Buzdağı Teorisi.....	54
Şekil 2.5. Toplam olaylar açısından Türkiye ve Dünya.....	55
Şekil 2.6. İş kazalarının işletme ölçeklerine göre dağılımı.....	59
Şekil 2.7. Meslek hastalıklarının işletme ölçeklerine göre dağılımı.....	59
Şekil 2.8. İş kazaları ve meslek hastalıklarının kuşaklara göre dağılımı	62
Şekil 3.1. Mavi yakalılar için İSG ölçeği histogram grafiği	74

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
HIV	İnsan Bağışıklık Yetmezlik Virüsü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISO	Uluslararası Standartlaştırma Örgütü
İK (HR)	İnsan Kaynakları
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGY (HSE)	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi
İSGYS (OHSAS)	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
KKD	Kişisel Koruyu Donanım
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MÖ	Milattan Önce
MS	Milattan Sonra
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SWOT	Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler
TDK	Türk Dil Kurumu
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TRT	Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin rekabet üstünlüğünü ellerinde tutabilmelerinin bir şartı da beşeri sermayelerinin niteliğidir. Bu sermayeyi temin edecek ve geliştirecek İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)'nin kalitesi ve önemi ise yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla İKY, fonksiyonlarını etkin ve verimli şekilde kullanarak işletmeyi stratejik hedefine taşımaya yardımcı olan üst yönetimin en etkin bölümlerindendir demek yanlış olmayacaktır.

İşletmede iç ve dış verimliliği sağlayan en önemli İnsan Kaynakları (İK) fonksiyonlarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ise ülkemizde apayrı bir öneme sahiptir. Son yıllarda sayısı göz ardı edilemeyecek kadar ciddi boyutlara ulaşan iş kazası ve meslek hastalıkları; işgören, işveren, devlet ve toplum açısından ne yazık ki yaşanan acıların da etkisiyle mühim bir konu haline gelmiştir.

İşletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarına daha fazla maruz kalan ve üretimin ana ayağı olan mavi yakalı çalışanlar ise; yaşanan teknolojik gelişmelerle büyüyen yeni kuşaklar ve televizyonun ülkemize girişine şahit olan kuşağın aynı işletmede ve aynı koşullar altında bulunmasıyla ister istemez klasik yönetim anlayışıyla yönetilememektedirler. Dünyaya geldikleri ve büyüdükları çevrenin de etkisiyle işgücünü oluşturan bu kuşaklar farklı tutumlara sahiptirler. Fakat bu tutum farklılıkları üretim sektöründe ne kadar anlamlı bir yönetim değişikliği ihtiyacı doğurmaktadır? İşgören mi yoksa işveren mi değişime ayak uydurmalıdır? Bu soruların cevaplanabilmesi için İK fonksiyonlarından planlama, tedarik, seçme ve yerleştirme, eğitim, performans değerlendirme, ücret yönetimi konularının tek tek incelenmesi ve buna göre bir alan çalışması gerekmektedir.

Çalışmanın Birinci Bölümde kuşaklarla ilgili genel tanımlar verilmiş, önce genel olarak ve sonra da ülkemizde Gelenekseller, Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşaklarına dair genel özelliklerinden bahsedilmiştir. Ardından günümüzde çok popüler olan kuşak farklılıklarının İKY açısından önemi gereği kuşakların yönetilmesi konusu işlenmiştir.

Alanyazı incelendiğinde ise, kuşaklara ilişkin çalışmaların batı toplumlarında daha yoğun olarak yapıldığı ve Türkiye’de bu konuya yönelik çalışmaların yetersiz olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada, konunun sınırlılıkları gereği İK fonksiyonlarından İSG alanında farklı kuşaklardan mavi yakalıların davranış ve görüşleri ele alınarak, küçük ve büyük ölçekli işletmeler üzerinden karşılaştırılmıştır. Önceki çalışmalar göz önünde bulundurulduğu zaman, mavi yakalı işgörenlerin yaş kategorileri rassal şekilde değil de, kuşaklar kavramı ile belirlendiği için diğer çalışmalara göre farklılık göstermektedir.

Türkiye’de iş dünyasına baktığımızda zaman ağırlıklı olarak Y, X ve Bebek Patlaması kuşaklarının olduğunu, Gelenekseller kuşağı mensuplarının büyük kısmının emekli olduğunu, kalanların ise yönetimin üst piramitlerinde etkili konumlarda olduklarını, Z kuşağının ise iş dünyasına atılmak için eğitimine devam ettiğini görmekteyiz.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise; tarihsel sürecin verilmesinin ardından İSG ile ilgili kavramlara genel bir bakış yapılarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenleri ve bunlara karşı alınabilecek tedbirlerden bahsedilmiştir. Ardından konunun belki de en hassas noktalarından güvenlik kültürü kavramı ön plana çıkarılarak İKY açısından önemi vurgulanmıştır. Ülkemiz açısından kısa bir şekilde hukuki ve genel durumu göz önüne alınarak çalışmanın hedefleri gereği, konu işletme ölçeklerine ve kuşaklara göre ayrı ayrı incelenmiştir.

Sosyal Bilimler alanında İSG ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun konunun hukuksal boyutuna yöneldiği, halbuki asıl önemli olan ve gelecek kuşaklar açısından yatırım gerektiren güvenlik anlayışı ve bilinci gibi nitel konular olduğu gözden kaçırılmamalıdır. İSG’nin temel yapı taşı olan “Güvenlik Kültürü” kavramının hayli önem kazandığı günümüzde; Z kuşağının eğitim safhasından başlanılarak, toplumun her kesiminde konunun öneminin vurgulanması ve günlük hayatımızın her aşamasında uygulamaya geçirilmesi, kısacası hayatımızın bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir.

Çalışmada öncelikle kuşaklar ve ardından da İSG ile ilgili temel bilgiler verilmesini müteakip; küçük ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların İSG uygulamalarına karşı davranış ve görüşlerinin kuşaklar arasında farklılığa sahip olup olmadıklarına dair yapılan uygulama değerlendirilmiştir ve sonuçlar verilmiştir.

1. BÖLÜM

KUŞAKLAR VE FARKLILIKLARI İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Yapılan yazın araştırmasına göre, kuşaklar arasındaki farklılıklar ilgi çeken bir konu olmasına rağmen, işletmecilik alanında bilimsel araştırmalara konu olması henüz yeni sayılabilir. İş dünyası, akademik yayınlar dışında son yıllarda çok sayıda rapor ve yayınlara kuşaklar arasındaki farklılıkları tartışmaya başlamıştır (Gürbüz, 2015:40). Ancak konu yönetim ve insan kaynakları yazınında son yıllarda yoğun olarak çalışılmaktadır (Özer, Eriş, Timurcanday ve Neczan, 2013).

İşletmeye katma değer sağlayacak olan beşeri sermayenin yapısına baktığımızda işgörenlerin farklı yaş aralıklarından, uluslararası bir örgüt olması halinde çok farklı kültürlerle kadar geniş bir insan kaynağı yelpazesine sahip olduğunu görebilmekteyiz. Bu yelpaze içerisinde de yaşadıkları önemli olay ve değişimler nedeniyle benzer sıkıntıları ve kaderleri paylaşmış, yaklaşık olarak 15-20 yıllık doğum aralıklarından oluşan kişiler topluluğuna kuşak denmekle beraber (Krywulak ve Roberts, 2009) günümüzde işletme hayatına baktığımız zaman gerek işveren ve yöneticilerin gerekse işgörenlerin büyük çoğunluğunun üç ana kuşak üzerinde toplandığını görmekteyiz. Net bir tanım ve sınıflandırma olmamasına karşın genel bir bakış açısıyla; 1946 - 1964 yılları arasında doğan ve “Çalışmak için yaşamak” felsefesi ile Bebek Patlaması kuşağı, 1965 – 1979 yılları arasında doğan ve “Yaşamak için çalışmak” yaklaşımları ile X kuşağı, iş yaşamındaki en genç ve yaratıcı kimliği ile yönetilmesi en zor gözüyle bakılan, “İş ve yaşam dengesi” felsefesi ile 1980 – 1999 yılları aralığında doğan Y kuşağı olduğu şeklindedir (Kyles, 2005; Ayhün, 2013).

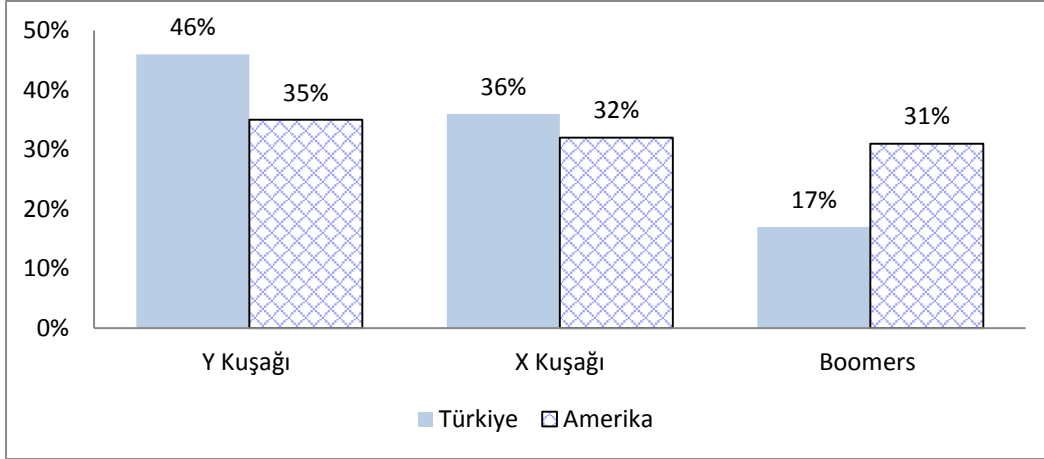
İnsan Kaynakları Yönetimi fonksiyonlarından birisi olan personel temininin öncelikli amaçları arasında, en çalışkan ve yetenekli personelin işe alınması ve daha zor kısmı olan elde tutulması gelmektedir. Bu esnada kuşak ayırt etmek ilk etapta tabi ki kalıplaşmış bilişsel bir tutumdan öteye gitmeyecektir. Fakat konuya bilimsel açıdan yaklaşan Hiltrop (1999) her ne kadar kesin sonuçlara varamasa da, elde ettikleri insan kaynakları yöneticilerini heyecanlandırmıştır. Yetenekli çalışanların elde tutulmasında her kuşağın

farklı ödüllerle tatmin olduğundan bahseden Hiltrop'a göre ilk yapılması gereken, işveren ve işgören arasındaki Psikolojik Sözleşme¹ şartlarının değişmesidir. Bu sözleşme Y kuşağının çalışma hayatına katılmasıyla bazı değişikliklere uğramıştır. Dönemin özellikleri gereği artan ekonomik sorunlar ve iş yükü, değişen belirsizlikler ve çalışanların işlerinden elde ettikleri faydalar ile Y kuşağının çalışma alışkanlıkları, yönetim piramidinde üstlerde yer alan Bebek Patlaması kuşağı ile genel olarak orta ve altlarda kalan Y kuşağı arasındaki sözleşmenin yıpranmasına sebep olmuştur. Her konuda olduğu gibi burada da değişim kaçınılmaz olmuş ve oluşan yeni sözleşmenin sınırları tekrardan belirlenmiştir. 1950'lerde yaygın yöneticilik yaklaşımı olan Paternalizm² son bulmuş ve ne işveren çalışanın uzun süreli maddi çıkarlarını gözetir, ne de çalışan işverenden kariyer haritasının basamakları için beklenti içine girer olmuştur. Dolayısıyla yeni sözleşme daha kısa süreli, her iki tarafın da karşılıklı çıkarların sürdürülebilirliğine ve gelişimine daha az bağlı olduğu, yani durumsal bir hal almıştır (Hiltrop, 1995:287-290).

İKY içinde diğer bir kavram olan kuşak çatışmaları ise; iki veya daha fazla kuşağın sağlıklı iletişim kuramaması veya anlaşmazlıkları nedeniyle günümüzde çok fazla algılanan ve özellikle de yabancı kültürün etkisiyle şekillenen bir kavramdır (Howe ve Strauss, 1992; Yelkikalan ve Ayhun, 2013:22). Sadece aile yapıları değil, aynı zamanda toplumdaki değer yargılarını ve iş yaşamını da değiştiren kültürel bir yenilenmedir (Anıl, 2011). Mevcut koşullarda yaşlı nesil "altın kuşak" ve gençler de "işsiz kuşak" olarak nitelendirilirken, en büyük çatışmanın altın kuşağın gençlerin işlerine göz koymaları ve emekli olmayıp, işsiz bir nesil yaratmalarıyla oluştuğu dile getirilmektedir. Field'in (2011) bu yorumu tabi ki ülkemizde şuan için gerçekleşmemiş bulunmakla beraber; 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 2002 yılında 4759 sayılı Kanun ve son olarak da 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile ilerleyen yıllarda da emeklilik yaşı ile ilgili yapılan maddesel değişiklikler (Ceylan, 2010) nedeniyle; Şekil 1.1'de görüldüğü üzere önümüzdeki dönemde ABD'de olduğu gibi, emekliliği gelen kuşağın çalışan sayısı, yeni gelen kuşağa neredeyse eşit ve hatta fazla olabilir.

¹ Psikolojik Sözleşme: İşveren ve çalışanlar arasında, işletmenin amaçları belirlenerek karşılıklı çıkarların yönetildiği ve genellikle yazılı olmayan taahhüt (Özler ve Ünver, 2012:327).

² Paternalizm: Devletin türlü sınıflar üzerinde babalık ederek bu sınıflar arasında denge kurmaya çalışması işlemi (TDK).



Şekil 1.1. Türkiye – ABD işgücünün kuşaklara göre karşılaştırılması (TÜİK, 2014; U.S., 2014)

Kuşak sorununun ilk basamağı olan aile ve ardından sosyal hayatı takiben örgütlerde de etkisinin görülmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu konuya en çarpıcı örnek olarak aile şirketlerini gösteren Kula ve Gündüz (2015:354), liderlik ve yönetim anlayışları nedeniyle babadan oğula geçen şirketlerde başarısızlığın ana nedeninin kuşaklar arasındaki farklılıklar olduğunu vurgulamaktadır. Gürbüz'e (2015) göre de kuşaklar arasındaki sözde farklılıklar tamamen sınırlı görgül araştırmalara ve gözlemlere dayandığı için tutarlı sonuçlar elde edilememiştir. Bu sebeplerden ötürü son yıllarda insan kaynakları alanında yapılan çalışmalarda genellikle kuşaklar arasında farklılıklara odaklanılmakta ve bu perspektifle ele alınmaktadır.

1.2. Kuşak Kavramının Tanımı ve Oluşturan Etmenler

Genel olarak kuşak kavramı, yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu şeklinde tanımlanabilir (TDK, 2005:1268).

Kupperschmidt'e (2000:66) göre kuşak kavramı; belli doğum aralıklarını, yaşlarını, yaşamsal bölgelerini, kritik gelişim basamaklarındaki önemli yaşamsal olayları içeren ilk dalga, çekirdek grup ve son dalga şeklinde 5-7 yıllık periyotlarla paylaşan alt gruplar (Costanza, Badger, Fraser, Severt ve Gade, 2012:377) ve tüm grubun ise genelde 15-20 yıllık doğum aralıklarından (Krywulak ve Roberts, 2009:6) oluştuğu şeklinde açıklanmaktadır. Bu yaşamsal olayları da; toplumun geniş bir kesiminde önemli değişimler sağlayan sosyal, ekonomik, siyasi ve teknolojik hareketler olarak tanımlamaktadır.

Akabinde, aynı zaman periyodunda yaşanan ortak değişimler neticesinde, grubun düşünsel ve davranışsal hareketleri şekillenir ve buna da “kuşak karakteri” denmektedir.

Kavrama tarihsel olarak bakıldığında ise, Antik Yunan ve Mısır çağlarına dayandığı görülebilir. Antik Mısır’da kuşaklar çeşitli yazınsal karakterler ve ritüeller ile simgelenmiş; Antik Yunan’da ise Cronos soyundan gelenler “altın kuşak”, Olympians soyundan gelenler “gümüş kuşak”, savaşçı gruplar “bronz kuşak” ve kahramanlar da “demir kuşak” olarak yaş önemsenmeden dört gruba ayrılmıştır. Bu çağlardan da anlaşıldığı üzere insanların sınıflandırılması, aslında zamanın ve aidiyetliğin sınıflandırılması olarak ele alınmıştır. Fakat bu mantığı günümüze çekmemiz için teknolojik hiçbir gelişmenin olmadığını varsaymak gerekir ki, bu da mümkün değildir. Neo-klasik dönem incelendiğinde de, antropolojik olarak kuşak kavramının kan bağı şeklinde algılandığı ve buna göre ailesel bir çevreye bağlı olduğu şeklinde tanımlanmıştır (Joshi, Dencker ve Franz 2011:179).

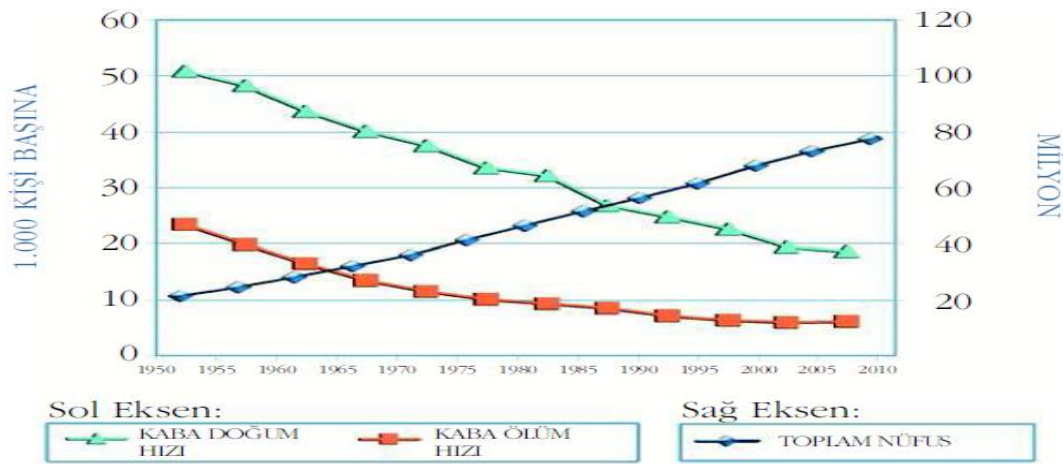
Kuşaklarla ilgili akademik sahadaki ilk denebilecek araştırmalar 1830-1840 yıllarında Auguste Comte tarafından çalışılmaya başlanmıştır. Comte, eğer kuşaklar birbirlerine bilgi aktarımında bulunmaz ise sosyal ilerleme sağlanmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Bu nedenlerle kuşakları tarih sürecinde hareket eden kuvvetler olarak tanımlamıştır (Comte, 2011).

Modern döneme gelindiğinde ise Karl Mannheim’in 1952 yılında kuşaklar ile ilgili yapmış olduğu kuramsal tartışmalara ek olarak (Mannheim, 2009), Howe ve Strauss’un (1992) kuşaklar konusundaki yaptığı çalışmalar konunun işletmeler tarafından son derece önemsenmesine neden olmuş ve konu bilimsellikten öte aktüel bir değer kazanmaya başlamıştır.

Konu bilimsel olarak incelendiğinde ise, küreselleşme ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ile kuşakların kültür farklılıklarının ortadan kalkarak adeta birbiri içine girdiğinden ve hatta “küresel kuşak” kavramından söz edilerek sosyolojik bir olgu olan kuşağın, kültürden bağımsız değerlendirilemeyeceği görülmüştür. Yazın tarandığında, iş yaşamında kuşak olgusunun batı kaynaklı bir etkiyle ve kuşak özelliklerinin dünyanın her yerinde aynı olduğu varsayımıyla ele alındığı eleştirisi yapılabilir. Bunun ötesinde bu olgu savunulmayan, kalıplaşmış ve çoğunlukla sorgulanmayan bir çerçeve içindedir (Gürbüz, 2015:43; Özer ve diğerleri, 2013:138).

Kuşaklar için yaşanan bu olaylar ve tecrübeler, toplumun yaşadığı büyük buhranlar, savaşlar, sivil hareketler eşliğinde ve ayrıca doğum oranları, yaşam süreleri, ve diğer gelişim faktörleriyle oluşmaktadır. Dolayısıyla bu kültürel değerler her toplum için değiştiğinden, anlamsızlaşabilen kuşak çizgileri ve adlandırmaları oluşabilmektedir (Costanza ve diğerleri, 2012:376). Bu örnek Türkiye için açıkça görülebilir. 1946-1964 arasında dünyaya gelen insanlar İkinci Dünya Savaşı'ndan ötürü yoğun nüfus artışı ile doğan yaklaşık 1 milyar bebek sebebiyle “nüfus patlaması” yani “Bebek Patlaması” kuşağı olarak isimlendirilmiştir (Zemke, Raines ve Filipczak, 1999:20). Ülkemiz için bakıldığında elbette refah ve gelişim nedeniyle bir nüfus artışı görülmektedir. Ancak bu ABD’de olduğu gibi patlama derecesinde değildir (Ayhün, 2013:99).

Resim 1.1’de de görüldüğü üzere Türkiye’de 1945 – 1960 arasındaki doğum artış hızı, ABD’de olduğu gibi ani yükseliş şeklinde değil, düzenli bir artış eğilimindedir. Dolayısıyla dünyanın birçok ülkesinde de artışların patlama şeklinde olmadığı aşikârdır. Bu nedenle her ülkede yaşanan bu değişimler ışığında kuşakların adlandırılması daha uygun olacaktır.



Şekil 1.2. Türkiye'de yıllara göre kaba doğum hızı, kaba ölüm hızı ve nüfus (1950-2010) (Akın ve Ersoy, 2012:40)

Görüldüğü gibi çoğunlukla batı kaynaklı gelişmiş olan kuşak kavramı bugünkü oluşumuna gelinceye kadar bazı aşamalardan geçmiş ve pek çok teoriye konu olmuştur. Kuşak kavramının daha iyi anlaşılması için bu teorileri incelemek faydalı olacaktır.

1.2.1. Kuşak Teorileri

Şimdiye kadar yapılmış çalışmalara anahtar olan kuşak teorileri, yöneticileri etiketlemek ve çalışanları kategorileştirmekten çok belli davranışları analiz etmek, anlamlandırmak ve işletmenin verimliliği göz önünde bulundurularak tanımlanmıştır (Yıldırım ve Öztürk, 2015:356). Bu kapsamda değişik kaynaklarda ufak farklılıklarla çeşitli teoriler olmakla birlikte (Çorum, 2012:10-12; Gilleard, 2004:107-111; Joshi ve diğerleri, 2011; Lyons ve Kuron, 2014:140-141) genel olarak bir sınıflandırma yapılmıştır.

1.2.1.1. Sosyo-kültürel önemli olaylar

Mannheim Teorisi (1952) olarak adlandırılabilir ve buna göre kuşak olgusu yer ve olay değişkenleriyle şekillenen ortak bir bilinçtir. Bu süreç içinde nesillerin yaşadığı önemli olaylar ortak bir tavır oluşturmakta ve bu kişiler de gelecek olaylara yön vermektedirler (Gilleard, 2004:108; Mannheim, 2009). Bu önemli olayları yaşanan savaşlar, büyük ekonomik krizler, teknolojik devrimler şeklinde kişilerin hayatlarında bilişsel, duygusal ve davranışsal tutum değişiklikleri yaratan noktalar olarak tanımlamak da mümkündür (Krywulak ve Roberts, 2009:6). 6 Ağustos 1945 yılında atom bombasının Hiroşima'ya atıldığına şahit olan ve bu durumu yaşayan kişilerin yaşadıkları ortak bilişsel ve duygusal tutumlarla bir kuşak olarak gruplandırılması örnek olarak verilebilir (Tanhan ve Mukba, 2015).

1.2.1.2. Doğum yılları

Ryder tarafından ortaya atılan bu teori Mannheim teorisine demografik bir özellik ekleyerek, “aynı zaman diliminde aynı olayları yaşayan” kişileri, başka bir açıklamayla doğum yıllarını baz almış ve gruplara ayırmıştır (Costanza ve diğerleri, 2012:376; Gilleard, 2004:108; Lyons ve Kuron, 2014:141). Doğum yılları ise rastgele veya belli yıllarda değil, yaşanan önemli olaylara göre şekillenmiştir.

1.2.1.3. Sosyal çevre değişimi ve etkisi

Bu teori kuşak tanımına sosyolojik açıdan yaklaşarak kültürü ön plana çıkarmaktadır. Teori, önemli olaylardan ziyade yaşanan küçük ama kültürel ve dünya görüşünün değişmesine neden olan olayların, ulusal sınırlar içinde gruplaşmalara sebep olduğu

görüşüdür (Krywulak ve Roberts, 2009:6). Bununla birlikte bir başka görüşe göre ve yine sosyolojik açıdan yaklaşılarak, kuşak sosyolojisi ile “küresel kuşak” denen ve sınırları tüm dünyayı çevreleyen kavramın gelişmesi gerektiği söylenmektedir. Buradan hareketle tüm dünyadaki gençlerin birbirine benzediği ve aynı ortak değerleri paylaştığı tezi savunulabilir (Özer ve diğerleri, 2013:125). Örneğin; Krywulak ve Roberts’a (2009) göre Bebek Patlaması ve X kuşağı yetiştirilirken daha az korumacı olunduğu için, bu kuşaklar zorluklarla baş etmede fazla korumacı yetişen Y Kuşağı’ndan daha güçlü ve başarılıdırlar. Bir diğer bakış açısıyla ise, daha bireysel ve özgür yetişen Y Kuşağı’nın, Bebek Patlaması kuşağına göre iş-yaşam dengesinde çok daha başarılı olması örnek olarak verilebilir.

1.2.1.4. Yaşam periyotları

Bu teoriye göre kişilerin doğuştan gelen bazı özellikleri veya yaşamışlıklardan ziyade sadece doğdukları periyoda göre gruplanmalarıdır. Bir başka deyişle aslında herkesin sırayla içinde bulunacak olduğu yaşam periyotları vardır. Herkes doğar ve ölür, bu arada gençlik ve yaşlılık gibi dönemler ile yaşam periyodu kategorilere ayrılmaktadır (Egri ve Ralston, 2004:211). Örneğin emekliliği gelen çoğu kişi iş güvenliği ve sabit bir gelir beklentisinde olurken, iş hayatına yeni dahil olan bir kişi yeni tecrübeler ile kariyer peşinde olacaktır (Joshi ve diğerleri, 2011:183; Krywulak ve Roberts, 2009:6). Benzer bir yaklaşımla Çorum (2012:10-12), kuşakların 360° bir döngüye sahip olduğunu ve her 80-90 yılda bir başa döndüğünü belirtmektedir.

Sonuç olarak “kuşak” kavramı genellikle ilk iki teori üzerinden yani yaşanan önemli olaylar ve doğum yıllarının ortaklaşa kesiştirilmesi ile tanımlanmaktadır. Diğerleri ise ana gruplar oluştuktan sonra alt grupların düzenlenmesi için kullanılabilir.

Bu teorilerden hareketle; kuşakların tek-tip özellikler taşıdığı inancı ve sınırlamasıyla (Kahya, Kuzu, Berk ve Bayramlık, 2015:371) yapılan çalışmalardan elde edilen kuşaklara ait sınıflandırmalar ve popüler özelliklerinden bahsedilecek, ardından ayrıntıya inilmeden kuşakların kendilerini nasıl gördüğüne dair özet bilgiler verilerek Türkiye’de kuşakların sosyo-kültürel özelliklerine değinilecektir.

1.3. Kuşakların Sınıflandırılması ve Farklılıkları

Kuşakları yalnızca doğdukları tarihsel aralığa göre sınıflandırmak yanlıştır. Kuşakları oluşturan topluluğun düşünceleri, hisleri ve tecrübeleri yani kültürün tanımlanması da sınıflandırma için kullanılmaktadır (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014:170). Kùltürlerin değışmesiyle birlikte, bazı toplumlarda gençlerin yaşlılardan daha çok hürmet görmeleri gibi, kuşakların sınıflandırılması da kùltürden kùltüre değışiklik göstermektedir. Mesela İsrail çok savaşan bir millet olduğu için savaşlar kıstas alınırken, ABD’de ise dünya savaşı sebebiyle doğum oranları ve toplumsal hareketler kuşakların sınıflandırılmasında belirleyici olmuştur. Yazında, farklı kaynakların kuşaklar ile ilgili tarih aralıklarını ve kuşağa ait özellikleri değışik tanımladığı görùlebilir (Costanza ve diğerleri, 2012; Howe ve Strauss, 1992; Özer ve diğerleri, 2013:126).

Çizelge 1.1’de Egri ve Raltson (2004) ABD için yaptığı sınıflandırmalar arasındaki tarih boşluklarının sebebini, geçiş kuşaklarının taşıdıkları özellikler nedeniyle önceki veya sonraki kuşağa dahil edilememesi olarak göstermiştir. Örneğin; son Bebek Patlaması (1955 – 1959) ile ilk X (1965 – 1968) arasında kalan 1959 ile 1965 yılları arasını bu iki kuşak üyeleri geçişlerle paylaşmaktadırlar. Böylece katı bir sınıflandırmadan kaçınılmıştır. Zemke, Raines ve Filipczak (1999) çalışmasında da biten ve gelen kuşağın tarihlerini aynı noktada başlattığı görùlmektedir. Burada da kuşaklar arasında Egri ve Raltson’dan (2004) farklı olarak, yani arada boşluk bırakarak değil, tarihlerin kesişimiyle geçişlerin olduğu gösterilmeye çalışılmıştır.

Çizelge 1.1. Kuşakların sınıflandırılması

KAYNAK	SINIFLANDIRMA					
Kyles (2005)	Olgunlar 1900-1945	Baby Boomers 1946-1964	X Kuşağı 1965-1979	Nexters 1980-1999		
Kupperschmidt (2000)	Gelenekseller < 1940	Baby Boom 1940-1960	X Kuşağı 1960-1980			
Krywulak & Roberts (2009)		Boomers 1945-1964	X Kuşağı 1965-1979	Y Kuşağı 1980-1991		
Keleş (2011)		Baby Boomers 1946-1964	X Kuşağı 1965-1979	Y Kuşağı 1980-1999	Z Kuşağı 2000-2021	
Howe & Strauss (1992)	Sessizler Kuşağı 1925-1942	Boomers 1943-1960	13. Kuşak 1961-1981	X Kuşağı 1981<		
Egri & Ralston (2004) (ABD)	Sessizler Kuşağı 1925-1940	Baby Boomers 1946-1959	X Kuşağı 1965-1975			
Egri & Ralston (2004) (ÇİN)	Cumhuriyetçiler 1930-1950	Konsolidasyon 1951-1960	Kültür Devrimi 1961-1970	Sosyal Reform 1971-1975		
Brown (2003)	Gelenekseller 1900-1945	Baby Boomers 1946-1964	X Kuşağı 1965-1980	Milenyum Kuşağı 1981-1999	Z Kuşağı 2000-2021	
Ayhün (2013)	Sessiz Kuşak 1900-1945	Patlama Kuşağı 1946-1964	X Kuşağı 1965-1979	Y Kuşağı 1980-1994	Milenyum Kuşağı 1995-2002	Z Kuşağı 2003<
Adıgüzel, Batur ve Ekşili (2014)	Gelenekselciler 1925-1945	Patlama Kuşağı 1946-1964	X Kuşağı 1965-1979	Y Kuşağı 1980-1991	Z Kuşağı 2000-2020	
Zemke, Raines, & Filipczak (1999)	Gaziler 1922-1943	Baby Boomers 1943-1960	X Kuşağı 1960-1980	Nexters 1980-2000		

Kaynak: Adıgüzel ve diğerleri, 2014:171-174; Ayhün, 2013:97-103; Brown, 2003:1461; Egri ve Ralston, 2004:215; Howe ve Strauss 1992; Keleş, 2011:131; Krywulak ve Roberts, 2009:5; Kupperschmidt, 2000:66; Kyles, 2005:54; Zemke, Raines ve Filipczak, 1999:3.

Çalışma yaşamına baktığımızda ise emeklilikleri nedeniyle iş yaşamının kısmen dışında olan Sessizler kuşağı, ABD’de savaşların sonlanması neticesinde nüfustaki ani artış döneminde doğan Bebek Patlaması kuşağı, onların ardında X kuşağı ve en son katılan Y kuşağı bulunmaktadır. Yaş itibarıyla eğitim döneminde olan M ve Z kuşakları ise sürece dâhil olacakları zamanı beklemektedirler. Kuşakların isimleri yazında aşağı yukarı bu şekilde tanımlanmış olsa da Çizelge 1.1’de görüldüğü üzere tarihsel aralıkları konusunda net bir anlaşma görülmemektedir (Ayhün, 2013:96). Bu sebeple tarihler belli olaylar çevresinde gezinmekte hatta alt gruplar (genç-yaşlı X kuşağı veya ilk-orta-son Bebek Patlaması kuşağı vb.) oluşmaktadır (Egri ve Ralston, 2004:215). Hâlbuki yukarıda da bahsedildiği üzere kuşakların sınıflandırılması kültürlere ve yaşanan olaylara göre farklılık göstermektedir.

Tarihsel çerçeve incelendiğinde, birçok ulus için tek bir kuşak sınıflaması yapmanın bir çelişki olduğu ortadadır. Daha önce bahsedilen “küresel kuşak” olgusu buradan hareketle, ABD kutbunda şekillenmiş ve gerek batı gerekse doğu toplumları tarafından kabul edilerek günümüze kadar uzanmıştır (Lyons ve Kuron, 2014:142). Bu konuda en yaygın araştırmaları yapan ABD dışında Çin (Egri ve Ralston, 2004) ve Avustralya (Benson ve Brown, 2011) gibi nadir çalışmalar arasında Türkiye’yi de görmek sevindiricidir (Özer ve

diğerleri, 2013), fakat bu çalışmalar elbette yeterli değildir. Egri ve Ralston (2004) Çin’de yaşanan önemli olaylara göre kendi kuşaklarını belirlemiş ve bunu Amerika ile karşılaştırmıştır (Bknz Çizelge 1.1).

Bu tarz çalışmalar işletmelerdeki İK verimliliğini arttırmak maksadıyla öncelikli yapılması gereken çalışmalardan olmalıdır. İşgücü oranı Türkiye’ye nazaran düşük olan AB-27 ülkeleri (Özgüler, 2013:741) bu tarz çalışmalara ağırlık vermektedir. Türkiye’de günümüzde ne Bebek Patlaması, ne X ne de Y kuşaklarında herhangi bir şekilde personel sıkıntısı olmamakla birlikte, emeklilik yaşının artmasıyla ilerleyen yıllarda çeşitli sıkıntılar gündeme gelebilir. Krywulak ve Roberts (2009:2) yaptığı çalışmada; Kanada’da 2001 yılında emekliliği yaklaşan kişi sayısı nüfusun %14,1 iken, 2006 yılında bu oranın %16,9’a yükseldiğini görmüş ve 2016 yılında da %20’ye ulaşmasını beklemektedir. Bu gibi genç nüfus sıkıntısı çeken ülkeler emekliliği gelenleri çalışmaya teşvik edecek paketler hazırlayarak işgüçlerini nicelik olarak tutmaya çalışmakta ve nitelik olarak yeterliliği sağlamak maksadıyla da kuşaklarla ilgili çalışmalara ağırlık vermektedirler. Türkiye’de nüfusun artmaya devam etmesi, fakat nüfus artış hızının ve dolayısıyla işgücünün de yıllar içinde azalması beklenmektedir. Ayrıca, nüfus artış hızının düşmesine bağlı olarak Bebek Patlaması kuşağının toplam nüfus içindeki oranının istikrarlı olarak artacağı, Y başta olmak üzere X kuşağının oranının ise azalacağı tahmin edilmektedir (Ceritoğlu ve Eren, 2015:3). Bahsettiğimiz gibi her ne kadar günümüzde Türkiye’de böyle bir konu hala gündemde olmasa da, gerek nicelik gerekse nitelik bakımında proaktif davranarak problemlere hazırlıklı olmamız ve kuşaklarımızı tanımamız örgütlerimiz açısından avantajlı olacaktır.

