

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖRGÜTLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ
EŞBİÇİMLİLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

GİZEM CEM SAKA

ŞUBAT 2017

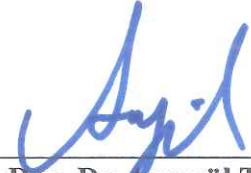
Tez Başlığı: Örgütlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Eşbiçimliliği Üzerine Bir Araştırma

Tezi Hazırlayan: Gizem CEM SAKA

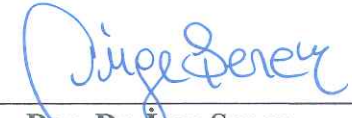
Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Mehmet Yazıcı
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylarım.


Doç. Dr. Ayşegül Taş
İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.


Doç. Dr. İrge Şener
Tez Danışmanı

Tez Jüri Tarihi: 07/02/2017

Tez Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Belgin Aydın (Gazi Üniversitesi)



Doç. Dr. İrge Şener (Çankaya Üniversitesi)



Doç. Dr. Arzu Kalemci (Çankaya Üniversitesi)



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı, Soyadı: Gizem Cem SAKA

İmza: 

Tarih: 05/06/2017

ÖZET

ÖRGÜTLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ EŞBİÇİMLİLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

SAKA CEM, Gizem
Yüksek Lisans Tezi

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans, İşletme

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. İrge ŞENER

Şubat 2017, 80 sayfa

Örgütler, meşruiyet kazanmak ve belirsizliği gidermek için kurumsal çevrelerinden gelen baskılara uyum sağlayıp eşbiçimli hale gelirler. Bu baskıların etkisi ve yaptırım gücü olan devlet eliyle yürütülen süreçtir. Bu çalışmada, yasal yaptırımlar sonucunda örgütlerin uygulamalarındaki değişimlerine odaklanılmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun örgütler üzerindeki etkisi kurumsal kuram çerçevesinde incelenmiş, örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları esnasında hangi tür eşbiçimlilik ile hareket ettiklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Ankara ilinde faaliyet gösteren, farklı tehlike sınıflarında yer alan örgütlerde çalışan 13 uzman ile görüşme yapılarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına etkisi analiz edilmiştir. 6331 sayılı kanunun etkisiyle örgütlerin yoğun olarak zorlayıcı eşbiçimliliği yansıttıkları ve bazı uygulamalarında ise taklitçi eşbiçimliliğin mevcut olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: kurumsal kuram, eşbiçimlilik, iş sağlığı ve güvenliği

ABSTRACT

A RESEARCH ON ISOMORPHISM OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES OF ORGANIZATIONS

**SAKA CEM, Gizem
Master Thesis**

**Graduate School of Social Sciences
M.A., Business Administration**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. İrge ŞENER

February 2017, 80 pages

Organizations are becoming isomorphic by adapting to pressures from their institutional environment in order to gain legitimacy and eliminate uncertainty. The most effective one of these pressures is the process administered by government which has the most sanction power. In this research, it is focused on the changes of the organizational practices as a result of legal sanctions. The Impact of the law 6331 on occupational health and safety on organizations was examined within the framework of the institutional theory, and it is aimed to determine what kind of isomorphism the organizations are following during the occupational health and safety law practices. For this purpose, in this research, interviews are undertaken with 13 specialist who are working in Ankara in different companies which have different hazard classes. According to the results of this research, the impact of Occupational Health and Safety Law 6331 on the health and safety practices was analyzed. Based on the research, it is determined that organizations reflect intensely coercive isomorphism with the influence of the law 6331 and it is observed that in some practices mimetic applications are available.

Keywords: institutional theory, isomorphism, occupational health and safety

TEŞEKKÜR

Öncelikle çalışmamın başından itibaren her aşamada beni destekleyen, yönlendiren kıymetli hocam Doç. Dr. İrge ŞENER'e, mesleki deneyimlerini paylaşan, yardımlarını esirgemeyen Dr. Ümit EKOL'a, çalışmalarım ev hayatımı kolaylaştıran sevgili eşim Hüseyin SAKA'ya ve annem Ayça EREN'e gösterdiği sabır ve emeklerinden ötürü çok teşekkür ederim.

