

## İŞYERLERİNDE MESLEK ETİĞİ DEĞERLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ

### THE EFFECT OF PROFESSIONAL ETHICS VALUES ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

#### ÖZET

Etik değerlere sahip olan insan meslek etiği değerlerini kolaylıkla kazanır. Meslek etiği ilkelerini bilen bir çalışan mesleği için doğru ve yanlışları ayırt edebilir. Çalışanların meslek hayatında doğruları bilmesi ve uygulayabilmesi çalışma olgunluğuna sahip olmasıyla mümkündür. Bu durum ancak mesleğe uygun personel seçimi yapılarak sağlanabilir. Meslek hayatında iş sağlığı ve güvenliği prensipleri çalışanın sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak için gereklidir. Bu prensipler işyeri güvenliğini sağlamakla birlikte kaliteyi de artırır. Meslek etiği değerlerine sahip çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği prensiplerini kolaylıkla benimsemektedirler. Bu çalışmada meslek etiği değerleri ile iş sağlığı ve güvenliği prensipleri incelenmiştir. Bu değer ve prensipler insanoğlunun yüzlerce yıllık deneyim ve tecrübelerinin sonucudur. İşyeri çalışma şartlarında kazaların %88'i insan kusuru nedeniyledir. Kazalarda en büyük etkenin insan olması ve insanın davranışlarını değerler topluluğu belirlemesi dolayısıyla meslek etiğine odaklanılmıştır. Bu iki kültürel zenginliğin arasındaki bağ incelenerek işyeri güvenliğine etkisi tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Etik, Meslek Etiği

#### ABSTRACT

People with ethical values easily gain their professional ethics. To be able to distinguish the right and wrong for an employee profession who knows the principles of professional ethics. It is possible for the employees to know and apply the truths in their professional life when they have working maturity. This is only possible with the appropriate personnel selection. The occupational health and safety principles in the professional life are necessary to protect the health of the employee and to ensure their safety. These principles ensure workplace safety as well as quality. Employees with professional ethics values can easily adopt occupational health and safety principles. In this study, the values of professional ethics and occupational health and safety are examined. These values and principles are the result of hundreds of years of experience and experience of human beings. 88% of accidents in workplace conditions are caused by human defects. The focus is on professional ethics because of the fact that the most important factor in accidents is human and human behaviors are adopted by the values community. The link between these two cultural riches was examined and the impact on workplace safety was discussed.

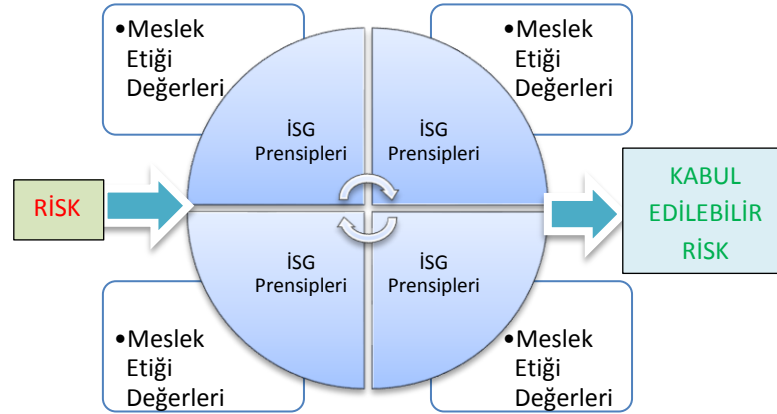
**Keywords:** Occupational Health and Safety, Ethic, Professional Ethics

<sup>a</sup>Öğr. Gör., Tomarza Mustafa Akıncioğlu MYO, Kayseri Üniversitesi, [rkayabasi@erciyes.edu.tr](mailto:rkayabasi@erciyes.edu.tr)

## GİRİŞ

İnsanoğlu yaşamında kazanmış olduğu birikimleri hayatın her aşamasında uygulamaya çalışmaktadır. Geleceğe yönelik belirlediği hedeflere ulaşmak için çalışmalarını sürdürmektedir. Ulaşılan hedefleri yineleyerek daha yaşanılabilir bir dünya ve daha mutlu insanlık için çalışmaktadır. Etik değerler bu kapsamda birikmiş ahlaki zenginliklerimizdir. Dinlere ve inançlara göre farklılık oluşturmadan kazanılmış, coğrafi özelliklere göre değişmeyen evrensel değerlerdir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ise; iş hayatının başlamasıyla başlamış, toplu çalışma şartlarının oluşmasıyla gelişmiş multidisipliner bir bilimdir. Meslek Etiği ilkeleri ile İSG prensipleri iş yeri şartlarında bir araya gelmektedir. Bu iki kültürel zenginlik müşterek olarak işverenlerde ve çalışanlarda bulunması halinde işyerleri güvenli hale gelecektir.

İSG iş yeri şartlarında; işin yürütümü nedeniyle, meydana gelecek zararlardan çalışanı ve işletmeyi korumayı hedeflemektedir. İnsan hayatının kutsallığını ve yaşam hakkının dokunulmazlığını önceliğine koyarak çalışma ortamlarında güvenlik ve sağlığı korumayı hedeflemektedir. İş ortamında sistemli ve metotlu çalışmalar sürdürerek, güvenlik kültürünün işverene ve çalışana kazandırılmasını sağlar. Bu kapsamda etik ve iş güvenliği değerleri iş ortamında kendini yaşatma çabası içinde bulunmaktadır.