Kuşakların sınıflandırılması ve farklılıklarının incelenmesinin ardından, yazında yapılmış çalışmalar ışığında kuşakların genel özelliklerinin bilinmesi, işletmelerde İK yöneticileri açısından planlama ve koordinasyon kolaylığı sağlayacaktır.

1.3.1. Kuşakların Genel Özellikleri

Her ülkenin sınıflandırmasının farklı olabileceği bir yana; Zemke, Raines ve Filipczak (1999:25) kuşakları yorumlayabilmek için istatistiksel sonuçlar çıkarmak maksadıyla belli kalıplara yerleştirmenin yanlış olduğundan bahsetse de, genel kanılarla kuşakların genel özellikleri için Çizelge 1.2’deki sonuçlara varılabilir.

Çizelge 1.2. Kuşakların genel özellikleri

KUŞAKLAR	TARİHSEL TANIMLANMASI	DÖNEMİ YAŞAYANLAR İÇİN SOSYO-KÜLTÜREL GELİŞMELERİ	ALGILANAN İŞYERİ ÖZELLİKLERİ
BABY BOOMERS	(1945 - 1964) doğumlular. Günümüzde 51 - 70 yaş aralığında bulunmaktadır.	* Nüfusun büyük bölümü 1945-1950 tarihleri aralığındadır. * Televizyonun icadı, bilgisayarlar ve uzay teknolojisi gelişimi gibi teknolojik ilerlemeler olmuştur. * İnsan hakları hareketleri, öğrenci militanlığı ve feminizm gibi kültürel devrimler yaşanmıştır.	* Güçlü iş etiği ve önemli derecede iş tecrübeleri, * Geleneklere, organizasyon hiyerarşisine yüksek saygıları, * Organizasyonel karar almada fikir birliği, * Bazen otoriterlik, değişime karşı direnmeleri ve teknolojik yeteneksizlikleri ile ön plana çıkarlar. * Kariyerlerinde yıldız olmayı hedeflerler.
X KUŞAĞI	(1965 - 1979) doğumlular. Günümüzde 36 - 50 yaş aralığında bulunmaktadır.	* 1970 ve 1980'lerde ekonomik türbülans yaşanmıştır. * 1990'larda Sovyetler Birliği çökmüştür. * Akabinde yaşanan durgunluk bitince birçok kişi iş hayatına atılmış ve işsizlik azalmaya başlamıştır.	* Özgür düşünme ve kendine güvenme, * Otoriteye karşı şüpheci ve soğuk yaklaşma, * Yeni yetenekler kazanma konusunda isteklilik, * Bağımsız çalışma isteği, * İş-yaşam dengesini kurabilmeleri, * Bazen sosyal sıkıntılar yaşayan ve bilgi paylaşmakta direnen kişiler olarak bilinmektedirler. * Taşınabilir kariyer hedeflerler.
Y KUŞAĞI	(1980 - 2000) doğumlular. Günümüzde 15 - 35 yaş aralığında bulunmaktadır.	* Ekonomik ve kültürel globalleşme başlamıştır. * Öz saygı yükselmeye başlamıştır. * Öğrenci merkezli öğrenme programları gelişmeye başlamıştır. * İnternet ve telefonlar sayesinde iletişim teknolojileri hızla yayılmıştır.	* Güvenilir ve sosyal olmaları, * Değişimler için aceleci davranmaları, * Takım çalışmasından hoşlanmaları, * Esnek iş düzenlemeleri ve iş-yaşam dengesi, Bazen de yaramaz ve tembel olarak bilinirler. * Paralel kariyer hedeflerler.

Kaynak : Kyurwulak ve Roberts 2009:10-12; Zemke, Raines ve Filipczak, 1999:63-145.

1.3.1.1. Gelenekseller kuşağı

1940 ve öncesi (Kupperschmidt, 2000:66) veya 1945 ve öncesi doğan bireyler (Lyons ve Kuron, 2014:141) Sessiz kuşak ya da Gelenekseller olarak ifade edilmektedir. Bu kavram bazı kaynaklarda Matures (Erişkin Kuşak), Pre-Bebek Patlaması (Bebek Patlaması Öncesi Kuşak) veya Veteranlar (Tecrübeliler) olarak da adlandırılmaktadır (Kyles, 2005:54).

Geleneksellerden önceki dönem incelenecek olursa eğer; 20. Yüzyılın başından Birinci Dünya Savaşına kadar geçen zaman diliminde (1900 - 1914) doğanlara Büyük Değişim Kuşağı, 1914 - 1918 yılları arasında doğanlara I. Savaş Kuşağı, 1918 - 1929 yılları arasında doğan bireyler Ümit Kuşağı (Türkiye’de Cumhuriyet Kuşağı bu döneme karşılık gelmektedir), 1929 - 1939 yılları arasında doğanlar savaşın getirdiği gelecekle ilgili kaygılardan ötürü Buhran Kuşağı ve 1939 - 1945 yılları arasında doğanlar ise II. Savaş Kuşağı olarak adlandırılabilir (Senbir, 2004: 20-21).

Bu kuşağın yaşadığı yıllar, II. Dünya Savaşı’nın getirdiği büyük depresyon ve sıkıntılar nedeniyle hala daha askerin ve gücün söz sahibi olduğu, yüksek otoritenin ve korkuya dayalı saygının hakim olduğu bir dönemdir. Bu dönemde yaşanan bazı önemli olaylar

kaynaklı baskılardan dolayı, Gelenekselciler emin olmadıkları durumlara karşı daha tedbirli davranmaktadırlar. Ayrıca bu kuşak risk alma ve otoriteye karşı olma konusunda isteksiz davranmaktadır. Gelenek ve göreneklerine çok bağlı oldukları gibi baskıcı bir toplumda yetiştiklerinden dolayı yüksek iş ahlakına sahip olmalarının yanında saygılı ve adaletlidirler. İş değiştirmek gibi düşünceleri yoktur. Mümkün derecede başladıkları işte devam ederler ve işlerini çok iyi derecede yaparak uzman olmak isterler (Kyles, 2005:54). Günümüzde büyük çoğunluğu iş yaşamından emeklilik hayatına geçse de, çalışmakta olan Gelenekselciler yönetim anlayışlarıyla varlıklarını fazlasıyla hissettirmektedir.

1.3.1.2. Bebek Patlaması kuşağı (Baby Boomers)

1940-1960 arası (Kupperschmidt, 2000:66), 1945-1960 arası (Lyons ve Kuron, 2014:142) veya 1946-1964 arasında doğan kişiler Patlama Kuşağı (Bebek Patlaması Kuşağı) olarak ifade edilmektedir. Bu kuşak, II. Dünya Savaşı ardından “nüfus patlaması” yıllarında doğan kitlesel bebek çoğalması nedeniyle “Bebek Patlaması” Kuşağı olarak isimlendirilmiştir. Bebek Patlaması kuşağı Fransa’da temelleri atılan ve tüm Dünya’da 68’lileri yaratan kuşak olarak da bilinmektedir (Senbir, 2004:24).

Çalışma hayatlarına, değiştirmeye çalıştıkları Gelenekseller kuşağı’nın oluşturduğu kırmızı çizgilerle çevrili katı iş ortamında başlamış olmaları sebebiyle (Brown, 2003:1462), organizasyon hiyerarşisine verdikleri önem ve yüksek iş ahlakları nedeniyle yönetim kademelerinde otokratik bir tavır sergilemektedirler (Krywulak & Roberts, 2009:10).

İşe bakış açıları “Çalışmak için yaşamak” şeklindedir. İşkolik olmaları sebebiyle işlerinde başarıya giden her yolda çok çalışır ve ardından mükâfat olarak da ücret artışları, özel park yerleri, statü yükselmesi ve daha geniş özel odalar isterler (Ayhün, 2013:99). Dönemlerinde hep sıkıntılar yaşamaları sebebiyle, çocuklarını büyütmelerine müteakip 50’li yaşlara gelen Bebek Patlaması kuşağı “Hayat 50’sinden sonra başlar!” deyiimiyle kendilerine bu teknolojik ve kendi günlerine nazaran refah ortamında huzur aramaktadırlar (Zemke, Raines ve Filipczak, 1999:21).

1.3.1.3. X kuşağı

1960-1980 arası (Kupperschmidt, 2000:66; Lyons ve Kuron, 2014:142) veya 1965-1979 arasında doğan bireyler X kuşağı olarak ifade edilmektedir. Bu kuşak bir önceki Bebek Patlaması kuşağına göre doğum oranlarındaki hızlı düşüş sebebiyle “Baby Bust” kuşağı olarak da bilinmektedir (Mankiw ve Weil, 1989).

X kuşağı, Bebek Patlaması kuşağı ile dolu işletmelerin küçülmesi nedeniyle iş hayatlarında kariyerlerini belli basamaklara getirirken hayli zorlanmışlardır. Sovyet Rusya’nın Dünya’da söz sahibi olduğu, “İyi eğitilmişler iyi yaşayacak!” denilmesine rağmen işsizliğin yükseldiği, sadakatin önemi anlatılmaya çalışılırken çok çalışan Bebek Patlaması kuşağının 1990’ların başlarında işlerinden olmaya başlamaları gibi hızla değişen koşullar sebebiyle zor bir adaptasyon dönemi yaşamışlardır. (Krywulak ve Roberts, 2009:10). Yiğit (2010:11) bu kuşağı;

“O yıllarda doğan bu kuşağa ‘geçiş kuşağı’ dedik. Çünkü bu nesil, rüzgarların sosyalizmden liberalizme döndüğü, değerlerin bir köşeden diğerine geçtiği, eskiyen fikirlerin, değerlerin bir köşeye atıldığı iki farklı iklimin tanığı oldu. Gelir grupları arasındaki uçurumun açılmasının da etkisiyle, farklı sosyo-ekonomik statü gruplarında farklı kültürlerin hakim olduğu geniş bir yelpazeye yayılan bir toplumsal yapı ortaya çıktı.”

şeklinde anlatmaktadır. İşe bakışları, “Yaşamak için çalışmak” felsefesine dayanır. Bugün kullandığımız kişisel bilgisayarların ilk satışlarının bu döneme rastlaması sebebiyle teknolojik terimlerle tanışan ilk kuşaktır. Ayrıca bireysel olmaları ve işten zevk alarak çalıştıkları için de negatif stresten uzak kalmaları diğer belirgin özellikleridir. Teknolojik büyük değişimlerin yaşandığı bu dönemde, teknolojik bilgiye sahip ve hızlı terfi beklentisi içinde olan Y kuşağı ile ciddi çatışmalar yaşanmıştır. Esnek çalışmayı seven bu kuşakta kadınlar da iş yaşamına entegre olmaya başlamıştır (Yiğit, 2010:12).

ABD dışında bir örnek vermek istersek, Slovakya ve Çek Cumhuriyetinden toplamda 266 X ve Y kuşağı ile yapılan çalışma neticesinde; X kuşağı çok az fark ile Y kuşağından iletişim teknolojilerini kullanma ve tutumları konusunda farklılıklar sergilemiştir. Çalışmayı diğerlerinden ayıran nokta ise örneklemin şehirler ve köyler olarak ayırıp incelenmiş olmasıdır. Birçok başlık altında internet üzerinden iş yapma ve internet

güvenliği konuları hariç anlamlı farklılık rastlanmamış olması, internetin teknik konular haricinde kullanımının gayet yaygın olduğunu göstermektedir (Kubiatko, 2013).

1.3.1.4. Y kuşağı

1980-1999 arası (Lyons ve Kuron, 2014:142) veya 1980-1994 arasında doğan bireyler Y kuşağı olarak ifade edilmektedir. 1977 – 1994 aralığı ile “Echo Bebek Patlaması” (Harris, 2005) veya “Nexter” olarak da adlandırılan bu kuşak, önceki kuşaklara nazaran yetiştikleri dönemde adeta bahar havası yaşanması sebebiyle nispeten teknolojik bir çağda büyümüşlerdir (Ayhün, 2013:101). Kuşağa verilen isim meraklı olmaları nedeniyle, Y’nin İngilizce okunmasını çağrıştıran ve “Neden, niçin?” anlamına gelen “Why Generation” şeklinde de bilinmektedir (Çorum, 2012:12). Yaşam standartlarının yüksek olması, Y kuşağının diğer kuşaklardan daha iyi koşullara ve geleceğe sahip olmasını sağlamıştır (Özer ve diğerleri, 2013:126).

Globalleşen ekonomik ve kültürel gelişimlerin yanında bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla yayılması kuşağın olgunlaşmasını etkilerken diğer kuşaklarla arasını da hızla açmıştır. Özgür yetiştirmeleri ve öğrenci merkezli eğitim almış olmaları kendilerindeki yüksek özgüvenin ve girişimciliğin temelini oluşturmaktadır. Örneğin; işlerinde değişimlere uyum için gösterdikleri girişimler, Bebek Patlaması kuşağı tarafından saygısızlık ve acelecilik olarak görülmektedir. Hâlbuki kendilerine fırsat verildiğinde işyerlerinde önemli derecede verimli olabilmektedirler (Krywulak ve Roberts, 2009:9-11).

Tahmin edilemeyen teknolojik bir devrin içinde doğmuş olmaları nedeniyle değişim ve adaptasyona kolay uyum sağlarlar ve her konumda bu yeteneklerini kullanmak isterler. Bilgi çağının gerekleri ve Y kuşağının buna mutlak uymasıyla, diğer kuşaklarla arasında iletişim problemleri çıkmaktadır (Krywulak ve Roberts, 2009:4). Bu kuşağa ait kişilerin paralel kariyer anlayışını oldukça benimsemeleri (Brown, 2003:1462) de değişime ve teknolojiye ne kadar aşına olduklarının göstergesidir. En büyük ödülleri yapılan işe dahil olmaktır, aksi halde işi terk edebilirler (Kyles, 2005:55).

Y kuşağının iş felsefesini, “İş ve yaşam dengesi” şeklinde özetleyebiliriz. Kariyerlerinde amaç ve tatminkârlık ararlar. Y kuşağı teknolojiye aitliği nedeniyle, aynı anda hem işini yapabilen hem de anlık sanal iletişimlerini sürdürebilen bir nesildir. Çalıştığı işten her an

ayrılabilircekmış gibi hayatına devam eder ve kariyeri için en önemli noktalar terfi ve gelişme olanakları olarak göze çarpar (Yüksekbilgili, 2013:345). Mantıklı işlerle hayatlarını sosyalleştirmek, patronlarının kendileriyle alakadar olmalarını ve kendilerine değer verilmesini isterler. Deloitte Raporu'na (2015:2) göre; Y kuşağının %75'i işverenlerinin, ülkesi ve milletinden çok kendi hedefleri ve başarılarını ön planda tutarak çalıştıkları kanısındadırlar.

1.3.1.5. M ve Z kuşakları

1995-2002 arasında doğanlar Milenyum kuşağı ya da internet çocukları olarak anılmaktadır. Kuşakların genelde 15-20 yıl içerisinde sınıflanmasına rağmen, çağımızda zamanla yarışan değişimler bu ara kuşakların doğmasına neden olmuştur.

Kendisine en yakın Y Kuşağı ile bile çok büyük farklılıklar içinde büyüyen Milenyum kuşağı, hali hazırda eğitim öğretim çağı içerisinde olan ve en büyüğü 20 yaşındaki gençleri ve çocuk nesilleri kapsamaktadır. Teknolojiyi ellerinde adeta oyuncak yapan ve internetle yatıp internetle kalkan bir kuşaktır demek herhalde yanlış olmayacaktır.

2003 ve sonrasında doğanlar için ise Z kuşağı denilmektedir. Z kuşağı aslında geleceğin gizemli neslidir, çünkü günümüzde en büyüğü dahi 12 yaşında olan bu kuşak eğitim öğretim çağını henüz bitirmemiştir. Z kuşağının uzay çağı teknolojisi ile büyüdüğü aşikardır. Teknolojinin ön plana çıktığı bu kuşak için atalarına nazaran çok daha yaratıcı ve değişim odaklı olacağı söylenebilir.

Z kuşağının teknoloji ile olan aşırı ilişkisi “Z-tipi cezaevi” olarak nitelendirilirken; insanlık tarihinin el, kol, kulak, göz vb. motor becerilerinde en yeteneklileri olarak görülmektedir (Senbir, 2004:36). Eğitim geleneklerinin bu kuşakları karşılamadığı ve edilgen bir yapı içerisinde olmak istememeleri bilinmekle beraber, yaşamlarında otorite kavramından uzak ve çok diplomalı kişiler olacağı tahmin edilmektedir (Ayhün, 2013:105; Keleş, 2011). Sanal çalışma ortamları ile mobil yakanın ötesinde bir yaka tanımlaması yapılması gerekebilir.

1.3.2. Kuşaklar Kendilerini Nasıl Görüyorlar?

Kuşaklar için genel ve dönemin getirdiği sosyo-kültürel özelliklerin yanında kendilerini nasıl gördükleri ve hissettiklerine dair Çizelge 1.3’de görüldüğü gibi çalışmalar da yapılmıştır. Fakat bunlar genelde çalışma yaşamıyla ve iş yerinde yönetim tarzları ile ilgili olduğu için Bebek Patlaması, X ve Y kuşaklarına dair sonuçları içermektedir.

Çizelge 1.3. Kuşakların kendisini nasıl gördüğü

	Boomers	X Kuşağı	Y Kuşağı
Dış Görünüm	Optimistik	Şüpheli	Ümitli
İş Ahlakı	Azimli	Dengeli	Kararlı
Yönetime Bakışları	Sevgi/Nefret	Umursamaz	Nazik
Liderlik Tarzları	Fikirbirliği	Liyakat	Ortak Karar
İlişkileri	Personeli Ödüllendirici	Personele Görev Vermeme	Personelle Ortak Çalışma
Hoşnutsuz Gördükleri	Politik Yanlışlar	Kişiler	Karışıklık

Kaynak: Zemke, Raines ve Filipczak, 1999:155.

Zemke, Raines ve Filipczak (1999:155) kuşakların dünyaya bakış açılarını Çizelge 1.3’de bu şekilde yorumlamış olsa da, Krywulak ve Roberts (2009:13-22) farklı kuşaklara dair birçok kişinin kendi kuşağı ile ilgili genel özelliklere karşı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Örneğin Bebek Patlaması kuşağı genellikle kendisini yönetilmesi kolay, takım çalışmasını seven, organizasyonuna sadık, iş-aile dengesine sahip ve uyumlu görürken, üçte biri de yalnız çalışmaktan hoşlandığını belirtmiştir. Kendilerinin diğer kuşaklara nazaran teknolojiye karşı yetenekli olmadıklarını kabul ederlerken, yeterince uyumlu oldukları konusunda ısrar etmektedirler. Bakıldığında ise; teknolojinin kullanılması ve adaptasyonuyla ilgili de Bebek Patlaması kendisini %57 oranında uyumlu görürken, X kuşağı %87 ve Y kuşağı ise %84 oranında uyumlu görmektedir. Diğer bir konu olarak ise; araştırmaya katılan 304 Bebek Patlaması kuşağı üyelerinin %70’i yöneticilerine saygılı olmaları ve işlerini ciddi yaptıkları konusunda en yüksek oranda anlaşılmaya varmıştır. Değişime açık olduğunu kabul edenlerin %48’de kalması ise uyumlu olduklarına dair söylemleriyle çatışmaktadırlar.

X kuşağına bakılacak olursa eğer; kendilerini uyumlu, iş ve yaşam dengesinde başarılı, yönetilmesi kolay görürken, sadece üçte biri de organizasyonlarına sadık olduklarını belirtmiştir. Örneğin yeni bilgiler öğrenmedeki istekliliklerine bakıldığında; X kuşağı %86 iken, Y kuşağı %82 ve Bebek Patlaması kuşağı ise %66 ile kendini göstermiştir. Buradan

X kuşağının teknolojiyi yakalamak ve yönetimi Y'lere kaptırmamak istedikleri yorumuna ulaşmak yanlış olmayacaktır.

Y kuşağı ise; uyumlu, iş ve aile arasında dengeyi sağlayabildiğini ifade ederken, yarısından azı kolay yönetilebilir olduklarını söylemiş, üçte birinden azı da organizasyonlarına sadık olduğunu belirtmiştir. Takım çalışmasında ise, kendilerini %67 oranında uyumlu görerek, %56 uyumlu gören Bebek Patlaması ile %62 uyumlu gören X kuşağından daha istekli olduklarını göstermişlerdir. Y kuşağının % 83 ile yakın bir danışmana ihtiyacı olduğunu kabul etmesi de araştırmanın güvenilir olduğunu göstermektedir.

Belirtildiği üzere nasıl tek-tip kuşak özelliklerine karşı çıkılıyorsa, kuşakların kendilerini nasıl gördüklerine dair de farklılıklar görülmesi doğal olacaktır. Lyons ve Kuron (2014:147) her kuşağın kendisini başarılı gördüğü iş ve yaşam dengesi ile ilgili; Bebek Patlaması ve X kuşağı bu konuya çok önem verirken, Y kuşağının onlara nazaran daha az önemseydiğini belirtmiştir. Farklı zamanlarda ve farklı araştırmacılar tarafından varılan apayrı sonuçları da eleştirerek, aslında bu konudaki genel sıkıntıyı alt başlık olarak incelemiş ve örneklendirmiştir.

Kuşakların kendilerini nasıl gördükleri ve dışarıdan nasıl görüldüklerine dair verilen bilgiler neticesinde, ülkemizde kuşakların gelişimi ve yazında yapılan çalışmalar ışığında kuşakların genel özellikleri ile uyumlu olup olmadığı aşağıdaki Bölümlerde incelenmektedir.

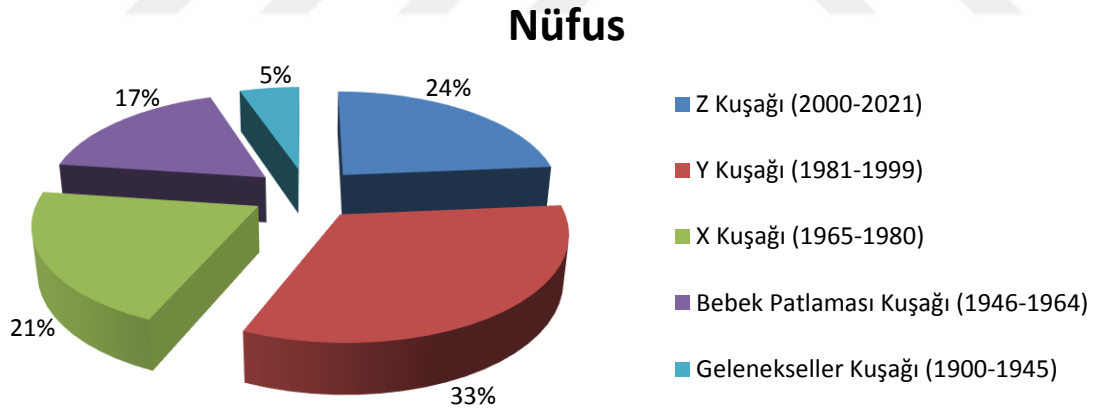
1.3.3. Türkiye’de Kuşaklar

Türkiye’de kuşaklarla ilgili akademik ve yönetim alanında devşirme yöntemler ile başarıyı yakalamaya çalışmak yerine, özgü eserler ve sistemlerle kendi insan kaynağımıza değer kazandırılmak isteniyorsa yapılması gereken ilk adım; diğer ülkelerde yapılmış ve yaygın olarak kullanılan çalışmaları ithal etmek yerine, Yüksekbilgili’nin (2013:353) yaptığı gibi Türk tipi kuşakların özelliklerini belirleyip uygulamalarda göz önüne alarak daha başarılı sonuçlar elde edilebilir.

Gürbüz’ün (2015) Türkiye’de çok çeşitli sektörlerden 731 kişiyle yaptığı çalışma neticesinde çalışanların işlerine karşı örgüte ilişkin tutumlar (örgütsel bağlılık, iş tatmini ve

örgütsel vatandaşlık davranışı), iş ahlakı ve sahip oldukları bireysel değerler açısından değerlendirilmiş ve sonuç olarak Türkiye’de yapılan çalışmada, ABD kökenli kuşak sınıflandırması ışığında üretilen 18 araştırma hipotezinden sadece iki tanesi desteklenmiştir. Bunlardan ilki Bebek Patlaması kuşağının, X ve Y kuşaklarına nazaran çalıştıkları örgütlere yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu; ikinci olarak ise Bebek Patlaması kuşağının, X ve Y kuşağının aksine boş zaman geçirmeye dair olumsuz tutumlarıdır. Burada Y kuşağı her iki kuşak arasında kalmış; X kuşağı ise çalışanların daha çok dinlenmeye gereksinimi olduğunu ve kendisine daha fazla serbest vakit ayırması gerektiğini beyan ettiğine dair sonuçlara ulaşılmıştır.

Görüldüğü üzere öncelikli olarak ülkemize ait bilgi havuzunu kuşaklara ait özellikleri belirlemeden oluşturmaya çalışır isek, örgütlerdeki beşeri sermayeye dair yapacağımız araştırmalar anlamsız olacaktır. Kuşakların genel özelliklerinden bahsedildikten sonra, Şekil 1.3’de kuşakların Türkiye’deki dağılım durumuna dair bilgi verilmiş ve ülkemizde kuşakların genel özelliklerine değinilmiştir.



Şekil 1.3. Türkiye’de kuşakların nüfusa göre dağılımları (TÜİK, 2014)

1.3.3.1. Gelenekseller kuşağı

Türkiye açısından 1945 yılına kadar olan sürece baktığımızda, söz konusu zaman zarfında yaşayan bireyler bu süreç içerisinde bile birbirinden farklı tecrübeler ve olaylar yaşamıştır (Ayhün, 2013:97-98). Çizelge 1.4’de görüldüğü üzere, ölüm oranı savaş nedeniyle hayli yükselmiş ve doğum oranı da düşüş göstermiştir. Bu sebeplerle çocukluğunu yokluk ve

sıkıntı içinde geçiren bu nesil “Savaş çocukları” olarak da adlandırılmıştır. 1950’li yıllarda nüfus köyden kente göçmeye başlamış ve 1960’lı yıllara yani Geleneksellerin gençlik yıllarına baktığımızda ise, Türkiye’de sanayi alanındaki gelişmelerle refah düzeyinde büyük yollar katedilmiştir (Yiğit, 2010:9).

Çizelge 1.4. Türkiye’de ölüm ve doğum oranları

Yıllar	Ölüm Oranı	Doğum Oranı
1935 – 1940	19,4	38,3
1940 – 1945	27,2	37,1
1945 – 1950	17,6	38,8
1950 – 1955	14,1	42,2
1955 – 1960	12,6	44

Kaynak: DPT

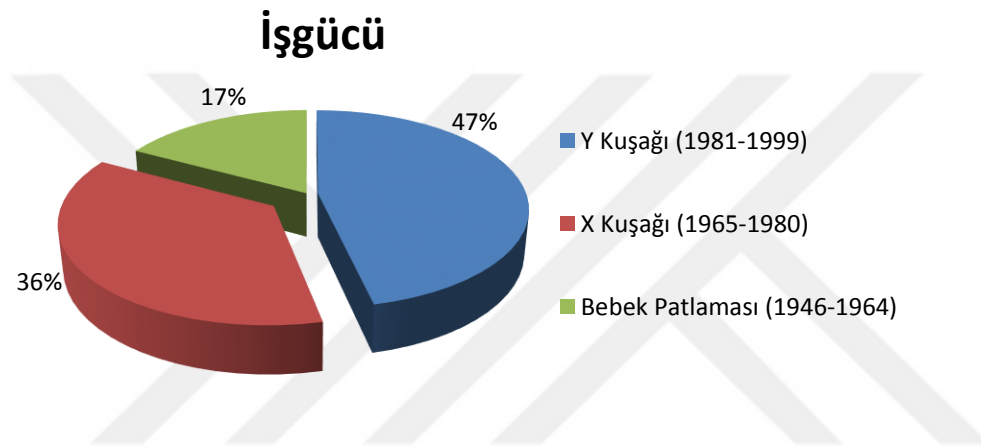
Günümüzde Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak %5’ini oluşturan bu kuşağın en gençleri 70’li yaşlardadır (TÜİK, 2014). Türkiye’de çalışma hayatına baktığımızda ise, yaklaşık toplam 29 milyon çalışanın sadece %1’e yakını Gelenekseller kuşağına aittir. Bu sebepten de genelde üst kademe yönetici safhasında olan Gelenekseller, torunları Y kuşağı ile aynı ortamda çalışmalarını şans olarak görmektedirler.

1.3.3.2. Bebek Patlaması kuşağı (Baby Boomers)

Resim 1.1’de görüldüğü üzere Türkiye’de o yıllarda kuşağa adını veren patlamadan ziyade hafif ve seyrinde bir artış olduğu görülmektedir. Çizelge 1.4’te de 1940-1945 döneminde %27,4 olan ölüm oranı, 1945 – 1950 döneminde % 17,6’lara kadar düşmüş, fakat doğum oranı % 37,1’den %38,8’e çıkarak ters oranda artış göstermemiş ve patlama derecesinde bir yükseliş olmamıştır. Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak %17’ini oluşturan (TÜİK, 2014) kuşağın en genç üyeleri 50’li yaşlardadır ve iş hayatlarında çok başarılı yerlere geldikleri bilinmektedir. 1946 - 1964 yıllarında dünya insan hakları gelişimiyle uğraşırken, Türkiye’de çok partili sisteme geçiş ve askeri darbe gibi gelişmeler, Bebek Patlaması kuşağının yetiştiği ortam olarak betimlenebilir (Çorum, 2012:18). Bu kuşak kentlerin gecekondulaşmaya başladığı döneme de tanıklık etmiştir. O yıllarda sanayileşme hamleleri nedeniyle üretim ve verimlilik sıçrama yapmış ve bunun sonucu olarak da kırlardan kentlere iç göç başlamıştır. Türkiye’de 1950’lerde nüfusun %19’u kentlerde yaşarken, 1970’de ise bu oran %36’ya çıkmıştır (Yiğit, 2010:10).

Türkiye genelinde, farklı kuşaklarda (Bebek Patlaması, X ve Y) yer alan ve rastsal olarak 2006 kişi üzerinden elde edilen benzer sonuçlara göre çalışkan olmaları, sorumluluk ve adalet konularında diğer kuşaklardan önde olmaları, daha az kuşkucu olmaları ve saygı duymayı genç kuşaklardan çok daha fazla önemsemeleri göze çarpmaktadır (Özer ve diğerleri, 2013:138).

Şekil 1.4’de çalışma hayatlarında çalışkan olan bu kuşağın toplam işgücünün (yaklaşık 29 milyon) %17’lik kısmını temsil ettiği görülmektedir (TÜİK,2014).



Şekil 1.4. Türkiye’de işgücünün kuşaklara göre dağılımı (TÜİK, 2014)

1.3.3.3. X kuşağı

Türkiye için sağ sol çatışmasının yaşandığı dönemdir (Ayhün, 2013:100). Çorum’a (2012:19) göre 70’li yıllardaki bu ortam apolitik, bireyci ve faydacı bir kuşağın oluşmasına sebep olmuştur. Uzmanlara göre, en genci 35 yaş civarında olan ve Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak % 21’ini oluşturan (TÜİK, 2014) X kuşağı “rekabetçi” olarak tanımlanmaktadır (Adıgüzel ve diğerleri, 2014:173).

Türkiye’de sağ-sol kavgalarının yaşandığı bu yıllarda Dünya petrol krizi ile dalgalanıyordu. Çocukluklarında pikapların yerini alan banthı teypler ve yavaş yavaş her evde yer almaya başlayan merdaneli çamaşır makineleri ile tanıştılar. Çoğunluğu yaşanan teknolojik gelişmeler nedeniyle zorunluluktan da olsa teknolojiyi kullanmaya başladı. Daha iyi şartlarda yaşamak için, daha az çocuk düşündüler ve Özal zamanında doğanlar daha bireyci ve maddiyatçı oldular. Boşanma, HIV ve uyuşturucu gibi kavramlarla tanıştılar (Yiğit, 2010:12).

Yaşanan birçok karışıklığa rağmen son dönemlerinde Türkiye için bile eğitim, sağlık ve ekonomi gibi alanlarda yaşanan çarpıcı değişimler, hayat standartlarını önemli ölçüde iyileştirmeye başlamıştır. Bu dönemde yaşanan olumlu değişimlerle, bireylerin maddi kaygıları ötelenmiş ve sosyalleşmeye doğru adımlamaları kolaylaştırmıştır. Özer ve diğerleri (2013) yaptığı araştırmaya göre, Türkiye’de X kuşağı üyeleri gösteriş ve kayırmacılıkta diğer kuşaklardan daha geridedirler. Sadakat duygusu en zayıf kişiler olmaları yanında saygı görmeyi de en az benimseyen kuşaktırlar. Öyle ki, bunun yanında disiplinli oldukları ve katı kurallarla çalıştıkları görülmektedir. Genç X kuşağından olanlar örgütlere güven konusunda şüpheli davranırlar. Brown (2003:1462) kuşağın genel özelliği olarak belirttiği gibi kendileri daima taşınabilir bir kariyere sahip olmaya çalışırlar ama bunu en iyi başarabilen bir sonraki kuşak olacaktır.

1.3.3.4. Y kuşağı

Türkiye’de Y kuşağı için dönemin önemli gelişmelerinin başında artan terör olayları gelmektedir. Körfez ve Irak Savaşları ise Dünya kamuoyunda yer alan ve coğrafyamızı yakından etkileyen, sonuçlarını yine aynı kuşak içinde gördüğümüz olaylardır. 12 Eylül 1980 İhtilali’nden sonra siyasal ve ekonomik anlamda Türkiye’ye damgasını vuran 24 Ocak kararlarıyla, Y Kuşağı serbest piyasa ekonomisine geçiş yaşandığına şahit olmuştur (Toruntay, 2011:76).

Yoğunluğu 20’li yaşlarda olan ve Türkiye’de nüfusun yaklaşık olarak %33’ünü (TÜİK, 2014) oluşturan Y kuşağı, bilgisayar ve cep telefonunun doğduğu, teknolojik, rahat ve küreselleşen dünyanın çocuklarıdır. Yüksekbilgili (2013), İstanbul ilinde çalışan veya öğrenci olan 1980 yılı ve sonrası doğumlu toplam 603 kişiye uyguladığı anket neticesinde, bazı konularda Türkiye’deki Y kuşağının farklılık gösterdiğini tespit etmiş ve uluslararası değerlerden farklılıklara sahip olduğunu göstermiştir. Bunlardan bazılarını bakılacak olursa eğer; internet üzerinden alışveriş alışkanlığı, sabırsızlık, kısa zamanda başarıya ulaşmak, liderlik özellikleri gibi konular olduğu görülebilir.

Yüksekbilgili’nin (2013:353) yaptığı çalışmaya göre; Türkiye’de 2011 yılına ait işgören envanterinin %32’sini ve orta kademe yöneticilerin ise %20’sini Y kuşağı oluşturduğu için, işgörenler iş süreçlerini Y kuşağının özelliklerine ve isteklerine göre yönlendirmeye çalışmaktadır. Google ve Apple gibi gözde şirketler Y kuşağının kurumları içindeki

liderliğini %11 olarak görürken yine bilinen şirketlerden Alibaba için ise %12, Türkiye’de Koç şirketi çalışanları için bu oran %17, Rus devi Gazprom için %22 olarak farklılık arz etmektedir (Deloitte, 2015:4). Çorum’un (2012:26) yaptığı çalışmada, araştırmaya konu olan bir şirketin yöneticisi hali hazır durum için tabloyu aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

“Çalışanlarımızın %80’inin Y kuşağı, birinci seviye yöneticilerimiz ve takım liderlerimizin de %46’sının Y kuşağı olduğunu fark ettik. Hiçbir sektör bu kadar çok Y kuşağı ağırlıklı çalışan profili sergilememekte.”

Burada kültür farklılıklarının küresel kuşak kavramının çökmesine neden olan bir faktör olduğunu bir kez daha görmüş olmaktadır. Bu nedenle de örgütlerin yapacakları analiz ve çalışmalarda “Türk tipi Y kuşağı” (Yüksekbilgili, 2013:353) özelliklerine göre çalışmalar yapmaları tavsiye edilmektedir.