Çalışmama dahil olan, tecrübe ve bilgilerini benden esirgemeyen insan kaynakları yöneticilerine ve iş sağlığı güvenliği uzmanlarına, ilgilerinden ötürü sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
İNTİHALİN BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ixx
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii

BÖLÜMLER

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. Kuramsal Kuram	4
2.1.1. Eski Kurumsal Yaklaşım.....	5
2.1.2. Yeni Kurumsal Yaklaşım	6
2.2. Kurumsal Kuramın Temel Unsurları.....	8
2.2.1. Örgütlerin Bağımlı Olduğu Çevreler.....	8
2.2.1.1. Teknik Çevre.....	9
2.2.1.2. Kurumsal Çevre	9
2.2.2. Kurumsal Baskılar ve Eşbiçimlilik.....	11
2.2.3. DiMaggio ve Powell Sınıflandırması	12
2.2.3.1. Zorlayıcı Baskılar ve Eşbiçimlilik	12
2.2.3.2. Taklitçi Baskılar ve Eşbiçimlilik	13
2.2.3.3. Normatif Baskılar ve Eşbiçimlilik	14
2.2.4. Richard Schoot'ın (2003) Sınıflandırması	16
2.2.4.1. Düzenleyici Baskılar ve Eşbiçimlilik	17
2.2.4.2. Normatif Baskılar ve Eşbiçimlilik	18
2.2.4.3. Kültürel-Bilişsel Baskılar ve Eşbiçimlilik	19

2.3. Türkiye’de Eşbiçimlilik ile ilgili Yapılan Bazı Çalışmalar	20
BÖLÜM III	
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	27
3.1. Kavramsal Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği	27
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi	29
3.3. İş Sağlığı Güvenliğinin Yasal Kaynakları	30
3.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Uluslararası Yasal Kaynakları	30
3.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ulusal Yasal Kaynakları	34
3.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Yapılan Bazı Çalışmalar	37
BÖLÜM IV	
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ	42
4.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	44
4.2. Araştırma Kapsamında Yer Alan İşletmeler İle İlgili Genel Bilgiler	45
4.3. Araştırma Bulguları	48
4.3.1. Örgütlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Zorlayıcı ve Taklitçi Eşbiçimliliğe Örnekler	48
4.3.1.1. Risk Değerlendirmesi	51
4.3.1.2. Çalışan Temsilci Uygulaması	53
4.3.1.3. İş Sağlığı Güvenliği Uzmanı Bulundurulması Hakkındaki Görüşler	53
4.3.1.4. İş Yeri Hekimi Bulundurulması Hakkındaki Görüşler	58
4.3.1.5. Ortak Sağlık Birimleri Hizmetleri	61
4.3.1.6. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	63
4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Planlaması ile İlgili Görüşler	66
BÖLÜM V	
SONUÇ	70
KAYNAKÇA	74
EKLER	80
EK 1: ÖZ GEÇMİŞ	80
EK 2: ARAŞTIRMA SORULARI	81

TABLÖLÄR LİSTESİ

Tablo 1 Düzenleyici, Normatif ve Kültürel-Bilişsel Süreçler.....	20
Tablo 2 Görüşme Yapılan Kişi ve Firmalar Hakkında Genel Bilgiler.....	46
Tablo 3 Görüşme Yapılan Uzmanlar ile İlgili Genel Bilgi	48
Tablo 4 Araştırma Kapsamındaki İşletmelerde 2016 Yılı İçerisinde Meydana Kazalar ve Nedenleri	66



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Örgütlerin Teknik ve Kurumsal Çevrelerine göre Sınıflandırılması 10



KISALTMALAR LİSTESİ

Ed.	: Editör
İK	: İnsan Kaynakları
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OSBG	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri
s	: sayfa sayısı
vb	: ve benzer