Şekil 1. Meslek Etiği ile İSG Prensiplerinin Risk Üzerine Etkisi

İşyerinde risk seviyesini kabul edilebilir seviyeye indirmek için şekil 1’de görüldüğü gibi İSG prensiplerinin meslek etiği ilkeleri ile birlikte uyum halinde tüm işyeri personellerince benimsenmelidir. Genellikle İSG prensiplerinin işyerinde uygulanamaması büyük bir sorun olarak görülmektedir. Bu durumun temel nedenlerinden birisi meslek ahlakı ve etik değerlere bağlı olunmamasından kaynaklıdır. Doğru kararlar verebilmek ve kararlarını kendi içinde değerler endeksli sorgulayabilmek için meslek ahlakına ihtiyaç vardır. Bu işverenlerde ve çalışanlarda, kendi kendine otokontrol sağlmasına neden olur.

Ahlaki zenginliğe sahip, güvenlik kültürü kazanmış çalışanlar ve işverenler medeniyetin ve gelişmişliğin göstergeleridir. Neyin doğru neyin yanlış olduğunu fark edebilen ahlaki erdeme sahip iş yeri personeli; güvenlik kültürüne sahip ise, doğru kararı alma yetisine sahip olacaktır. Çalışmamızda etik ile İSG bütünleşik olarak düşünülmüş, ortaya çıkan yararlı etki tartışılmıştır. İşyerinde görevli tüm personeller etik değerlere ve güvenlik kültürüne sahip olmaları halinde gerçekleşecek yararlı etki tartışılmıştır. Bu durum iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin oluşmasını önemli ölçüde

azaltacaktır. İş kazası ve meslek hastalığı nedenlerinin azaltılması risk skor seviyelerini düşürecek ve güvenli çalışma şartlarının sağlanmasına katkı sunacaktır.

İşyerleri için personel seçim kistas ve ölçütleri olması gereklidir. İşyerinde ortaya çıkan personel açığını karşılamak için öncelikli olarak bilgi, yetenek, beceri ve motivasyona sahip adaylar belirlenmelidir. İstenilen özelliğe sahip adaylar araştırılmalı ve işletmeye çekilmelidir (Yüksel Ö. 2000). Başarılı yöneticilerin bazen personel seçiminde hatalı olduğu ve doğru personel ile çalışmadığı için iş ahenginin bozulduğu dolayısıyla başarısız duruma düştüğü görülmektedir. İşyeri yöneticilerinin kişisel yetenekleri ile personel seçimini yaptıkları ve kendi tercihlerinin doğruluğuna inandıkları görülmektedir. Yanlış tercihler yöneticilik kariyerlerine zarar vermekle birlikte örgütü belirsizliğe itmekte ve örgütün geleceğini olumsuz etkilemektedir (Okakın, 2004).

İnsan kaynakları yönetiminde işyeri kimliğinin oluşturulması bilimsel metotlar kullanılarak doğruluğu kanıtlanmış yöntemlerle personel seçilmesi proaktif bir yaklaşım kabul edilebilir. Aday belirleme sürecinde şeffaf davranılmalı ve süreç hakkında tüm adaylara bilgi verilmelidir. İşyeri örgütüne katılacak adaylara ilkeli ve tutarlı durularak seçim sürecinin tamamlanması adaylar da olumlu yönde algı oluşturacak ve işyerine duyulan güven artacaktır (Erenel, 2012). İşverene ve işyerine kurulan gönülden bağlılık ve güven tüm iş kollarında beklenen bir hedeftir. Bu hedef İSG prensiplerinin benimsenmesine yardımcı olmaktadır.

## Etik

Etik kelimesi Yunan dilinden köken olarak; “karakter” anlamını içeren “ethos” kelimesinden türetilmiş felsefenin, ahlaki değerleri inceleyen dalıdır. Etik kelimesi bireysel olarak tanımlanabilmekle birlikte meslek etiği şeklinde iş ahlakını ve meslek sınırlarını da tanımlayabilmektedir. Toplumda müşterek yaşamının verdiği zorunluluk olarak; bireysel özgürlüğün sınırlarını çizmek, ticareti, meslekleri evrensel değerlere doğrulara bağlamak toplumsal bir ihtiyaçtır. Birey olarak düşünüldüğünde bireylerin toplumla ve birbirleriyle müşterek yaşam sonucu ortaya çıkan, ahlaki görevler ve zorunluluklardır. İnsan hayatının kutsallığı ve insan hakkının dokunulmazlığı ile birlikte neyin doğru, neyin yanlış olduğuna ilişkin değerler topluluğudur. Bu topluluklar tablo 1’de verilen yazılı ve yazısız kurallardan beslenmekte, zaman içinde oluşmakta ve oluşmaya devam etmektedir.

Tablo 1. Toplumsal Kurallar Türü-Kaynağı- Bireyin Uyma Nedeni

TOPLUMSAL KURALLAR			
Kurallar	Türü	Kaynağı	Bireyin Uyma Nedeni
Hukuk	Yazılı	Devlet	Vatanseverlik, Ceza Yaptırımlar
Din	Yazılı - Yazısız	İnançlar	İnanç (Sevap- Günah)
Ahlak	Yazısız	Toplum - İnançlar	Ahlaki Değerlere Bağlılık
Töre	Yazısız	Toplum	Töre Değerlerine Bağlılık
Gelenek	Yazısız	Toplum	Geleneklere Bağlılık
Görenek	Yazısız	Toplum	Göreneklere Bağlılık
Adet	Yazısız	Toplum	Adetlere Bağlılık

Ahlak kavramı bütün ülkelerde karşılığı olan bir kelimedir. İngilizcede “morality”, Latince “moralis” sözcüğünden türetilmiş olan ahlak kelimesi “görgü ve gelenek” anlamlarına gelmektedir. Ahlak bireyin karakterinde yerini bulmasıyla, birey; doğru ve yanlış davranışlar arasında, ayırım yapabilmektedir. Ahlaki davranış bireyin ve toplumun zamanla kabul ettiği standartlara uygun hareket etmesidir. Etik kaynak olarak ahlaktan beslenmekle birlikte ayrıca farklı olarak davranışları

felsefi olarak inceler. Etik bu kapsamda insana yapması gereken ya da yapmaması gereken bir dizi öneri değerleridir. Bu değerler toplumun ilkeleri, çıkarları, erdemleri ve ödevleridir. İlkeler, davranışları biçimlendiren temel doğrulardır. Toplumun çıkarı ise toplumun genelinin yararına olan her türlü eylemdir. Erdem, iyi bir insanı tanımlayan özelliklerin tümüdür. Ödev, kişinin işgal ettiği rolden beklenen davranışlardır. Bu değerler bütünü, etik davranışın çerçevesini belirlemektedir (Özdemir, 2008).