1.3.3.5. M ve Z kuşakları

Her iki kuşak toplamda Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak % 24’ünü (TÜİK, 2014) oluşturmaktadır. Teknoloji içinde büyümesi nedeniyle “Dijital kuşak” olarak da bilinen M kuşağı (Yiğit, 2010:25) anne ve babaları olan X’lerle çok büyük problemler yaşamakta, fakat onları da yanlarına çekmeyi başarmaktadırlar.

Teknolojinin ön plana çıkması itibarıyla Z kuşağı için atalarına nazaran çok daha yaratıcı ve değişim odaklı olacağı söylenebilir. Bu yıllarda doğan kişilerin, Türkiye’nin ekonomik ve sosyal yönden en rahat döneminde dünyaya geldikleri görülmektedir (Ayhün, 2013:102).

Dünya’da ve Türkiye’de kuşaklara ait genel özellikler yukarıdaki özetlenmiştir. Bu özellikler nasıl yönetilirse daha başarılı ve verimli bir işletme elde edilebileceğine dair yazında birçok çalışma yapılmıştır. Konu üzerinde çalışan akademisyen ve organizasyonların ulaştığı çeşitli sonuçlar aşağıda incelenmiştir.

1.4. Çalışma Yaşamında Kuşaklar ve Yönetilmesi

İş ortamında insan kaynakları yönetiminde sorunların olduğunu gerek bilimsel gerekse magazinsel yayınların hepsi bahsetmektedir. Zemke, Raines ve Filipczak (1999:9) bu

problemlerin küçülmeler, büyümeler, teknolojik değişimler, ihtiraslar gibi sebeplerle değil; değerler, bakış açıları, demografik özellikler ve kuşaklarla ilgili olduğunu belirtmiştir.

Son yıllarda buradan hareketle insan kaynakları yönetiminde stratejik bakış açısı olmazsa olmaz bir yönetim biçimi haline gelmiştir. Değişimin kaçınılmaz ve sürekli olduğu günümüzde, nasıl ki toplumda ve geleneklerde değişim oluyorsa tutum ve davranışlarda da değişim görülmektedir. Kuşak çatışması olarak adlandırılan bu durum toplumsal yapı içinde, iş yerlerinde ve ailelerde bazı sıkıntılar doğmasına sebep olmaktadır. Sorun sadece aile ile sınırlı kalmayarak genç nüfusun iş hayatına katılmasıyla, kurulu düzene dair bir takım iş düzenlerinde ve ‘nasıl’ larında farklılıklar yarattığı görülmektedir.

Bakıldığı zaman sanki kuşağın sahip olduğu tüm üyeleri tek tip bir karaktere sahipmiş, en azından belli özellikleri taşıyormuş gibi değerlendirilmektedir (Krywulak ve Roberts, 2009:12). Halbuki kuşakların ilk-orta-son gibi bölümlere ayrılabilceği (Costanza ve diğerleri, 2012:377) veya içlerinde yetiştiği aile ve çevre nedeniyle geçmiş kuşaklara dair bazı özellikleri taşıyabileceği gibi çok farklı da olabileceği, komşu iki ülke bir kenara komşu aile üyelerinin hatta aynı evdeki kardeşlerin dahi farklılıklar sergileyebileceği bilinmektedir.

Farklı kuşakları yönetebilmek adeta bir sanattır. Kurumun başarıya ulaşmasındaki anahtarlardan birisi de kuşaklar arası farklılıkları akıllıca yönetebilmesidir. Her kuşağın kendisine ait istekleri, çalışma anlayışları ve doğruları vardır. Genç kuşaklar biran önce sonuç odaklı çalışırken, orta kuşaklar işletme misyonu içinde kalırlar, yaşlı kuşaklar ise belirsiz ve değişim odaklı ortamlardan kaçınırlar. İşletmeler elbette sadece bir kuşakla çalışamayacağı için, farklı kuşaklar işletmedeki türlü sorunlarda fikir üreterek aslında örgütün ayakta kalabilmesini sağlayacaktır. Böylece işletme çok daha fazla müşteri yelpazesine hitap ederek rekabet üstünlüğünü elinde tutabilecektir (Yelkikalan ve Ayhun, 2013).

Türkiye nüfusu incelendiğinde Y kuşağından Bebek Patlaması kuşağına doğru azalan bir eğim sergilediği görülmüyorken, ABD işgücünün neredeyse her kuşakta eşit olarak dağıldığı göze çarpmaktadır (Bknz Çizelge 1.1). Türkiye’de artan işsizlik nedeni ile 1990’larda hükümet emeklilik yaşını düşürmüştür. Bu nedenle Bebek Patlaması kuşağı çalışanları bugün Türkiye’de geniş bir çoğunluğa sahip değildir. Türkiye’de çalışma hayatına dahil

olan yaklaşık 29 milyon kişinin %47'sini oluşturan Y kuşağı gelecek için umut vericidir. ABD'de ise çalışan nüfusun yaklaşık 50 milyonu (%31) Bebek Patlaması kuşağı ile emekli olmayan “altın kuşak” (Field, 2011) üyelerinden oluşmakta ve yaklaşık 56 milyon (%35) “işsiz kuşak” için değil, aynı zamanda ülkenin geleceği ve yöneticileri için de problem yaratmaktadır. Bu sonuçlar öngörülmüş ve ABD'de yıllar önce kuşaklarla ilgili çalışmalara ağırlık verilmeye başlanmıştır. Keleş (2011:133) çalışmasında, Türkiye'de Capital dergisinin 50'ye yakın işletmede yaptığı araştırmaya göre, 15 yıl içinde işgören yaş ortalamasının 4-5 yaş düştüğünü işaret etmektedir. Bunun sebebi yeni katılan Y kuşağı üyeleri mi yoksa emekliliği gelen veya iş bırakan Bebek Patlaması kuşağı mıdır? Tabi ki ülkemiz günümüz için geçerli olan bu uyumlu dağılımı zaman içinde koruyamayabilir. Emeklilik yaşının değişmesi ve diğer çevresel etkenler nedeniyle benzer sıkıntılara yakalanmadan gerekli çalışmaları yapıp ön almanın faydalı olacağı aşikardır.

Kyles (2005:53) “Her ne kadar zaman ve çaba istese de, sonunda yetenek havuzuyla çalışmak çok harika bir iştir.” diyerek İKY'nde beşeri sermaye çeşitliliğine pozitif yönden bakmayı amaçlamıştır. Buradan hareketle, örgütlerdeki kuşak farklılıkları ve çeşitliliğini avantaja çevirmenin yollarını bulmak ve uygulamak işletmenin verimliliği açısından çok daha mantıklı olacaktır. Geniş yetenek yelpazesi, esnek işgücü politikaları ile iyi yönlendirildiği takdirde güzel sonuçlar getirebilir (Krywulak ve Roberts, 2009:7; Zemke, Raines ve Filipczak, 1999:153). Bunu yapabilen örnek şirketlerden HSBC (2015); yaş, cinsiyet, din, dil, ırk, çalışan ebeveynler gibi 50 çeşit farklı grup çalışanı ile Stonewall's Küresel İşyeri Eşitlik Endeksi 2015'de ilk on içine girerek iyi yönetildiği taktirde adeta gök kuşağını andıran çeşitliliğin başarının anahtarı olduğunu vurgulamıştır.

İş dünyasında hali hazırda dört kuşağın görülebildiği örgütler halen var olsa da genel olarak; geleneksellerin emekliye ayrıldığı, Bebek Patlaması, X ve Y kuşağının mevcut çalışma hayatında oldukları, M ve Z kuşağının ise eğitim öğretim çağında olduğu görülmektedir (Ayhün, 2013:103). Kuşaklar arasında iş değerleri, serbestlik, iş merkezilik ve sosyal değerler belirgin şekilde farklılaşmaktadır. Öyle ki, bu değerler kuşaklar içinde de değişmektedir. Çünkü kişilerin kuşak içindeki yerleri değiştiği gibi, değerler de değişime uğramaktadır. Genç kuşakların hayata dair bakış açılarının ne yönlü değiştiğine dair ABD'de yapılan bir araştırmaya göre her 20 üniversite öğrencisinden biri sanatçı, müzisyen veya oyuncu olmayı hedeflerken (Yiğit, 2010:75); bunun avukat, öğretmen ve hemşire olmak isteyenlerden fazla olması değişimin hangi boyutlarda olduğunu

göstermektedir. Özellikle Y kuşağının teknoloji ve özgürlük takipçisi olması nedeniyle ilgi duydukları mesleklerin arasında iş güvenliği uzmanlığının bulunması, değişen İş Kanunu ve yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu ile birlikte iyileşmelerin de beraberinde gelebileceğini göstermektedir ("Y Kuşağı Meslekleri Değiştirdi" 2015).

Geçmişin yönetim anlayışı ile bugünün yönetilemeyeceği gibi, gelecek de bugünün anlayışıyla yönetilmeyecektir. Bebek Patlaması kuşağı sabah erken kalkıp 08:00 için mesaiye başlamayı planlarken, X kuşağı iş yerinde esneklikler arar, Y kuşağı ise işin zamanında fakat herhangi bir yerde ve kendi için uygun olan zamanda yapılmasını tercih eder (Sanson, 2011). Çalışan kesim de bunun farkındadır ve genel kanı olarak bağlılığın azaldığı, bireyselci davranıldığı ve bağımsız olma isteği gelmektedir ki bu nedenle yeni kuşak mobil kariyere sahiptir (Adıgüzel ve diğerleri, 2014; Lyons ve Kuron, 2014:152). Krywulak ve Roberts (2009:9) yaptıkları araştırmada yönetilmesi en zor kuşağın Y olduğunu belirtmiştir. Fakat örgüt içinde sadece Y ile uğraşmanın ve ona odaklanmanın yanlış olacağını, aksi halde diğer çalışanların kendilerinin dışlandığını veya kayırıldığını hissedebileceklerini söyleyen Kupperschmidt (2000:71) bir model geliştirmiş ve bu modele göre de kuşaklarda aynı sonuçlara varabilmek için ufak davranış ve görev çeşitlendirmeleriyle başarıya ulaşılabilirliğini belirtmiştir. Sanson (2011) ise Y kuşağı ile çalışmada aşağıdaki maddeler yapıldığında başarının geleceğini savunmaktadır.

- Kısa ve verimli toplantılar,
- Bebek Patlaması kuşağının 8 saatte yaptığı işi 6-7 saatte yaparak kalan zamanı işgörene vermek,
- Daima yanında bir danışmanının olması (Çorum, 2012:39) ve böylece verimli zamanını boşa harcamaması,
- Tamamen emekli edip tecrübeli işvereni kaybetmek yerine ara emeklilik ve izin sürelerinin değiştirilmesiyle birikimli personelden ihtiyaca binayen faydalanma,
- Gereksiz ve zaman alıcı işyeri politikaları yerine tamamen yeni nesil danışmanlarla teknolojiyi yakalamak,
- Mutlu insanların verimli olduğunu bilen yönetimin, İK'yı mutlu kılması ve bunun tüm personele yayılması,
- Kıdemin değil yeteneğin yönetebileceği inancıyla Y kuşağına fırsat verilmesi,
- Değerlere ve aileye saygının yaşatılması (Çorum, 2012:27),

- Düzenli ve ileride artan maaş yerine baştan yüksek ücretle işe başlanması.

Y kuşağının hızlı bir şekilde üst kademelere gelmesi ile oluşan yönetim piramidi ise, İKY açısından bakıldığında kurumsal bağlılığa ve kültüre zarar verir hale gelmektedir. Brown'a (2003) göre çalışanlar arasında koçluk yapacak ve bazen de kuşaklar arasında köprü kuracak kabiliyette yöneticiler seçilirse, X ve Y kuşağının düşüncelerine saygı duyulması sağlanabilir. Ayrıca, bilgi her kuşağa anladığı dilde ve anladığı şekilde (Örn: Bebek Patlaması için fiziki ortamda yazılı bir kağıt, Y kuşağı için ise elektronik ortamda bir mail) iletilirse ortak paydada buluşmanın mümkün olduğu görülebilir. Y kuşağı için Krywulak ve Roberts (2009:35-36) sadece işin gereğini yapmayı veya gerektiği kadarını yapmayı yeğlediğini söylerken, Bebek Patlaması için ise üç kat fazla oranla işini yaparken işinden zevk aldığını belirtmektedir. Bu durumu Bebek Patlaması için girdiği işte sonuna kadar gideceği düşüncesi ve kendisini işiyle bütünleştirmesi, Y için de "mobil yaka" (Adıgüzel ve diğerleri, 2014:176) gereği her fırsatta işini değiştirerek daha rahat ve iyi bir işte çalışma fırsatlarını koalamaları olarak açıklayabiliriz.

Acaba sıkıntı Y kuşağında mı, yoksa özellikle değişime direnen Bebek Patlaması ile az da olsa değişime uyum sağlayan X kuşağında mı? Bebek Patlaması kuşağı iyimser davranarak kendisini %48 değişime açık görürken; X kuşağı Bebek Patlaması'nı %27, Y kuşağı ise %19 değişime açık görmektedir (Krywulak ve Roberts, 2009:59). Zemke, Raines ve Filipczak (1999:156-159) kuşakların yönetilmesini *ACORN* kısaltmasıyla formüle etmiş ve Kupperschmidt (2000:73) bu formülü uygulamanın çok zor olmamasına karşın özen gerektirdiğini belirtmiştir.

- **A** (Accommodate employee differences) - Çalışan farklılıklarını barındırma: Organizasyonun misyonu çerçevesinde dil, din, ırk ne olursa olsun ortak paydada buluşabilmeyi açıklar.
- **C** (Create workplace choices) – İşyeri seçimleri oluşturma: 1960'lerden kalma kıyafetlerden çalışma zamanına kadar tek tip bir iş akışının terk edilmesi ve kişilerin performanslarına uygun süreçlerin geliştirilmesi gerektiğini, bunun tek yolunun eğitim olmadığını işaret eder.
- **O** (Operate from a sophisticated management style) – Çok yönlü bir yönetim tarzı kullanma: Yöneticilerin eski bildikleri doğruları unutup, astlarıyla beraber ortak kararlara koşmaları gerektiğini açıklar.

- **R** (Respect competence and initiative) – Yeteneğe ve girişkenliğe saygı: Eğer çalışanların potansiyelleri kullanılmak isteniyorsa, katı çizgiler kaldırılmalı ve yeteneklerini girişimleriyle sergilemeleri desteklenmeli.
- **N** (Nourish retention) – Elde tutmak için yatırım yapma: Organizasyonlar yetenekli işgören sıkıntısından bahsederken kendi işgörenini elde tutmak için ne kadar yatırım yapıyorlar ve yapmalılar?

Sonuç olarak; iş sahasına farklı kuşaklar inmeye başladıkça, yöneticiler yaşlandıklarını anlamış ve ellerindeki iş gücünü ezber bozarak yönetmeleri gerektiğinin endişesi ve arayışı içine girmişlerdir. Fakat yapmaları gerekense en basit haliyle işgörenlerin beklentisi olan adalet, saygı ve esnekliktir (Kyurwulak ve Roberts 2009: 44-49). Türkiye’de yapılan bir çalışmada da ilk sırada aile, ikinci sırada güven ve son olarak da saygı onlarca değer arasından seçilenlerdir (Çorum, 2012:27).



2. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

2.1. Giriş

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), işletmenin mal veya hizmet üretim faaliyeti sırasında beşeri sermayenin korunmasını amaçlayan planlamalar ve sistemler bütünü olarak tanımlanabilir. Diğer taraftan da İSG, işletmeyi işin yürütümü esnasında ortaya çıkan güvensiz ve sağlığa zararlı olabilecek durumlardan koruyarak, daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amaçlı yönetilen proaktif çalışmalar olarak yorumlanabilir. Bu anlamda, İSG ana amaç olarak çalışanları hedef almakta ve onları iş ve iş ortamı sebebiyle oluşabilecek risklerden korumayı amaçlamaktadır (Goetsch, 2005).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma hayatının en önemli sorun alanları arasındadır. Küreselleşme, İSG konusunu yakından etkileyen önemli unsurlardan birisidir. İSG açısından küreselleşme, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı boyutlarda görülmektedir. Organizasyonların ve yöneticilerin İSG kavramlarına verdikleri önem; ülkelerinin gelişmişlik düzeyleri, bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleriyle kuşkusuz doğrudan alakalıdır. Sanayileşme sürecini tamamlamış, gelişmiş ülkelerde ise bahsettiğimiz basamaklar büyük ölçüde aşılmıştır. Fakat teknolojiye geri kalmış, sanayileşme aşamasında yerini bulamamış ve güvenlik kültürü (Aytaç, 2011) gelişmemiş Türkiye gibi ülkelerde çalışanın sağlığı ve güvenliği anlayışının, işletmenin kuruluş amaçları içinde yer alan kar amacının önüne geçemediği görülmektedir. Bir organizasyonda güvenlik kültürü anlayışının en az 3-4 yıllık bir disiplinden sonra oluşabileceğine dikkat çekilmektedir (Topçuoğlu ve Özdemir, 2007:13). Konuyu organizasyon değil ülke boyutunda geliştirmek istersek eğer, en azından 20-25 sene gibi bir kuşak süresi kadar zamana ihtiyaç olacaktır. Bunun yanında, gelişmekte olan ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı artarken, gelişmiş ülkelerde de yeni risklerle karşı karşıya kalınmıştır. (Karadeniz, 2012:15).

Organizasyonları başarıya koşturan en önemli sermayenin insan kaynağı olduğu gerçeğini günümüzde kabul etmeyen kurum veya kuruluş kalmamıştır. Çalışan kişi, zamanının büyük çoğunluğunu iş ortamında harcadığından ötürü, mutlu ve verimli olabilmesi için de

iş ortamındaki pozitif enerjinin büyük etkisi vardır. Bu sebeple, çalışanların bedensel faaliyetlerinin yanında zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları da gözetilerek çalışma ergonomisinin asgari standartlarda düzenlenmesi gereklidir (Niu, 2010:744; Şimşek ve Çelik, 2009:112-114; Zorlu, 2008:1). İSG; çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden “tam iyilik hali”nin sağlanmasını ve idame ettirilmesini, iş koşulları ve kullanılan maddeler nedeniyle işçilerin sağlığının korunmasını ve işçinin fizyolojik özelliklerine göre yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını hedefleyen bir bilim dalıdır (Altinel, 2011). İSG, teknolojik ve sosyal değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiş ve günümüz bilimsel niteliğine ulaşana dek uzun bir süreçten geçmiştir.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

İnsanlık tarihine indiğimizde daima bir varoluş mücadelesi içinde olan beşeri varlığın başlangıçtan günümüze kadar geçen süre içinde kendisini ve üretim için kullandığı araçları her daim yenilediğini görmekteyiz. Bu değişimlerle geliştirdikleri iş aletleri sayesinde doğayı denetim altına almış ve sürekli artan gereksinimlerini karşılamada kolaylık sağlamıştır. Bu aşamaların gelişiminde sürekli olarak sağlık ve güvenlik sorunları gündeme gelmiş ve değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmıştır. Konunun önemini kavrayabilmek açısından, kısaca dünyada ve ülkemizdeki gelişimine göz atmakta fayda vardır.

2.2.1. Dünyadaki Gelişmeler

İş Sağlığı ve Güvenliği ile yapılan iş arasındaki ilişki, elbette çok eski tarihlere dayanmaktadır. İlkel toplumlara bakıldığında ise hayatlarını idame için bireysel çalışan işçilerin sağlık ve güvenlikleri açısından herhangi bir uygulama yapıp yapmadıklarına dair somut bulgulara rastlanmamıştır (TMMOB, 2010:4).

Tarihsel gelişimin MÖ 2000 yılındaki Hammurabi Kanunları’yla başladığı kabul edilebilir. Bu kanunlara göre, yapılan işle ilgili oluşacak zararlar işçiler tarafından karşılanmakta ve üstüne üstlük oluşan hasara göre işçiler cezalandırılmaktaydı. Mısırlılar dönemine bakıldığında ise MÖ 1200’lü yıllarda Mısır hükümdarı II. Ramses adına yapılan “Ramesseum” tapınağında çalışanlara sağlık hizmeti sağlamış ve tedavileri süresince çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Bilgen, 2011:7). Eski Roma döneminde MÖ 400’lü yıllarda

Heredot işçilerin maksimum düzeyde performans gösterebilmeleri için yüksek enerji veren besinler tüketmesi gerektiğini söyleyerek bugün dahi geçerli olan savları ile günümüzün bilimsel yapı taşlarını oluşturmuştur. Yine aynı dönemde Hipokrates ilk kez kurşunun zararlarından söz etmiş ve halsizlik, felç ve görme bozuklukları gibi rahatsızlıklar ile ilişkisini açık şekilde ortaya koymuştur (Bayılmış, 2013:7; TMMOB, 2010:4).

MS 40'lı yıllara geldiğimizde ise, Plini çalışma alanındaki tehlikeli tozlara karşı işçilerin korunmak için başlarına torba geçirmelerini söyleyerek günümüzün maskelerinin ilk kullanımını başlatmıştır. Yine Juvenal ise, demircilerin göz rahatsızlıklarının yaptıkları işle ilgili olduğunu ve sürekli ayakta çalışan kişilerde varis hastalığının oluşabileceğini belirtmiştir. Tarihte ilk mineraloji³ bilgini olarak bilinen Alman bilim adamı Georgius Agricola, iş kazaları ve madenlerin havalandırılması üzerine çalışarak iş güvenliği konusundaki önerileri ile oluşturduğu “De Re Metallica” (Metallerin Doğası Üzerine) isimli yapıtıyla bilimsel tabana büyük katkı sağlamıştır. İşçi sağlığı ile ilgili sayısız çalışma yapan ve bu konunun bilimsel tabanlı kurucusu olarak bilinen, 1713 yılında yayımladığı *De Morbis Artificum Diatriba (Diseases of Workmen; Çalışanların Hastalıkları)* isimli kitabında, iş kazaları ve koruyucu güvenlik önlemlerinden bahseden ilk kişi 17. yüzyılda yaşayan İtalyan Bernandino Ramazzini'dir (Akpınar, 2013:1-3; Bilgen, 2011:8; TMMOB, 2010:5).

19. yüzyılda İngiltere'de başlayan Sanayi Devrimi ile makineleşme ve kitle üretimleri sebebiyle ortaya çıkan sağlık ve güvenlik problemleri, devletin bu alanda yasal düzenlemesini zorunlu kılmıştır. Bakıldığında bu dönemde ortaya çıkan uzun çalışma süreleri, düşük ücretler ve bunların getirdiği sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları toplumsal huzursuzluklara yol açmaya başlamıştır. Bu ayaklanmanın öncülerinden Robert Owen, kendi tekstil fabrikasında çalışan çocukların koşullarını iyileştirerek İş Güvenliğini ilk defa iş yerine sokan kişi olmuş ve sonucunda İngiltere'de 1802 yılında “Çıraklık ve Sağlık Ahlakı Kanunu” yürürlüğe konmuştur. Yine bu konuda hızla gelişen İngiltere'de “On Saat Yasası” 1847'de kanunlaşarak çalışma saatleri sınırlandırılmıştır (Durdu, 2006:25).

Avrupa'da yaşanan bu gelişmelere paralel olarak Amerika ve sosyalist ülkelerde de ilerlemeler olmuştur. Örneğin, 1836 yılında Avrupa'yı takiben Amerika'nın Massachusetts

³ Mineraloji: Madenbilim (TDK).

eyaletinde çocuklarla ilgili yasa çıkarılmış ve ardından 1900'lerin başında Alice Hamilton'un iş güvenliği ile ilgili çalışmaları büyük katkı sağlamıştır. SSCB'ye baktığımızda ise ilk sağlık bakanı olan Alexander Semashko, 1922 yılından sonra birçok eğitim ve araştırma enstitüsü kurarak iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar yapmıştır (TMMOB, 2010:6-7).

Buradan da anlaşıldığı üzere sanayileşme olgusu İSG'nin ortaya çıkışından ziyade önemli noktalara taşınmasında yakından ilgilidir. Dünyada iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların yanında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile anlaşma imzalayarak uzman bir kuruluş olarak hizmet vermeye başlamıştır (Bayılmış, 2013:8).

Ülkelere göre İş Güvenliği ile ilgili yasalar Belçika'da 1810, İngiltere'de 1833, Almanya'da 1839, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841 ve Amerika'da 1877 yılında çıkarılmıştır (Bilgen, 2011:8; Bayılmış, 2013:7). Ülkemizde ise İSG'nin gelişimi ilk yazılı belge olan ve 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile başlamış (Durdu, 2006) ve günümüze kadar gelişimini aşağıda belirtildiği gibi sürdürmüştür.

2.2.2. Türkiye'deki Gelişmeler

Ülkemizde İSG ile ilgili yaşanan gelişmelere baktığımızda, Avrupa'nın etkisiyle 19. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşme çabaları ile başlamış ve işçi sayısının artmasıyla da sağlık ve güvenlik problemleri yoğunlaşmıştır. Sanayileşmeden önce küçük atölyelerde usta çırak ilişkileri, 14. yüzyıldan itibaren Türk esnaf ve zanaatkarlarının menfaatlerini korumak ve ekonomik hayatta huzuru sağlamayı amaç edinen Ahi birlikleri ile sağlanıyordu. Daha sonra bunların yerini alan loncalar⁴ ile iş yaşamının Mecelle⁵ ile düzenlendiği bir dönemin geride bırakılması hususunda biraz geç kalınmış diyebiliriz. O yıllarda ilk etapta kömür madenciliği sektörüyle ilgili olmanın yanında tersane, top arabası, dökümhane gibi fabrikaların kurulduğu görülmektedir (Bayılmış, 2013:8-9).

Tanzimat'tan sonraki dönemde üretimi arttırmak maksadıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan tüzük padişah tarafından

⁴ Lonca: Herhangi bir meslek dalında esnafların kurduğu dernek (TDK).

⁵ Mecelle: Fıkıh hükümleriyle bu konudaki türlü içtihadı bir araya getiren, Tanzimat'tan sonra hazırlanmış olan, yasa yerine kullanılan eser (TDK).

onaylanmayınca tüzük niteliği taşıyamamış fakat çalışma koşullarına ilişkin birçok düzenleme getirmiştir. 7 bölüm ve 100 maddeden oluşan bu Nizamname ile madenlerde hekim bulundurulması zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca 29. Madde ile günlük çalışma süresini 10 saate indiriyor, 56. Madde ile Müslüman işgörenlere bayramlarda, Hristiyan işgörenlere ise Paskalya Yortusu'nda tatil yapma olanağı tanıyor, 68. madde işgörenlerin yiyecek ve öbür gereksinimlerinin bedeli karşılığında ocak sahiplerince karşılanacağını hükme bağlıyordu. Daha çok üretimin artırılmasına yönelik hazırlanmış bu düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk belge olma özelliğini taşımaktadır (Durdu, 2006:29).

Tanzimat'tan sonra yaşanan gelişmelerle ortaya çıkan ikinci belge ise Maadin Nizamnamesi'dir. Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha etkili hükümler içermesine rağmen Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından ağır bulunmuş ve uygulanmamıştır. Ardından daha çok sosyal yardım amaçlı çıkarılan Tersane-i Amiriye, Hicaz Demir Yolu Tüzüğü ve Askeri Fabrikalar Tüzüğü'nü saymak mümkündür (TMMOB, 2010:8).

Osmanlı döneminde sanayileşme yakalanamadığı için Cumhuriyet'in kurulumuyla büyük ivme yakalanmış ve İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik düzenlemeler ise ilk olarak Birinci Büyük Millet Meclisi Dönemine (1921-1923) rastlayan "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna" adlı yasa ile sağlanmıştır. Bu yasa satılan kömür tozlarından toplanan geliri işçi gereklilikleri için ayırmıştır. Başka bir düzenleme de "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik" yasasıdır. Bununla da işçilerin barınma koşullarının düzenlenmesi, işyeri hekimi ve eczanesinin bulunması, iş kazasında yaralanan ya da ölenlerin yakınlarına işveren tarafından tazminat ödenmesi, çalışma süresinin günlük 8 saat olması ve bu sürenin üzerindeki çalışma ücretinin iki kat olması ile işverenin yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olması sağlanmıştır (Durdu, 2006:32; Zorlu, 2008:7).

Cumhuriyet dönemine baktığımızda ise, 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi'nde 12 yaşından küçük işçilerin çalıştırılmaması, hasta işçilere 3 ay süreyle ücret verilmesi, sosyal sigortanın kurulması, günlük çalışma süresinin 8 saat olması gibi teklifleri kabul görmüş ve ilerleyen dönemde konu ile ilgili yasalar düzenlenmiştir (Bayılmış, 2013:10).

Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarihli Hafta Tatili Yasası olmuş ve bu yasa Cumhuriyet döneminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusundaki ilk

olumlu düzenleme olarak kayda girmiştir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası ise işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir. 1930 yılında Belediyeler Kanunu ile işyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından denetlenmesi belediyelere devredilmiştir. Ardından aynı yıl 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile işyerlerine sağlık hizmeti götürülmesi sağlanarak işyeri hekimliği gündeme gelmiştir (Durdu, 2006:33).

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kapsamlı ilk düzenlemeler 1936 tarihinde kabul edilen ve 1967 yılına kadar yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. İlerleyen yıllarda yaşanan gelişmelerle birlikte 3008 sayılı İş Kanunun yetersizliği nedeniyle 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış, fakat Anayasa Mahkemesi'nin reddi üzerine, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu noktadan sonra İş Sağlığı ve Güvenliği hususunda ilerleme hız kazanmış ve çıkarılan tüzük ve yönetmelikler ile İş Sağlığı ve Güvenliğinde kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun ile sadece işverenin yükümlülükleri belirlenerek İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü kılınmamış ayrıca işçilerin de kanunun maddelerinde belirtildiği üzere usul ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir (Bayılmış, 2013:11; Durdu, 2006:35; TMMOB, 2010:11; Zorlu, 2008:9).

Sosyal sigortalar ile ilgili birçok yasa olması nedeniyle, ilgili tüm konular 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası altında toparlanmıştır. Sonucunda da özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından işçilere ve hak sahiplerine sağlanacak yardım ile ödemeler belirtilerek kontroller yapılması amaçlanmıştır.

Günümüzde ise, 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nun yetersiz kalması nedeniyle 2003 yılında, halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu yasalaşmıştır. 1475 sayılı kanunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı 4857 sayılı kanun ile “İş Sağlığı ve Güvenliği” şeklinde daha geniş ve koruyucu bir anlamda kullanılarak (Altınel, 2011:165) güvenlik kültürüne teorik de olsa adım atılmıştır.

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) yürürlüğe girmesiyle, 4857 sayılı kanunun öngördükleriyle birlikte İş Sağlığı ve İş Güvenliği kapsamlı olarak ele alınmış ve amaca özel bir kanun olmuştur (Bayılmış, 2013:12). ILO tarafından bugüne kadar İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin hazırlanan 30 sözleşme ve pek çok önemli karardan

14'ünü imzalayan Türkiye, uluslararası alanda da gelişmeleri ve yasal düzenlemeleri takip etmektedir (Durdu, 2006:36).

Ülkemiz 6331 sayılı kanun ile gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır var olan İSG alanına özel bir kanuna kavuşmuştur. Kanun, işyerinin sanayiden olup olmaması ve çalışan işçi sayısına bağlı kalmadan uygulanmasını gerektirmesiyle önceki kanunlardan farklıdır. İş kazalarının genellikle 50'nin altında olan işyerlerinde olduğu düşünüldüğünde, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinilecek olan küçük ölçekli işletmeler açısından önemli bir adım atılmış olduğu görülmektedir. Tabi ki tüm bu sorunun sadece yasayla ve yasal yükümlüklerle çözüme kavuşamayacağı aşikârdır. İşverenin günü birlik çözümler ve kâğıt üzerindeki düzenlemelerle problemleri geçiştirmesi, işletmede olacak iş kazalarına ortak olması anlamına gelecektir (Çalık, 2015:19).

İSG alanında başarı sürekliliğinin sağlanması için hukuki alt yapı ile ilgili değişimler elbette yeterli değildir, asıl olan kültürel değişimin sağlanmasıdır ki temelinde ailede başlayan eğitim süreci gelmektedir. Kültürel olarak konunun benimsenebilmesi ve bir yaşam tarzına dönüştürülebilmesi için ise konu ile ilgili temel ve teorik bazı kavramların bilinmesi gereklidir.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tanımlar ve Kavramlar

Yapılan bir meta-analiz çalışmasına göre, ülkemizde İSG ile ilgili çalışılan tezler ana kavramlar üzerinden incelendiğinde; iş sağlığı (%31,9), iş güvenliği (%22,1), meslek hastalıkları (%21,2), iş kazaları (%14,2) ve hukuksal boyutu (%10,6) olarak ele alındığı görülmektedir (Sevinç, Aydın ve Yıldırım, 2003).

Sanayileşme ile yaşanan teknolojik ve diğer alanlardaki hızlı gelişmelere bağlı olarak önceleri “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” olarak anılan bu kavram zamanla olgunun yetersiz kalması nedeniyle, 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı kanunda “İş Sağlığı ve Güvenliği” şeklinde daha kapsamlı bir ifadeye dönüştürülmüştür. Bu değişimle, çalışanın sağlık ve güvenliğinin yanında çalışma şartları ve ortamının da sağlıklı ve güvenli olması anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere İSG tek bir kavram gibi görülmekle birlikte, iki farklı başlıktan oluşmaktadır. Bu kavramlardan ilki olan işçi sağlığı, çalışanların iş organizasyonu içinde çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerin oluşturabileceği

tehlikeli durumların mümkünse kaldırıldığı, olmuyorsa minimize edildiği sağlıklı bir iş ortamında çalışmalarıdır. Bir diğer kavram olan iş güvenliği ise, çalışanların organizasyonda verilen görevleri yaptıkları esnada oluşan tehlikeler nedeniyle fiziksel ve sosyal kayıplara uğramamaları için teknik, tıbbi ve hukuki önlemlerin alınmasını gerekli kılan konulardır (Bayılmış, 2013:3-5).

Konuyla ilgili pek çok tanım yapılsa da konunun bizzat uluslararası alanda ilgilileri olan Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre İSG (Karacan ve Erdoğan, 2011:104);

“Tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması”

olarak açıklanabilir. İSG ile ilgili tüm sorumluluğun işletmeye veya devlete yüklenmesi tabi ki hatalı olacak ve işgöreni konu dışında bırakmamıza sebep olacaktır. Aksine burada amaç işgörenin, işveren ve devlet koordinatörlüğünde eğitilip, yine aynı birliktelikle kontrollerinin sağlanması olmalıdır. Zaten İş Kanunu’nun 77. maddesinde belirtilen “İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” hükmü uyarınca, işgörenlerin bu konudaki sorumluluğu hizmet akdi gereği vurgulanmıştır.

2.3.1. İş Kazaları ve Unsurları

Yazında çeşitli tanımlar bulunmakla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) iş kazalarını;

“İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay.” olarak tanımlarken, ILO “Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır.” şeklinde tanımlamaktadır (ILO, 1981).

İş kazaları, Bayılmış’a (2013) göre en önemli faktörü olan işgörenin güvensiz davranışları (kişisel koruyucu kullanmamak, bilinçsiz çalışma, dikkatsizlik, yetkisiz bölgede bulunmak vb.) veya işyerindeki güvensiz fiziki koşullar (güvensiz ve sağlıksız çevre koşulları,

koruyucusuz makine ve tezgahlar, güvensiz çalışma yöntemi vb.) neticesinde ortaya çıkmakta ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hangi tür olayların iş kazası sayılacağını 13. maddesinde belirtmektedir. Buna göre olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında olması şartları aranmaktadır.