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin yoğun rekabet koşulları içerisinde ayakta kalmalarını sağlayan tek koşul teknik gerekliliklerini yerine getirerek verimliliklerini arttırmalarına bağlı değildir; örgütler bağlı buldukları çevrenin etkisi ve yönlendirmeleri altında yapı ve süreçlerini şekillendirmektedirler. Örgütler verimlilik artışını gözeterek, kâr odaklı çalıştıklarında, sistemin temel ve asıl unsuru olan insan kaynağını ikinci plana atmaktadırlar. İnsan kaynağını sosyal bir unsur olarak görmeyen örgütler kısa vadede kâr elde etseler dahi uzun vadede ihmal edilen ve ikinci plana atılan bu unsurun faturasını çok ağır ödemektedirler. Bu ihmaller zinciri çalışanların sağlıklarını ve yaşam kalitelerini doğrudan etkilemekle kalmayıp, örgütlerin asıl amacı olan kârlarını da düşürmektedir. Örgütlerde insana verilen değer en önemli göstergesi çalışma koşullarının sağlıklı ve güvenli şartlarda olmasıdır. Örgütler tarafından önemsenmeyen sağlık ve güvenlik unsurları, dolaylı olarak ülke ekonomisini de etkilemektedir. Ülke ekonomisini etkileyen bu süreç, ülkelerinin gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi olup, ülkelerin meşruiyetleri hakkında bilgi sahibi olunması konusunda bir vitrin niteliği taşımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler dünyada olduğu gibi ülkemizde de örgütlerin kendi istekleriyle hayat geçirilen bir süreç olmamış; ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalar Avrupa Birliği'ne uyum süreci aşamasında hızlanmıştır. Günümüzde çalışanların refah seviyelerini arttırmak bazı işverenler için vazgeçilmez bir unsur olsa da bazı işverenler için ise ekstra bir maliyet ve iş yükü olarak görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatının bir parçası haline gelmesi için etkili ve etkin bir zorlayıcı gücün olması gereklidir. Devlet yasal düzenlemeler ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğini çalışma hayatına entegre etmektedir.

Örgütlerin insan kaynakları politikaları, yasal çevrenin etkisiyle ve özellikle iş kanunları ile şekillenmektedir (Florowski ve Nath, 1993; Johns, 1993; Richard ve Joel, 2003, Aktaran: Aktaş ve Şener, 2011;611). Özellikle iş sistemlerini devlete bağlı olarak kurgulayan Türkiye gibi ülkelerde, ulusal bağlamsal etken olarak görülen bu husus örgütlerin içsel faaliyet ve uygulamalarında kendisini göstermektedir (Rosenzweig ve Singh, 1991, Buğra, 1994; Gökşen ve Üsdiken, 2001, Aktaran: Aktaş ve Şener, 2011).

Ülkemizde iş sağlığı güvenliği ile ilgili uygulamalar, daha önceleri farklı kanun maddeleri altında yer almakta iken, tek bir çatı altında toplanarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kanunu ile birlikte ayrı bir kanun olarak yürürlüğe girmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kanunu 30 Haziran 2012'de yayımlanmış olup, 2013 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe giren bu kanun devletin kararlı tutumu ile birlikte çalışma hayatının içine nüfus etmeye başlamıştır.

Örgütler, hayatta kalabilmek adına yapı ve süreçlerini çevreye göre düzenlemek durumundadırlar ve çevrelerine göre hareket ederken benzer uygulamaları benimseyip eşbiçimli olarak hareket etmektedirler.

Örgütler yapı ve süreçlerini bağımlı oldukları çevreye göre şekillendirirler. Örgütler, devlet, düzenleyici kuruluşlar ve diğer önemli örgütlerin etkisi ve baskısı altında, kendileri üzerinde etkisi yüksek olan kurumsal çevre unsurlarına ve onların temsil ettikleri değerler doğrultusunda zorlayıcı eşbiçimlilik çerçevesinde hareket ederler (Crank, 2003:186, Aktaran: Bolat ve Seymen, 2006). Bununla birlikte, örgütler bağlı buldukları çevrede faaliyet gösterirken, süreçlere başarılı bir şekilde uyum sağlamış olan diğer örgütleri taklit etme yolunu da tercih edebilirler ve taklitçi eşbiçimli olurlar, belirsizliğin fazla olduğu durumlarda bu yola daha sık başvurulmaktadır (DiMaggio ve Powell,1983:151).