Etik değerler kavramının tam olarak hangi toplumda, nerede ve ne zaman başladığı tespit edilememiş olsa da dünyanın farklı yerlerinde farklı toplumlarda eski çağlardan beri var olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda dinler tarihi, felsefe tarihi ve arkeolojik ve antropolojik araştırmalar bu savı desteklemektedir. Dinler tarihine bakıldığında bütün dinler amaçları bakımından insanı ve toplumu değerler üzerinden nasıl davranılması gerektiğini öğretir. Felsefe tarihine bakıldığında antik çağ felsefesinde etik değerlere rastlanmaktadır(Tunalılar, 2010).

Etik değerler kanunlar tarafından suç teşkil etmediği sürece kontrol edilmemektedir. İnsan davranışlarını kültürel ve töresel standartlara göre kanuni hassasiyetlerin üzerinde bir hassasiyetle ahlaki davranmaya yönlendiren değerlerdir. Evrensel doğruları olmakla birlikte toplumun gelenekleri, kültürel mirasları, gelenek ve göreneklerinde bazı farklılıklar olması doğaldır. Toplumsal farklılıklar olması nedeniyle toplumun birinde etik kabul edilen bir fiil diğer toplumda etik dışı kabul edilebilir (Doğan, 2008).

Çalışma hayatı bağımlı çalışanlar ve bağımsız çalışanlar olarak ikiye ayırmamız mümkündür. Bağımlı çalışanlar bir işveren adına işin yürütüm koşullarını sağlayan, iş sözleşmesi şartlarına bağlı çalışan kişilerdir. İşveren tarafından sosyal güvenlik sorumlulukları yerine getirilen bireylerdir. İşverene iş sözleşmesi gereği iş borcunu yerine getiren ve işverenin bunun karşılığında ücretini ödediği bağımlı çalışanlardır. Bağımsız çalışanlar kendi nam ve adına çalışmalarını sürdüren, sosyal güvenliklerinden sorumlu kendileri olan serbest çalışanlardır. Bağımlı çalışanlar bir iş sözleşmesi gereği işveren adına çalıştığı için aldığı kararlar ve yürüttüğü işler dolayısıyla işverene karşı sorumludur. Kamu çalışanları bağımlı çalışan sınıfında yer almaktadır. Kamu görevlileri görevlerini yürütürken uyulması gereken kurallara riayet etmek, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri uymak ve hizmet verdiği kesime karşı kamu temsiliyeti nedeniyle sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Etik ilkelere uygun davranışlar göstermek kamu yararını gözeterek adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine bağlı çalışmak zorundadır. Toplumsal güveni sağlamak ve kamu yönetimine duyulan güveni sürdürmek görevleri arasında yer almaktadır.

İş hayatında görülen ilişkiler etik temellere dayanmaktadır. Her mesleğin kendi etik kurallarının var olduğunu söyleyemeyiz. Meslekler farklı olmakla birlikte mesleklerin ortak değerleri üzerinden genel ve kabul edilir meslek ahlakından bahsedilebilir. Tüm mesleklerde doğruluk, güvenilirlik, yasallık ve halka hizmet bilinci kabul edilebilir etik ilkelere dayanır. Meslek etiği devletin, toplumun, işletmelerin ve ayrıca bireylerin belirlemiş olduğu benimsediği değerlerle şekillenmesi mümkündür (İspir, 2015).

Etik ilkelere sahip olmayan iş yerlerinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirleyecek ilkeler bulunmamaktadır. Etik değerlere sahip olmayan iş yaşamında kar odaklı davranışlar kendini göstermekte ve doğru kararlar alınması zor hale gelmektedir. Çıkar ilişkisiyle şekillenen meslek hayatı güç dengesine dayanmakta ve toplumsal huzura zarar vermektedir. İş hayatının öngörülebilirliğini engellemek toplumsal gelişmişliğe engel olmaktadır.

## **Meslek Etiği**

İnsan hayatı kısımlara ayrılarak nitelendirmektedir. İnsan hayatının kısımlarında süreçler aynı uzunlukta yer almamaktadır. Yetişkinlik dönemi içerisinde yer alan iş hayatı insan ömrünün genellikle en uzun sürecini kapsamaktadır. İş hayatının başlama evresine kadar insan belirli bir olgunluğa erişmek ve mesleki yeterliliğe sahip olabilmek için çok sayıda sürece bağlı kalmaktadır. İnsanoğlunun kemik yaşına bağlı beden gelişimi belirli yaşa kadar sürdürdüğu gibi etik gelişimi de yaşa bağlı devam etmektedir. Etik gelişimi devam etse de olgunluk dönemine kadar elde edilen kazanımlar iş hayatında aranılacak olgunluk seviyesi için yeterlidir. Mesleki olgunluğa erişmemiş bireylerin iş yaşamına uyum sağlaması zor olmaktadır.