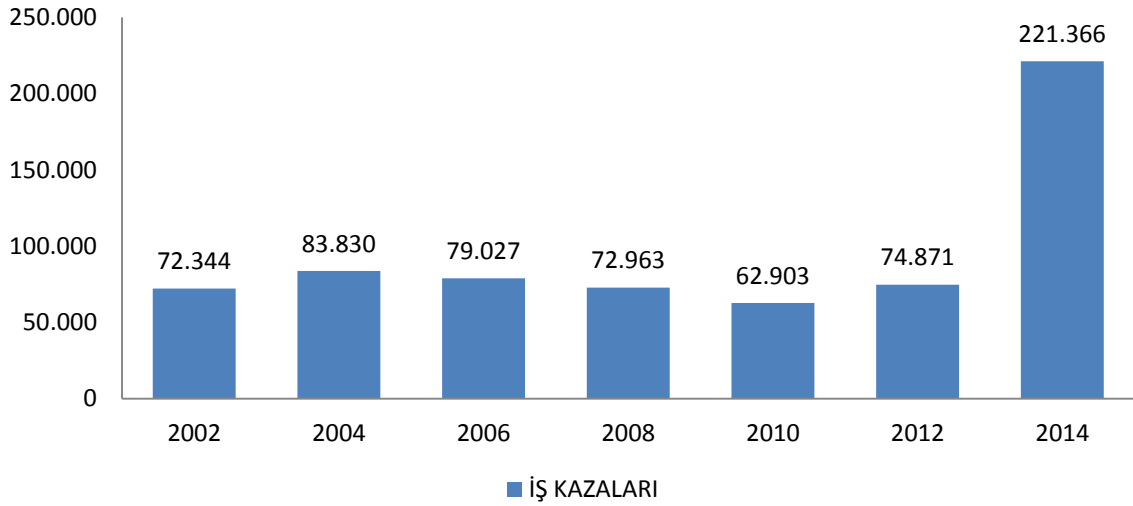
İş kazaları, meydana gelme şekline, sebep olduğu zarara ve sonuçlarına göre farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Çizelge 2.1’de iş kazalarının sınıflandırılması görülmektedir.

Çizelge 2.1. İş kazalarının sınıflandırılması

Yaralanmanın Ağırlığına Göre	Yaralanmanın Cinsine Göre	Kazanın Cinsine Göre
• Yaralanma ile sonuçlanan kazalar, • Bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olacak tedavi gerektirmeyen kazalar, • Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar, • Sürekli iş göremezliğe sebep olan kazalar, • Ölüm ile sonuçlanan kazalar.	• Kafa (baş, göz, yüz vb.), • Boyun omurga, • Göğüs kafesi ve solunum organları, • Kalça, dizkapağı, uyluk kemiği, • Omuz, üst kol, dirsek, • Ön kol, el bileği, el içi, parmak, • Dizkapağı, baldır, ayak, • İç organ, • Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar.	• Düşme, incinme, • Parça, malzeme düşmesi, • Göze yabancı cisim kaçması, • Yanma, • Makinalardan ve el aletlerinden olan kazalar, • Elektrik kazaları, • Ezilme, sıkışma, • Patlamalar, • Zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar.

Kaynak: TMMOB, 2010:36-37.

Altinel (2011), kazaların sonucunda her zaman yaralanma veya ölüm meydana gelmediğini belirterek, bu tür olayların “kıl payı” atlatılan olaylar olarak adlandırıldığını ve büyük olayların işaretçisi olduğuna dikkat çekmektedir. Mevcut yapı içerisindeki kusurlar veya eksiklikler olay, kaza veya yaralanmalara yol açmadan önce tespit edilir ve örgütün İş Sağlığı ve İş Güvenliği yönetim süreçlerini iyileştirebilirse bu yapıya pozitif veya öncü yaklaşım da denilmektedir. Çalışanların almış oldukları eğitimler öncü yaklaşımın örneği olabilirler (Dursun, 2011).



Şekil 2.1. Ülkemizde 2002-2014 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının yıllara göre dağılımı (SGK, 2014)

Şekil 2.1’de olay sayılarına baktığımız zaman gözümüze çarpan 2014 yılındaki yükseliş olmaktadır. Olay sayıları ortalama olarak zaten yüksek olmasına rağmen 2014 yılında 221.366 iş kazası ile son yılların en yüksek değeri olarak görülmektedir. Bunun nedenini son yıllarda yaşanan elzem kazalar sonucunda yapılan sıkı denetim ve düzenlemelerin yapılması olarak yorumlayabiliriz. Lakin burada arzu edilen bu yaklaşımların kısa süreli ve olay bağlamli değil, uzun süreli kültürel değişimler olması ve akabinde olay sayılarının azalmasıdır. Yoksa sadece istatistiksel tablolardan öteye gidilemez ve yasaların kültürel gelişime katkısı sağlanamaz.

Doğal olarak iş kazalarının oluşumunda güvensiz koşulların yanında güvensiz davranışlara neden olan çalışanların kişisel, fizyolojik ve psikolojik özellikleri gibi bireysel faktörleri de etkili olmaktadır (Zorlu, 2008:34-64).

2.3.2. Meslek Hastalıkları ve Unsurları

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak iş kazaları dışında bir diğer ana başlığı da meslek hastalıklarıdır. Fakat meslek hastalıklarının nedeni, iş kazalarından farklı olarak insan davranışlarından bağımsızdır. Kişinin o işte ve işyerinde çalışmaktan başka herhangi bir rolü yoktur (Sadullah, 2013:457; TMMOB, 2010:35). 5510 sayılı kanununun 14. maddesine göre meslek hastalığı;

“Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.”

Meslek hastalığı bu şekilde tanımlanmış olmakla birlikte bir yükümlülük süresine tabidir. Örneğin titreşimden kaynaklı meslek hastalıklarında bu süre 2 yılken gürültüden kaynaklı meslek hastalıklarında 6 aydır. 5510 sayılı kanun yükümlülük süresini aşağıdaki gibi açıklamıştır:

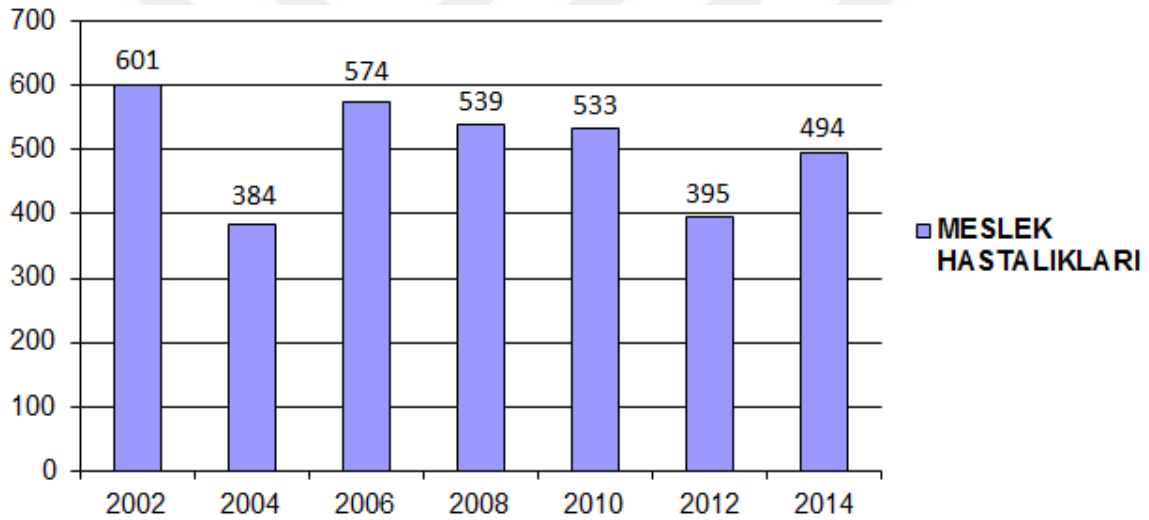
“Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında geçen süre....”

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, iş kazaları ile meslek hastalıkları arasında temel bir fark bulunmaktadır. İş kazaları, aniden veya beklenmeyen bir zamanda olurken, meslek hastalıkları tekrarlı bir olay neticesinde çalışanın sürekli olarak bir işte çalışmasından dolayı sağlığının bozulmasıdır (Bayılmış, 2013:25). Kısaca çalışanın işinden dolayı oluşan sağlık bozukluklarına “meslek hastalığı” ya da “iş hastalığı” denir. Yazında farklı düzenlemeler yapılmış olsa da, Bingöl (2013) meslek hastalıklarının nedenlerini kimyasal, fiziksel, biyolojik ve sosyo-psikolojik etkenler olarak açıklamıştır. Bu nedenler sonucunda ortaya çıkan meslek hastalıkları ise Çizelge 2.2’de 5 kategori olarak sınıflandırılmıştır.

Çizelge 2.2. Meslek hastalıklarının sınıflandırılması



Her yıl 20 bin ile 40 bin arasında yeni meslek hastalığının ortaya çıkmasının beklendiği ülkemizde; meslek hastalığı konusunda yeterince bilinç oluşmamış olması sebebiyle olgu sayısı ortalama olarak 350-600 civarında bildirilmekte (Şekil 2.2) ve hiçbir sendika veya örgüt buna itiraz etmemektedir. Bu durum kesinlikle üzerinde hassasiyetle durulması gereken çok önemli bir mevzudur. Türkiye’de bu sorunun ilk nedeni işle ilgili hastalıkların izlenmemesi ve kaydedilmemesi, ikinci nedeni ise tanı koyma sürecinin çok zor olması ve bu konudaki tıbbi tecrübe eksikliğidir (TMMOB, 2010:32-35). Vakaların istatistiklere hemen girmemesinin nedeni ise, iş kazası gibi hemen ortaya çıkmaması hatta yükümlülük süresinin birkaç yıla kadar uzayabilmesidir. İş kazası kayıtlarının bile anlık olmasına rağmen sağlıklı olmadığı bir ülkede meslek hastalıklarına ait kayıtlarda bunu beklemek şuan için galiba pek de gerçekçi olmayacaktır.



Şekil 2.2. Ülkemizde 2002-2014 yılları arasında meydana gelen meslek hastalıklarının yıllara göre dağılımı (SGK, 2014)

Lakin 2014 yılı istatistiklerine baktığımızda yaşanan kazaların toplum ve medya üzerindeki hassasiyetinin, meslek hastalıklarının sayılarına herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Yaşanan hastalıkların 117 adedi İstanbul ve 33 adedi Kocaeli iline ait olmakla beraber toplam vakaların 230 adedi 80 yaş üstündeki emekli olmuş ve yükümlülük süresi içinde tespit edilmiş kişilerden oluşmaktadır (SGK, 2014).

Sonuç olarak elbette iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri çok yönlü ve çeşitlidir. Ülkenin sosyo-ekonomik yapısından, çalışan işçinin ruh ve beden sağlığına kadar birçok faktör sıralanabilir. İleri teknoloji ile birlikte işletmedeki işçi sayısı azalarak otomasyona geçilmekte ve dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşma riski de azalmaktadır.

Devletin çok daha sıkı bir şekilde denetim ve teşviklerle biran önce kontrolü ele alması gerektiği ülkemizde, işgören üzerinde de güvenlik kültürü olgusu en kısa zamanda işlenmeye başlanmalıdır. Aksi halde gelecek kuşakların şuanakilardan pek bir farkı olmayacaktır. Fakat işyerinde bu kültürün oturtulabilmesi için öncelikle işletmeye özgü bir yönetim sisteminin kurulmuş olması gereklidir.

2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (İSGYS) ve Boyutları

İş kazalarının oluşumunda rol alan ana iki etken, iş yerlerinde İSG önlemleri alınmamış olması nedeniyle ortaya çıkan güvensiz koşullar ile alınan İSG tedbirlerine uyulmaması sebebiyle ortaya çıkan güvensiz davranışlardır (ÇSGB, 2007). Organizasyonların genel olarak yaptıkları üretim ile ilgili karşılaşılabilecekleri kaza, tehlike ve risklere karşı devlet tarafından çıkarılan kanunlar ve bazı tedbirler vardır. Fakat, her organizasyon yapısı yaptıkları üretim nedeniyle birbirinden farklıdır ve kendi işyerlerinde İSG'yi temin edebilmeleri maksadıyla da yaptıkları işe özel bir İSGYS oluşturmak durumundadırlar (Özkara, 2014:14) Kısacası bu sistemlere işletmelerin ölçeklerine ve tehlike gruplarına göre kendilerine özel sistemlerdir demek yanlış olmayacaktır (ILO, 2001:4).

İngiliz Standartları Enstitüsü (British Standards Institution, BSI) tarafından geliştirilmiş olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminde bulunması gereken önemli yönetim unsurlarını tanımlayan bir uluslararası sertifika olmasının yanında gelişmiş ülkelerde yürürlükte olan ve risk analizine dayanan bir yönetim sistemidir. OHSAS 18000 standardının iki alt standardından biri olan 18001 belgelendirme konularını kapsarken, 18002 olması gereken standartları tanımlamaktadır. ISO 9001 Kalite ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri Standartları ile uyumlu bir şekilde geliştirilen (Zorlu, 2008:65) ve 2001 yılında Türk Standartları Enstitüsü tarafından kabul edilen OHSAS 18001, Avrupa'da 1999 yılından beri kullanılmaktadır.

Alanyazında İSGYS için net ve ortak bir tanım olmamakla beraber önemine binaen temel amacı; işyerinden doğan kazalar ve hastalıklar nedeniyle oluşan iş gücü kayıplarını en alt seviyeye çekmek hatta mümkünse olmamasını sağlamak olarak yorumlanabilir (Bayılmış, 2013:30). OSH ve ILO (2001:11) tarafından da işletmeye özel, ülkenin yasalarıyla uyumlu, verimliliği yükseltecek, gerçekçi ve başarılabılır standartlarda İSG politika ve hedeflerini

belirleyip gerçekleştirebilmek için birbiriyle bağlantılı ögelerden oluşan bir sistem olarak tanımlanmıştır.

Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK ile örgütlerin büyüklüğüne, yapısına ve tehlike kategorilerine uygun olarak kendi bünyelerinde İSGYS oluşturmaları gerekmektedir. Oluşturulması gereken bu sistem incelendiğinde ise; üretimin başkahramanı “güvenli çalışan”, faaliyetlerin icra edildiği “güvenli iş yeri” ve koordinasyonu sağlayan “güvenli yönetim sistemi” olarak üç alt bileşen ile karşımıza çıkmaktadır (Özkara, 2014:18).

Bunlardan güvenli çalışan boyutunun sağlanması isteniyorsa, güvenli davranış sergileme bilincinin yani güvenlik kültürünün verilmesi hedeflenmeli ve işyeri koşullarına uyum sağlama yetkinlikleri geliştirilmelidir. Bununla birlikte çalışanların gelenek ve görenekleri, normları ve ait oldukları kültür yapısı gibi sosyo-kültürel farklılıkları güvenlikle ilgili algılarında farklılık gösterecektir. Dolayısıyla bu farklılıklar mutlaka göz önünde bulundurularak işgörenlerin yaş, cinsiyet, sosyal durumları gibi faktörleri ışığında yönlendirilmeleri sağlanmalıdır. Aytaç (2011:1) çalışma hayatında insan faktörünün yani işin nasıl yapıldığının, yapılan işin teknik boyutu yani nasıl yapılması gerektiği kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Zaten meydana gelen iş kazalarına baktığımızda %80-95’inin çalışan boyutlu güvensiz davranışlarından kaynaklandığı görülmektedir.

Güvenli işyeri denildiğinde işyerinin kendinden kaynaklanabilecek risk faktörlerinin kontrolü akla gelmelidir. İş yerinde tehlike yaratabilecek faktörler; kapalı alanlar, radyasyon riski ve yüksekte çalışma alanları, kullanılan araçlar ve gereçler, yangına neden olabilecek kaynaklar, elektrikli aletler şeklinde çoğaltılabilir. İş yerinde uygun bir ortamın yaratılması için ise; havalandırma, aydınlatma ve ısınma sisteminin uygun olması, gürültüye karşı birimler arasında yalıtımın yapılmış olması, çalışma zemininin uygunluğu, bakımı yapılmış makine ve teçhizatın kullanılması gibi hususlar güvenli iş yeri boyutu bakımından önemli faktörlerdir. Bu kapsamda güvenli işyeri için işyeri koşul ve şartlarının kaza ve meslek hastalığı risklerini azaltmada çok önemli olduğu görülmektedir (Özkara, 2014).

Güvenli bir yönetim sistemi için her şeyden önce üst yönetimin konuya bağlılığı ve katılımı önem arz etmektedir. Çalışan ve yönetim kademesinin işbirliği olduğu sürece

sistem oturmuş demektir. Aksi halde problemler çıkacak ve çözümsüzlükle beraber kazalar ve hastalıklar kaçınılmaz olacaktır. Güvenli yönetim sistemlerinin asıl amacı önleyici olmasıdır. Bunun yanında elbette gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermelidir.

Sonuçta güvenli yönetim sistemlerinin işletmelerde etkinliğini sağlamak için planlama, uygulama, kontrol, geri besleme ve sürekli iyileştirme sağlanmalıdır (Özkara, 2014:18-21). Burada önemli olan sistemi prosedürler gereği kurmaktan ziyade, devamlılığını sağlayacak işgören adaylarına küçük yaşlardan itibaren güvenlik kültürünün verilmeye başlanmasıdır.

2.3.4. Güvenlik Kültürü ve Eğitimin Önemi

İSG’de kültür dendiğinde akla ilk gelen kültürün alt boyutlarından olan güvenlik kültürü; örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşünceler olarak tanımlanabilir (Dursun, 2011:27).

Sevinç ve diğerlerinin (2003) 1985 ve 2001 yılları arasında Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği konularında çalışılmış 93’ü yüksek lisans ve 20’si doktora toplamda 113 lisansüstü tezi inceledikleri çalışmalarında; tezlerin %39,8’inin Sağlık Bilimleri Enstitülerinde, %39,8’inin Sosyal Bilimler Enstitülerinde ve kalan %24,8’inin ise Fen Bilimleri Enstitülerinde yazıldığı görülmüştür.

Görüldüğü üzere konu daha çok sağlık ile ilişkilendirilmiş ve bu alanda daha fazla çalışılmıştır. Halbuki konu incelendiğinde konunun sağlık veya fen bilimleri ile olan teknik bağlantısından çok sosyal bilimler alanına giren güvenlik kültürü kavramı ile çok yakından ilintili olduğu görülebilmektedir. Konunun %35,4 gibi bir oranla sosyal bilimlerde yer almasının nedeni de %91,7 ile hukuksal boyutudur. Yani sosyal bilimlerde çalışılan 35 tezden 32’si konunun hukuksal boyutu ile ilgili olup, sağlık ve fen bilimleri gibi yine teknik bir konu üzerinde yoğunlaşmıştır. Halbuki konunun teknik kısmı zaten bilinen ve değişiklikleri takip edilebilen kurallardan oluşmaktadır. Asıl olan güvenlik anlayışını ve bilincini ortaya koymak, bunu analiz etmek ve geliştirmek olmalıdır. Konu nicelden çok nitel çalışmalara taban sağlamalı ve yarının işveren ve işgörenleri olacak yeni nesil bu zihniyetle yetiştirilmelidir.

Araştırmalar iş kazalarının sadece %1'inin önlenemez olduğunu ortaya koymakta ve en önemli faktörün de insan faktörü olduğundan kaynakla, iş kazalarının temelinde eğitimsizliğin yattığını göstermektedir (Altınel, 2011; Eken, 2011:42). Buradan hareketle, iş kazalarının çok büyük bir yüzdesinin eğitim ile önenebilir olduğu söylenebilir.

İşyerlerinde yalnızca ortamdaki ve yapılan işten kaynaklı güvenlik tedbirlerinin alınması yeterli olmayacaktır. Hizmetin etkin ve verimli sürdürülebilmesi için çalışanların bilinçlendirilmesi çok önemlidir (Şahin, 2010:43). İşçilerin büyük bir bölümünün vasıfsız ve ilköğretim mezunu olması ile yaptıkları işlerde yeterli eğitime sahip olmamaları sebebiyle, iş güvenliği alanında problemler hızla yükselmektedir. Eğitim, genel olarak kişisel ve organizasyonel bir gelişim aracı olmakla birlikte, İSG eğitimleri Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte belirtildiği üzere yasal bir zorunluluktur. İSG eğitimlerinin, yaşam boyu olması gereken eğitimin hangi döneminde başlaması gerektiği ise devletin konuya verdiği önemi göstermektedir.

Bu noktada devreye “güvenlik kültürü” kavramı girmektedir. Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi iki farklı kavram olmasına rağmen birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Halbuki güvenlik iklimi, güvenlik kültürü neticesinde organizasyondaki oluşan ortamı tanımlamaktadır (Özkara, 2014:22). Aslında tüm bu konuların temelinde yatan en büyük sorun da güvenlik kültürü kavramının anlaşılmamış olmasıdır. Devletlerin İSG konusuna verdikleri önem, doğal olarak gelişmişlik düzeyleriyle bağlantılıdır. Gelişmiş toplumlar bu konuyu okul öncesi çağlarda ele almaya başlamakta, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kader olmadığını küçük yaşta öğretmektedirler (Eken, 2011:64).

“Yetersiz Güvenlik Kültürü” nün kaza nedenlerinden biri olarak gösterildiği 1986 Çernobil Faciası, yaşanan nükleer kaza ile ortaya çıkmış ve 1987 yılında OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan bir raporda kullanılmıştır (Dursun, 2011:26; İşler, 2013:31; Özkara, 2014:40). 2011 yılında düzenlenen 19. Dünya İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi “Sağlıklı ve Güvenli Bir Gelecek için Küresel Güvenlik Kültürünü Oluşturalım” parolası ile yola çıkmış ve konunun önemi vurgulanmıştır. Günümüze kadar olgunlaşan bu kavramı HSE (Health and Safety Executive); bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerini, tutumlarını, algıların, yetkinliklerini ve bağlılığını belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamaktadır.

Bir başka bakış açısına göre de,

“çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararların minimize edilmesiyle ilgili inançlar, normlar, tutumlar, roller ve sosyal ve teknik uygulamalar kümesi...” olarak açıklanmaktadır (Aytaç, 2011).

Alınan önlemlerin sürekli olması ve organizasyonun bir parçası olarak tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi işyerinde güvenlik kültürünün oluşumu ile sağlanabilmektedir. Her organizasyon, güvenlik kültüründe olduğu gibi sessiz ve yazılı olmayan, görünür ve görünmez bileşenlerden oluşan kültürel değerlere sahiptir. Bunlar dile getirilmeyen kurallar ya da inançlar topluluğudur. Güvenlik kültürü oluşumunda motivasyonu, özendirmeyi, tutarlılığı esas alan yöneticiler öncü olmalıdır. Ancak güvenlik kültürünün oluşumu ve gelişiminden işletmedeki tüm çalışanlar sorumludur (Aytaç, 2011).

Hedeflenen güvenlik kültürü modelinde olması gereken özelliklerden birkaçına değinecek olursak (Dursun 2011:31; İşler, 2013:33); bütün çalışanlar güvenlik kuralları ve düzenlemelerine her zaman uyar, güvenlikle ilgili konularda açık bir iletişim vardır, bu gibi durumlarda azarlama korkusu veya disiplin cezası korkusu yoktur, çalışanlar gereksiz yere risk almazlar. Kısaca bütün iş aktiviteleri ve yönetim düzenleri tehlikelerin yok edilmesi ve yaralanmaların önlenmesi üzerine odaklanmıştır denilebilir.

2002–2006 ve 2007–2012 Avrupa Birliği İSG Stratejilerinde güvenlik kültürünün eğitim-öğretimle pekiştirilmesi gereği vurgulanmaktadır. Bu amaçla İlknur ve Seçil (2012:24) tarafımdan mesleki eğitim ve üniversite eğitimi de dahil olmak üzere sağlık ve güvenliğin eğitim programlarına dahil edilmesi, özellikle genç girişimciler tarafından İSG eğitimlerine önem verilmesi ve toplumun tüm kesimlerine hitap edilmesi gerekliliğinin altı çizilmektedir. Alınan önlemlerin amacına ulaşması için, çalışanların eğitilmiş olmasının gerekliliği hem öğretilerde vurgulanmakta hem de yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (İlknur ve Seçil, 2012; Özkara, 2014; Seyhan, 2009).

Parker, Lawrie ve Hudson (2006:552) kültürün bir alt boyutu olarak kabul edilen ve çalışan tutumları ile ortaya çıkan güvenlik kültürüne ulaşmış bir organizasyonda, yönetim ve çalışanlar arasında iletişim boşluğu olmadığını söylerken, olay sayısının belli bir düzleşme

inmesini de “plato” ya ulaşma olarak betimlemiştir. Bu platoya ulaşıldıktan sonra hedefin zirveye yani güvenlik performansına (ILO, 2001:14) ulaşmak olduğundan bahsetmektedir.

Güvenlik performansının iki unsurundan söz eden Burke (2011:13) bunlardan ilkinin dış kaynaklar yani zamanı bilinmeyen kazalar ve hastalıklar, ikicisini ise çalışanların güvenlikle ilgili davranışları olarak sınıflandırmıştır. İkinci unsur, yani güvenlik kültürünün sonucu olan davranışlar yönetilebildiği takdirde, birinci unsur da kontrol altında tutulabilecektir. Burada İKY’nin eğitim fonksiyonu (Karacan ve Erdoğan, 2011:113) ön plana çıkmakta ve günümüzde organizasyonlarda “stereotype⁶” yerine “tailor-made⁷” eğitimlerin planlanması gerektiği vurgulanmaktadır (Floyde, Lawson, Shalloe, Eastgate ve D’Cruz, 2013:75). Kişilerin İSG eğitim ihtiyacının yanında, nasıl eğitilirse daha verimli olabileceği de öngörülmelidir.

İKY fonksiyonlarından biri olan İSG organizasyonun başarısı için kaçınılmaz bir basamaktır. Dolayısıyla her kuşağın eğitim anlayışı farklılık gösterdiğinden, sorumluluğu devralan İKY başarıya ulaşmak için titizlikle planlama yapmalı ve süreci yönetmelidir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İKY Açısından Önemi

Bir işletmenin verimli olabilmesi, yapılan tüm faaliyetlerin sistemli bir şekilde ne kadar sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebildiği ile doğru orantılıdır. İK fonksiyonlarından biri olan İSG çalışmalarının başarılı olabilmesi için de işletme içinde doğru konumlandırılmalıdır. Küçük ölçekli işletmelerde genelde yöneticiler bu sorumluluğu üstlenirken, orta ve büyük ölçekli işletmelerde ayrı bir birim olarak görülmektedir. *Koruma işlevini* (Bingöl, 2013; Sadullah, 2013) üstlenecek olan bu birim, işletmenin tamamına hitap eden insan kaynaklarına bağlı alt kısım olarak oluşturulmaktadır.

İş yerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları organizasyonel faktörler ve değişimler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Teknolojik değişim ve gelişimler çok hızlı gerçekleşirken çalışanlar aynı hızda bilgilerini ve hareketlerini değişimlere adapte etmede zorlanmaktadır. Bu değişimlere ayak uydurulamaması ise, çalışanları ve yönetimi strese sokmakta ve yapılan iş ile ilgili dikkatsizlik sonucu hatalı davranışları doğurmaktadır

⁶ Stereotype : Basmakalıp yargı. Bireyler, toplumsal kümeler ya da toplumsal kurumlar üzerine genellikle sözlü olarak verilen duygusal yüklü yalınkat, ortaklaşa yargı (Redhouse, 2005:954).

⁷ Tailor-made: Terzi elinden çıkmış, iyi dikilmiş (Redhouse, 2005:996).

(Şahin, 2010:41). Bu etkenlerin zamanında tespit edilmesi ve kontrol altına alınmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının tam olarak önlenmesi söz konusu olmasa da minimize edilebilmektedir. Sonuç olarak bütün hastalıklardan korunulabilir. Fakat iş kazaları ve meslek hastalıkları “korunulması gerekli” sorunlar olarak algılanmalıdır (Bilir ve Yıldız, 2013:25). Çünkü bunlar kişisel değil organizasyonel ve hatta sektörel sıkıntılardan, siyasi ve ekonomik problemlere kadar uzanmaktadır.

Koruma işlevi zaman içinde değişimlerle yerini daha çok “sosyal koruma” adı altında bulmuş ve böylece kişiye zarar veren olayın etkilerini azaltan işlevinin yanı sıra, risklerin önlenmesi ve azaltılmasına dönük müdahaleleri de içeren proaktif (Kaymaz, Çınar, Pekpak ve Karaosmanoğlu) bir sisteme dönüşmüştür (Karadeniz, 2012:26). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı hedefleri arasında önleyici teftişin olduğunu, önlemenin ödemekten daha insani ve ekonomik olduğuna vurgu yapmış ve maddi ve manevi kayıp yaşanmadan işyerlerinin mevzuata uygun hale getirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Tezel, 2013:47). Sadullah’a (2013) göre İKY’nin verimlilik amacına ulaşabilmesi için gerekli olan bu işlev, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle doğabilecek işgücü kayıplarını iş güvenliği ve işgören sağlığına yönelik çalışmalarıyla engellemeye çalışır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu maliyetler de göz önünde bulundurulursa, koruma işlevi için yapılacak harcamalar da işletmenin insan kaynağına yaptığı görünmeyen bir yatırım olarak ortaya çıkacaktır.

Beşeri sermayesine değer veren işletmeler, her şeyden önce çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamalıdır. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi’ni de hatırlayacak olursak; beş basamaktan oluşan piramidin birinci basamağı olan temel ve fiziksel ihtiyaçlardan sonra hemen ikinci basamakta güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Yine işgörenden beklenen performansın elde edilebilmesi için; Herzberg’in Çift Faktör Teorisi’ne göre, olmadığı takdirde motivasyon üzerinde olumsuz etki yaratan hijyen faktörlerden iş güvenliği, kaliteli bir yönetimin göz ardı edilemez unsurlarındandır (Göksel, 2013). Örneğin Çizelge 2.3’de görüldüğü üzere, ergonomik faktörler açısından en az kaza 18° de olurken, 29° ve üstünde performans hızla düşmekte ve kaza oranları da artmaya başlamaktadır. Buradan işletmenin, İSG önlemlerini oluşturması ve uygulamasında İKY ve fonksiyonlarının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Karacan ve Erdoğan, 2011:105).

Çizelge 2.3. Sıcaklığın fiziksel ve düşünsel aktivite üzerine etkisi

Efektif Sıcaklık (°C)	Performans Kaybı (%)
29	5
30	10
31	17
32	30

Kaynak: Çevik, 2015:57

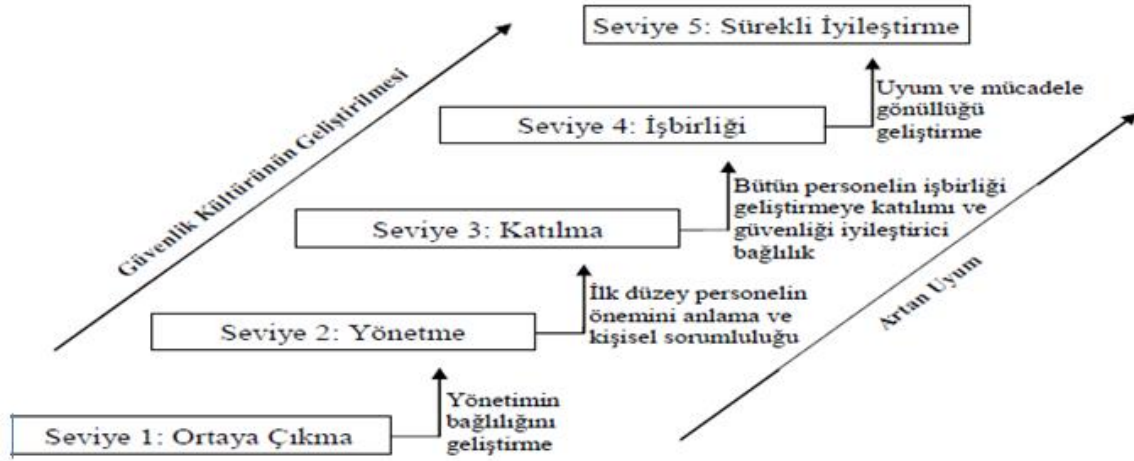
Her ülkenin koruma işlevine ayırdığı maliyet, güvenlik kültürüne verdiği önemle doğru orantılıdır (Burke, 2011:13). Çalışma yaşamının insan sağlığı üzerindeki etkileri bilinmekte ve uzun yıllardan beri bu konuda çalışmalar yapılmaktadır. Bu konuya en fazla önem gösteren ülkelerden biri olan İngiltere’de meydana gelen ölümlü iş kazaları oranı, diğer Avrupa Birliği ülkelerinden ve ABD’nden daha düşüktür. Buna rağmen İngiltere’de iş kazaları ve işe bağlı hastalıklar nedeniyle meydana gelen kaybın yıllık boyutu, 17 milyar ile 38 milyar TL arasında seyretmektedir (Topçuoğlu ve Özdemir, 1999).

Örgütler, sağlık ve güvenlik politikalarını oluştururken iç ve dış faktörlere göre kendilerine yön vermektedirler. Bingöl (2013) iç faktörleri; yönetimin tutumu, sendikanın rolü, koruma uygulamalarının maliyeti ve teknoloji olarak sıralarken dış faktörleri ise; özel ve kamu hukukuna dayanan önlem alma yükümlülükleri (Borçlar Yasası, Anayasa, İş Yasası, Sosyal Sigortalar Yasası, Umumi Hıfzıssıhha Yasası), ILO, WHO ve sendikaların yaklaşımları olarak sıralamaktadır.

Karacan ve Erdoğan’a (2011) göre, İKY’nin önceliğinin bilimsel yapılanma olmasının yanında, yönetim kademesince önemsenen ve fonksiyonlarına hakim bir bölüm olması gerekmektedir. Günümüzde güvenlik mühendisliği, endüstriyel sağlık bilgisi, meslek hekimliği, ergonomi, psikoloji, istatistik, iş hukuku, çalışma ekonomisi gibi birçok disiplinin ilgilendiği sağlık ve güvenlik yönetimini bu alanda büyüyen bir sorumluluk olarak İKY üstlenmiştir (Şahin, 2010:14; Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011:185). Dolayısıyla İKY yapacağı çalışmaları sistemli, yasalara uygun, insan hayatını ve sağlığını her şeyin üstünde tutan güvenlik kültürü anlayışıyla yapmalıdır ki, en gözde sermayesi olan beşeri kaynağını elinde tutabilsin ve rekabet üstünlüğü elde edebilsin.

Sonuç olarak Şahin’e (2010:44) göre İKY; İş Sağlığı ve Güvenliği sistemi ile ilgili düzenlemeler, çalışma sonuçları, işçilerin yönetim sistemine uyumu gibi konularda üst

yönetimi bilgilendirdiği takdirde, Resim 2.1’de görüldüğü üzere Fleming’in geliştirdiği Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli’nin işbirliği basamağı gerçekleştirilmiş olup, son basamak olan sürekli iyileştirme basamağı ile devamlılık sağlanabilecektir (Dursun 2011:41; İşler, 2013:36).



Şekil 2.3. Güvenlik kültürü olgunlaşma modeli (Dursun, 2011:40; İşler, 2013:36)

2.5. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği’nin tarihsel süreci, ilgili tanım ve kavramları ile İnsan Kaynakları açısından öneminin ardından bu kısımda da Türkiye’deki durumu incelenecektir. Türkiyede’ki hukuki ve işletme ölçekleri ile kuşaklara göre genel durumunun incelenmesinin çalışmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.5.1. Hukuki Boyutu

İKY, koruma fonksiyonu olan İSG ile güvenli ve sağlıklı bir iş organizasyonu yaratırken aynı zamanda çalışanlarını da koruma altına alır. Yürürlükteki yasalar ile işverenlere hem mali hem de fiziksel koşullar açısından işgörenler lehine pek çok sorumluluk yüklenmiştir (Şahin, 2010:42).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girene kadar İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konular başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası olmak üzere İş Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Belediyeler Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve yapılan Uluslararası

Sözleşmelerde belirtilen genel hükümler kapsamında ele alınmaktaydı. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında özel bir kanun olarak yürürlüğe girerek, bütün kanunlarda olduğu gibi hiyerarşik ilişki bakımından da ilk olarak Anayasa'ya tabi olmuş ve hukukun genel kaynakları sistematığı içindeki yerini bulmuştur (Bayılmış, 2013:38; Bilgen, 2011:12).