Buradan hareketle, bu çalışmada, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi sonucunda örgütlerin yasal çevresinde meydana gelen değişim karşısında, farklı büyüklükte ve farklı tehlike sınıflarında yer alan farklı alanlarda faaliyet gösteren örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarında

meydana gelen eŖbiçimlilik türlerinin ve hangi eŖbiçimliliğin mevcut olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıŖtır. Bu alıŖma kapsamında elde edilen bulgular, örgütlerin 6331 sayılı İŖ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen yeniliklere ne Ŗekilde tepki vererek nasıl eŖbiçimli olduklarını ortaya konulması açısından önem arz etmektedir.

alıŖmanın amacı ve öneminin yer aldığı bu bölümde sonra, ikinci ve üçüncü bölümde konu ile ilgili literatür taranmıŖ, kurumsal kuram ve iŖ sağlığı ve güvenliği ile ilgili literatüre dayalı bilgilere değinilmiŖtir. Dördüncü bölümde ise araŖtırmanın yöntemine yer verilmiŖ; araŖtırmanın bulguları ve bulgulara iliŖkin yorumlar bu bölümde sunulmuŖtur. BeŖinci ve son bölümde ise araŖtırmanın sonuçları ve önerileri bulunmaktadır.



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kurumsal Kuram

Kurumsalcı gelenek, on dokuzuncu yüzyıldan günümüze kadar iktisat, siyaset ve sosyoloji gibi alanlarda eski ve yeni türevleri ile varlığını sürdüren bir bakış açısıdır (Scott, 2008: 74, Aktaran: Çakar ve Danışman, 2012: 238). Farklı disiplinlerden beslenen kurumsal kuram modernleşme süreci ile birlikte örgütlerin yapı süreçlerinin üzerinde oluşmuş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsalcı geleneklerin aralarında derece farklılıkları olmakla birlikte iktisadi, siyasi ve sosyal olguların açıklanmasında ussalcı (“rasyonel aktör” ya da “ekonomik insan”), bireyci, davranışçı ve işlevselci varsayımlarından biri ya da birkaçını benimseyen ve/veya tarihsel olmayan anlayışlara bir tepki olarak doğdukları belirtilmektedir (Özen, 2007: 241,243; Di Maggio ve Powell, 1991: 148; Scott, 2008: 75,77; Aktaran: Çakar ve Danışman, 2012: 239).

Kurumsal kuramın önemli varsayımlarından biri meşruiyettir. Meyer ve Scott (1983: 201) meşruiyeti, örgütün çevresi ile uyumu olarak tanımlamışlardır. Örgütler çevrelerinde meşruiyet kazanmak için faaliyetlerini düzenlerler. Meşruiyet sosyal sistemin yani çevrenin beklentisi doğrultusunda normlar ve değerlerin paralel olması süreci olarak tanımlanmaktadır (Jepperson,1991). Eski ve yeni kurumsal kuramın savunduğu ortak noktalar olmasına rağmen farklı bakış açılarını da bünyelerinde barındırmaktadır. Bu nedenle eski ve yeni kurumsal kuram iki başlık altında incelenecektir.

2.1.1. Eski Kurumsal Yaklaşım

Genellikle Selznick'in (1949) çalışmalarıyla özdeşleştirilen ve bugün örgütsel analizde "eski kurumsal yaklaşım" olarak anılan (DiMaggio ve Powell, 1991: 148) yaklaşımın kökenlerini olgunluk dönemindeki Emile Durkheim, Max Weber, Charles Cooley, Everett Hughes, Talcott Parsons ve Robert K. Merton çizgisinde aramak gerektiği belirtilmektedir (Çakar ve Danışman, 2012: 241; Özen 2007: 245).