Meslek etiği iş hayatında yer alan bireylere mesleklerinin prensip ve standartları konusunda rehberlik eder. Etik evrensel kazanımları genel olarak tüm mesleklere yansıtılmasını mümkün kılar. Meslek etiği ise belirli bir meslek gurubunu kişisel eğilimlerden uzaklaştırıp mesleki kurallara uymaya yönlendirir. Mesleğin ideallerini göstererek ilkesiz davranışları ötekileştirir. Kişiler arası mesleki rekabeti düzenleyerek liderlik vasıflarını tanımlar. Meslek sahiplerinin yanlış davranışlarının meslek ilkelerine aykırı olduğunu ve mesleğe duyulan güveni zedelediğini hatırlatır. Meslek sahiplerine meslek etiği sayesinde uzun vadede güven duygusu verir ayrıca doğru kararlar almayı sağlar.

Meslekten hizmet alanlar tarafından meslek etiği önemli bir yere sahiptir. Muhatap olduğu meslek çalışanı etik değerlere sahip, prensip ve ideal sahibi insanların olması kişilere güven vermektedir. Kişiler arasında ayrımcılık yapmadan kalite ilkelerini referans olarak hiyerarşik düzene sahip işveren muhatap olduğu müşteri kitlesine güven vermektedir. Değer ve ilke sahibi olmayan ve çalışanlarını etik değerlere sahip bireylerden seçmeyen işyerleri bu güveni zedelemektedir.

## **İş Sağlığı ve Güvenliği**

Dünyada farklı iş kollarında binlerce meslek tanımlanmış ve bu meslekler iş hayatında görev almaktadır. İş kollarına göre çalışanların maruz kalacağı riskler değişkenlik gösterebilmektedir. İşyerleri iş yeri türüne göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Tehlikesiz olarak bir iş kolunun tanımlanması mümkün değildir. Bu tanımlama yapılırsa o iş kolunda iş kazası ve meslek hastalığından bahsetmek mümkün olmaz. İnsanoğlu için en güvenli yer evi olmakla birlikte ev kazaları dahi küçümsenecek kadar az değildir. Bu nedenle tüm işyerlerinde çalışanlar için tehlike kaynakları ve riskler bulunmaktadır.

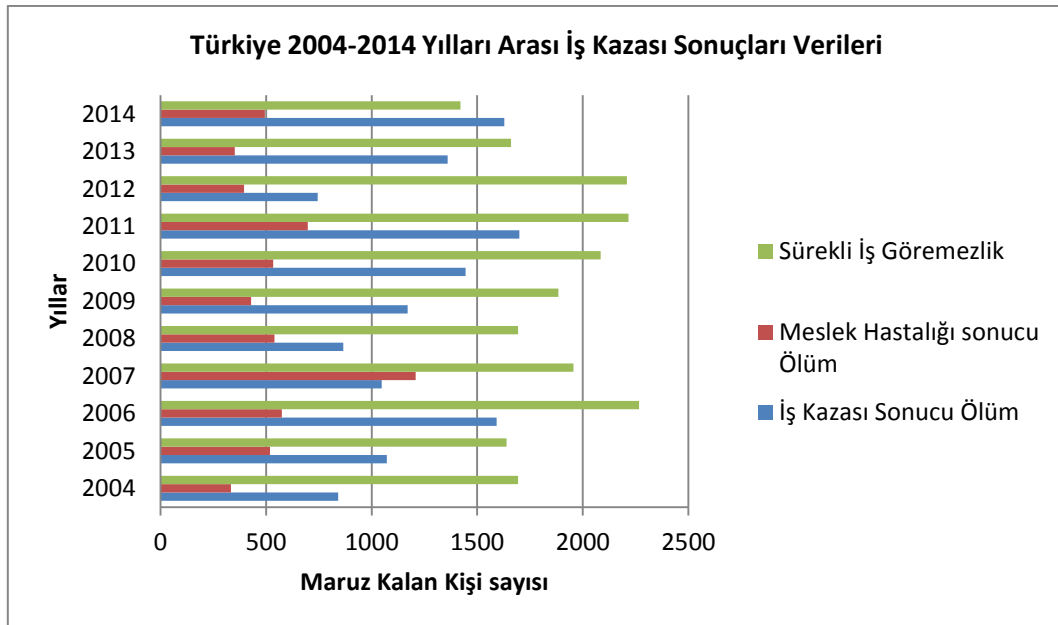
İSG işyerlerinde insan hayatı odaklı sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarının sağlanması bununla birlikte işyerinin korunması ve üretimin devamlılığının sağlanmasını hedeflemektedir. Bu hedeflere ulaşmak için devlete, işverene ve çalışana görevler düşmektedir. Devlete düşen görev kamu kurumları vasıtasıyla kanunları uygulamak, denetimler yapmak ve yıllık iş kazası, meslek hastalığı verilerini analiz ederek kamuoyuyla paylaşmaktır. Bu görevlerin yanında kamu veya özel teşekkül çalışanlarına sağlık hukuk gibi tüm hizmetlerin sunulmasıdır.

İşverene düşen görevler işyerinde her türlü sağlık ve güvenlilik ile ilgili önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak ve gerekli denetleme uygulamalarını takip etmektir. İşveren proaktif yaklaşımla risk analizini yapar veya yaptırır. Kaza meydana gelmeden iyi bir ortam gözetimi yapılmasını sağlar. Yapılan risk analizleri, işyerlerinde iyileştirmelerin yapılabilmesi için önemli bir adımdır. Ayrıca kaza sonucunda değil kaza olmazdan evvel riskler belirlenmiş olur. Risk analizi

sonucunda önem sırasına göre iyileştirici faaliyetler sürdürerek işyerinin güvenli hale gelmesini sağlar. Çalışanların uygun işe yerleştirilmesinden başlayarak gerekli aralıklarla çalışanların sağlık kontrollerinden geçirilmesini sağlar. İşyerinde periyodik denetim ve periyodik kontrollerin yapılmasını sağlar. Çalışanların İSG hizmetlerine erişimine olanak sunar. Çalışanlar için gerekli hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri verilmesini sağlar. Çalışanlara kanundan doğan haklarını almalarını sağlar. Bu kapsamda etik değerlere sahip, meslek etiği ilkelerini bilen işverenler; kanunun zorlaması olmadan, etik değerlerin katkısı ve yönlendirmesiyle çalışanlara olan borçlarını yerine getirmeye çalışır.