Anayasamızda devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerektiği Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altında 49. maddede belirtilmektedir. Yine 50. maddede kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı, ayrıca bu kişilere dair çalışma şartları ve dinlenme hakkı; 56. maddede sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması ve 60. Maddede ise herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin bunun için gerekli düzenlemeleri yapması gerektiği ifade edilerek sosyal devletin gereklerinden olan güvenlik ihtiyacı karşılanmaktadır (Bayılmış, 2013:39).

4857 sayılı İş Kanunu'na baktığımızda öncelikli olarak işveren ile çalışanlar arasındaki şartların ve hakların düzenlenmesi amaçlanmış olsa da, İSG ile ilgili çalışma hayatına ilişkin birçok düzenleme olduğu görülmektedir. Kanunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümler kanunun 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 95 ve 105. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu yalnızca işçi ve işverenleri ilgilendirirken, 6331 sayılı İSGK kapsamı genişleterek işçi ile memur ayrımını ortadan kaldırmış ve tüm çalışanları düzenlemeye dahil etmiştir. 4857 sayılı Kanunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” ifadesi 6331 sayılı İSGK ile daha kapsamlı olan “İş Sağlığı ve Güvenliği” ifadesine dönüştürülmüştür. Yeni kavram ile sadece işçi sağlığı değil işyeri sağlığı da önem kazanmış ve farkındalık yaratmıştır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen ve göze çarpan yeniliklerden diğeri ise, bazı işyerlerinde iş güvenliği uzmanlarının zorunlu olarak istihdam edilecek olmasıdır. (Bilgen, 2011:15-24; Cam, 2012:126).

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu da İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olabilecek birkaç düzenlemeye sahiptir. 173, 174, 175 ve 176. maddelerinde çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşları ve süresi, 177. maddesinde hamile kadınlara yönelik haklar, 179. maddesinde işçilerin sağlıklarını korunmasına dair hükümler ve 180. maddede ise işyeri

hekimini bulundurma ile belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ve hastane açılmasına ait düzenlemeler yapılmıştır (Bayılmış, 2013:45; Karacan ve Erdoğan, 2011:110).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na baktığımızda ise İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili düzenlemenin 417. maddede olduğu görülebilir. Maddenin 1. fıkrasında işverenin, işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun düzeni sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir. 2. fıkrasında ise, işveren için işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak; işçi için ise İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (Bayılmış, 2013:46).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na baktığımızda ise; iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle işçilerin sakatlanması durumunda kendilerine ve ölümleri halinde kanunun gösterdiği kişilere yapılacak maddi yardımlar düzenlenmektedir. Meslek hastalığı kavramına baktığımızda ise; bu konu 6331 sayılı İSGK'da mesleki risk olarak belirtilmişken, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda meslek hastalığı olarak tanımlanmıştır (Bilgen, 2011:15).

İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte iş yerlerinde hem işgören hem de işveren açısından muğlak olan çoğu kavram ve diğer kanunlarda yapılan atıflarla çözüme kavuşturulmaya çalışılan konular aydınlatılmıştır. 6331 sayılı İSGK 5 bölüm, 39 ana madde ile 8 geçici maddeden oluşmuştur. Bu kanunun amacı 1. maddesinde belirtildiği üzere, "İşyerlerinde İSG'nin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesidir". Kanunun 4. maddesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun tek bir madde olarak ele aldığı işveren ile çalışanların görev yetki ve yükümlülüklerini 6331 sayılı İSGK'nın İkinci Bölümünde ayrı maddeler halinde düzenlemiş ve konuya açıklık getirmiştir. Kanunda, olan kazaların bildirim süresinden kurumlarda çalışması gereken uzman ve hekimlerin şartlarına, yapılması gerekli eğitimlerden kurulması gerekli kurullara kadar her konu ayrıntısıyla bahsedilmiş ve gerekli daha geniş bilgi için de ilgili yönetmeliklere yönlendirmiştir (Bayılmış, 2013:40-43).

Yukarıda sayılan kanunların yanı sıra 1580 sayılı Belediyeler Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve ILO çerçevesinde yapılan Uluslararası Sözleşmelerde de İSG ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

Hukuki taban sağlanmasına müteakip konunun daha iyi anlaşılabilmesi bakımından, ülkemizde İSG ile ilgili iş kazaları ve meslek hastalıkları konularıyla ilgili vakalarının işletmelerin ölçek çeşitliliği ve İK'nın güncel çalışmalarından kuşaklar açısından incelenmesi gerekmektedir.

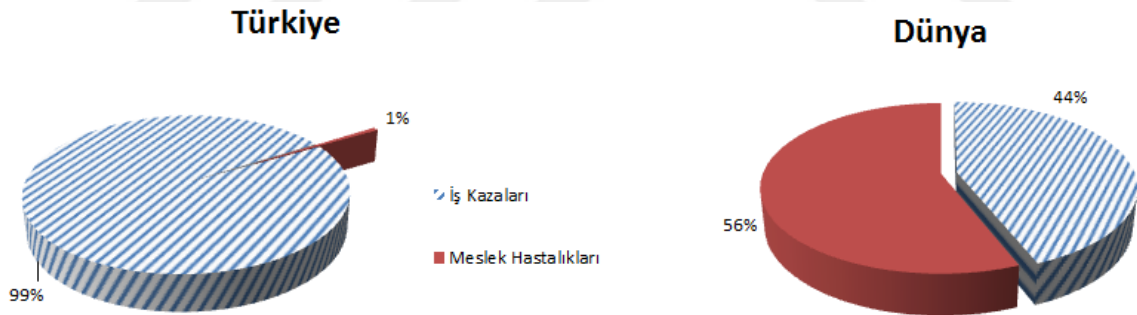
2.5.2. Türkiye’de Genel Durum

Yıllardır yaşanan kazalar ve hastalıklar neticesinde yapılan istatistiklere göre işyerlerindeki dolaylı maliyetler doğrudan maliyetlere göre 4 ila 10 kat daha fazladır. Ancak, işverenler kısa vadeli düşündükleri ve dolaylı maliyetleri hesaplamak için çaba sarf etmediklerinden, genelde dolaylı maliyetler hesaba katılmamakta ya da yanlış hesaplanması nedeniyle düşük çıktığı için önemsenmemektedir. Halbuki Resim 2.2’de Buzdağı Teorisi’ne göre çok büyük hata yapıldığı görülebilir (Bayılmış, 2013:31). Bu maliyetleri işçi ve işveren açısından düşünecek olursak, en büyük maliyet olarak yaşamlarını yitirmeseler bile beden veya ruh sağlığındaki önemli kayıplarla işgörenin ödediği görülmektedir. İşveren açısından bakacak olursak da üretim araçları ve iş gücündeki kayıplar maliyetleri arttırmaktadır. Her iki maliyet kümülatif olarak daha büyük bir sinerji yaratmakta ve ülkemizde oluşması beklenen katma değeri düşürerek ulusal ekonomimiz açısından önemli kayıplara sebep olmaktadır (TMMOB, 2010:41-44).



Şekil 2.4. İş kazalarının maliyetlerindeki Buzdağı Teorisi (Bayılmış, 2013:17)

İş kazalarının %98'i, meslek hastalıklarının %100'ü önlenebilir, fakat önlem ve çalışmalar farkındalık yaratılır ise mümkündür. Aksi takdirde her şey normal işliyormuşçasına devam edilir. Türkiye’de 2010 yılında ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı arasında yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşbirliği Protokolü” imzalanana dek ne herhangi bir bakanlık, ne sendikalar, ne örgütler ne de işgörenler bu konu üzerine yoğunlaşmıştır. Sanki bu vahim tablo “çok başarılı” şekilde engellenmiş ve gün yüzüne çıkarılmamış gibidir. Şekil 2.2 incelendiğinde, Türkiye’de meslek hastalıkları yönünden bilimsel verilere dayalı çalışmalar yapıldığı için veriler çok düşükmüş gibi algılanabilir. Aksine; iş kazalarında düşüş, meslek hastalıklarında yükselen tanı sayısı konu üzerinde başarılı çalışma göstergesi olmaktadır (Güven, 2012). Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalığına yakalanırken, Türkiye’de durum gerçekten çok trajikomik sayılarla ifade edilmektedir. Şekil 2.2’de görüldüğü üzere 2008 yılında 539, 2010 yılında 533, 2012 yılında 395 ve yaşanan vahim kazalar, alınan tedbirler ve teftişlere rağmen 2014 yılında 494 olarak görülmektedir. Yine Dünya’da her yıl 1,7 milyon kişi meslek hastalıkları sebebiyle yaşamını kaybederken, Türkiye’de meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı 2008 yılında 1, 2010 yılında 10, 2012 yılında 1 ve 2014 yılında ise “0” dır.



Şekil 2.5. Toplam olaylar açısından Türkiye ve Dünya (TMMOB, 2010:30)

Şekil 2.5’de Dünya’da ve Türkiye’de yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları oranına bakacak olursak; Dünya’da %56 olan meslek hastalıkları oranı, Türkiye’de sadece %1’dir. İş kazaları açısından ise Dünya’da %44 olan oran Türkiye’de %99 gözükmemektedir. Bu grafikte oranı bozan elbette yukarıda da bahsedildiği üzere meslek hastalıkları olgu sayısının çok düşük olmasıdır. Bunun en büyük sebebi de, bu konu üzerine yeterince ne kültürel ne de bilimsel alt yapımızın ve gayretimizin oluşudur. Ülkelere göre değişiklik göstermekle birlikte, yıllık çalışan her bin kişiden 4-12’sinde meslek hastalığı görülme

olasılığı ile (Güven, 2012:15; TMMOB, 2010:31) ülkemizde en azından yılda 12000 ila 36000 meslek hastalığı vakası görülmesi gerekmektedir (Bknz Şekil 1.4).

Ülkemizde son yıllarda güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ÇSGB ile TRT Genel Müdürlüğü arasında yapılan anlaşmalar gereği yayınlanan spot filmler, sendikalarla yapılan işbirlikleri neticesinde “İnşaatta İş Sağlığı ve Güvenliği Kampanyası” ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik “Güvenliği Birlikte İnşa Edelim” gibi bilinçlendirme ve duyarlılığı artırmaya yönelik çalışmalar (ÇSGB, 2007) bu alanda yapılabilecek çalışmalar olarak görülse de güvenlik kültürünü oluşturabilmek için tabi ki yeterli değildir.

2.5.2.1. Ölçeklere göre işletmelerde İSG

Ülkemizde işletmeler mikro işletme, küçük işletme, orta ölçekli işletme ve büyük ölçekli işletme şeklinde sınıflandırmaya tabi tutulmuş olup, Avrupa Birliği’nin yaptığı tanıma uygun şekilde aşağıdaki gibi gruplandırılmaktadır⁸:

- a) Mikro işletme: On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.
- b) Küçük işletme: Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri sekiz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.
- c) Orta ölçekli işletme: İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.
- d) Büyük ölçekli işletmeler: İki yüz elli kişiden daha fazla çalışan istihdam eden ve yıllık geliri orta ölçeğin üzerinde olan işletmelerdir.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) toplam girişim sayısının %99,8’ini, istihdamın %74,2’sini, ekonomiye yapılan katma değer de %52,8’ini oluşturmaktadır. Bakıldığı zaman büyük ölçekli işletmeler %0,2 gibi çok az bir yer kaplamakla beraber ekonomiye yaptığı katma değer %47,2 ile küçük ve orta ölçekli işletmelere yakındır (TÜİK, 2015).

⁸ "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik," 2005; "What is an SME?," EU recommendation 2003/361.

DİE 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı ile 2010 yılı için yeniden değerlendirme yapıldığında Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin büyüklüklerine (çalıştırdıkları personel sayısına) göre dağılımı Çizelge 2.4’de verilmiştir. 2015 yılı TÜİK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri haber bülteni incelendiğinde ise, Büyük Ölçekli İşletme sayısının 2010 yılına göre %0,66’dan %0,20’ye düştüğü gözlemlenmektedir. Bunun nedenin de siyasi ve ekonomik gelişmeler gereği sınırdan kalan işletmelerin KOBİ’lere sağlanan avantajlardan faydalanmak istemeleri (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012:46) olarak yorumlanmaktadır.

Çizelge 2.4. Çalışan personel sayısına göre işletme büyüklükleri

İşletme Niteliği	Çalışan Personel Sayısı	Dağılım %	
		2002	2010
Mikro Ölçekli	0-9	96,32	95,28
Küçük Ölçekli	10 – 49	3,09	3,07
Orta Ölçekli	49 – 250	0,48	0,99
Büyük Ölçekli	250 +	0,11	0,66

Kaynak: Bayülken ve Kütükoğlu, 2012; Gündüz ve Gökhan, 2007

İşletmeler İSG alanındaki problemler açısından ölçeklerine göre karşılaştırıldığında Masi ve Cagno’ya (2015:226) göre üç ana problem ortaya konmuştur. Bunlar, çıkarılan yasaların uygulanabilirliği, işletmelerin kaynakları ve bilgi seviyeleri farklılığıdır. Ortaya çıkan sonuca göre ise sıkıntılar mikro işletmelerden küçük işletmelere doğru artmakta ve küçük işletmelerden büyük işletmelere geçerken de tekrar düşüşe geçmektedir. Görüldüğü üzere sıkıntılar küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaşmakta olup bunun ilk nedeni ise küçük işletmelerin büyük ölçeklilere göre daha az insan kaynağına, ekonomik güce ve teknolojik gelişmişliğe sahip olmasıdır. İkinci nedeni olarak da küçük ölçeklilerin mikro işletmelere nazaran riskleri kontrol edip değerlendirebilecek yeterli kapasitesinin olmaması ve mikro ölçekli işletmelerin mal ve hizmet üretimi olarak daha az riskli işlerle uğraşması olarak açıklanmıştır.

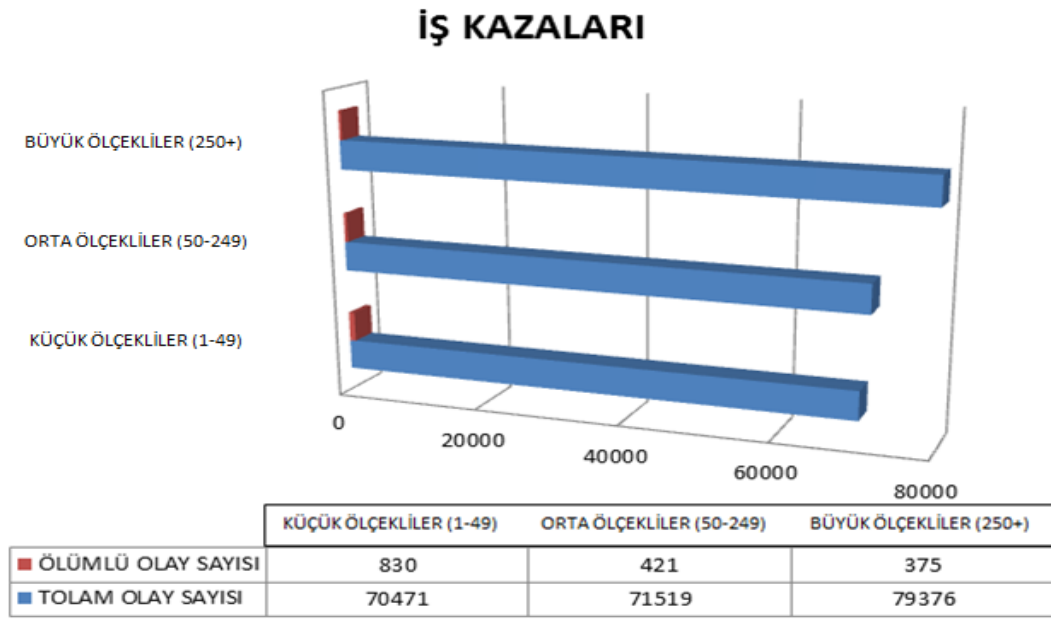
SWOT analizi yapıldığında elde edilen sonuçlara göre Bayülken ve Kütükoğlu (2012) küçük ölçekli işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmiştir. Buna göre küçük ölçekli işletmeler küçük ve dağınık olmalarından dolayı verimlilikleri ve teknoloji düzeyleri genellikle düşük, sektörel ve teknik bilgileri yetersiz olduğundan dolayı da yönetim ve organizasyonda zafiyetleri bulunmaktadır. Ürettikleri ürün ve hizmetin kalitesine

bakıldığında rekabet güçleri düşük, öz kaynakları yetersiz olup mali dalgalanmalara bağlı olarak zaman içinde erozyona uğramıştır.

İstihdamın %74,2'sini elinde tutan mikro ve küçük ölçekli işletmeler (TÜİK, 2015) ellerindeki ekonomik yetersizlikler nedeniyle düşük ücretli, sendikası ve sosyal güvenceden yoksun işçi çalıştırarak İSG açısından baştan itibaren sıkıntılı bir tablo oluşturmaktadır. Çünkü bu şartları kabul edebilecek işçi de bilgi seviyesi düşük, güvenlik kültüründen yoksun ve eğitilmesi zor bir kesim olarak karşımıza çıkmaktadır.

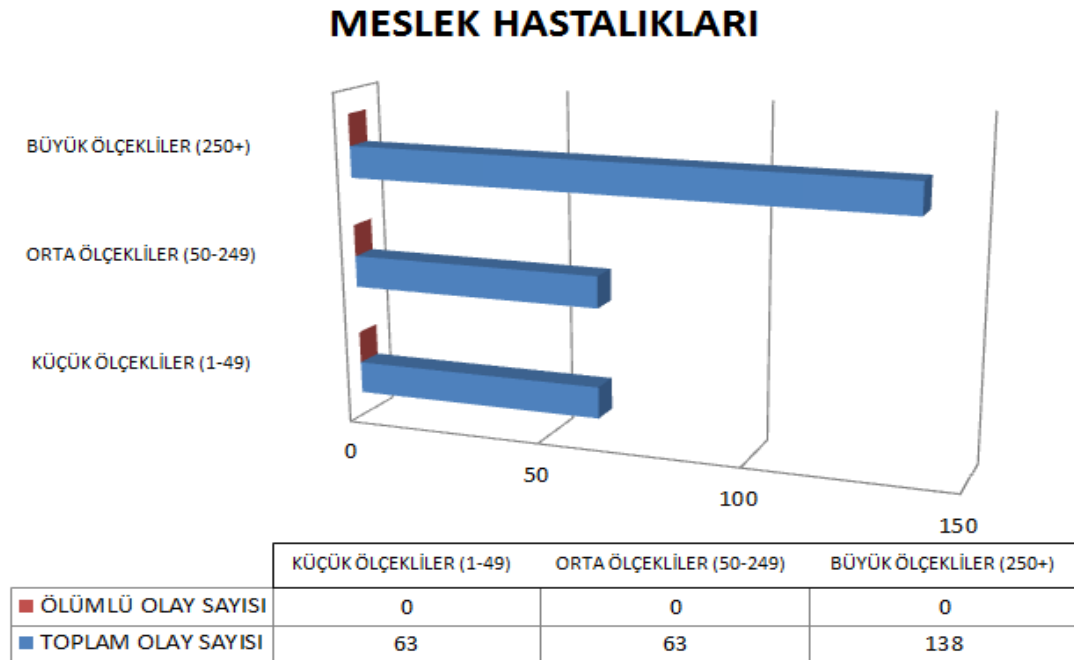
Bakıldığında mikro ve küçük ölçekli işletmeler, güvensiz ve sağlıksız koşullar altında orta ve büyük ölçekli işletmelere fason üretim yaparak tamamen büyük ölçekli işletmelerin hedefine basamak olmaktadır. Teknolojik gelişmelere büyük ölçekli işletmeler ulaşırken, küçük ve mikro ölçeklilere teknoloji transferi sağlanamamakta ve değişimlerden faydalanamamaktadırlar (Champoux ve Brun, 2003:301). Elbette burada devreye devletin girmesi gerekmektedir. Güçlü olan büyük ve orta ölçekli işletmeler düşük maliyetle küresel rekabette yerlerini bulurken, küçük ve mikro ölçekli işletmeler ucuz ve sosyal güvenliği olmayan mavi yakalılar ile orta ve büyük ölçekli işletmelere katma değer sağlamaktadırlar. Lakin refahın geniş kesimlere yayılması, İSG kültürünün yaygınlaştırılabilmesi için bu döngünün değiştirilmesi gerekmektedir (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012:71).

Sektörün %99,34'ünü oluşturan KOBİ'lerde, 2014 yılında meydana gelen iş kazaları toplamın %64'ünü ve meslek hastalıkları da yine toplamın %47'sini oluşturmaktadır. Bakıldığı zaman prosedür ve yasalara daha sıkı bağlı olan büyük ölçekli işletmeler sektörün %0,66'sını oluştururken iş kazalarının %36'sını ve meslek hastalıklarının da %53'ünün bu işletmelerde olduğu görülmektedir (Şekil 2.6 ve 2.7).



Şekil 2.6. İş kazalarının işletme ölçeklerine göre dağılımı (SGK, 2014)

WHO ve ILO'nun yaptığı bir araştırmaya göre; dünyada iş kazalarının yüzde 72'si, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olmakta ve bu işletmelerde her 6 dakikada bir iş kazası meydana gelmektedir (Farvaque, Voss, Lefebvre, ve Schutze, 2009:14). Bu rakamlarla AB'de ilk sırada ve Dünyada da üçüncü sırada olmamız (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011:186) hem maddi hem de insani boyutlarda üzüntü ve külfet vericidir.



Şekil 2.7. Meslek hastalıklarının işletme ölçeklerine göre dağılımı (SGK, 2014)

Birçok araştırma göstermektedir ki, ekonomik yönden son zamanlarda desteklenmiş olmalarına rağmen küçük ve orta ölçekli işletmelerde diğerlerine göre daha fazla olasılıkla iş kazaları yaşanmaktadır. Buradaki en etkili çarpan olan insan kaynağının büyük ölçekli işletmelere nazaran genç, eğitim seviyesi düşük ve daha tecrübesiz mavi yakalı çalışanlar ile işyerindeki risk kat sayısının artmasıdır. Asıl sıkıntı işverenin maliyet ve prosedürden kaçmasıyken, mavi yakalıların eğitim eksiklikleri ve bilgi yetersizlikleri nedeniyle kendilerini korumaları bir yana nasıl tehlikelerle karşı karşıya olduklarını bilmemeleridir (Champoux ve Brun, 2003:303).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın İSG uygulamalarının önündeki engellere dair üçte birinden fazlası küçük ölçekli olan ve aralarında Türkiye'nin de bulunduğu toplam 31 ülkeden, çeşitli ölçeklerde 36.000 kişi (28,649 yönetici, 7,226 İSG temsilcisi) ile yaptığı telefon görüşmelerine göre; bu engellerin %36'sı zaman, personel ve maddiyat, %26'sı farkındalık eksikliği, %24'ü tecrübe eksikliği, %24'ü kurumsal kültür, %23'ü konuya dair hassasiyet eksikliği, %21'i de teknik destek veya rehberlik eksikliği olduğu özetlenmiştir. Araştırmada Türkiye 129 işletmeden toplamda 1500 kişiyle çoğu ülkeden daha fazla geçerli katılıma sahiptir. Yapılan çalışma ölçeklerine ve iş kollarına göre çok ayrıntılı analizlere dayanmakla birlikte çoğu listede Türkiye'nin son sıralarda olması şaşırtıcı değildir. İş müfettişlerinin, şirketleri son üç yıl içindeki teftişlerinde ise sondan 10ncu sırada olması en yüksek sıralamalar arasında dikkat çekenlerden biridir (EASHW, 2010:33-94).

Konuya yüzeysel olarak eğildiğimizde dahi İSG ile ilgili en fazla probleme küçük ölçekli işletmelerin haiz oldukları görülmektedir. Bunun yanında büyük ölçekli işletmeler çok az yer kaplamakla beraber yasalara uyma zorunlulukları, insan kaynağı açısından daha profesyonel olmaları, ekonomik güçleri ve de teknolojik gelişmişlikleri nedeniyle her konuda çok daha düzenli ve nispeten daha az problemlere sahiptirler (Gündüz ve Gökhan, 2007:57).

Masi ve Cagno (2015) işletme ölçeklerinin ve türlerinin İSG uygulamaları ile ilgili sorunlara etki edip etmediğini araştırdığında, bu konu adına yapılmış çok az ampirik araştırma olduğunun farkına varmıştır. Ardından 58 işletmeye önce mail yoluyla ilgili ölçeğini göndermiş ve daha sonra da telefon ile görüşerek bazı sonuçlara ulaşmıştır. Ulaşılan sonuçları işletme büyüklükleri gözetilmeden inceleyecek olursak %59 ile ilk

sırada yer alan ekonomik kaynak sıkıntısı, %58 yasal uygulamalar ile bürokrasi ve %46 ile de zaman ve bilgi eksikliği gelmektedir. İşletmeler ölçeklerine göre ayrı ayrı incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 2.5’de gösterilmiştir.

Çizelge 2.5. İşletmelerin İSG uygulamalarına dair problemleri

Problemler	Genel	Büyük Ölçekli	Küçük Ölçekli
1. Yasal uygulamaların sıklığı	58%	33%	72%
2. Bürokrasi	58%	38%	70%
3. Zaman eksikliği	46%	50%	43%
4. Ekonomik kaynak sıkıntısı	59%	63%	68%
5. Bilgi ve yönlendirme eksikliği	46%	42%	75%

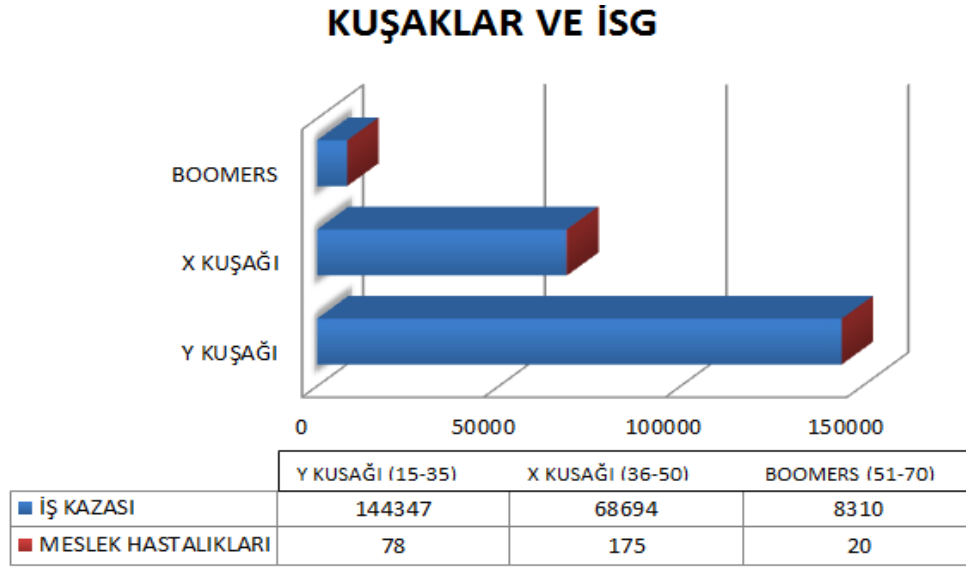
Kaynak: Masi ve Cagno, 2015:230-235

Araştırmanın sonucu olarak en önemli çıktının elde edilen problemlerin stereotype değil, tailor-made yani ölçeklerine göre çözümlenmesi gerekliliğidir (Masi ve Cagno, 2015:238). Örneğin Gündüz ve Gökhan’ın (2007:57) çalışmasında değindiği gibi; büyük ölçekli işletmeler gerek maddi olanakları gerekse personel kademeleriyle bu prosedürü aşabilirken, risk analizi yapması gereken mikro veya küçük bir işletme bu konu için ne yapabilir ve finansmanını nasıl karşılayabilir? Önemli olan devletin ne yapılması gerektiğini söyleyerek kenara çekilmesi değil, nasıl yapılması gerektiğine dair çözümler üretmesidir. Aksi halde her biri kağıt üzerindeki prosedürlerden öteye gitmeyecektir.

2.5.2.2. Kuşaklara göre İSG

Çalışmada kuşaklarla ilgili temel bilgileri 1. Bölümde, İSG ile ilgili temel bilgileri de 2. Bölümde aktarıldıktan sonra uygulama safhasına geçilmeden önce; Türkiye’de yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarını rastgele gruplanmış bir şekilde değil de, kuşaklara göre gruplandırmanın yapılacak çalışma için basamak olacağı değerlendirilmiştir.

Şekil 2.8 incelendiğinde 2014 yılında meydana gelen toplamda 221.624 iş kazası ve meslek hastalığının en büyük dilimini 144.425 olay ve %65’lik oranı ile Y kuşağı sahiplenmiştir. Kuşağın yaş aralığının 15-35 olduğu göz önüne alındığında, yaşanan olaylarda hatalı davranışları oluşturan faktörlerden daha çok yaş ve eğitim (meslek içi eğitim) eksikliğinin etkin olduğu yorumu yapılabilir.



Şekil 2.8. İş kazaları ve meslek hastalıklarının kuşaklara göre dağılımı (SGK, 2014)

Tabi ki burada mevcut İSG olaylarını, Türkiye’de işgücünün kuşaklara göre dağılımına (Bknz. Şekil 1.4) oranlayıp incelemek daha gerçekçi olacaktır. Bakıldığında %47 ile sektöre işgücü olarak en fazla katkıyı yapan Y kuşağı 144.425 olay ile lider gözükmemektedir. Onu sektörde %36’lık işgücü payı ile X kuşağı takip etmektedir. X ve Y kuşakları işgücüne göre oranlandığı zaman, X kuşağının yaklaşık 116.000 olay yaşamış olması gerekirken 2014 yılına göre sadece 68.869 olay yaşamıştır. Yani X kuşağı işgücü oranlamasına göre daha az kaza ve olay yaşamıştır. Bunu X kuşağının 36-50 yaş aralığında tecrübeli ve meslek içi eğitim seviyesinin yüksek mavi yakalı çalışanlardan oluşmasına yorabiliriz. Durumu Y kuşağı cephesinden değerlendirecek olursak da, kuşakların genel özelliklerine (Bknz. Şekil 1.1) göre Y kuşağının esnek iş düzenlemeleri ile yaramazlık ve tembellik gibi özelliklerinden dolayı olay sayısının fazla olduğu yorumu yapılabilir.

Bebek Patlaması kuşağı incelendiğinde ise; toplamda 8.330 olay ve sektörde %17’lik işgücüyle emekliliklerini bekleyen tecrübeli ve daha sorumlu kişilerden oluştukları görülmektedir. Y kuşağı işgücü ile oranlandığında yaklaşık 52.000, X kuşağı işgücü ile oranlandığında ise yaklaşık 32.500 olay olması beklenirken sadece 8.330 olay ile %3,7’lik bir dilime sahip olması tamamen kişisel faktörlerdeki pozitif gelişimler sayesinde. Kuşakların genel özelliklerine (Bknz. Çizelge 1.2) göre incelendiğinde ise; olay sayılarının düşük olmasının nedeni olarak güçlü iş etikleri ve hatırı sayılır iş tecrübelerinin ön plana çıktığı görülmektedir.

3. BÖLÜM

MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR ÖZELİNDE İSG DÜZENLEME VE UYGULAMALARININ KUŞAKLAR ARASI FARKLILIĞINA DAİR BİR UYGULAMA

3.1. Neden Mavi Yaka?

İşçi sınıfında zamana göre ücretlendirilerek emeğinin karşılığını alan ‘mavi yakalı’ lar, Amerika’da fabrikalarda çalışanların mavi renkli iş kıyafetleri giymesi sebebiyle bu şekilde adlandırılmışlardır (Kirkegaard ve Larsen, 2011:3-4). Mavi yakalılar daha çok manuel ve fiziksel güç kullanarak sınıflarını temsil eden, formal eğitimden ziyade informal eğitim (işbaşında eğitim vb.) ihtiyacı olan, zamana göre ücretlendirilen ve beyaz yakalılardan daha az ücret alan bir sınıftır.

Bir başka bakış açısına göre de artık mavi-beyaz ayrımı olmamakta, işçiler gerektiği seviyede yöneticilik de yapmakta, yani iş bütünleşme süreçleriyle sınıflandırmanın doğal olarak ortadan kalkan bir kavram olduğu öne sürülmekte ve İsveç’deki Toledo otomobil fabrikası örneğinde bütün yöneticilerin tasfiyesi örnek gösterilmektedir (Ansal, 1999). Tüm bu değişimlerin yaşandığı gelişmiş ülkelere nazaran, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin küçük ve orta ölçekli işletmelerinde hala daha mavi yakalıların geniş yer almasına rağmen yapılan bilimsel çalışmalarda dahi konunun öneminin anlaşılmadığı görülmektedir.

Türkiye’de endüstriyel sahada araştırma için izin alma zorluğunun yanı sıra, üstüne üstlük işçi sınıfına ait inceleme yapmak çok daha meşakkatlidir. Yücesan (2001) yaptığı araştırmasında; mavi yakalıların kendilerine doldurtulan anketleri evde çocuklarına doldurttuklarını, uzun sorular nedeniyle sıkıldıklarını ve soruları okumadan cevapladıklarını belirtmeleri, anketlerin sonuçlarının kendileri için olumlu bir değişiklik yaratmamasının yanında sıkıntılara yol açtığını açıkça beyan etmişlerdir. Günümüzde yapılan araştırmalarda halen mavi yakanın bu görüşleri değişmemekle beraber, akademisyenlerin konu hakkındaki görüşlerini araştırdığımızda ise çok da ilgili davrandıkları söylenememektedir.

Duygulu ve Sezgin (2015) yaptıkları çalışmada; 2008-2014 yılları arasında yazılan 115 doktora tezine ait örneklemelerin %25'ini beyaz ve mavi yakalı çalışanların beraber, %70'ini beyaz yakalı çalışanların ve sadece %5'ini mavi yakalı çalışanların oluşturduğuna dair dikkat çekici bir sonucu ortaya koymuştur. Görüldüğü üzere doktora seviyesinde dahi yapılan çalışmalarda örneklem seçiminde mavi yakalıların ihmal edildiği görülmektedir. Sorunun öneminin farkında olan bazı işletmeler ve İKY ile ilgili yayınlar “8.Mavi Yakalılarda İK Yönetimi Zirvesi” nde olduğu gibi “Mavi Yakaya Yönelik Uygulamalar ve İş Sağlığı ve Güvenliği” alt başlığıyla bu alandaki problem üzerine farkındalık yaratmaya çalışmaktadır (HR Dergi, 2015).

Bayraktaroğlu, Özdemir, Aras ve Özdemir (2015) tarafından yapılan çalışmaya göre; akademisyenler yaptıkları çalışmalardaki zaman kısıtları, mavi yakalıların eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle sağlıklı sonuçlara ulaşamayacaklarının önyargısı, sordukları soruların yanlış anlaşılması veya hiç anlaşılmaması nedeniyle yanlış sonuçlara yönlenecekleri, mavi yakalıların iş yoğunlukları nedeniyle anketlere gerekli özeni gösteremeyecekleri, elde edilecek sonuçların işverenle paylaşılması neticesinde işleriyle ilgili sorun yaşayacaklarını düşünmeleri, sonuçların geçerli ve güvenilir olmayacağı, mavi yakalıları ile iletişimin zorluğu ve araştırmalara karşı isteksiz olmaları gibi kaygılarla beyaz yakayı mavi yakaya tercih etmişlerdir. Tabi ki tercih sebebinin mavi yakadan yana olmamasını tek cephesi bu değildir. Araştırmayı yapan akademisyenler de zaman kısıtları, sahaya inmenin getireceği maddi ve manevi kaygıların yanında böyle pratiklere alışık olmamaları, masa başında yayın yapma kolaylığından vazgeçmemeleri, ana sistemin beyaz yakaya göre kurgulanması gibi çeşitli nedenler ile mavi yakanın tercih edilmediğini belirtmişlerdir.