Bu sosyologların paylaştığı ve kurumsalcı analize esin kaynağı olan ortak noktanın, toplumsal düzen ve davranışın oluşumuna odaklanırken, faydacı ve bireyci açıklamalardan uzaklaşarak, insanların ortak olarak yarattıkları ve ancak yine onlar tarafından kendileri dışında sınırlayıcı nesnel sosyal olgular olarak algılanan, kültürel kurallar, inanç sistemleri ve sembolik sistemlerle, kısacası sosyal kurumlarla açıklama çabası yer almaktadır (Özen 2007:246). Selznick (1949: 143), eski kurumsal yaklaşım olarak anılan yaklaşımının temel düşüncülerini, farklı türde "anomaliler" saptadığı Tennessee Valley Authority (TVA) araştırmasına dayandırmaktadır (Özen 2007:247).Selznick (1949) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütlerin çevresel koşullara organik bir biçimde uyum sağlayan ve ancak bu uyum neticesinde yaşamını sürdüren doğal organizmalar olduğu düşüncesini pekiştirdiği ifade edilmektedir (Özen, 2007: 249; Çakar ve Danışman, 2012: 244). Başka bir ifade ile de örgütlerin programları ve amaçlarının zaman içerisinde yer aldıkları kurumsal çevredeki değişikliklere göre farklılaştığı belirtilmektedir (Çakar ve Danışman, 2012: 245). Buradan hareketle Selznick, örgütleri hem verimlik ve etkinlik odaklı mekanik aygıtlar, hem de çevrenin getirdiği baskıları göz önünde bulunduran, üyelerinin sosyal özelliklerinden etkilenerek değişim ve gelişimlere uyum sağlayan organik sosyal sistemler olarak tanımlamaktadır (Çakar ve Danışman, 2012: 246). Selznick kurumsal kuramın, kısa dönemli, kâr odaklı, topluma duyarsız örgütsel yönetim modellerine karşı, toplumsal sorunlara duyarlı, paydaşlarının uzun dönemli çıkarlarını koruyan, kârını ençoklamak yerine gelişen ve geliştiren örgütsel yönetim modelinin yaratılmasına öncülük eden bir kuram olduğunu belirtmektedir (Jones ve Wicks, 1999: 206, Aktaran: Çakar ve Danışman, 2012: 249).

2.1.2. Yeni Kurumsal Yaklaşım

Meyer ve Rowan'ın (1977: 340), “Kurumsallaşmış Örgütler: Efsane ve Tören Olarak Biçimsel Yapı” çalışmalarında yeni uygulamaların verimlilik kaygısından ziyade örgütsel meşruiyeti artırmak için gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Buna göre kurumsallaşmış ürün, hizmet, teknik, politika ve programlar efsane türü işlev gösterir ve pek çok örgüt bunları törensel olarak uygulamaya koyar (Aktaran: Çakar ve Danışman, 2012: 247). Zucker (1987) ise “Kültürel Kalıcılıkta Kurumsallaşmanın Rolü” başlıklı çalışmasında mikro bir yaklaşım ile örgütsel yapı ve uygulamaların kurumsallaşması sürecini incelemiştir. Bu noktada Meyer ve Rowan'dan (1977) farklı olarak bu çalışmanın örgütün kurumsal çevresindeki kural ve uygulamaların örgüt üzerindeki etkisinden ziyade bireyler tarafından kurumsallaşmanın kavramsallaştırılmasına odaklanmasıdır.

Zucker, Berger ve Luckmann'ın (1967) kurumsallaşma kavramını kullanarak kültürel kalıcılığın bir eylemin, herkes tarafından benzer anlamlar yüklenerek, tekrar edilen bir süreç olması ve varlığı sorgulanmayacak kadar benimsenerek dışsal bir gerçeklik kazanması ile sağlanabileceğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda kurumsallaşma ile kültürel kalıcılık doğru orantılı olarak hareket edecektir, kurumsallaşma arttıkça kültürel kalıcılıkta sağlanacaktır. Bu sürecin neticesinde kurumsallaşma kavramı şöyle bir yol izler; toplumsal bilgi kurumsallaşır, dışsal bir gerçeklik kazanır ve bir “gerçek” olarak başkalarına aktarılır ve bu aşamaların neticesinde kültürel olarak kalıcı hale gelir (Özen, 2007: 252; Çakar ve Danışman, 2012: 249).