Çalışana düşen görev iş sözleşmesinden doğan çalışma borcunu yerine getirmek, işyerlerinin sırlarını paylaşmamak ve işverenle rekabet etmemektir. Bunların yanında İSG hizmetlerinde yapılan eğitim, sağlık kontrolleri ve risk analizi gibi çalışmalara katılım sağlar. Bu kapsamda etik ilkelere sahip meslek etiği ilkelerini benimsemiş çalışan işverene sadece kanuni bağ ile değil ahlaki bağ ile de bağlı olduğunu düşünür. Bu bağlılık görev sorumluluklarını çalışana hatırlatacağı için, elinden gelen gayreti göstermesini sağlar.

Türkiye’de meydana gelen kaza verilerine bakıldığında şekil 2 yıllara göre değişken değerlerde sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Bu durum iyileşme anlamı taşımamaktadır. Bazı yıllar arasında bir dalgalanma olsa da, yıllara göre kayda değer sürekli bir düşüş olmamıştır. 2012 yılında proaktif yaklaşımla çıkarılmış olan 6331 sayılı yasa mevzuat yenilemesini sağlamış olsa da; bu durum iyileşmenin sağlanması için yeterli olmamıştır. Mevzuat değişikliği güvenlik ve sağlık için atılmış bir adımdır. Bu adım sonrasında atılması gereken çok sayıda yeni adımlar bulunmaktadır. İşyeri ve çalışan bazında spesifik olarak meslek kolları üzerinde İSG çalışmaları yapılması yararlı olacaktır. Verilerin genel analizleri yerine işyeri bazında veya meslek kolu bazında analizlerin yapılması kalıcı düşüşlerin yaşanmasını sağlayacaktır.



Şekil 2. Türkiye’de 2004-2014 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazası Sonucu Ölüm, Meslek Hastalığı ve Sürekli İş Göremezlik Değerleri (SGK)

## YÖNTEM

Etik, Meslek etiği ve İş Sağlığı ve Güvenliği kavramları kavramsal olarak incelenmiştir. Bu kavramlar örneklem oluşturulan bir işyeri şartlarına göre birbirleri ile olan ilişkileri incelenmiştir. Kavramsal değerlendirmenin yanında önce insan hayatı ilkesini benimseyen İSG için etik ve meslek etiği değerlerinin gerekliliği ve yararı araştırılmıştır. Etik değerler ve İSG prensipleri arasında var olan ilişki ve bağ açıklanmaya çalışılmıştır. Güvenlik kültürü kazanımının çalışmada kısa sürede olması için bireysel olgunluk ile etik değerlere sahip olması tezi çerçevesinde kavramsal bağ ve örneklem üzerinden inceleme yapılmıştır.

Örneklem yapılan iş kolu tehlikeli iş kolunda yer almaktadır. Çalışan sayısı elli üzeridir. İşyeri sektöründe basınçlı kaplar, dönel makinalar, kimyasal maddeler, kaldırma ve iletme ekipmanları bulunmaktadır. İşyerinde elektrikle çalışan makinalar ve gazla çalışan makinalar bulunmaktadır. İşyerinde yapılan asıl iş imalat sektörü kapsamında değerlendirilmektedir. İş yerinin iş yeri ve eklentileri olarak sayılabilecek ek yapıları bulunmaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler tam süreli olarak istihdam edilmektedir.

## BULGULAR

İşyeri çalışanlarının kişisel işbirliğinin iyi olması çalışma ahengi oluşmasını sağlar. Bir iş örgütü çatısı altında bir arada olma ve aynı amaca hizmet etme bilincinde olan çalışanlar uyumlu olarak çalışabilmektedirler. İSG hizmetlerinin yapılabilmesi ve devamlılığın sağlanabilmesi çalışanların arasında sağlanacak iyi bir örgütsel bağ ile mümkündür. Bu örgütsel bağ temelde etik değerlere, mesleki açıdan meslek etiğine ve İSG prensiplerine bağlıdır.

İşyerinde etik değerlere sahip bireyler ve meslek etiği değerlerini benimseyen çalışanlar işyeri hiyerarşi ve organizasyonuna bağlılık sergilerler tablo 2. Bu durum örgütte hiyerarşik karışıklığı önler ve İSG prensiplerinin benimsenmesini sağlar. İşyeri şartlarında hiyerarşik yapıda var olan belirsizlikler güvenlik zafiyeti oluşmasını sağlar. Bireylerin serbest ve kontrolsüz hareket etmeleri kazaları ve yaralanmaların oluşmasına neden oluşturur. Bireylerde örgüte bağlılık kazaları azalmasına neden olur.