Bu araştırmada mavi yakalıların seçilmesindeki amaç çalışmaya bir sınırlılık getirmenin yanında, İSG ile ilgili faaliyetlerde bizzat iş ile yüzleşen ve uygulamanın içinde olan kesimin mavi yakalı çalışanlar olmasıdır. Elbette İSG konusunda İş Güvenliği Uzmanları ve İş Hekimleri de bizzat işin içindedirler, fakat uygulama alanından ziyade denetim ve koordinasyon fonksiyonlarıyla sınırlı kaldıkları için beyaz yaka olarak tanımlanmış ve bu sebeple değerlemeye alınmamışlardır.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenleme Ve Uygulamalarına İlişkin Kuşaklar Arası Farklılıklara Dair Bir Uygulama

Çalışma hayatında beşeri sermayenin yönetilmesi ve yönlendirilmesinin stratejik önemine inildiğinde, farklı kuşaklara ait özellikler günümüzde yadsınamaz bir duruma gelmiştir. Dolayısıyla İKY için popüler bir konu haline gelen kuşaklar ile yine İK fonksiyonlarından İSG'nin günümüzde hayli önem kazanmış olması nedeniyle bu çalışma her iki konunun da birlikte işlendiği bir çalışma olmuştur.

3.2.1. Araştırmanın Amacı

Tehlikelerle yüz yüze olan mavi yakalı işçilerin düzenleme ve uygulamalarla doğrudan alakalı olması nedeniyle, çalışma hayatındaki kuşakların küçük ve büyük işletmeler arasındaki davranış ve görüş farklılıkları yapılan çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Buradan yola çıkarak en çok iş kazası ve meslek hastalıklarının da küçük ölçekli işletmelerde olduğu gerçeğiyle; mavi yakalı işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konularına dair tutumlarının, kuşaklar arası farklılık içerip içermediği ve bunun da büyük ve küçük ölçekli işletmeler arasında karşılaştırılmasına dair bir çalışma amaçlanmaktadır.

Bu amaçla araştırmanın beklentisini yansıtan araştırma sorusu aşağıda belirlenmiştir.

Araştırma sorusu: Büyük ve küçük ölçekli işletmelerde mavi yakalı çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin davranış ve görüşlerine dair kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Bu araştırma sorusuna bağlı olarak, ilk hipotez katılımcıların İSG davranış ve görüşlerinin kuşaklara göre anlamlı bir farklılık içerip içermediği şeklinde oluşturulmuştur.

➤ H₁: Katılımcıların İSG davranış ve görüşleri kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İkinci olarak oluşturulan hipotez ise aşağıdadır.

➤ H₂: Katılımcıların İSG davranış ve görüşleri işletme ölçeklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.2.2. Araştırmanın Önemi

Sosyal, ekonomik, teknolojik, siyasi vb. sebeplerle kuşaklar farklılıklara sahiptir, fakat bu değerler İKY fonksiyonlarını İSG uygulamalarında ne kadar etkilemekte ve iyi yönetildiği takdirde önemi ne seviyededir? Buradan hareketle, yazın incelendiğinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kuşaklara ait bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Kuşaklarla ilgili yapılan çalışmalar genel olarak çalışma hayatından ve kuşakların davranışlarından bahsetmektedir. İSG ile ilgili çalışmalar ise sağlık ve hukuk konularında yoğunlaşmış, sosyal bilimler alanında zayıf kalmıştır. Oysaki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulama ve düzenlemeleri insan hayatıyla doğrudan ilgili olan ve risk katsayısı ise yapılan işe göre değişen, insan kaynakları yönetimi fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarda çalışan davranış ve tutumları her hangi bir kıstasla değil, rassal olarak ayrılan yaş gruplarıyla incelenmiştir (Çam 1993; Durdu, 2006; Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011; Zorlu, 2008:130-154). Bu çalışmalarda, günümüzde işletme ve yönetim alanında hızla yerini alan ve önemi gün geçtikçe artan kuşak olgusu göz ardı edilmiş ve incelenmemiştir.

Araştırma konusunun, kuşaklar ve İSG arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olmasının yanında küçük ve büyük ölçeklerdeki durumun karşılaştırılması nedeniyle Türkiye’de yapılmış çalışmalar içinde ilkler arasında yer alacak olması ulusal alanyazına sağlayacağı katkı açısından önemli bulunmaktadır.

3.2.3. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evreni Manisa ilinde faaliyet gösteren, yaklaşık 13.000 çalışanı ve yıllık net geliri 63 milyon TL olan; beyaz eşya, bilgi teknolojileri ve elektronik sektörlerinde faaliyet gösteren büyük ölçekli ve “Tehlikeli” işyeri sınıfında olan “A” firması ile “A” firmasına yarı mamul ve mamul üreten 50’den az çalışanı ile “Çok Tehlikeli” ve “Tehlikeli” işyeri sınıfında olan toplamda yaklaşık 1500 çalışandan oluşan küçük ölçekli işletmelerin tamamından oluşmaktadır.

3.2.4. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırma öncelikle iki farklı ölçekte çalışan mavi yakalılar arasında İSG davranış ve görüş farklılığı olup olmadığını ölçmek maksadıyla; 332 mavi yakalı çalışana elden dağıtılmış ve aynı yöntemle geri toplanmış. 72 çalışanın verisi eksik ya da yanlış olması sebebi ile analize dahil edilmemiştir. Sonuç olarak örneklem; Manisa OSB’de faaliyet gösteren “A” firmasında çalışan Y, X ve Bebek Patlaması kuşaklarına mensup 130 mavi yakalı kişi ile bu büyük ölçekli işletmeye fason ve yarı mamul mal üreten 18 kalıpçı, 17 cam ve 21 motor üreticisi, 9 boya firması, 11 ambalaj ve izolasyon firması, 14 cıvata imalatçısı ve 13 plastik enjeksiyon üreticisi olmak üzere toplamda 103 küçük ölçekli işletmeden yine 130 mavi yakalı Y, X ve Bebek Patlaması kuşaklarından tesadüfi örneklem yoluyla seçilen ve evreni temsil yeteneğine sahip 260 birey tarafından oluşturulmaktadır.

3.2.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleri ile ilişkili olması, bu değişkenlerin amaçlanan özellikleri güvenilir bir biçimde ölçme yeteneğine sahip ölçme araçlarıyla ölçülebilirliği ve örneklem grubundan elde edilen sonucun evreni temsil edebileceği varsayılmıştır.

3.2.6. Kapsam ve Sınırlılıklar

Çalışma hayatında bulunan işgörenlerin genel olarak mavi ve beyaz yaka olarak tanımlandığı günümüzde, İş Sağlığı ve Güvenliği bakımından işle bizzat ilgili olan ve tehlikelere maruz kalanların mavi yakalılar olması nedeniyle beyaz yakalılar kapsam dışında bırakılmıştır.

Yapılan çalışmadaki diğer bir sınırlılık ise; büyük ölçekli “A” işletmesi ile bu işletmeye yedek parça, yarı mamul ve mamul için ihtiyaç duyulan diğer ürünlerin üretiminde bulunan ilgili sayıda küçük ölçekli işletmelerin ele alınmasıdır. Böylelikle aynı mamul üretimine hizmet eden ve farklı ölçekli işletmelerde çalışan iki mavi yakalı grubun davranış ve görüşleri kuşaklar açısından karşılaştırılmıştır.

Araştırma Manisa OSB’de bulunan uluslararası ve büyük ölçekli olan “A” firması ile ona çalışan küçük ölçekli 103 işletme çalışanları ile yapılmıştır. Dolayısıyla araştırma Manisa ili ile sınırlıdır. Her büyük ölçekli işletmenin uluslararası olmadığı gerçeği ise ayrı bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Son olarak araştırmada ele alınan tüm değişkenlerin uygulanan ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlik boyutlarıyla sınırlı olduğu ile sosyal bilimlerde çalışmaların sadece deneyelliğe dayandırılmayacağı da diğer sınırlılıklardır.

3.2.7. İstatistiksel Yöntem ve Teknikler

Elde edilen veriler IBM SPSS 21.0 Paket Programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle büyük ve küçük ölçekli işletmeler kendi içlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları bakımından kuşaklar arası farklılığa sahip olup olmadığı konusunda incelenmiş olup, ardından bu iki grup karşılaştırılmıştır. Elde edilen veriler Anova ve t-Testleri, Çapraz Tablolar, Varyans ve Korelasyon Analizleri yardımıyla yorumlanmıştır. Verilerin yorumlanmasında betimsel istatistik ve tümevarım yöntemi kullanılmıştır.

3.2.8. Kullanılan Ölçme Araçları

Yapılan çalışma neticesinde alanyazında bulunan ölçeklerin (Bayılmış, 2013:90-93; Durdu, 2006:272-274; Hatipoğlu, 2006; Zorlu, 2008:177); çalışanları rassal yaş grupları ile ölçtükleri, işletme ölçeklerine göre bir araştırmaya yönelik olmadıkları ve dolayısıyla yapılan bu çalışma için gerekli veriyi sağlayamayacaklarından hareketle, mavi yakalıların İSG uygulamalarına dair davranış ve görüşlerinin kuşaklara göre anlamlı farklılık içerip içermediğini ölçmek maksadıyla, var olan bu ölçekler ışığında çalışmaya özgü yeni bir ölçekle çalışılmıştır.

İki bölüm ve 39 sorudan oluşan ölçekte 21 adet Likert’li soruyla İSG davranış ve görüşü, 7 adet çok seçenekli soruyla da demografik bilgiler ve geriye kalan 11 soruyla da iş organizasyonu ile ilgili bilgiler ölçülmüştür. Anketi oluşturan sorular çift seçenekli (evet/hayır) ve çoklu seçenekli (5’li Likert ölçeği) soru tiplerinden oluşmaktadır. Çoklu seçenekli sorularda değerlendirmeler “Kesinlikle katılıyorum / Çok iyi” seçeneğine 5, “Kesinlikle katılmıyorum / Çok az” seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

Düzenlenen bu ölçeğin güvenirliğini test etmek üzere pilot çalışma yapılmıştır. 3 küçük ölçekli işletmede dağıtılan 51 anketin 42'si geri dönmüş ve bunlardan da 36'sı geçerli görülmüştür. Ölçeğin güvenirlik değeri için Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan 21 sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ve 0 ile 1 arasında değerler alan Alfa katsayısı, bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenirlik durumu değişmektedir (Aktaş, 2016:42). Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı'nın Çizelge 3.1'de görüldüğü gibi $\alpha=0,741$ ile $\alpha=0,803$ arasında ve ortalama olarak da $\alpha=0,774$ ile güvenilir çıkmasına müteakip, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde büyük ölçekli bir işletmede 130 mavi yakalıya ait veri elde edilmiştir. Çalışmanın devamında ise bu büyük ölçekli işletmeye çalışan 103 küçük ölçekli işletmeden toplam 130 mavi yakalıya aynı anket uygulanmış ve SPSS 21 istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir. İlişkiler $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde analiz edilerek konuyla ilgili yorumlar yapılmıştır.

Çizelge 3.1. Güvenirlik analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,741 - 0,803	21

3.3. Araştırma Sonucunda Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde geliştirilen ölçek aracılığı ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Araştırma örneklemine ilişkin demografik veriler incelenmiş ve yorumlanmış ardından ise; Anova, Bağımsız Grup t - Testleri ve Varyans Analizleri yapılmış ve son olarak ilişkileri sımayan Korelasyon Analizinin sonuçları verilmiştir.

3.3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler ankete katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki deneyimleri ve çalışma şekillerine dair bilgileri kapsamaktadır.

Y, X ve Bebek Patlaması kuşaklarının İSG alanına dair davranış ve görüşlerini küçük ve büyük ölçekli işletmelerde karşılaştırmalı olarak incelemeyi amaçlayan bu araştırma için yaş bilgisi oldukça önemlidir. Bu nedenle yaş grupları rassal değil, kuşakları ayrı ayrı ele

alabilecek şekilde düzenlenmiştir. Bu çalışma için 16-34 yaş arası Y, 35-49 yaş arası X ve 50 yaş üstü de Bebek Patlaması kuşağı olarak belirlenmiştir. Birinci Bölümde de değinildiği üzere kuşaklara yönelik farklı yaş sınıflandırmaları olmakla birlikte Türkiye'ye özgü kuşak sınıflandırmasında söz konusu yaş gruplarının kuşak özelliklerini daha iyi yansıttığı düşünülmektedir.

Çizelge 3.2. Katılımcıların kuşak ve cinsiyet durumlarının işletme türlerine göre dağılımları

			İşletme Türü		Toplam
			Küçük Ölçekli	Büyük Ölçekli	
Kuşaklar	Y Kuşağı	N	57	56	113
		Kuşak içindeki %	50,4%	49,6%	100,0%
	X Kuşağı	N	52	58	110
		Kuşak içindeki %	47,3%	52,7%	100,0%
	Bebek Patlaması Kuşağı	N	21	16	37
		Kuşak içindeki %	56,8%	43,2%	100,0%
Cinsiyet	Kadın	N	32	41	73
		İşletme içindeki %	24,6%	31,5%	28,1%
	Erkek	N	98	89	187
		İşletme içindeki %	75,4%	68,5%	71,9%

Şirket türü ve kuşakların dağılımı Çizelge 3.2'de gösterilmiştir. 113 Y kuşağı (%44), 110 X kuşağı (%42) ve 37 Bebek Patlaması kuşağı (%14) olmak üzere her iki işletme türünden de 130'ar adet mavi yakalı olmak üzere, toplamda 260 kişiye düzenlenen anket neticesinde elde edilen sonuçlar demografik özelliklerden başlanarak yorumlanmaktadır. Katılımcı sayılarının, Türkiye'de işgücünün kuşaklara göre dağılımı (Bknz. Şekil 1.4) ile yaklaşık yüzdelere sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.2'de cinsiyetlerine göre mavi yakalı katılımcıların sayısına ve işletme türlerine göre yüzdesel dağılımlarına bakıldığında, sanayi ağırlıklı bu sektörde çalışmaya katılan 260 mavi yakalının % 28,1'ini kadınlar (n=73) ve % 71,9'unu erkekler (n=187) oluşturmaktadır. TÜİK (2014) Türkiye'deki işgücü dağılımına baktığımızda, %69,7 ile erkek ve %30,3 ile kadın çalışanlardan oluştuğu ve örneklemdaki cinsiyet dağılımına yakın bir oran olduğu görülmektedir.

Küçük ölçekli işletmelerde kadın çalışan oranının (%24,6), büyük ölçekli işletmelerde kadın çalışan oranından (%31,5) daha az olduğu görülmekle beraber; büyük ölçekli

işletmelerde de erkek çalışan oranı (%68,5), küçük ölçekli işletmelerden (%75,4) daha azdır.

Çizelge 3.3. Katılımcıların eğitim ve medeni durumlarının işletme türlerine göre dağılımları

			İşletme Türü		Toplam
			Küçük Ölçekli	Büyük Ölçekli	
Eğitim Durumu	ilköğretim	n	41	76	117
		İşletme içindeki %	31,5%	58,5%	45,0%
	Lise	n	72	44	116
		İşletme içindeki %	55,4%	33,8%	44,6%
	Önlisans	n	8	10	18
		İşletme içindeki %	6,2%	7,7%	6,9%
	Lisans	n	9	0	9
		İşletme içindeki %	6,9%	0,0%	3,5%
Medeni Durumu	Evli	n	81	85	166
		Medeni durum içindeki %	48,8%	51,2%	100,0%
	Bekar	n	41	39	80
		Medeni durum içindeki %	51,3%	48,8%	100,0%
	Boşanmış	n	8	6	14
		Medeni durum içindeki %	57,1%	42,9%	100,0%

Çizelge 3.3 katılımcıların eğitim düzeylerini işletme ölçekleri açısından göstermektedir. Tablodan hareketle ankete katılan 260 kişiden 117'sinin ilköğretim, 116'sının lise, 18'inin önlisans ve 9'unun da lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mavi yakalılar üzerinde araştırma yapmanın zorluklarından "3.1. Neden Mavi Yaka?" bölümünde bahsedildiği üzere eğitim seviyesi göz önündedir. Örneklemin %45'i ilkokul ve %44,6'sı da lise mezunudur. Sektörde çalışanların tamamının eğitim düzeyine bakıldığında 2014 yılı istatistiklerine göre ilkokul mezunlarının oranının %51 olduğu görüldüğü üzere, mavi yakalıların işyerlerinde aldıkları iş başı veya destekleme eğitimlerinin de yetersiz kalması halinde, İSG'nin temel taşı olan güvenlik kültürü kavramının yerleştirilebilmesi için oldukça fazla gayret gösterilmelidir.

Ankete katılan mavi yakalıların medeni durumları Çizelge 3.3' de görülmekte olup; 260 katılımcıdan %63,8'i evli (n=166), %30,8'i bekar (n=80) ve %5,4'ü de boşanmıştır (n=14).

Çizelge 3.4. Katılımcıların mesleki deneyim ve çalışma şekillerinin işletme türlerine göre dağılımları

			İşletme Türü		Toplam
			Küçük Ölçekli	Büyük Ölçekli	
Mesleki Deneyimi	1 yıldan az	n	17	25	42
		Mesleki deneyim içindeki %	40,5%	59,5%	100,0%
	1-5 yıl arası	n	48	46	94
		Mesleki deneyim içindeki %	51,1%	48,9%	100,0%
	6-10 yıl	n	30	33	63
		Mesleki deneyim içindeki %	47,6%	52,4%	100,0%
	11 yıl ve üzeri	n	35	26	61
		Mesleki deneyim içindeki %	57,4%	42,6%	100,0%
Çalışma Şekli	Sadece gündüz	n	96	68	164
		Çalışma şekli içindeki %	58,5%	41,5%	100,0%
	Sadece gece	n	7	8	15
		Çalışma şekli içindeki %	46,7%	53,3%	100,0%
	Vardiya usulü	n	27	54	81
		Çalışma şekli içindeki %	33,3%	66,7%	100,0%

Ankete katılanların mesleki deneyim süreleri için Çizelge 3.4'e bakıldığında; 260 katılımcının %16,2'si 1 yıldan az (n=42), %36,2'si 1-5 yıl (n=94), %24,2'si 6-10 yıl (n=63) ve %23,5'i de 11 yıl ve üzeri (n=61) mesleki deneyime sahiptir. 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanların oranı toplamın % 52,3'ünü oluşturmaktadır.

Sektörde çalışanların kuşaklara göre dağılımına bakıldığında zaman yeni mezun, genç ve tecrübesiz çalışan sayısının yüksek olmasıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Çizelge 3.5'de görüldüğü gibi Y kuşağı için 5 yıllık deneyimli 80 işçi, toplam 113 Y kuşağının %70'ini oluştururken; Bebek Patlaması kuşağında 5 yıl üstü deneyime sahip 29 işçi toplam 37 işçinin %78'ini oluşturmaktadır. Doğal olarak yaş arttıkça doğru orantılı olarak kuşakların mesleki deneyimlerinin de arttığı görülmektedir.

Çizelge 3.5. Katılımcıların mesleki deneyimlerinin kuşaklara göre dağılımları

		Mesleki Deneyimi				Toplam
		1 yıldan az	1-5 yıl arası	6-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
Kuşaklar	Y Kuşağı	29 (%25,6)	51 (%45,1)	23 (%20,3)	10 (%8,8)	113
	X Kuşağı	11 (%10)	37 (%33,6)	33 (%30)	29 (%26,3)	110
	Bebek Patlaması Kuşağı	2 (%5,4)	6 (%16,2)	7 (%18,9)	22 (%59,4)	37
Toplam		42	94	63	61	260

Katılımcıların çalışma şekillerine Çizelge 3.4’de bakıldığında; 260 katılımcının 164’ü sadece gündüz, 15’i sadece gece ve 81’i de vardiya usulüyle çalışmaktadır. Görüldüğü üzere küçük ve büyük ölçekli işletmelerde sadece gece çalışan sayısı birbirine yakınken; büyük ölçekli işletmede üretimin devamlılığından dolayı çalışanların %41,5’i (n=54) vardiya usulü ile çalışırken, küçük ölçekli işletmede çalışan 130 mavi yakalıdan sadece 27 tanesi vardiya usulü ile çalışmaktadır.

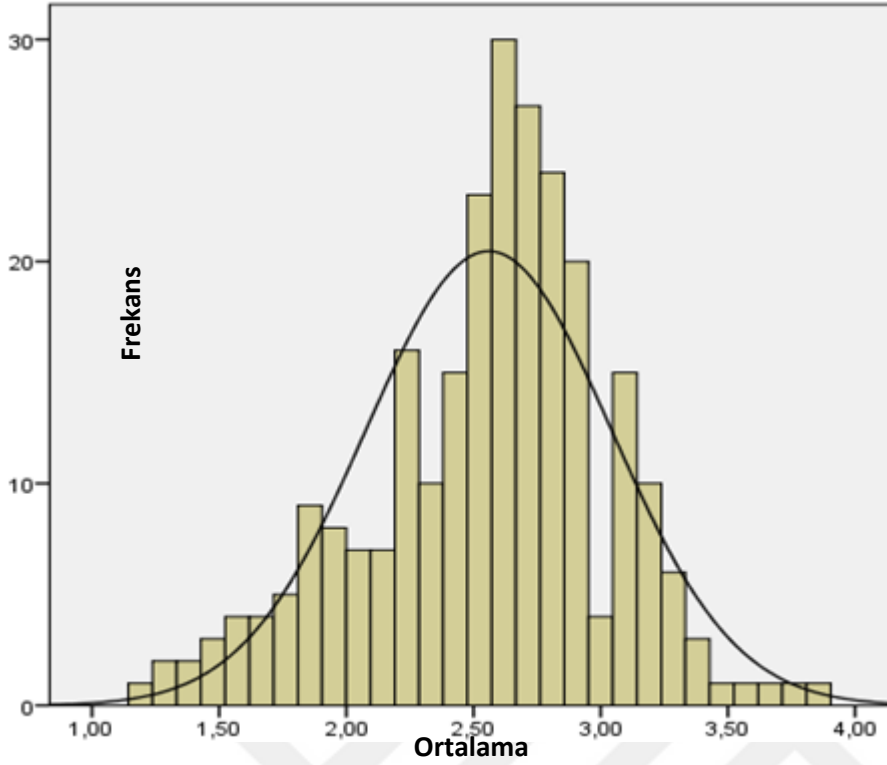
3.3.2. İSG ile İlgili Genel Değerlendirme

Bu bölümde öncelikle düzenlenen ölçeğe dair tanımlayıcı istatistiki bilgiler verilmiştir. Daha sonra çalışanların davranış ve görüşlerine dair elde edilen istatistiksel veriler ile kuşaklar ve işletme ölçekleri çapraz tablolar vasıtasıyla yorumlanmıştır.

Çizelge 3.6. Mavi yakalılar için İSG ölçeğinin tanımlayıcı istatistiki bilgileri

	Madde Sayısı	Ortalama (μ)	Standart sapma	Çarpıklık (α)	Basıklık (γ)
Mavi Yakalılar İçin İSG Ölçeği	21	2,5597	0,4827	-0,558	0,251

Çizelge 3.6’da görüldüğü üzere 21 maddeden oluşan ölçeğin ortalaması (μ) 2,5597’dir (s.s.=0,4827). Ölçeğin histogram grafiği Şekil 3.1’de gösterilmiştir. Çizelge 3.6’da $\alpha < 0$ olduğu için Histogram grafiği hafif sola çarpık ve $\gamma > 0$ olduğu için hafif sivri olup; çarpıklık ve diklik değerleri kabul edilebilir değerler (-1 ila +1) arasında olmaları nedeniyle dağılımın normal olduğu belirtilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2014:208; Tabachnick ve Fidell, 2007:79-83).



Şekil 3.1. Mavi yakalılar için İSG ölçeği histogram grafiği

Normal dağılım, insan ve doğa davranışlarına yakın olması ve pratikte birçok verinin normal dağılım gösteren bir veriden geldiği varsayılması nedeniyle daha kolay ve hayata yakın sonuçlar vermektedir. Buradaki veriler yukarıda da bahsedildiği üzere normal dağılıma yakın eğilim gösterdiklerinden ikili gruplar için parametrik testlerden Bağımsız t-Testi ve üç ila daha fazla gruplar için ise Anova Testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular bu bölümde değerlendirilmiş olup söz konusu değişkenler arasında % 95 güvenirlilik ile anlamlı bir farklılık olup olmadığı sorgulanmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde mavi yakalı kuşakların, işletme ölçeklerine göre İSG davranış ve görüşlerini ne şekilde değiştirdikleri çapraz tablolar üzerinden yorumlanacaktır.

a) Mavi yakalı katılımcıların İSG davranış ve görüşlerinin çalışma şekillerine göre incelenmesi

Bir işletmenin çalışma şekilleri işletmenin bulunduğu sektörden ölçeğine kadar birçok değişkenden etkilenmektedir. Çalışmada sadece gündüz, sadece gece ve vardiya usulü çalışan mavi yakalıların İSG davranış ve görüşlerine göre farklılık ortaya koyup koymadıklarını görebilmek için ANOVA uygulanmıştır. Varyans analizi iki ya da daha

fazla gruba ait ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı ile ilgili hipotezleri test etmek için kullanılmaktadır. İki grubun ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı t testi kullanılarak da incelenebilir. Eğer ikiden fazla grubun ortalamaları karşılaştırılacak ise F Testi diğer bir isimle Varyans Analizi (ANOVA, Analysis Of Variance) uygulanır. Test sonucunda $p = 0,024$ ile $p < 0,05$ olduğundan çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çizelge 3.7. İSG davranış ve görüşlerine göre çalışma şekillerinden hangileri arasında farklılığın olduğuna dair Tamhane Testi

(I) Çalışma Şekli	(J) Çalışma Şekli	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	95% Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Sadece gündüz	Sadece gece	-,15658	,13257	,584	-,5070
	Vardiya usulü	-,17104*	,05577	,007	-,3052
Sadece gece	Sadece gündüz	,15658	,13257	,584	-,1938
	Vardiya usulü	-,01446	,13121	,999	-,3628
Vardiya usulü	Sadece gündüz	,17104*	,05577	,007	,0369
	Sadece gece	,01446	,13121	,999	-,3339

Levene varyansların eşitliği testi sonucunda $p = 0,00$ ile varyansların homojenliği söz konusu değildir. Buradan hareketle hangi çalışma şekilleri arasında farklılık olduğunun tespit edilebilmesi için Tamhane testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Çizelge 3.7’de görüldüğü gibi sadece gündüz çalışanlar ile vardiya usulü çalışanlar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık vardır. Bu farklılığın da 0,17104’lük ortalama farklılığı ile vardiya usulü çalışanların sadece gündüz çalışanlara göre İSG davranış ve görüş düzeylerinin 0,05 anlamlılıkla daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani hem gece hem de gündüz çalışanların her iki ortamdaki tehlikelere dair, sadece gündüz çalışanlara göre daha yüksek İSG davranış ve görüşlerinin olduğu ve bu nedenle de işletmeye daha hakim oldukları yorumlanabilir.

Çizelge 3.8. Çalışma şekillerinin kuşaklar ve şirket türlerine dair Çapraz Tablosu

Şirket türü				Kuşaklar			Toplam
				Y Kuşağı	X Kuşağı	Bebek Patlaması Kuşağı	
Küçük ölçekli	Çalışma Şekli	Sadece Gündüz	N	40	40	16	96
			Toplam Kuşak içindeki %	30,8%	30,8%	12,3%	73,8%
		Sadece Gece	n	4	2	1	7
			Toplam Kuşak içindeki %	3,1%	1,5%	,8%	5,4%
		Vardiya Usulü	n	13	10	4	27
			Toplam Kuşak içindeki %	10,0%	7,7%	3,1%	20,8%
Büyük ölçekli	Çalışma Şekli	Sadece Gündüz	n	31	24	13	68
			Toplam Kuşak içindeki %	23,8%	18,5%	10,0%	52,3%
		Sadece Gece	n	3	4	1	8
			Toplam Kuşak içindeki %	2,3%	3,1%	,8%	6,2%
		Vardiya Usulü	n	22	30	2	54
			Toplam Kuşak içindeki %	16,9%	23,1%	1,5%	41,5%

Farklılığın değerlendirilmesi için kuşaklar ve şirket türü üzerinden Çizelge 3.8’de yapılan çapraz tablo incelenmiş ve büyük ölçekli işletmelerde vardiya usulü çalışan X kuşağı sayısının toplam çalışanın %23,1’i olduğu görülürken, küçük ölçekli işletmelerde çalışan X kuşağı sayısının toplam çalışanın sadece %7,7’sini oluşturduğu görülmüştür.

Oluşan bu farklılığın kuşakların eğitim durumları ile ilgili herhangi bir farklılığa sahip olup olmadığına bakıldığında ise bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

b) Mavi yakalı katılımcıların İSG bilgi seviyelerinin kuşaklar ve işletme ölçekleri açısından incelenmesi

Katılımcı mavi yakalıların %74,2’si (n=193) İSG bilgi seviyelerini ortanın da altında görmektedirler. İşgörenlerin kendilerini bilmeleri bakımından gayet iyi bir durum olmakla beraber, mavi yakalıların sadece %4,6’sının (n=12) kendisini ortanın üzerinde görebilmesi yeterli gözükmemektedir.

Çizelge 3.9. Mavi yakalı çalışanların İSG bilgi seviyelerinin kuşaklar ve şirket türlerine dair Çapraz Tablosu

Şirket Türü				Kuşaklar			Toplam
				Y Kuşağı	X Kuşağı	Bebek Patlaması Kuşağı	
Küçük Ölçekli	İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi seviyesi	Çok az	n	19	13	7	39
			Toplam Kuşak içindeki %	14,6%	10,0%	5,4%	30,0%
		Az	n	29	27	13	69
			Toplam Kuşak içindeki %	22,3%	20,8%	10,0%	53,1%
		Orta	n	8	12	1	21
			Toplam Kuşak içindeki %	6,2%	9,2%	,8%	16,2%
		İyi	N	1	0	0	1
			Toplam Kuşak içindeki %	,8%	0,0%	0,0%	,8%
Büyük Ölçekli	İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi seviyesi	Çok az	N	5	8	0	13
			Toplam Kuşak içindeki %	3,8%	6,2%	0,0%	10,0%
		Az	N	32	33	7	72
			Toplam Kuşak içindeki %	24,6%	25,4%	5,4%	55,4%
		Orta	N	15	11	8	34
			Toplam Kuşak içindeki %	11,5%	8,5%	6,2%	26,2%
		İyi	N	4	4	1	9
			Toplam Kuşak içindeki %	3,1%	3,1%	,8%	6,9%
		Çok iyi	N	0	2	0	2
			Toplam Kuşak içindeki %	0,0%	1,5%	0,0%	1,5%

Çizelge 3.9'a bakıldığında, küçük ölçekli işletmelerde çalışanların %83,1'i bilgi seviyesini ortanın da altında görürken, büyük ölçekli işletmelerde bu oran %65,4 olarak görülmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde de kendini orta ve üzeri görenler %4,6 ile X kuşağı çalışanları iken, küçük ölçekli işletmelerde kendisini orta üzeri değerlendiren bu oran %0,8 ile Y kuşağı çalışanlarıdır. Elde edilen bu sonuçlar işgörenler ve devletimiz adına hiç de olumlu bir tablo değildir. Dolayısıyla devlet ve işletmeler açısından mavi

yakalı çalışanlarının İSG davranış ve görüş seviyelerini artırma konusunda sıkıntı olduğu ifade edilebilir.

İş güvenliği konusunda işçilerin sorumluluklarının neler olduğuna dair katılımcıların 20. soruya verdikleri cevapların %48,8'i iş güvenliği kurallarına uymak iken onu takiben % 18 ile tehlikeli ve yanlış davranışlarda bulunmamak şeklinde yanıtlamıştır.

c) Mavi yakalı katılımcıların iş kazası ile ilgili davranış ve görüşlerinin kuşaklar ve işletme ölçekleri açısından incelenmesi

İş kazası başta işgörenler olmak üzere, işveren ve devlet için birçok ek maliyet yaratmakta ve işletmenin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Çizelge 3.10. Mavi yakalı çalışanların iş kazası geçirme durumlarının kuşaklar ve şirket türlerine dair Çapraz Tablosu

Şirket Türü				Kuşaklar			Toplam
				Y Kuşağı	X Kuşağı	Bebek Patlaması Kuşağı	
Küçük Ölçekli	Daha önce iş kazası geçirme durumu	Evet	n	9	14	5	28
			Toplam Kuşak içindeki %	6,9%	10,8%	3,8%	21,5%
		Hayır	n	48	38	16	102
			Toplam Kuşak içindeki %	36,9%	29,2%	12,3%	78,5%
Büyük Ölçekli	Daha önce iş kazası geçirme durumu	Evet	n	6	3	0	9
			Toplam Kuşak içindeki %	4,6%	2,3%	0,0%	6,9%
		Hayır	n	50	55	16	121
			Toplam Kuşak içindeki %	38,5%	42,3%	12,3%	93,1%
Toplam	Daha önce iş kazası geçirme durumu	Evet	n	15	17	5	37
			Toplam Kuşak içindeki %	5,8%	6,5%	1,9%	14,2%
		Hayır	n	98	93	32	223
			Toplam Kuşak içindeki %	37,7%	35,8%	12,3%	85,8%

Çizelgeye 3.10'a göre küçük ölçekli işletmelerde yaşanan iş kazaları sayısı 28 iken, büyük ölçeklilerde bu sayı 9'dur. Küçük ölçekli işletmelerde de 14 kaza ile X kuşağı ilk sıradadır. Onu 9 kaza ile Y kuşağı izlerken, Bebek Patlaması kuşağı mesleki tecrübesi gereği 5 kaza ile son sıradadır.

Çizelge 3.11. İş kazası geçirme durumu ve İSG bilgi seviyesine dair Çapraz Tablo

		İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki bilgi seviyesi					Toplam
		Çok az	Az	Orta	İyi	Çok iyi	
Daha önce iş kazası geçirme durumu	Evet	10 (%27)	18 (%48,6)	8 (%21,6)	1 (%2,7)	0	37
	Hayır	42 (%18,8)	123 (%55,1)	47 (%21)	9 (%4)	2 (%0,9)	223
Toplam		52 (%20)	141 (%54,2)	55 (%21,1)	10 (%3,8)	2 (0,7)	260

Çizelge 3.11’de iş kazası yaşayanların bilgi seviyeleri incelendiğinde de %75,6 ile kendilerini ortanın altında gördükleri görülmüştür. İş kazası yaşamayan kesimin bilgi seviyesine bakacak olursak ortanın altındaki oranı % 74 ile kaza yapanlardan pek de farklı olmadığı görülmektedir. Aslında mavi yakalılar kaza yapmanın tamamen kişisel faktörler ile alakalı olmadığını belirtmekte, bunun yanında diğer faktörlerinde etkili olduğunu işaret etmektedirler.

İş yerinde meydana gelen kaza nedenlerinin neler olduğuna dair 18. soruya cevap veren ve iş kazası geçiren 37 mavi yakalının ilk üç cevabı sırasıyla; kişisel koruyucuların işçiler tarafından kullanılmaması, makine ve tezgâhların güvensiz oluşu ile işçilerin dikkatsiz ve tedbirsiz olduğu şeklindedir.

Çizelge 3.12. İş kazaları nedenlerinin kuşaklar ile Çapraz Tablosu

		Kuşaklar			Toplam
		Y Kuşağı	X Kuşağı	Bebek Patlaması Kuşağı	
İş kazalarının nedenlerini önem derecesine göre sıralama	Tecrübesizlik	21 (%46,6)	20 (% 44,4)	4 (%8,8)	45
	Dikkatsizlik	57 (%44,5)	53 (41,4)	18 (%14,1)	128
	Koruyucu kullanmama	21 (%42)	20 (%40)	9 (%18)	50
	Uzun çalışma saatleri	3 (%25)	6 (%50)	3 (%25)	12
	Yoğun iş temposu	11 (%44)	11 (%44)	3 (%12)	25
Toplam		113	110	37	260

Meydana gelen iş kazası nedenlerinin önem derecesine göre sıralanmasını isteyen 23. soruda ise ilk sırayı %49,2 ile dikkatsizlik almıştır (Çizelge 3.12). Dikkatsizlik cevabı verenlerin ise %44,5’i Y kuşağı iken %41,4’ü X kuşağı ve sadece % 14,1’i Bebek Patlaması kuşağıdır. Doğal olarak Bebek Patlaması kuşağının %59,5’i 11 yıl üstü mesleki tecrübesi gereği artık kendisini dikkatsiz olarak görmemektedir.