Yeni kurumsal kuramın ilk formülasyonunda etkili olan son çalışma ise DiMaggio ve Powell'ın (1991) “Demir Kafesin Yeniden Değerlendirilmesi: Örgütsel Alanlarda Eşbiçimlilik ve Ortak Ussallık” başlıklı makalesidir. Zucker'dan (1987) ziyade Meyer ve Rowan (1977) ve Meyer ve Scott'ın (1983) çizgisinde olan bu makalenin yeni kurumsal kurama en önemli katkısının “örgütsel alan” (organizational field) ve “eşbiçimlilik” (isomorphism) kavramlarını netleştirmesi olduğu belirtilmektedir (Özen, 2007: 263).

Meyer ve Scott (1983) “Örgütsel Çevreler: Törensellik ve Ussallık” başlıklı kitabında yeni bir analiz kavramı olarak toplumsal sektörü karşımıza çıkarmaktadır. Burada da çevre kurum olarak değerlendirilip örgüt üzerindeki etkisi analiz edilmeye çalışılmakta ve toplumsal sektör kavramı analiz birimi olarak belirtilmektedir. Toplumsal sektör, hizmetleri, ürünleri ve işlevleri benzerlik gösteren örgütleri ve birbirleriyle etkileşim içerisinde olan rakipleri, müşterileri ve muadil mal üreten örgütleri kapsamaktadır. Meyer ve Scott’un (1983) diğer bir önemli katkısı ise, teknik ve kurumsal çevreyi sınıflandırarak ayrı ayrı açıklamalarıdır.(Çakar ve Danışman, 2012: 250). Meyer ve Rowan’a (1977) göre bütün örgütlerde hem teknik hem de kurumsal çevre unsurlarından etkilenecek yapı ve süreçler şekillendirilir fakat bazı örgütlerde bunların bir tanesi daha baskındır. Meyer, Scott ve Deal (1983) de, bu iki çevrenin birbirlerinin zıttı olarak anlaşılmasını gerektiğine işaret etmektedir. Bazen teknik gereklilikler örgütün kurumsal çevresinden ayrılmayabilir veya kurumsal zorunluluklar verimliliği de beraberinde getirebilir (Çakar ve Danışman, 2012: 250)

Kurumsal kuram çalışmalarına katkıda bulunan diğer iki önemli kitap Powell ve DiMaggio’nun (1991) editörlüğünde yazılan “Örgütsel Analizde Yeni Kurumsalcılık” ve ilk basımı 1995 yılında yapılan Scott tarafından yazılan “Kurumlar ve Örgütler” dir (Özen, 2007: 268). Yeni kurumsal kuramın ilk formülasyonunu oluşturan bu çalışmaların temel tezleri aşağıda özetlenmiştir (Özen, 2007: 268; Çakar ve Danışman, 2012: 250)

1. Çevresel unsurlar, yasal, ekonomik, sosyal ve kültürel sistemlerin tümünü kapsamaktadır. Yasal sınırlarla ve ekonomik sorumluluklarla yola çıkan örgütler sosyo-kültürel sistemler ile beslenirler. Örgütler çalışma sistemleri ve şekillerini sosyo-kültürel sistemlerin etkisiyle biçimlendirirler.

2. Örgütlerin yapı ve süreçleri yalnızca teknik faaliyetler ve ekonomik unsurlar üzerinde şekillenemez. Örgütler çevrelerinin etkisi altında kurumsal kalıpları yansıtacak şekilde oluşurlar.

3. Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri sadece teknik açıdan verimli çalışmalarına bağlı değildir. Örgütler buldukları çevreye uyum sağlayarak,

kendilerini meşru kılmak durumundadır. Örgütler bu nedenle teknik açıdan verimliliklerini tehdit etse dahi kendilerini meşru olarak göstermek adına kurumsallaşmış yapı ve uygulamaları benimserler.