Tablo 2. Meslek Etiği İlkeleri ile İSG Prensiplerin İSG Üzerine Etkisi

Etik İlkeler	İSG Prensipleri	İSG Üzerine Etkisi
Halka Hizmet Bilinci	Önce İnsan Sağlığı	Kurallara Uyma
Profesyonellik	Yetkili Mercie Bildirim	Güvenlik Anlayışı
Hukukun Üstünlüğü	Kanunlara Uyma	Kurallara Uyma
Adalet	Ayrımcılık Yapmamak	İşverene Güven Sadakat
Eşitlik	Kurallara Uyma	İşverene Bağlılık
Dürüstlük ve Doğruluk	Geri Bildirim	Değer Yargısı
Tarafsızlık	Tarafsız Yaklaşım	Kurumsal Güven
Sorumluluk	Görevini Tam Yapmak	Kurumsal İşyeri
İnsan Hakları	Karşılıklı Hak Saygısı	Özgüveni Yüksek Çalışan
Bağlılık	Sadakat	Kurallara Uyma
Emeğin Hakkını Verme	İşyerini Benimseme	Kurallara Bağlılık
Olumlu İnsan İlişkileri	Mesleki Güven	Koordineli Çalışma

İşyerlerinde kazaları temelini oluşturan nedenlerden biri iletişim kopukluğudur. Bu durumun nedeni; meslek etiğine aykırılıktır. Etik dışı yapılan davranışlar bireyler arası olması gereken sözlü iletişime

zarar vermektedir. İletişim sorunu iş kazalarının oluşmasına neden olmaktadır. Vardiya teslimini yapan bir çalışan, teslim alan çalışanlarla olan iletişim sorunu nedeniyle gerekli olan bilgileri aktarmadan görev devrini yapabilmektedir. Verilen önemli bir durumdan habersiz olan çalışan görevini yaptığı esnada kazaya maruz kalmaktadır. Çalışanlar bir işyeri ortamında çalışması dolayısıyla işin yürütüm şartlarında birbirlerine karşı şahsi duygularını yansıtmamalıdır. Yansıtmaması halinde kaza sonucunda vicdan azabına duyacak ve kanun önünde rücu davasına maruz kalmaktadır. Bu durum takım ve grup çalışmalarında önemini arttırmaktadır.

İş yaşamında çalışma şartları şekilleri ve yöntemleri kar odaklı olarak zaman içinde şekillenmiştir. İSG önlemleri ise süreç içinde meydana gelen olaylara bağlı olarak şekillenmiştir. Dünyada İSG gereklilikleri kanunlarla zorunlu hale getirilmiştir. Risk analizi bulunmayan çok tehlikeli işyeri çalışmaya devam edememektedir. Kanun gereği zorunlulukların yapılması sürekli değişken ve aksiyonlu işlere sahip işyerleri için yeterli değildir. Bu kapsamda işveren ve çalışan inisiyatif olarak hızlı bir şekilde kararlar verebilmelidir. Bu kararlar meslek etiğine uygun ve önce insan sağlığı prensibiyle verilmelidir. Kar odaklı verilen kararlar kazaların olmasına ve toplu ölümlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu durum için çok sayıda saha örneği vardır. Kaza sonrasında hazırlanan raporlarda bu detayları görmek mümkündür.

İşyerinde terfi ve üst atamalar liyakat ve yararlılık esası üzerine yapılmalıdır. Liyakat sahibi ve liderlik vasfına sahip yönetici işyerinde birleştirici ve yönlendirici özelliğe sahiptir. Bu durum İSG prensipleri açısından da önemlidir. İşveren vekili veya ara yönetici kadrosuna duyulan güven İSG raporlarının sağlıklı hazırlanmasını sağlar. Terfi edilecek personel yararlılık ilkesi düşünülmeden ve mesleğinde iyi olanlar arasından seçilmezse; çalışanların değer yargıları zedelenir ve yönetime duyulan güven sarsılır. Bu durum zamanla kişisel duyguların gelişmesine sağlar. Güvenlik ve sağlık için olumsuzluklara neden olur.

İşyeri örgütünde görev alan çalışanların bir üst göreve gelebilmesi veya maaş artışının sağlanması çalışanlar açısından olumlu motivasyon kaynağıdır. İşyerinde terfi ve maaş artışlarının eğitim, başarı, yararlılık gibi belirli kıstaslara bağlı olması çalışanların işyerine ve mesleğe bağlılığını sağlamaktadır. Bu durum çalışanın emeğinin karşılığını alacağı inancını korumasını sağlar. Aksi durumlarda çalışanlarda moral bozukluğu oluşur ve iş örgütünden ayrılma düşüncesi gelişir. Etik değerlere sahip liderlerde işyeri başarısının tüm işyeri çalışanlarına bağlı olduğu düşüncesi hâkimdir. Bu düşünce işverene; işyerinde başarının gereği olan yükselmeyi, kriterlere bağlı yapmasını hatırlatır. Etik değerlere sahip olmayan yönetici ise kişisel duygularla yapacağı görevlendirmeler örgüt içinde kaygıların gelişmesini sağlar. Bu durum İSG yönünden kaygı vericidir. İşyeri ortamında hakkının gasp edildiğine inanan çalışanların var olması güvenlik ve sağlık yönünden belirsizlik ve tedbirsizlik oluşmasını sağlar.

Toplum hayatında düzen ve dengenin korunması için yine toplum yazısız kuralları benimseyerek örf, adet, geleneklerle kurallar oluşturmuştur. Bu kuralların belirlenmesinde dini inançlar önemli bir yere sahiptir. Hukuk kurallarıyla toplumsal barışın ve adaletin sağlanması için çalışılmıştır. Bu kapsamda ahlak toplumsal değerlerin kökünde var olmaya devam etmektedir. İşyeri şartlarında çalışan bireylerden bu ahlaki alt yapıya sahip olan ve olmayanlar bulunmaktadır. Toplumsal kabul görmüş doğruları benimseyen bireyler büyüğüne hürmet, işverene saygı gibi değerlere sahip bulunmaktadır. Bu nedenle bu değerlere sahip çalışanların İSG prensiplerine saygı duyması ve uyması insan kaynaklı hataları azaltmaktadır. Yanlış tercihte bulunmayı düşünen çalışan işverenden önce ahlaki değerleriyle



çatıştığı için hatadan dönüş yapmaktadır. Kural tanımayan ve kuralları gereksiz gören birey işyerinde düzenin bozulmasına ve kargaşa oluşmasına neden olur. Etik değerlere ve meslek etiğine sahip çalışan kazanmış olduğu erdemlere aykırı olduğu için kurallara karşı daha duyarlı davranmaktadır.