Çizelge 3.13. İSG eğitimi alma ile şirket türleri Çapraz Tablosu

		Şirket Türü		Toplam
		Küçük ölçekli	Büyük ölçekli	
İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alma durumu	Evet	99 (%76,2)	116 (%89,2)	215
	Hayır	31 (%23,8)	14 (%10,8)	45
Toplam		130	130	260

Diğer bir soru olan mavi yakalıların İSG eğitimi alıp almadıklarına dair Çizelge 3.13 işletmelere göre incelendiği zaman küçük işletmelerde %23,8 oranında eğitim verilmediği görülebilir. Büyük işletmelerde bu oran %10,8'dir. Aslında büyük ölçekli bir işletme için oldukça yüksek bir orandır. İşletmeyle görüşüldüğünde ise eğitimlerin belli periyotlarla verildiği bilgisi alınmasına müteakip eğitim almayanların yeni işgörenler olması gerektiği belirtilmiştir. Halbuki Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği gereği işletmenin “Tehlikeli” sınıfta yer alması sebebiyle; 6ncı maddenin 4ncü fıkrasının (b) bendi gereği büyük ölçekli bu işletmenin “Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa” gereken eğitimleri vermesi gerektiği için sayı normal gözükabilir. Yanlış olan eğitimlerin çok daha sıklıkla yapılması gerekliliğidir ki yeni işe başlayanlara zaten eğitimin verilmesi gerektiği Yönetmeliğin 10ncu maddesinin 3ncü fıkrasında ve 12nci maddesi ile işvereni yükümlü kılmıştır.

İş yerindeki sağlık ve güvenlik işaretlerinin ne düzeyde bilindiğine dair sorunun ölçek ve kuşaklar arasında Çapraz Tablo yapıldığında küçük ölçekli işletmelerde bilgi seviyesinin daha düşük olduğu görülmektedir. Küçük ölçekli işletmelerde Y kuşağı işaretlerin bilinmesi konusunda kendini çok yetersiz görürken, büyük ölçeklilerde X kuşağı daha az bilgi sahibidir. Sonuçlara bakıldığında büyük ölçekte çalışan X kuşağı katılımcıların eğitim seviyesinin daha düşük olması bunun en kısa açıklamasıdır.

d) Mavi yakalı katılımcıların kişisel koruyucu donanım (KKD) ile ilgili davranış ve görüşlerinin incelenmesi

Koruyucu kullanmanın iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyeceğine dair 37. soruda çok ilginç sonuçla %85 ile 220 mavi yakalı kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu bölümlerde çalışanların kullandığı malzemeler ile ilgili çalışılması gerekmektedir. KKD'ler işlevini yerine getirmiyor (eski, arızalı gibi) ya da gerçekten rahatsızlık verici olabilir. Konuyla ilgili bir diğer soru olarak; KKD

kullanımının, tehlikenin önlenmesi bakımından ilk sırada olduğuna dair 39. soru için mavi yakalıların %84'ü kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum olarak cevaplamışlardır. Bu konuda mavi yakalılar son derece haklı olarak görüşlerini belirtmişlerdir.

İşveren tarafından kişisel koruyucu verilip verilmemesine dair 14. soruda ise mavi yakalıların %12'si verilmediğini söylerken %85'i de verildiğini söylemektedir. %3'ü ise bazen verildiğini beyan etmiştir. Burada küçük ve büyük ölçekler arasında önemli bir farklılık oluşmamıştır.

İşgörenin verilen koruyucuyu kullanıp kullanmadığına dair 15. soruda ise yine mavi yakalıların %7'si kullanmadığını söylerken, %6'sı bazen kullandığını ve %87'si ise kullandığını beyan etmiştir. Yine 26. soruda işgörenin koruyucu kullanması gerektiğine inanıp inanmadığı ile ilgili soruda ise; kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum diyen 68 kişi örneklemin %26'sını oluştururken, bunun da %50'sini Y kuşağı sahiplenmiştir. İşveren tarafından verilen koruyucu malzemelerin neler olduğuna dair 16. Soru için genellikle eldiven, baret ve ayakkabı cevabı verilmiştir.

3.3.3. Mavi Yakalılara Dair İSG Davranış ve Görüşleri ile Kuşaklar Arasındaki İlişki

Yaşlarına göre Y, X ve Bebek Patlaması kuşakları olarak gruplandırılan mavi yakalılar arasında İSG davranış ve görüşleri düzeyinde herhangi bir farklılık olup olmadığını araştırmak maksadıyla aşağıdaki H_1 hipotezi geliştirilmiştir.

- H_1 : Katılımcıların İSG davranış ve görüşleri kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İkiden fazla grup olduğu için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One - way Anova) uygulanarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan test sonucunda $p = 0,867$ ile $p < 0,05$ olmadığından H_0 kabul edilmiş ve kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elbette tüm kuşak özellikleri aynı değildir, birbirlerine karşı farklılıkları vardır. Fakat bu çalışmada kuşaklar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak %95 anlamlı değildir.

Çizelge 3.14. İSG davranış ve görüşlere göre kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık olmadığına dair Tukey Testi

(I) Kuşak	(J) Kuşak	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	95% Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Y Kuşağı	35-49	-0,00592	0,06487	-0,1588	0,147
	50 ve üzeri	-0,0481	0,09174	-0,2644	0,1682
X Kuşağı	16-34	0,00592	0,06487	-0,147	0,1588
	50 ve üzeri	-0,04218	0,09204	-0,2592	0,1748
Bebek Patlaması Kuşağı	16-34	0,0481	0,09174	-0,1682	0,2644
	35-49	0,04218	0,09204	-0,1748	0,2592

Farklılık olmadığını teyit etmek için Levene varyansların eşitliği testi ile sonucu görmek istersek; $p=0,694$ ile varyansların homojenliği söz konusu olduğu için Çizelge 3.14’de görüldüğü gibi Tukey testi uygulanmış ve de kuşakların İSG davranış ve görüşlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla H_1 hipotezi red edilmiştir. Yani bu çalışmada katılımcıların İSG davranış ve görüşleri kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.3.4. Mavi Yakahlara Dair İSG Davranış ve Görüşleri ile İşletme Ölçekleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların kuşaklara göre farklılığının araştırılmasına müteakip işletmelerin ölçeklerine göre incelenmesi için aşağıdaki H_2 hipotezi geliştirilmiştir.

- H_2 : Katılımcıların İSG davranış ve görüşleri işletme ölçeklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Buna göre hipotezi her iki ölçek için düşündüğümüz zaman Bağımsız t-Testi kullanmamız gerekecektir. Levene varyansların eşitliği testine baktığımızda $p=0,00$ ile varyansların homojen olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla Çizelge 3.15’de görüldüğü üzere, t-Testi için $p=0,009$ olmakta ve $p<0,05$ olduğu için H_0 hipotezi red edilmekte ve dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmektedir.

Çizelge 3.15. İSG davranış ve görüşlere göre işletmeler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair Tukey Testi

		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi						
		F	Anlamlılık Test Değeri	T	Df	Anlamlılık Test Değeri	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	Farkın 95% Güven Aralığı	
									Alt	Üst
μ	Varyansların Eşitliği Kabulü	13,74	0	2,63	258	0,009	0,15604	0,0592	0,0394	0,2726
	Varyansların Eşit Olmadığı Kabulü			2,63	239	0,009	0,15604	0,0592	0,0394	0,2726

Yani küçük ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalılarda İSG davranış ve görüşleri 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi yönde olduğunu Çizelge 3.16’da görebilmekteyiz. Büyük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların İSG davranış ve görüş ortalamaları ($\mu_{\text{büyük}} = 2,6367$), küçük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların İSG davranış ve görüş ortalamasından ($\mu_{\text{küçük}} = 2,4817$) daha yüksektir. Ortalamalar arasındaki bu fark da katılımcıların İSG davranış ve görüşlerinin işletme ölçeklerine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğunun sonucudur. Buradan hareketle araştırmanın ana hipotezlerinden H_2 kabul edilmiştir.

Çizelge 3.16. İşletmelerin İSG davranış ve görüşlerine dair ortalamaları

	Şirket Türü	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
μ	Küçük ölçekli (1)	130	2,4817	0,5387	0,04725
	Büyük ölçekli (2)	130	2,6377	0,40664	0,03566

3.3.5. İSG ile İlgili Özel Değerlendirmeler

Genel bir değerlendirme akabinde İSG davranış ve görüşlerinin kuşaklar ile işletme ölçekleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu Bölümde işletme ölçekleri arasında görülen farklılığın ilişkili olduğu sorular ışığında analizler yapılmış ve mavi yakalıların

verdikleri cevaplar öncelikle Korelasyon Analizleri daha sonra da ilişkili çıkanlar (Ek-1) Çapraz Tablolar ile yorumlanmıştır.

Çalışmanın devamına geçmeden önce yapılacak analiz ile bilgi vermek gerekirse; iki değişken arasındaki ilişkinin doğrudan ifadesine korelasyon, bu ilişkinin derecesini belirlemek için kullanılan istatistiksel yönteme ise Korelasyon Analizi denir. Alabileceği en küçük değer -1, en büyük değerse +1 olur. Korelasyon katsayısının işareti pozitifse, değişkenlerden birinin değeri artarken (azalırken) diğerinin de arttığını (azaldığını) gösterir. Korelasyon katsayısının işareti negatifse, değişkenlerden birinin değeri artarken (azalırken) diğerinin değerinin azaldığını (arttığını) gösterir. Yani ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Geleneksel olarak 0.33'ün altındaki ilişkiler zayıf, 0.34-0.60 civarındaki ilişkiler orta, 0.61 ve daha yüksek ilişkilerin ise güçlü olduğu varsayılır. Verilerin normal dağılım gösterdiği bilindiği için Pearson Katsayısı kullanılmıştır (Yalçın, 2014).

a) İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki bilgi seviyesi

Ölçekte bulunan 8. Soru ile işletme ölçekleri arasındaki ilişki için yapılan Korelasyon Analizi sonucunda Çizelge 3.17'de $p=0,00$ ile 0,05 düzeyinin de üzerinde 0,01 anlamlılıkla işletme ölçekleri ve mavi yakalıların İSG bilgi seviyeleri arasında ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin yönüne ve kuvvetine bakacak olursak, 0,297'lik Pearson Korelasyon katsayısı karşımıza çıkmaktadır. Buna göre ilişki doğru yönde ve zayıf olmakla birlikte işletme ölçekleri büyüdükçe, işletmede çalışan mavi yakalıların da İSG bilgi seviyelerinin arttığı yönündedir.

Çizelge 3.17. İSG bilgi seviyesi ile şirket türü Korelasyon Tablosu (n = 260)

		İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki bilgi seviyesi	Şirket Türü
İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki bilgi seviyesi	Pearson korelasyon katsayısı	1	,297**
	Anlamlılık değeri		,000
Şirket Türü	Pearson korelasyon katsayısı	,297**	1
	Anlamlılık değeri	,000	
**, Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı.			

İlişkinin ayrıntılarına bakacak olursak; Çizelge 3.18’de görüldüğü gibi katılımcı mavi yakalıların %20’si İSG bilgi seviyelerini çok az bulmaktayken, %54,2 gibi yarıdan fazlası da bilgi seviyesini az olarak tanımlamaktadır. Tabi ki durumu incelediğimizde küçük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların bilgi seviyesi bakımından kendilerini daha kötü gördükleri görülmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde ortanın altı olarak gören %65,4 iken küçük ölçeklilerde bu oran %83,1’dir. Küçük ölçeklilerde kendini çok iyi gören bir kişi bile yokken, büyük işletmede de sadece 2 kişi olması ayrıca durumun vahametini göstermektedir.

Çizelge 3.18. İSG bilgi seviyesi ile işletme türü Çapraz Tablosu

			İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki bilgi seviyesi					Toplam
			Çok az	Az	Orta	İyi	Çok iyi	
Şirket Türü	Küçük Ölçekli	Sayı	39	69	21	1	0	130
		Ölçek İçindeki %	30,00%	53,10%	16,20%	0,80%	0,00%	100,00%
	Büyük Ölçekli	Sayı	13	72	34	9	2	130
		Ölçek İçindeki %	10,00%	55,40%	26,20%	6,90%	1,50%	100,00%
	Toplam	Sayı	52	141	55	10	2	260
		Ölçek İçindeki %	20,00%	54,20%	21,20%	3,80%	0,80%	100,00%

b) Daha önce geçirilen iş kazaları

Ölçekte bulunan bu soru adına kuşaklar arasında herhangi bir ilişki olmadığı bilindiği için ayrıntılı olarak incelenmemiştir. Zaten Çizelge 3.19’a bakıldığında da %13,3 ile Y kuşağı, %15,5 ile X kuşağı ve %13,5 ile Bebek Patlaması kuşağının eşite yakın yüzdelerle iş kazaları geçirdikleri görülmektedir.

Çizelge 3.19. İş kazası ile kuşaklar Çapraz Tablosu

			Daha önce geçirilen iş kazaları		Toplam
			Evet	Hayır	
Kuşaklar	Y Kuşağı	Sayı	15	98	113
		Kuşak İçindeki %	13,30%	86,70%	100,00%
	X Kuşağı	Sayı	17	93	110
		Kuşak İçindeki %	15,50%	84,50%	100,00%
	Bebek Patlaması Kuşağı	Sayı	5	32	37
		Kuşak İçindeki %	13,50%	86,50%	100,00%
Toplam		Sayı	37	223	260
		Kuşak İçindeki %	14,20%	85,80%	100,00%

Çizelge 3.20’de görüldüğü üzere yapılan Korelasyon Analizi neticesinde $p=0,001$ ile 0,01 anlamlılık düzeyinde işletme ölçekleri ile mavi yakalıların iş kazaları geçirmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çizelge 3.20. İş kazası ile şirket türü Korelasyon Tablosu (n = 260)

		Şirket Türü	Daha önce geçirilen iş kazaları
Şirket Türü	Pearson korelasyon katsayısı	1	,209**
	Anlamlılık değeri		,001
Daha önce geçirilen iş kazaları	Pearson korelasyon katsayısı	,209**	1
	Anlamlılık değeri	,001	
**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı.			

Bu ilişkinin yönünü ve kuvvetini değerlendirmek istersek eğer; 0,209’luk Pearson değeri ile zayıf fakat pozitif yönde bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Yani işletmenin ölçeği büyüdükçe iş kazası geçirme sayısı da azalmaktadır. Konuya ait ayrıntılı bilgiye ulaşmak için Çapraz Tablo yapılabilir.

Çizelge 3.21. İş kazası ile şirket türü Çapraz Tablosu

			Daha önce geçirilen iş kazaları		Toplam
			Evet	Hayır	
Şirket Türü	Küçük Ölçekli	Sayı	28	102	130
		Ölçek İçindeki %	21,50%	78,50%	100,00%
	Büyük Ölçekli	Sayı	9	121	130
		Ölçek İçindeki %	6,90%	93,10%	100,00%
Toplam		Sayı	37	223	260
		Ölçek İçindeki %	14,20%	85,80%	100,00%

Çizelge 3.21’de görüldüğü üzere küçük ölçekli işletmelerde mavi yakalıların %21,5’i (n=28) kaza yapmışken, büyük ölçekli işletmelerde oran azalarak %6,9’ye (n=9) düşmektedir.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi

Yapılan Korelasyon Analizi neticesinde Çizelge 3.22 elde edilmiştir. Bunun üzerine $p=0,005$ ile işletme ölçekleri ile mavi yakalıların İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi almaları arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır. İlişkinin yönüne ve kuvvetine bakacak olursak; Pearson Korelasyon katsayısının -0,173 ile ters yönde ve zayıf olduğu görülmektedir. Buna göre, işletme ölçekleri büyüdükçe İSG eğitimi alan sayısı artmaktadır denilebilir.

Çizelge 3.22. İSG eğitimi ile şirket türü Korelasyon Tablosu (n = 260)

		Şirket Türü	İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alınması
Şirket Türü	Pearson korelasyon katsayısı	1	-,173**
	Anlamlılık değeri		,005
İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alınması	Pearson korelasyon katsayısı	-,173**	1
	Anlamlılık değeri	,005	

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı.

Bunu Çizelge 3.23’de Çapraz Tabloya baktığımızda daha net görebilmekteyiz. Küçük ölçekli işletmelerde çalışanların %76,2’si eğitim aldığını söylerken işletme büyüdükçe bu oran %89,2’ye çıkmaktadır.

Küçük ölçekli işletmelerde dahi eğitim alma seviyesinin %75’in üzerinde olmasına rağmen, çalışanların kendilerini İSG konusunda yetersiz görmelerinin bir sebebi de; Bayraktaroğlu, Özdemir, Aras ve Özdemir’in (2015) mavi yakalılara dair çalışmalarında belirttikleri üzere, çalışanların elde edilecek sonuçların işverenle paylaşılması neticesinde işleriyle ilgili sorun yaşayacaklarını düşünmeleri olabilir.

Çizelge 3.23. İSG eğitimi alma durumu ile şirket türü Çapraz Tablosu

			İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alma durumu		Toplam
			Evet	Hayır	
Şirket Türü	Küçük Ölçekli	Sayı	99	31	130
		Ölçek İçindeki %	76,20%	23,80%	100,00%
	Büyük Ölçekli	Sayı	116	14	130
		Ölçek İçindeki %	89,20%	10,80%	100,00%
Toplam		Sayı	215	45	260
		Ölçek İçindeki %	82,70%	17,30%	100,00%

d) Çalışma ortamının İş Sağlığı ve Güvenliği seviyesi

Yapılan Korelasyon Analizi neticesinde ise Çizelge 3.24’de görüldüğü üzere işletme ölçekleri ile mavi yakalıların çalıştığı ortamın İSG seviyesi arasında 0,05’in de ötesinde 0,01 anlamlılık seviyesinde bir ilişki vardır. İlişkinin yönü için -1 ve 1 arasında değer alan Pearson Korelasyon katsayısına baktığımızda 0,326 değeri ile pozitif yönde ve orta kuvvete yakın bir ilişkiye sahiptir. Yani işletme ölçeği büyüdükçe çalışılan ortamın İSG seviyesi de artmaktadır.

Çizelge 3.24. Çalışma ortamının İSG seviyesi ile şirket türü Korelasyon Tablosu (n = 260)

		Çalışma ortamının İş Sağlığı ve Güvenliği seviyesi hakkındaki düşünce	Şirket Türü
Çalışma ortamının İş Sağlığı ve Güvenliği seviyesi hakkındaki düşünce	Pearson korelasyon katsayısı	1	,326**
	Anlamlılık değeri		,000
Şirket Türü	Pearson korelasyon katsayısı	,326**	1
	Anlamlılık değeri	,000	

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı.

Ardından Çizelge 3.25 incelenmiş ve küçük ölçekli işletmelerde mavi yakalılar tarafından çalışma ortamının İSG seviyesi %27,7 ile çok az görülürken, büyük ölçeklilerde bu oran %9,2’de kalmıştır. Az güvenli görülme değerleri birbirine yakınken, orta görülmede ise farklılık vardır. Büyük ölçekte bu oran%30,8 iken küçük ölçekte %7,7’dir. Yani küçük ölçekli işletmelerde mavi yakalı bilgi seviyesi düşük olduğu gibi işletmelerin güvenlik seviyesi de büyük ölçeğe göre daha düşüktür.

Çizelge 3.25. Çalışma ortamının İSG seviyesi ile şirket türü Çapraz Tablosu

			Çalışma ortamınızın İş Sağlığı ve Güvenliği seviyesi					Toplam
			Çok az	Az	Orta	İyi	Çok iyi	
Şirket Türü	Büyük Ölçekli	Sayı	12	65	40	12	1	130
		Ölçek İçindeki %	9,20%	50,00%	30,80%	9,20%	0,80%	100,00%
	Küçük Ölçekli	Sayı	36	78	10	6	0	130
		Ölçek İçindeki %	27,70%	60,00%	7,70%	4,60%	0,00%	100,00%
Toplam		Sayı	48	143	50	18	1	260
		Ölçek İçindeki %	18,50%	55,00%	19,20%	6,90%	0,40%	100,00%

e) İş yerinizde İSG Kurulu mevcudiyeti

Ek-1’de görüldüğü üzere soru ile kuşaklar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olmadığı için sadece işletme türlerine göre analiz yapılmıştır. Yapılan Korelasyon Analizi neticesinde Çizelge 3.26’da görüldüğü üzere $p=0,000$ değeri ile 0,01 anlamlılık düzeyinde ilişki olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.26. İSG Kurulu mevcudiyeti ile şirket türü Korelasyon Tablosu (n = 260)

		İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu mevcudiyeti	Şirket Türü
İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu mevcudiyeti	Pearson korelasyon katsayısı	1	-,327**
	Anlamlılık değeri		,000
Şirket Türü	Pearson korelasyon katsayısı	-,327**	1
	Anlamlılık değeri	,000	
**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı.			

İlişkinin yönüne ve kuvvetine Çizelge 3.26'ya bakacak olursak -0,327'lik korelasyon katsayısı ile ters yönde ve orta kuvvete yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani işletme ölçeği büyüdükçe İSG kurulunun olduğuna dair bilgi de artmaktadır. Bu ilişkinin ayrıntılarını görmek istersek Çizelge 3.27'e bakılabilir.

Çizelge 3.27. İSG Kurulu mevcudiyeti ile şirket türü Çapraz Tablosu

			İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu mevcudiyeti			Toplam
			Evet	Hayır	Emin değilim	
Şirket Türü	Küçük Ölçekli	Sayı	75	37	18	130
		Ölçek İçindeki %	57,70%	28,50%	13,80%	100,00%
	Büyük Ölçekli	Sayı	115	10	5	130
		Ölçek İçindeki %	88,50%	7,70%	3,80%	100,00%
Toplam		Sayı	190	47	23	260
		Ölçek İçindeki %	73,10%	18,10%	8,80%	100,00%

Küçük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların %57,7'si İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olduğunu söylerken büyük ölçeklilerde bu oran %88,5'e yükselmektedir. Emin olmayan mavi yakalıların sayısı da yine küçük ölçekli işletmelerde daha fazladır.

Konuyla ilgili olarak 22. soruyu incelediğimizde, İSG kurullarının görevlerinin bilinip bilinmediğine dair de benzer sonuçlara ulaşılmaktadır. Korelasyon değeri -0,382 ile ters yönde ve zayıf bir ilişki söz konusudur. Çapraz Tablo yaparak sonuçlar analiz edildiğinde ise Çizelge 3.28'de görüldüğü üzere küçük ölçeklilerde %56,2 olan evet değeri, büyük ölçeklilere geçince %90'a çıkmaktadır.

Çizelge 3.28. İSG Kurulu ile ilgili bilgi ile şirket türü Çapraz Tablosu

			İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile ilgili bilgi		Toplam
			Evet	Hayır	
Şirket Türü	Küçük Ölçekli	Sayı	73	57	130
		Ölçek İçindeki %	56,20%	43,80%	100,00%
	Büyük Ölçekli	Sayı	117	13	130
		Ölçek İçindeki %	90,00%	10,00%	100,00%
Toplam		Sayı	190	70	260
		Ölçek İçindeki %	73,10%	26,90%	100,00%

Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- i. Öncelikle genel bilgiler içerisindeki farklılığı inceleyecek olursak; işletmelerde çalışan mavi yakalıların çalışma şekilleri arasında İSG davranış ve görüşleri bakımından farklılık olduğu görülmüştür. Çalışma şekilleri arasında vardiyalı çalışan mavi yakalıların daha yüksek davranış ve görüşe sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun dışında genel bilgiler ışığında incelenen kuşaklar, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve mesleki deneyim ile ilgili istatistiksel olarak bir farklılık görülmemiştir.
- ii. Genel bilgilere müteakiben mavi yakalılara dair İSG davranış ve görüşü işletme ölçeklerine göre incelenmiştir. Burada yapılan analiz neticesinde büyük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların İSG davranış ve görüş ortalamalarının, küçük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların İSG davranış ve görüş ortalamasından daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ortalamalar arasındaki bu fark da katılımcıların İSG davranış ve görüşlerinin işletme ölçeklerine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğunun sonucudur (Bknz Çizelge 3.15). Bu analiz ile büyük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların İSG davranış ve görüş seviyelerinin küçük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalılara oranla gerek prosedürleri ve işlerinin ciddiyeti gerekse kurum kültürünün oluşturduğu güvenlik kültürü olarak daha yüksek seviyede oldukları bir kez daha görülmüştür.

Bir diğer nedeni de büyük ölçekli “A” işletmesinin uluslararası bir işletme olması olarak değerlendirilebilir. Uluslararası bir firma olarak kendisine yarı mamul ve mamul üreten küçük ölçekli işletmelerde yer yer kontrol ve denetimler yapması, üretilen mal için ufak da olsa yasanın yanında ek zorunluluklar getirmesi nedeniyle, uluslararası standartların ve batı iş kültürünün hem kendisini hem de küçük ölçekli işletmelerin İSG davranış ve görüşlerini etkilediğini belirtmemiz yanlış olmayacaktır.

- iii. Düzenlenen ölçeğin “B” Bölümünde yer alan sorular ile ilk olarak mavi yakalıların eğitim ve bilgi düzeyleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğine genel bakışları incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde 260 mavi yakalının %95,4’ü (n=248) bilgi seviyesini orta ve altında görmüştür. İSG davranış ve görüşünün eksikliği neticesinde meydana gelen iş kazası geçirenlere yönelik yapılan analiz neticesinde de işletme ölçeği büyüdükçe iş kazası geçiren sayısının arttığı görülmektedir. Buradan hareketle de mavi yakalıların İSG bilgi seviyesi düştükçe kaza geçiren sayısı da artmaktadır (Bknz Çizelge 3.11). İş

kazalarının nedenleri sorulduğunda ise, %49,2 ile dikkatsizlik ilk sırayı alırken onu sırasıyla KKD kullanmama ve tecrübesizlik izlemektedir. Yani mavi yakalı çalışanlar yaşanan kazaların büyük kısmının işgörenin güvensiz davranışları neticesinde olduğunu kabul etmektedir. Güvensiz koşulları temsilen uzun çalışma saatleri ve yoğun iş temposu cevabı verenler %14'de kalmıştır. Güvensiz davranışlar kuşaklara göre incelendiğinde ise; Y kuşağı %44,3 ile ilk sırada, X kuşağı %41,7 ile ikinci ve Bebek Patlaması kuşağı da %14 ile son sıradadır. Güvensiz koşullar açısından da Bebek Patlaması kuşağı %16,2 ile kuşakların genel özellikleri gereği güçlü iş etikleri ve mesleki tecrübeleri ile son sırada yer almaktadırlar (Çizelge 1.12).

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin 5.maddesinde görüldüğü üzere;

“Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır. Kişisel koruyucu donanım, iş kazası ya da meslek hastalığının önlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kullanılır. İşveren, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verir.”

KKD kullanımı ile ilgili ise işgörenlerin çoğunluğu kendilerine gerekli teçhizat verildiğini beyan ederken, bunların iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemediği görüşünü savunmaktadırlar. Bu görüşü savunan mavi yakalılar kuşak bazında incelendiğinde ise %50'sinin Y kuşağı olduğu görülmektedir. Güvenlik kültürü kavramının öneminden bahsettiğimiz günümüzde, genç nesil ve en bilgili olması gereken nesil olarak Y kuşağının bu şekilde düşünmesi güvenlik kültürü kavramı üzerine daha programlı çalışılması gerektiğinin göstergesidir.

İSG eğitimi alıp almadıklarının işletme ölçeklerine göre incelenmesi neticesinde küçük ölçekli işletmelerde çalışan mavi yakalıların büyük ölçekli işletmelere göre daha az eğitilmiş oldukları görülmektedir (Çizelge 3.23). Büyük ölçekli işletmeler gerek finansal yeterlilikleri gerekse daha teknik personel ihtiyaçları sebebiyle barındırdığı İK bakımından çalışanlarına daha fazla eğitim sağlayabilmektedirler. Küçük ölçekli işletmeler de hem maddi yetersizlikleri hem de kendileri için ağır yasal prosedürleri aşmadığı için kayıt dışı istihdama ve daha eğitimsiz mavi yakalıların istihdamına yönelmektedirler.

- iv. Genel bir değerlendirmeden sonra işletme ölçekleri arasında görülen farklılığın ilişkili olduğu sorular ışığında, işletmeler açısından özel değerlendirmeler yapılmıştır. Bu

değerlendirmeler ölçeklerle ilişkili çıkan (Ek-1) sorular üzerinden Çapraz Tablolar ile yorumlanmıştır. İSG ile ilgili bilgiler bakımından incelendiğinde ise 8 başlıkta işletme ölçekleri ile ilgili korelasyon ortaya konulmuştur. Bunlardan mavi yakalıların İSG konusundaki bilgi seviyesi, İSG eğitimi almış olmaları, çalıştıkları işletmenin İSG seviyesi hakkındaki görüşleri, işyerinde İSG kurulunun olması ve bu kurulun ne işe yaradığını bilmeleri işletme ölçeği büyüdükçe artmakta ve iş kazası geçirme sayıları da ölçek büyüdükçe azalmaktadır.

- v. Sonuç olarak yapılan çalışmada, Ek-1 incelendiğinde kuşaklar adına hiçbir koşulda farklılık ve ilişki bulunamamışken, işletmeleri ölçeklerine göre incelediğimiz zaman farklılıklar ve ilişkiler tespit edilmiştir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmeler rekabet üstünlüklerini ellerinde tutabilmek maksadıyla yaşanan sosyal ve teknolojik değişimlere ayak uydurmak zorundadırlar. Söz konusu değişimler nedeniyle işletme sektörü hayli gelişmekle beraber işverenler ve doğal olarak organizasyonun en gerekli İK bileşenlerinden mavi yakalılar da değişimden fazlasıyla etkilenmektedir. Bu faktörler altında işletmede en önemli bölümlerden olan İKY temelde iki amacı gerçekleştirmeye çalışmalıdır:

- Çalışanların bilgi ve becerilerini en iyi biçimde kullanmalarını sağlayarak, onların işletmeye olan katkılarını en üst düzeye çıkarmak,
- İş yaşamının kalitesini yükselterek sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışanların yaptıkları işten zevk almalarını sağlamaktır.

Görüldüğü üzere işletmeler kuruluş amaçlarından biri olan kar elde edebilmek için ellerindeki beşeri sermaye potansiyelinden maksimum düzeyde faydalanarak işgörenin işletmeye katma değer sağlamasını hedeflemektedir. Tabi ki bunun olabilmesi için de iş organizasyonunun kalitesini yükselterek öncelikle işletmenin fiziki şartlarını iyileştirmek ve değişime ayak uydurarak güncel tutmak zorundadırlar. Kalitenin yükselmesindeki en önemli unsurlardan ve İKY'nin fonksiyonlarından biri olan İSG bu noktada devreye girmektedir.

Günümüzde İK açısından çalışma yaşamındaki en güncel sorunlardan bir diğeri de organizasyon içinde Y, X ve Bebek Patlaması kuşaklarının birlikte çalışmaya başlaması nedeniyle kuşak farklılıklarının ortaya çıkardığı uyum sorunudur. Aslında burada tespit edilmesi gereken yeni kuşakların beklentilerinin neler olduğu, işletmenin bu misyonun beklentileri karşılayıp karşılamadığı ve işletme tarafından farklı kuşaklara mensup çalışanlara nasıl uyumlu bir çalışma ortamının sağlanabileceğidir. Alanyazı taraması yapıldığında kuşaklara ilişkin çalışmaların daha çok batı toplumlarında yapıldığı ve Türkiye’de bu konuya yönelik çalışmaların yetersiz olduğu saptanmıştır.

Bu araştırmada İSG uygulamaları bakımından mavi yakalı alışanların İSG konularına dair davranış ve görüşlerinin kuşaklar arası farklılık içerip içermediği ve bunun da büyük ve kk ölçekli işletmeler arasında karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Yazın incelendiğinde İSG ile ilgili yapılan çalışmaların çalışan davranış ve tutumlarını rassal olarak ayrılan yaş gruplarıyla incelediği ve kuşaklara yönelik bir çalışmanın olmadığı görülmektedir.

Bu araştırmada çalışan mavi yakalıları arasında ilişki veya farklılık olup olmadığını ölçmek maksadıyla yeni bir ölçek düzenlenmiştir. Düzenlenen lek için alpha değerleri $\alpha=0,741$ ile $\alpha=0,803$ arasında ve ortalana olarak da $\alpha=0,774$ ile güvenilir çıkmasına müteakip, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde büyük ölçekli bir işletmeden 130 mavi yakalı ile bu büyük ölçekli işletmeye fason ve yarı mamul mal üreten 103 kk ölçekli işletmede çalışan 130 mavi yakalı olmak üzere toplamda 260 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 21.0 Paket Programı ile analiz edilmiş olup Anova ve t-Testleri, apraz Tablolar, Varyans ve Korelasyon Analizleri yardımıyla yorumlanmıştır.

Araştırma için geliştirilen hipotezler sonucunda;

- Mavi yakalıların İSG davranış ve görüşlerinin Y, X ve Bebek Patlaması kuşakları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği,
- Büyük lekli işletmelerde çalışan mavi yakalı İSG davranış ve görüşlerinin kk ölçekli işletmelerde çalışanlara göre farklılık gösterdiği ve daha yüksek olduğu,
- İşletme lekleri ile mavi yakalıların İSG konusundaki bilgi seviyesi, İSG eğitimi almış olmaları, çalıştıkları işletmenin İSG seviyesi hakkındaki görüşleri, işyerinde İSG kurulunun olması ve bu kurulun ne işe yaradığını bilmeleri arasında pozitif ve iş kazası geçirme sayıları ile negatif yönlü korelasyonlar bulunduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına baktığımızda mavi yakalıların İSG davranış ve görüşlerinin Y, X ve Bebek Patlaması kuşakları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Kuşakları oluşturan kültürel ve kişisel zelliklerin, İSG ile ilgili tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde bizzat kendi sağlığı ve hayati tehlikesi gibi ciddi problemler ile karşı karşıya olan işgörenin iyi yönetilmesi ile kuşak farklılıklarının rtldğu ve önemsiz duruma düştüğü

yorumu yapılabilir. Sonuçlar, Bayılmış (2013), Bilgen (2011), Durdu (2006) ve Zorlu (2008) tarafından yapılan araştırmalar ile benzer sonuca sahip gözükmeyle beraber; bu çalışmada mavi yakalı katılımcıların yaş kategorileri önceki çalışmalardan farklı olarak rassal şekilde değil de, kuşaklar gibi belirgin bir kavram temel alınarak gruplandığı için farklılık göstermektedir. Fakat Zorlu'nun (2008) yaptığı çalışmada kazaların büyük çoğunluğunun dalgınlık ve dikkatsizlik gibi mavi yakalıların güvensiz davranışları neticesinde kaynaklanması bulgusu bu çalışma ile benzerdir.

Her ne kadar kuşaklar arasında farklılıkların olup olmadığına dair araştırmalar devam etse de yapılan araştırmaların hangi işletme kolunda (sanayi, özel sektör, hizmet sektörü vb.) yapıldığı, işletmenin büyüklüğü (küçük - orta - büyük ölçekli), çalışanların ücretlendirilmesinden işin hangi mevsimde yapıldığına kadar birçok faktör bulunmaktadır. Yapılan çalışmada olduğu gibi son yıllarda Türkiye'de çeşitli konularda yapılan çalışmalarda da (Gürbüz 2015; Kahya ve diğerleri, 2015; Kula ve Gündüz 2015) kuşaklar arasında spesifik birkaç konu haricinde genel olarak farklılık olmadığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında ise kuşakların kültürel gelişimleri ve doğal olarak sosyal hayatları farklı olduğundan; bilişsel ve duygusal tutumları farklı olsa da, işletme içindeki davranışsal tutumlarının birbirlerinden çok da farklı olmadığı söylenebilir. Tabi ki yukarıda değinildiği gibi çalışanların eğitim seviyesinden işletmenin bulunduğu sektörlere kadar birçok farklı değişkenin olduğunu unutmamak gerekmektedir.