4. Örgütler çeşitli nedenlerle kurumsallaşmış yapı ve uygulamaları benimserler. Bu nedenleri temel üç ana başlık altında sınıflandırırsak; belirsizlik durumu, zorunluluklar ve mesleki alanda profesyonelleşme kurumsallaşma sürecini etkileyen önemli faktörler arasında ön plana çıkmaktadır. Aynı çevrede hizmet veren örgütler, belirsizlik durumlarında süreci yönetmek adına bu sürece dahil olurken, bağımlılığı yüksek olduğu durumlarda bir takım zorunlulukları yerine getirmek adına veya mesleki nedenlerle kurumsallaşmış uygulamaları benimseyerek yapı ve uygulamalarını eşbiçimli olarak yürüterek kurumsallaşma sürecine dahil olurlar.

5. Örgütler içerisinde teknik gereklilikler ve kurumsal gereklilikler zaman zaman çelişebilmektedirler. Bu durumlarda örgütler resmi yapı ve fiili uygulamalarda farklı izlemektedirler.

2.2. Kurumsal Kuramın Temel Unsurları

2.2.1. Örgütlerin Bağımlı Olduğu Çevreler

Örgütlerin doğal, akılcı ve açık sistem oldukları anlayışı, Modern Örgüt Kuramının ortaya çıkışından bu yana örgüt kuramındaki etkinliğini sürdürmektedir. Kurumsal kuramla birlikte ortaya çıkan teknik çevre ve kurumsal çevre ayrımı, söz konusu tanımlama ve sınıflandırmalara örnek teşkil etmektedir (Sargut, 2007: 63-64; Ataman, 2002: 159). Teknik Çevre ve Kurumsal Çevre ile ilgili genel bilgiler aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır.

2.2.2.1. Teknik Çevre

Örgütlerin, üretim mekanizmalarını etkili ve verimli olarak denetim altında bulundurdıkları çevre olan teknik çevre, ödüllendirildikleri bir pazarda mal veya hizmet üretiminin ve değişiminin gerçekleştiği çevreyi ifade etmektedir. Teknik çevrenin baskın olduğu örgütlerde iç işleyişi düzenleyen yönetsel faaliyetler ağır basmaktadır. Teknik çevrede faaliyet gösteren örgütlerin; enerjilerini, teknik süreçlerini koordine ve kontrol etmeye yoğunlaştırmaları ve bu temel süreçlerini, çevresel çalkantılardan korumaya çabalamaları beklenmektedir (Scott ve Meyer, 1991: 123, Aktaran: Sargut, 2007: 64; Yıldırım ve Üsdiken, 2005).

Teknik çevrede örgütler, ürettikleri çıktılarının özellikleri doğrultusunda kontrol sürecine tabi tutulmaktadırlar, başarı ve başarısızlıklarıyla bu çevrede yüzleşmektedirler. Üretilen mal ve hizmetler, göreceli maliyet ya da kalite açısından değerlendirilmeye tabi tutulmakta, bir diğer ifade ile sonuçların kontrolü söz konusu olmaktadır (Fennel ve Alexander,1987; Scott, 2003, 139). Teknik çevrenin öneminin yüksek olduğu örgütlerin yapısı yüksek verimlilik, ürün kalitesi, düşük maliyetli üretim stratejisi ve kâr odaklı konular ışığında şekillenmektedir (Smith ve diğerleri, 1985).

2.2.2.2. Kurumsal Çevre

Özen (2007), kurumsal kuramın oluşmasına katkı sağlayan yapıtlar bazında (Meyer ve Rowan, 1977: 340; Zucker, 1977: 443; DiMaggio ve Powell, 1983: 147) kuramın esas savunduğu örgütlerin yapıları ve aşamaları dahilinde yer aldıkları kurumsal çevreye entegrasyonları neticesinde biçimlenmesi olarak ifade etmiştir. Meyer ve Rowan (1977: 343), kurumsal çevreyi “güçlü kurumsal kuralların, yüksek derecede rasyonelize edilmiş mitler şeklindeki görünümü olan pozisyonlar, politikalar, program ve prosedürler” olarak tanımlamaktadırlar. Burada örgüt, kurumsal bilginin pasif “dinleyicisi” haline gelmektedir. Zira kurallar, örgütün dışında olan ve hiyerarşik olarak örgütten daha üst kademede bulunan bir kurum ya da sistem tarafından belirlenmektedir (Zucker, 1987: 450).