İşveren çalışanlara verdiği iş emrinin kanuna aykırılık teşkil etmemesi gerektiğini bilmelidir. Kanuna aykırı emir veren kişiyi mesuliyet sahibi yapar. Çalışan kanuna aykırı emirleri yazısız ise uygulamamalıdır. Emri veren ve emri alan kişiler kanuni bilgi sahip olması gerektiği gibi etik değerleri de bilmelidir. Kimyasal zararlı bir maddenin çevreye bırakılmasını isteyen işveren hem kanunlara, etik değerlere ve çevre hakkına aykırı davranmış olur. Bu emri uygulayan çalışanda aydı durumla karşı karşıyadır.

İşyerinin üretmiş olduğu mal ve hizmet dolayısıyla; çalışanı ve işvereni tarafından kendi ülkesine katma değer sağlamaktadır. Etik değerlere sahip ve meslek etiği ilkelerini benimsemiş olan bireyler ülkesine en fazla yararlı olma çabası içinde olacaktırlar. Bu durum işyerinde iyileştirmelerin İSG prensiplerinin kazanılmasına ve üretimin kalitesinin artmasına neden olur. Milli gelirlerin artması insanın yaşam şartlarını iyileştirmesini sağlamakla birlikte güvenlik, sağlık ve eğitim için daha fazla bütçe ayırmasına neden olur.

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde uyumlu ve ahenkli çalışma şartlarının olması mümkündür. Uyumlu çalışma şartlarını sağlamak kolay olmamaktadır. Çalışan seçiminden, iş organizasyonuna kadar her süreçte ilkeli ve sağlıklı kararlar almak bu şartların oluşmasına katkı sağlayacaktır. İşyerinde kanunların öngördüğü aralıklarla periyodik bakım ve periyodik kontrollerin yapılması sürece katkı sunacaktır. İşyerinde yapılması gereken periyodik bakım ve periyodik kontrollerin işveren tarafından organize edilmesi ve çalışanlara işin önemi anlatılması meslek etiğinin gereğidir. Bu meslek etiği değeri İSG için hayati önem taşımaktadır.

## **SONUÇLAR VE ÖNERİLER**

İşyeri çalışanları belirlenirken işe uygun personel seçimi önemli bir husustur. Personel seçimi yapılırken liyakat sahibi ve iyi bir mesleki eğitim almış bireylerin tercih edilmesi gereklidir. Bu gerekliliğin yanında çalışanların ahlaki olgunluğa sahip olup olmadığı sorgulanmalıdır. Yaş'a bağlı ruhsal olgunluk ve mesleğe yatkınlık çalışanın meslek etiği kurallarını ve İSG kültürünü benimsemesine yardımcı olmaktadır.

Meslek seçimi için bireyin eğitim hayatındaki yönelişleri önemlidir. Eğitim döneminde bireylere verilecek dinamik rehberlik hizmetleri çalışma hayatının geleceği için önem taşımaktadır. Mesleğini seven çalıştığı işle barışık bireyler doğru kararlar verme yetisine sahip olabilmektedirler. İçerisinde yaptığı meslek ile ilgili şüpheleri olan bireyler odaklanma güçlüğü yaşamakta ve işlerini benimsemekte güçlük yaşamaktadır. Bu durum meslek ahlakının gelişimine engel olmakta ve İSG kazanımlarını olumsuz etkilemektedir.

İşyeri özellikleri; çalışanın mesleğe olan ilgisini arttırması mümkünken, azaltması da mümkündür. Bu nedenle meslek etiğinin gelişmesi ve İSG kazanımlarının artması için işe giriş mülakatlarında gerçekçi bilgilerle işin tanımlanması ve işçinin kendini tanımlaması yararlı olmaktadır. Sonradan karşılaşılan gerçekler işyeri ve mesleğe duyulan saygıyı zedelemektedir.

İşe uygun personel seçiminde yönetici kişilerin şahsi kriterleri önemli olmakla birlikte, alım yapılacak mesleğin çalışanda arayacağı kriterler de önemlidir. Bireylerin davranışsal ve teknik açılarından farklı

yönlerini belirlemeye yönelik bir ölçüm tekniğidir psikoteknik denir. İşyerinde güvenli çalışabilmek için temel olarak bulunması gereken algı, dikkat, hafıza, muhakeme yeteneği, gibi özelliklerin meslek koluna göre sorgulanması yararlı olacaktır. İş yaşamında var olan mesleklerden bazıları çalışanında önemli etik değerleri ve özellikleri aramaktadır. Mesleğin meslek mensubunda arayacağı kişisel olgunluk ve etik değerler o mesleğin meslek kriterlerini oluşturmalıdır. Personel seçiminde görülen kişisel hatalar işyeri için oluşturulan meslek kriterleri sayesinde azaltılmış olur. Meslek mensupları mesleki kriterlere göre alındığı için İSG açısından işyerine daha kısa sürede uyum sağladığı görülür. Süreç içinde alınan yeni bireylerin işyerinde İSG kültürünü kazanmak için zorlanmadığı görülecektir.

İşyerinde görevlendirmeler yapılırken görev emri düzenlenmesi ve görev emri yönetici tarafından imzalanması önemli bir husustur. Yazılı olmayan görev tevdileri süreç içinde kaza ile sonuçlanırsa meslek etiğine uymayan davranışların görülmesi mümkündür. Bu nedenle şehir içi, şehir dışı veya işyeri eklentilerine görevli olarak gönderilecek personel görev emri verilerek yönlendirilmelidir. Bu durum işveren açısından işe ciddiyet kazandırırken çalışan tarafından işin benimsenmesiyle sonuçlanır. Bu kazanımlar İSG açısından iyileştirmelerin sağlanmasına neden olur.