İletişimdeki ve yönetimdeki sıkıntının baş kaynağı Y Kuşağı olarak gösterilerek aslında değişime direnenlere destek mi olunmaktadır? Fotoğrafa yukarıdan bakıldığında, gücü elinde tutanın yönetim değil, değişimin ana kahramanı Y kuşağı olduğu görülebilir. Çünkü içinde doğup büyüdüğü çağ bunu gerektirmiştir. Bebek Patlaması kuşağı 90'larda doğsaydı gene otoriter ve organizasyonuna mutlak bağlı, sorumluluk almayı seven ve girdiği işte emekli olan bir kuşak mı olacaktı? Ya da iletişim teknolojileri 1960'larda geliştirilmiş olsaydı Bebek Patlaması kuşağı Y kuşağına göre teknolojik yönden bu kadar geri kalmış olacak mıydı? Belki o zaman da Y için uzay tatilleri başlayacak ve Bebek Patlaması gene buna yabancı olacaktı. Sorun ne Bebek Patlaması ne X ne de Y kuşağındadır. Bebek Patlaması ile Y arasındaki bu çatışmaya ileride Y ile Z kuşağı da düşecektir. Sorunu değil, çözümü belirtmek gerekirse; kişilerle ve özellikleriyle değil de, organizasyonel açıdan bakarak değişime ayak uydurup, uyumu ve esnekliği sağlayan işletmeler, hangi kuşakla çalışırsa çalışsın misyonunu gerçekleştirecek ve vizyonunu hep taze tutacaktır. Bu nedenle

rekabet üstünlüğünü elinde tutmak isteyen her kurum ve kuruluş değişime direnmemeli ve şu an için Y kuşağı ile yıllar sonra da Z kuşağı ile ortada buluşmanın formülünü biran önce bulmalıdır.

Burada tartışılması gereken konu Gürbüz'ün (2015) de belirttiği üzere kuşak farklılıklarını destekleyen oldukça sınırlı görgül araştırma olması ve bu araştırma sonuçlarının da birbirleri arasında tutarsız kalmasıdır. Bunun yanında Krywulak ve Roberts'ın (2009) çalışmasında da belirttiği üzere kuşakların farklı tutum ve değerlere sahip olduğu iddiasının sadece batının anekdot ve gözlemlerine dayalı algılamalardan dolayı olması konuyu daha da karmaşık hale getirmektedir. Ülkemiz için konunun önemli olduğunu göz önüne alırsak Yüksekbilgili'nin (2013) "Türk tipi Y kuşağı" çalışması gibi kendi kültürel ve tarihsel geçmişimize dayalı araştırmalarla kuşaklarımızı oluşturmak çok daha sağlıklı olacaktır.

Ülkemiz uluslararası alanda "üst-orta" sınıfta yer alarak hala daha gelişmekte olan ülkeler kategorisindedir. Dolayısıyla sanayileşmenin çoğunu oluşturan, 50 ve daha az işçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelerin ülkemizdeki işletmelerin %98,35'ini kapsadığı günümüzde (Bknz Çizelge 2.4) İSG hizmetlerinin buralara ulaştırılmasında haliyle güçlük çekilmekte ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısı bu işletmelerde daha yüksek oranda olmaktadır. Büyük işletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının az olmasının sebebini, sistemli çalışılması ve çoğu yabancı ortakla çalıştığı için batının iş güvenliği anlayışının büyük ölçekli işletmelere yerleşmiş olmasına bağlayabiliriz. Küçük işletmelere bakacak olursak; bu işletmelerin, ekonomik zayıflıkları nedeniyle İSG gereklerini karşılayamayışı ve işçilerin iş konusundaki eğitim ve bilgi eksiklikleri önemli nedenler olarak gösterilebilir. Beyaz yaka için gerek sağlık bilimleri ve fen bilimleri gerekse sosyal bilimler alanında üniversiteler düzeyinde başlayan eğitim eksikliği, mavi yaka için piramidin alt tarafında farklı değildir. Hatta teknik eğitim verilmesi gereken mavi yaka seviyesinde durum daha kötüdür. Bu nedenle, eğitim öncelikle küçük işyerlerinde zorunlu hale getirilmeli ve işletmeler devlet tarafından maddi ve manevi olarak desteklenmelidir. İlk adım için de organize sanayi siteleri seçilebilir. Bu nedenle problemlerimizi bu işletmelerde ölçersek daha sosyal ve gerçekçi sonuçlar almamız mümkün olacaktır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde; eğitim öncelikli olmak üzere yasalar, denetim organları, ilgili kamu kurumları, işveren, işgören ve bütün kamuoyu ile medyanın

ilgi ve desteği sonucu kaza ve hastalıkları en aza indirme çabasına girilmiştir. Burada en önemli faktörün, insan hayatının başladığı aile ortamı olduğunu söylemek herhâlde yanlış olmayacaktır. Yukarıda saydığımız kurumlar ve ilgili kişiler güvenlik kültürü algısını ülke çapında oluşturur ve benimser ise, gelecek kuşaklarımızın İSG temel eğitiminin ailede verildiğinden şüphe etmemize gerek kalmayacaktır. Tabi ki güvenlik kültürü algısının hizmet içi eğitimlerle değil, hizmet öncesi eğitimlerle verilmesi gerekmektedir. Bu da ülkemiz için tamamen devletin örgün eğitim politikası çerçevesinde gerçekleşebilecek bir vizyondur.

Nasıl ki eğitimin büyük ölçekli işletmelerde marka değeri, uluslararası ticaret, yabancı ortaklar gibi nedenlerle daha etkin olduğunu söylemek yanlış olmayacaksa; küçük ve orta ölçekli işletmelerin eğitim ve İSG faaliyetlerinin çoğunun da prosedürden ibaret olduğunu söylememiz doğru olacaktır. Bu işletmeler için iş başı eğitimlerin daha yararlı olacağı, teorik kısmının geçilerek maliyetin azaltılacağı ve çalışma saatleri ile eğitim saatlerinin ayrı olmasının da kaza riskini azaltacağı söylenebilir.

İSG kültürünün geliştirilmesinde; kamu kurumları, işverenler, sendikalar, üniversiteler, meslek örgütleri, aileler, öğretmenler ve en önemlisi çalışanlar yani toplumun bütün kesimlerinin rolleri ve sorumlulukları vardır. İSG konuları temel eğitimden başlayarak müfredata dâhil edilmelidir. Fakat şunu da unutmamak gerekir ki eğitim her derde deva da değildir. Çünkü düzenlenmesi gereken öncelikli konu çalışma koşullarıdır. Dolayısıyla alınması gerekli önlemler alındıktan sonra konuyla ilgili eğitimcilerden eğitim ve eğitim almış işgörenden de verimlilik beklenebilir.

İşyerlerinin İSG ile ilgili kontrol ve denetimleri meydana gelen büyük olayların ardından artmakta ve akabinde belli bir süre sonra tekrar kültürümüzün gereği eski rutin halini almaktadır. 13 Mayıs 2014'de Türkiye'nin Manisa ilinin Soma ilçesindeki kömür madeninde vardiya değişimi sırasında elektrik donanımının patlamaya sebep olmasıyla çıkan yangın nedeniyle 301 madenci ölmüştür. Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en çok can kaybı ile sonuçlanan iş ve madencilik kazası olarak kayıtlara geçmiş ve “Soma Faciası” olarak anılmıştır. Fişek'in (2014:162) yaptığı araştırmaya göre İş Teftiş Kurulu bir yıl içerisinde tüm işyerlerinin ancak %4'ünü denetleyebilmektedir. Buradan hareketle, devlet kadrosunda bulunan İş Müfettişlerinin sayısını arttırmalı ve denetimler sıklaştırmalıdır. Bu denetimler daha çok eğitici ve eksikleri giderici tarzda olmalı, işverenler İSG konusunda

çok fazla cezalarla boğulmadan iyileştirilmeler yaptırılmalıdır. Eğer ki kadrolaşma devlete yük getirecekse bu denetimler özel kuruluşlar eliyle devlet kontrolünde yapılmalıdır. Hatta gelişim gösteren işyerlerine vergi indirimi, eğitimin belli maliyetini karşılama gibi ödüller verilerek teşvikler yapılmalıdır. Burada ana amaç İSG konusunda işverenlerin iyileşmesinin sağlanması olmalıdır.

İşgören ve işveren sendikaları genellikle mali ve siyasi konularla uğraşmakta, İSG ile ilgili ve eğitim konularına daha az önem vermektedirler. Hâlbuki Sendikalar Yasası 26, 28 ve 33ncü maddelerinde konuyla ilgili yargılarda bulunmuştur. Bu konuda kendilerine de pay biçmeleri ve üye sayıları doğrultusunda devletle beraber işyerlerinde eğitim ve uygulamalar üzerine sorumluluk almalıdırlar. İşyerlerine afişler, mobil eğitim programları, organize sanayilerde işgörenlere konuları ile alakalı İSG seminerleri gibi uygulamalarla konunun parçası olmaları hem işverenleri hem de devleti biraz daha rahatlatacaktır.

Eğitim programları iş kolu ve çalışanın yaşıyla da bağlantılı olarak planlanmalıdır. Her çalışana aynı eğitimi vermek anlamsız ve yersiz olacaktır. Eğitim ihtiyaçları tespit edilmeli ve gereksiz zaman ve emek kayıpları engellenmelidir. Eğitimler tek tip (stereotype) değil, terzi dikimi (tailor-made) gibi kuşaklara göre olmalı ve ihtiyaçlar çalışan ve işverenle beraber belirlenmelidir.

İKY bu koşullar altında, İSG ilkeleri bakımından bilgi seviyesi daha yüksek ve daha kısa süre içerisinde eğitilebilecek işgörenleri işe almayı amaçlamaktadır. Oysa kimin işe alınacağı veya diğer kuşaklara göre daha kolay adapte olacağı insan kaynakları yöneticileri için en önemli sorulardan birisidir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 165-182.
- Akın, A. ve Ersoy, K. (2012). 2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: Sağlık sistemine bakış. *TÜSİAD*, 11(53), 40.
- Akpınar, T. (2013). *İş Güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği hazırlık*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 1-3.
- Altinel, H. (2011). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anıl, H. A. (2011). *Kültürel değişme açısından kuşaklar arası çatışma: Aşkan ve Dumlupınar mahallesi örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi İİBF Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Aytaç, S. (2011). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi. *Türkmetal Dergisi*, (147), 30-33.
- Bayılmış, O. Ü. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği farkındalık değerlendirmesi: Sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayraktaroğlu, S., Özdemir Y., Aras M. ve Özdemir S. (2015, 14-16 Mayıs). *Buzdağının görünmeyen kısmı: Mavi yakalı çalışanlar neden akademik çalışmalar için cazip bir örneklem değil?*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu. Muğla.
- Bayülken, Y. ve Kütükoğlu, C. (2012). *Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri (Kobi'ler) oda raporu* (Genişletilmiş dördüncü baskı). Ankara: TMMOB, 45-72.
- Benson, J. and Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9). doi: 10.1080/09585192.2011.573966.
- Bilgen, M. (2011). *Ankara'da elektrik dağıtım işlerinde çalışan işçilerde iş kazaları ve meslek hastalıkları görülme sıklığı ile ilişkili etmenler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, N. ve Yıldız, A. N. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi. Basımevi, 25.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Brown, D. (2003). Ways dietitians of different generations can work together. *Journal of the American Dietetic Association*, 103(11), 1461-1462.

- Cam, E. (2012). İş güvenliği uzmanlığı eğitimlerindeki hukuki dönüşüm (2004 - 2011). *Çalışma ve Toplum*, (3), 125-154.
- Ceritoğlu, E. ve Eren O. (2015). İşgücüne katılım oranı öngörülleri. *TCMB Ekonomi Notları*, (7).
- Ceylan, C. (2010). SSK'lıların yaştan emekliliği. *Yaklaşım Dergisi*, 212.
- Champoux, D. and Brun, J. P. (2003). Occupational health and safety management in small size enterprises: An overview of the situation and avenues for intervention and research. *Safety science*, 41(4), 301-318.
- Comte, A. (2011). The positive philosophy of Auguste Comte (1853). *Population and Development Review*, 37(2), 390-394.
- Costanza, D., Badger, J., Fraser, R., Severt, J. and Gade, P. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394.
- Çalık, B. (2015). Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile orantılıdır. *HR Dergi* (3), 18-19.
- Çevik, U. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği fiziksel risk etmenleri ders notları*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Çorum, A. A. (2012). *Y kuşağına yönelik insan kaynakları uygulamaları ve bir şirket örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Durdu, A. (2006). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma, Bursa.
- Duygulu, E. ve Sezgin, O. B. (2015). Türkiye'de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 13-25.
- Egri, C. P. and Ralston, D. A. (2004). Generation cohorts and personal values: A comparison of china and the united states. *Organization Science*, 15(2), 210-220. doi: 10.1287/orsc.1030.0048
- Eken, G. (2011). *İş kazalarını önlemede iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkinliği: Perakende sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- European Agency for Safety and Health at Work [EASHW]. (2010). European survey of enterprises on new and emerging risks. *European Risk Observatory Report*, EASHW Publications.

- Farvaque, N., Voss, E., Lefebvre, M. and Schutze, K. (2009). *Guide for training in SMEs*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Field, J. (2011). Minding the generation gap. *Adults Learning*, 23(2), 20-21.
- Fişek, A. G. (2014). *Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik*. Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı.
- Floyde, A., Lawson, G., Shalloe, S., Eastgate, R. and D'Cruz, M. (2013). The design and implementation of knowledge management systems and e-learning for improved occupational health and safety in small to medium sized enterprises. *Safety Science*, (60), 69-76.
- Gilleard, C. (2004). Cohorts and generations in the study of social change. *Social Theory and Health*, (2), 106–119.
- Goetsch, D. L. (2005). *Occupational safety and health* (Fifth edition). Pearson.
- Göksel, A. (2013). *İşletmelerde performans değerlendirme sistemi tasarımı, teori-uygulama-model* (Genişletilmiş 2. basım). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gündüz, S. ve Gökhan, E. E. (2007). Küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanabilirliği. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 55-59.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak farklılıkları: Mit mi, gerçek mi? *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39-57.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 208.
- Harris, P. (2005). Boomer vs. echo boomer: The work war?. *Training and Development*, 59(5), 44-50.
- Hatipoğlu, Ö. (2006). *İş sağlığı ve güvenliğinin mevcut durumu ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hiltrop, J. M. (1995). The changing psychological contract: The human resource challenge of the 1990s. *European Management Journal*, 13(3), 286-294. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0263-2373\(95\)00019-H](http://dx.doi.org/10.1016/0263-2373(95)00019-H)
- Hiltrop, J. M. (1999). The quest for the best: human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*, 17(4), 422-430.
- International Labour Organization [ILO], (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems*. ILO-OSH Geneva.
- İlknur, K. ve Seçil, D. (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (1), 23.
- İnternet: Aktaş, S. (2016). *Güvenirlilik*. w3.balikesir.edu.tr/~bsentuna/wpcontent/uploads/.../guvenirlilik.ppt adresinden 16 Ocak 2016'da alınmıştır.

İnternet: Ansal, H. (1999). *Esnek üretimde işçiler ve sendikalar*. http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf adresinden 19 Mart 2015’de alınmıştır.

İnternet: Burke, R. J. (2011). Building a safe and healthy workplace occupational health and safety. Burke, R. J., Clarke, S. and Cooper, C. L. (Eds.). *Occupational health and safety*. Oxon: Gower Publishing Limited, 1-370. <http://site.ebrary.com/lib/gazi/docDetail.action?docID=10460635> adresinden 24 Nisan 2015’de alınmıştır.

İnternet: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB]. (2007). *Konya milletvekili Atilla Kart'ın 7/272 esas no'lu yazılı soru önergesine ilişkin cevap*. <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-0272c.pdf> adresinden 4 Ocak 2016’da alınmıştır.

İnternet: Deloitte. (2015). Mind the gaps: The 2015 deloitte millennial survey (Executive summary). <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-wef-2015-millennial-survey-executivesummary.pdf> adresinden 27 Kasım 2015’de alınmıştır.

İnternet: Devlet Planlama Teşkilatı [DPT]. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/CS_/t06/c041/b070/cs__060410700101.pdf adresinden 14 Aralık 2015’de alınmıştır.

İnternet: Güven, R. (2012). *Dünyada ve ülkemizde meslek hastalıkları*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/calistaysunum/HavvaRanaGuyen.pdf> adresinden 5 Ekim 2015’de alınmıştır.

İnternet: Howe, N. and Strauss, W. (1992). *The new generation gap*. *Atlantic - Boston*, 270, 67. <http://www.theatlantic.com/past/docs/issues/92dec/9212genx.htm> adresinden 6 Aralık 2015’de alınmıştır.

İnternet: HR Dergi. (2015). <http://www.hrdergi.com/tr/zirveler/8-mavi-yakalilarda-ik-yonetimi-zirvesi/113.aspx> adresinden 27 Ekim 2015’de alınmıştır.

İnternet: HSBC. (2015). *Diversity and inclusion*. <http://www.hsbc.com/citizenship/diversity-and-inclusion> adresinden 30 Kasım 2015’de alınmıştır.

İnternet: International Labour Organization [ILO]. (1981). İSG çalışma ortamına ilişkin 155 sayılı sözleşme. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> adresinden 8 Nisan 2015’de alınmıştır.

İnternet: Kaymaz, İ. Ö., Çınar, K., Pekpak, E. ve Karaosmanoğlu, V. Ö. *6331 sayılı İSG Kanunu'nun proaktif yaklaşımının haddon matrisi ile değerlendirilmesi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. <http://app.csgeb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/57.pdf> adresinden 9 Nisan 2015’de alınmıştır.

- İnternet: Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2013). *SGK istatistik yıllıkları*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari adresinden 20 Nisan 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2014). *SGK istatistik yıllıkları*. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler> adresinden 3 Ocak 2016’da alınmıştır.
- İnternet: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi veri tabanı*. <http://rapory.tuik.gov.tr/24-04-2015-14:00:59484895201749851008849919101.html> adresinden 24 Nisan 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014). *İşgücü - yaş veritabanı*. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> adresinden 2 Aralık 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2015). *İşgücü istatistikleri*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18641> adresinden 29 Haziran 2015’de alınmıştır.
- İnternet: U.S. (2014). http://www.census.gov/popclock/data_tables.php?component=pyramid adresinden 2 Aralık 2015’de alınmıştır.
- İnternet: What is an SME? (EU recommendation 2003/361). http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition/index_en.htm adresinden 20 Kasım 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Y kuşağı meslekleri değiştirdi. (2015). *Milliyet*. <http://www.milliyet.com.tr/y-kusagi-meslekleri-degistirdi-pembenar-detay-aile-2034338/> adresinden 6 Nisan 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. (1999). *Generations at work : Managing the clash of Veterans, Baby Boomers, Xers, Nexters in your workplace*. USA: NY, Saranac Lake, AMACOM Books. <http://site.ebrary.com/lib/gazi/detail.action?docID=10005797#?> adresinden 29 Kasım 2015’de alınmıştır.
- İşler, M. C. (2013) İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi. *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı*.
- Joshi, A., Dencker, J. C. and Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, (31), 177-205.
- Kahya, M., Kuzu, B., Berk, U. ve Bayramlık, H. (2015, 14-16 Mayıs). *X ve Y kuşağına göre insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yeterliliği algısı ve iş tatminindeki farklılıklar*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu, Muğla.

- Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 102-116.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 15-75.
- Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Kırkegaard, L. and Larsen, K. (2011). Motivation of blue-and white-collar employees. *Aarhus School of Business and Social Sciences*, (11), 1-96.
- Krywulak, T. and Roberts, M. (2009, November). *Winning the generation wars: Making the most of generational differences and similarities of workplace*. Paper presented at The Conference Board of Canada, Canada.
- Kubiato, M. (2013). The comparison of different age groups on the attitudes toward and the use of ICT. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 1263.
- Kula, S. D. ve Gündüz, H. Z. (2015, 14-16 Mayıs). *İnsan kaynağı seçiminde X ve Y kuşağı yöneticilerinin algılama farklılıkları*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu, Muğla.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik. Kabul Tarihi: 19.10.2005. Resmi Gazete Karar Sayısı : 2005/9617.
- Kyles, D. (2005). Managing your multigenerational workforce. *Human Resource Management International Digest*, 14(3), 52-55.
- Lyons, S. and Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, (35), 139-157.
- Mankiw, N. G. and Weil, D. N. (1989). The baby boom, the baby bust, and the housing market. *Regional Science and Urban Economics*, 19(2), 235-258.
- Mannheim, K. (2009). The Sociological Problem of generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 276-322.
- Masi, D. and Cagno, E. (2015). Barriers to OHS interventions in small and medium-sized enterprises. *Safety Science*, (71), 226-241.
- Niu, S. (2010). Ergonomics and occupational safety and health: An ILO perspective. *Applied Ergonomics*, 41(6), 744-753.

- Özer, P. S., Eriş, E. D., Timurcanday, Ö. ve Neczan, Ö. (2013). Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), 123-142.
- Özgüler, V.C. (2013). *Avrupa ve Türkiye işgücü piyasalarının karşılaştırmalı analizi* (Birinci Baskı). İstanbul: Cinius Yayınları, 741.
- Özkara, F. (2014). *Ankara ili bakım merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği seviyesi: Görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KHO, Ankara.
- Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.
- Parker, D., Lawrie, M. and Hudson, P. (2006). A framework for understanding the development of organisational safety culture. *Safety science*, 44(6), 551-562.
- Redhouse. (2005). *İngilizce Türkçe sözlük*. İstanbul: Sev Matbaacılık.
- Sadullah, Ö. (2013). İnsan kaynakları yönetiminde koruma işlevi (İş güvenliği ve işgören sağlığı). İ.Ü. İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri (Editörler). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi, 452-494.
- Sanson, T. G. (2011). Generations in the Workforce. *Emergency Department Directors Academy*, 1-8.
- Senbir, H. (2004). *Z "Son insan" mı?*. İstanbul: Okyanus Yayıncılık, 20-21.
- Sevinç, L., Aydın, F. ve Yıldırım, O. (2003). İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında Türkiye’de 1985-2001 yılları arasında yapılmış lisans üstü tezlerine yönelik içerik analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-98.
- Seyhan, Y. (2009). *Ankara ilinde, ağaç işleri sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği üzerine araştırmalar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, S. (2010). *OHSAS - İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde insan kaynaklarının yeri ve önemi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları, 112-114.
- T.C. 1982 Anayasası.
- T.C. Resmi Gazete, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.(28648), 15.05.2013.
- T.C. Resmi Gazete, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No:6331. (23810), 25.08.1999.
- T.C. Resmi Gazete, İşsizlik Sigortası Kanunu, Kanun No: 4447. (26200), 31.05.2006.

- T.C. Resmi Gazete, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik. (28695), 02.07.2013.
- T.C. Resmi Gazete, Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkârlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu İle Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kanun No: 4759. 23.05.2002.
- T.C. Resmi Gazete, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun No: 5510. (26200), 31.05.2006.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (Fifth edition). Boston: Pearson Yayınevi, 79-83.
- Tanhan, F. ve Mukba, G. (2015). Depreme ilişkin algının deprem yaşayan ilköğretim öğrencilerinin görüşlerine dayalı olarak incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 1581-1601.
- Tezel, M. (2013). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu çerçevesinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın çalışmaları ve hedefleri. *İşveren Dergisi*, 51(6), 47-49.
- Topcuoğlu, H. ve Özdemir, Ş. (2007). İş sağlığı ve güvenliğinde davranış değişikliği yaratma süreci. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 48(567), 10-14.
- Topcuoğlu, H. ve Özdemir, Ş. (1999, 27-28 Kasım). 2000 yılına girerken iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının gerçek yüzü. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansında sunuldu, İstanbul.
- Toruntay, H. (2011). *Takım rolleri çalışması: X ve Y kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), 181-209.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara: TDK Yayınları.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği [TMMOB]. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu*. Ankara, 4-44.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri. *Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni*, 21864.
- Yalçın, Y. (2014). *İlişki Analizleri ve Korelasyon*. 2014-2015 Dönemi Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Araştırma Yöntemleri Ders Notları.
- Yelkikalan, N. ve Ayhun, S. E. (2013). Examination of the conflicts between X and Y generations: Research for academicians. *European Scientific Journal*, 9(19), 19-33.
- Yıldırım, N. ve Öztürk, T. (2015, 14-16 Mayıs). *Y kuşağı çalışanların iş değerleri ve işten beklentileri ile yöneticilerin algısı arasındaki farklar: Telekomünikasyon sektöründe bir vaka analizi*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu, Muğla.

- Yiğit, Z. (2010). *X ve Y kuşaklarının örgütsel tutumlar açısından incelenmesi ve bir örnek olay*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücesan, Ö. G. (2001). Mavi yakalı işçiler üzerine çalışmalarda eleştirel etnografi: Yöntembilimsel ve politik açılımlar/sorunlar. *Praksis Dergisi*, (4), 332-347.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk tipi Y kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353.
- Zorlu, A. V. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri ve konuyla ilgili bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.







EKLER

EK-1. Ölçekteki Soruların Kuşaklar ve İşletme Ölçekleri Açısından Korelasyon Sonuçları

Soru	Kuşaklar	İşletme Ölçekleri
8. İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki bilgi seviyeniz nedir?	İlişki yoktur	İlişki vardır
9. Daha önce iş kazası geçirdiniz mi?	İlişki yoktur	İlişki vardır
10. Daha önce meslek hastalığı geçirdiniz mi?	İlişki yoktur	İlişki yoktur
11. İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi aldınız mı?	İlişki yoktur	İlişki vardır
12. Çalışma ortamınızın İş Sağlığı ve Güvenliği seviyesi hakkında ne düşünüyorsunuz?	İlişki yoktur	İlişki vardır
13. İşyerinizdeki sağlık ve güvenlik işaretlerinin anlamlarını ne düzeyde biliyorsunuz?	İlişki yoktur	İlişki yoktur
14. İşveren tarafından size kişisel koruyucu donanımlar veriliyor mu?	İlişki yoktur	İlişki yoktur
15. Kişisel koruyucu donanımları düzenli olarak kullanıyor musunuz?	İlişki yoktur	İlişki yoktur
17. İşyerinizde sağlığınıza ve güvenliğinizi tehlikeye sokan durumları ne düzeyde biliyorsunuz?	İlişki yoktur	İlişki yoktur
19. İş kazası geçirmeniz durumunda işçi olarak haklarınızı ne düzeyde biliyorsunuz?	İlişki yoktur	İlişki yoktur
21. İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu var mı?	İlişki yoktur	İlişki vardır
22. İş Sağlığı ve Güvenliği kurulunun ne işe yaradığını biliyor musunuz?	İlişki yoktur	İlişki vardır
24. En çok kişisel nedenler (Dikkatsizlik, eğitimsizlik, yorgunluk vb.) iş kazalarına yol açar.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
25. Kullandığım koruyucu malzemeler işimi yapmamı kolaylaştırıyor.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
26. Koruyucu kullanmam gerektiğine inanıyorum.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
27. İş yerindeki emniyetsiz koşullar (Koruyucusu yetersiz olan ya da hiç bulunmayan makine, kusurlu ve noksan teçhizat, emniyetsiz düzenleme, yetersiz aydınlatma vb.) iş kazalarının başlıca nedenlerdir.	İlişki yoktur	İlişki yoktur

EK-1. (devam). Ölçekteki Soruların Kuşaklar ve İşletme Ölçekleri Açısından Korelasyon
Sonuçları

28. İşgörenin tedbirli ve temkinli olmasının, iş kazalarının azalmasına etkisi vardır.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
29. İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymak zaman kaybı değildir.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
30. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek işverenin sorumluluğundadır.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
31. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek devletin sorumluluğundadır.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
32. Tehlikeli bir iş ile karşılaştığımda önceliğim işimdir.	İlişki yoktur	İlişki vardır
33. Tehlikeli bir iş ile karşılaştığımda önceliğim sağlığımdır.	İlişki yoktur	İlişki vardır
34. Yapılan iş, gereken tedbirler alınsa da, iş kazası yaşanmasına müsaittir	İlişki yoktur	İlişki yoktur
35. Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmasa dahi iş kazaları dikkate alınmalıdır.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
36. İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltır.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
37. Koruyucu malzeme kullanımı iş kazaları ve meslek hastalıklarını önler.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
38. İş kazalarını azaltmada en önemli husus onları ciddiye almaktır.	İlişki yoktur	İlişki yoktur
39. Tehlikenin önlenmesi açısından kişisel koruyucu malzeme kullanmak ilk sıradadır.	İlişki yoktur	İlişki yoktur

EK-2. Anket Formu

**MAVİ YAKALI ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEME
VE UYGULAMALARINA İLİŞKİN BİLGİ VE TUTUMLARININ ÖLÇÜLMESİNE
DAİR ANKET ÇALIŞMASI**

Değerli Katılımcılar,

Aşağıdaki anket, halen yüksek lisans öğrencisi olduğum Gazi Üniversitesi SBE, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda araştırmakta olduğum “Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar” konusuyla ilgilidir.

Araştırmada işgörenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki davranış ve görüşlerinin belirlenmesi ve bunların da küçük ve büyük ölçekli işletmeler arasında kuşaklar arası farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Kişisel bilgiler sorulmamış olup; elde edeceğim veriler topluca ve istatistiksel olarak değerlendirilecek, kişisel olarak ele alınmayacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır.

İnsan kaynakları yönetimi açısından, daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaya katkı sağlayabilmek maksadıyla yaptığım çalışmama destek verdiğiniz için teşekkür eder, başarılı ve sağlıklı bir çalışma hayatı dilerim.

Saygılarımla,

Serkan Tahir KESKİNDEMİR

Gazi Üniversitesi, SBE, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

e-posta: skeskindemir@yahoo.com

A. Genel Bilgiler

1. Yaşınız
2. Cinsiyetiniz
☐ Kadın ☐ Erkek
3. Eğitim durumunuz
☐ İlk Öğretim ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans
4. Medeni durumunuz
☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış
5. Mesleki deneyiminiz
☐ 1yıldan az ☐ 1-5 yıl arası ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11 yıl ve üzeri
6. Çalışma şekliniz
☐ Sadece gündüz ☐ Sadece gece ☐ Vardiya usulü
7. Göreviniz

EK-2. (devam) Anket Formu

B. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Bilgiler

8. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi seviyeniz nedir?
☐ Çok Az ☐ Az ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
9. Daha önce iş kazası geçirdiniz mi? (Cevabınız “Evet” ise 18.soruyu kendi kaza sebebinize göre yanıtlayınız.)
☐ Evet ☐ Hayır ☐ ...kez
10. Daha önce meslek hastalığı geçirdiniz mi?
☐ Evet ☐ Hayır
11. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?
☐ Evet ☐ Hayır
12. Çalışma ortamınızın iş sağlığı ve güvenliği seviyesi hakkında ne düşünüyorsunuz?
☐ Çok Az ☐ Az ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
13. İşyerinizdeki sağlık ve güvenlik işaretlerinin anlamlarını ne düzeyde biliyorsunuz?
☐ Çok Az ☐ Az ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
14. İşveren tarafından size kişisel koruyucu donanımlar veriliyor mu?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bazen
15. Kişisel koruyucu donanımları düzenli olarak kullanıyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bazen
16. İşveren tarafından size verilen kişisel koruyucu donanımlar nelerdir?
() Baret () Gözlük () Eldiven () Maske () Kulaklık () Ayakkabı
() Emniyet Kemer () Diğer
17. İşyerinizde sağlığını ve güvenliğinizi tehlikeye sokan durumları ne düzeyde biliyorsunuz?
☐ Çok Az ☐ Az ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
18. İşyerinde meydana gelen iş kazalarının nedenleri sizce nelerdir? (birden fazla seçenek işaretlenebilir)
() Elektrik tesisatının güvensiz oluşu
() Makine ve tezgahlarda güvenlik önlemlerinin yetersiz oluşu
() Kişisel Koruyucuların işçiler tarafından kullanılmaması
() Kişisel koruyucuların olmaması
() İşçilerin eğitimsiz oluşu
() İşçilerin dikkatsiz ve tedbirsiz oluşu

EK-2. (devam) Anket Formu

() Çevresel faktörler (aydınlatma, ısıtma, havalandırma vb.)	
() Kimyasal faktörler (Kullanılan kimyasal maddeler)	
1. İş kazası geçirmeniz durumunda işçi olarak haklarınızı ne düzeyde biliyorsunuz?	
☐ Çok Az	☐ Az ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
2. İş güvenliği konusunda işçilerin sorumlulukları nelerdir?	
() Bu konuda tüm sorumluluk işverene aittir.	
() İş güvenliği kurallarına uymak	
() Tehlikeli ve yanlış davranışlarda bulunmamak	
() Dikkatli ve tedbirli olmak	
() Kişisel koruyucular kullanmak	
3. İşyerinizde iş sağlığı ve güvenliği kurulu var mı?	
☐ Evet	☐ Hayır ☐ Emin değilim
4. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun ne işe yaradığını biliyor musunuz?	
☐ Evet	☐ Hayır
5. İş kazalarının nedenlerini önem derecesine göre sıralayınız?	
() Tecrübesizlik () Dikkatsizlik () Koruyucu kullanmama () Uzun çalışma saatleri () Yoğun iş temposu	
Lütfen devam ediniz.....	

EK-2. (devam) Anket Formu

Aşağıdaki sorulara ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutucuklara işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
24. En çok kişisel nedenler (Dikkatsizlik, eğitimsizlik, yorgunluk vb.) iş kazalarına yol açar.					
25. Kullandığım koruyucu malzemeler işimi yapmamı kolaylaştırıyor.					
26. Koruyucu kullanmam gerektiğine inanıyorum.					
27. İş yerindeki emniyetsiz koşullar (Koruyucusu yetersiz olan ya da hiç bulunmayan makine, kusurlu ve noksan teçhizat, emniyetsiz düzenleme, yetersiz aydınlatma vb.) iş kazalarının başlıca nedenlerdir.					
28. İşgörenin tedbirli ve temkinli olmasının, iş kazalarının azalmasına etkisi vardır.					
29. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak zaman kaybı değildir.					
30. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek işverenin sorumluluğundadır.					
31. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek devletin sorumluluğundadır.					
32. Tehlikeli bir iş ile karşılaştığımda önceliğim işimdir.					
33. Tehlikeli bir iş ile karşılaştığımda önceliğim sağlığımdır.					
34. Yapılan iş, gereken tedbirler alınsa da, iş kazası yaşanmasına müsaittir.					
35. Sonucunda bir yaralanma veya ölüm olmasa dahi iş kazaları dikkate alınmalıdır.					
36. İş güvenliği konusunda eğitim almak ya da bilgi sahibi olmak iş kazalarını azaltır.					

EK-2. (devam) Anket formu

Aşağıdaki sorulara ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutucuklara işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
37. Koruyucu malzeme kullanımı iş kazaları ve meslek hastalıklarını önler.					
38. İş kazalarını azaltmada en önemli husus onları ciddiye almaktır.					
39. Tehlikenin önlenmesi açısından kişisel koruyucu malzeme kullanmak ilk sıradadır.					

Sağlıklı ve kazasız günler dileklerimle...

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Serkan Tahir KESKİNDEMİR
 Uyuğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 1983 - Eskişehir
 Medeni hali : Evli
 Telefon : 0505 240 5570
 e-mail : stkeskindemir@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Kara Harp Okulu	2005
Lise	Kuleli Askeri Lisesi	2001

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2005-2016	TSK	Çeşitli kademelerde yöneticilik.

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Keskindemir, S.T. (2015/15-16 Mayıs). *Mavi yakalı çalışanların İSG düzenleme ve uygulamalarına ilişkin davranış ve görüşlerinin kuşaklar arası farklılıklarla incelenmesi*. 2. Uluslararası işletme öğrencileri kongresi, Yalova.

Hobiler

Yüzme, kayak, motosiklet.



GAZİ GELECEKTİR..



W. J. [illegible]