İşverende meslek etiği ilkelerinin olması çalışanı, çalışanda meslek etiği ilkelerinin olması işvereni olumlu yönde etkiler. Bu etki işyerinde İSG prensiplerinin uygulanmasını ve İSG kültürünün kazanılmasını sağlar. Bu kazanımlar işveren ile çalışan arasında iletişim kopukluğunu engeller. İşyerinde iyi bir iletişimin var olması tehlike kaynaklarının tespiti ve risk analizi için önemlidir. Risk skorlarına göre önem sırasına göre alınacak uyumlu kararlar işyerinde güvenli çalışma şartlarının oluşmasını sağlayacaktır.

İş yeri kadrolarında istihdam edilecek kişilerin aile yaşantısı ve sosyal çevreye verdiği izlenimler önemlidir. Bu konu birçok ülkede üst düzey yöneticilerin belirlenmesinde belirleyici olmaktadır. Yerli ve yabancı firmelerde bu konu işlenmiştir. Başarı kişinin doğal yaşamındaki karakter yapısına bağlıdır. Başarının sürdürülebilirliği için kişilik özelliklerinin çevreden bağımsız işlerliğe sahip olması gereklidir. Çevreye bağlı kişilik özellikleri süreç içerisinde kazanımların kaybedilmesine neden olabilmektedir. Toplumun temel taşı olan aile içi iletişim sorunu yaşayan bireyler, işyeri örgütü içerisinde iletişim sorunları yaşayabilmekte ve işveren tarafından başarı beklentisini kaybetmektedirler. İşveren doğru tercihler yapamaması nedeniyle işyerinde etik değerlerin benimsenmesi ve çalışma ahenginin oluşması kolaylıkla sağlanamamaktadır. Bu durum İSG prensipleri ve kurallarının proaktif yaklaşımla benimsenmesine ve uygulanabildiğine zarar vermektedir.

İşyerinde tertip düzen ve çalışma yöntemleri işveren ve çalışanların ortak kararları ile uyumlu olarak belirlenmesi risk skorlarını azaltacağı muhakkaktır. İşyerinde yapılacak değişiklikler veya kullanılacak yeni yöntemler belirlenirken çalışanların görüşü alınmalıdır. Bu çalışanlara güven vermekle birlikte çalışmalarını yürütüm şartlarında çalışanlar risklere maruz kaldıkları için riskler hususunda bilgilendirme akışı sağlanacaktır. İşyerinde karşılaşılan tehlike ve riskler ile ilgili veriler doğru kararların alınmasına yardımcı olacaktır. Ramak kala olaylar dikkate alınarak gerekli çalışmalar yürütülmelidir.

İşyerinde tüm personellerde meslek etiği değerleri ile İSG prensipleri bir arada yer alırsa nelerin yapılması nelerin yapılmaması konusunda ortak görüş oluşmaya başlar. Bu kapsamda amaç birliği oluşarak işyeri imkânlarının etkin kullanımı mümkün olur. Bu durum risklerle mücadele edilmesine yardımcı olur. İşyerinden ve işçilerden yapılacak taleplerin çerçevesini çizerek, gereksiz ve kanunsuz taleplerin önüne geçilmesini sağlar. İşyerinde davranış biçimlerini etik değerlere bağlı olarak

yönlendirir ve tehlikeli davranışlardan kaçınılmasını sağlar. Meslek veya meslek gurubunun değerlerini oluşturarak kazanımların hızla gerçekleşmesine imkân sunar.

Dünyada her yıl meydana gelen iş kazaları sonucunda ölümler, iş göremezlikler ve yaralar meydana gelmektedir. Kazalar sonucunda insan kaybı, görünür ve görünmez maliyetler ortaya çıkmaktadır. Tüm dünyada iş kazalarını azaltmak adına yapılan çalışmalar çok sayıda bulunmakla birlikte istenilen sonuçlara ulaşmak mümkün olmamıştır. Kazaları azaltmak için kazaların %88 kısmını oluşturan neden olan insan faktörüne daha dikkatli bakılmalıdır. İnsan davranışlarında etik değerlerin rolü çok yüksektir. Bu nedenle İSG ile etik konularının birlikte düşünülerek çalışmaların yapılması insan kusuru nedeniyle olan kazaların azaltılmasını sağlayacaktır.

#### **KAYNAKLAR**

- i)** Bünyamin Ö., (2010), Kamu Yönetimi Denetçilerinde Etik Kültürün Geliştirilmesi, Denetim Dergisi, Yıl 2 Cilt , Sayı 5
- ii)** Okakın, N., (2004),Türk İşletmelerinde Personel Seçim Sürecinin İşleyişi ve Karşılaşılan Sorunlar. Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu, Bildiri Kitabı, Ankara
- iii)** Erenel F., (2012), Personel Temin Ve Seçim Sürecinde Adaylarda Oluşan Adalet Algısının Örgüte Etkilerinin Analizi, Maliye Finans Yazıları, Sayı: 95
- iv)** Yüksel, Ö.,( 2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara
- v)** İspir N., (2015), Halkla İlişkiler Etiği, Tarih Okulu Dergisi, Sayı: XXIV
- vi)** Doğan, N., (2008), İş Etiği ve İşletmelerde Çöküş, Selçuk Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Cilt: 10, Sayı:16.
- vii)** Tunalılar, T., (2010), Etik Teorileri, Sosyal Sorumluluk ve İş Etiği Dersi, Doktora Seminer Makalesi, İnönü Üniversitesi, Malatya

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

- i)** <http://www.sgk.gov.tr>, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, E.Tar: 20.07.2018