DiMaggio ve Powell (1983) ise, kurumsal çevreyi, örgütsel alan ifadesi ile tanımlamışlardır. Örgütsel alan “kurumsal yaşama ilişkin olarak fark edilebilir bir alanı meydana getiren tüm örgütler” (DiMaggio ve Powell, 1983: 147) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda ise kurumsal çevre, üyeliğin tespiti, bilgi akışı ve etkileşimin yoğunluğundaki artış açısından ele alınmaktadır (Zucker, 1987: 450). Kurumsal çevrede örgütler, kural ve gerekliliklere uyum gösterdikleri için ödüllendirilmektedirler. Burada örgütlerden beklenen, kural ve gerekliliklere uyum göstererek, örgütsel alanda uygun kabul edilen yapı ve süreçleri benimsemeleridir. Dolayısıyla da kurumsal çevrede meşruiyet kazanmak isteyen örgütler, usule ilişkin (prosedürel) ve yapısal kontrole tabi tutulmaktadır (Scott, 2003: 139).

Scott ve Meyer’a (1991: 123) göre kurumsal çevre, örgütlerin destek sağlamak ve meşruiyet kazanmak için uymak durumunda oldukları ayrıntılı kurallar ve gereklilikler ile nitelendirilmektedir. Scott ve Meyer (1991), teknik ve kurumsal çevreleri birbirini dışlar şekilde görmemek gerektiğini önemle vurgulamışlardır. Zira teknik ve kurumsal çevreler bir arada var olmaktadır. Bu nedenle, Scott ve Meyer (1991) teknik ve kurumsal çevre unsurlarını güçlü ve zayıf olacak şekilde derecelendirerek bir sınıflandırma ortaya koymuşlardır.

		Kurumsal Çevreler	
		Güçlü	Zayıf
Teknik Çevreler	Güçlü	Altyapı hizmetleri Bankalar Hastaneler	Üretim İşletmeleri İlaç Şirketleri
	Zayıf	Ruh Sağlığı Klinikleri Okullar, Hukuk Büroları, Dini Kurumlar	Restoranlar Sağlık Kulüpleri

Şekil 1 Örgütlerin Teknik ve Kurumsal Çevrelerine Göre Sınıflandırılması

Kaynak: W.Richard Scott, John W.Meyer, “The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence”, The New Institutionalism in Organizational Analysis içinde, Ed: Paul DiMaggio, Walter W.Powell, The University of Chicago Press, 1991, s.124.

Havayolu işletmeleri, bankalar ve hastaneler gibi örgütler, yüksek derecede teknik ve kurumsal baskılara maruz kalmaktadırlar. Bu örgütler, hem verimlilik/etkinlik talepleri ile hem de prosedürel gerekliliklere uygun davranma

baskısı ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumun sonucu olarak söz konusu örgütlerin, karmaşıklık derecesi daha düşük derecede olan çevrelerde faaliyet gösteren örgütlere göre daha büyük ve karmaşık yönetsel yapılarının olması beklenmektedir. Bu örgütlerin karmaşık teknik gerekliliklerle kamu yararına ilişkin bileşenleri birleştirmeleri gerekmektedir (Scott, 2003: 144).

Teknik baskıların yüksek, kurumsal baskıların ise nispeten düşük olduğu üretim işletmeleri ise güçlü teknik gerekliliklere uyum sağlamak durumunda kalmaktadırlar. Söz konusu örgütlerde, kurumsal baskılar zayıf ancak çeşitli derecelerde ortaya çıkmakta ve söz konusu baskıların konusu genellikle sağlık, güvenlik, kirliliğin önlenmesi gibi konular olmaktadır. Okullar, dini kurumlar, hukuk büroları gibi hizmet örgütlerinde ise güçlü kurumsal baskılar ve zayıf teknik baskılar söz konusu olmaktadır. Teknik ve kurumsal çevrenin zayıf olduğu sektörlerde ise, örgütlerin de gelişmeleri veya ilerlemeleri zordur. Dolayısıyla bu koşullar altındaki örgütler genelde küçük ve istikrarsız bir görünüm sergilemektedirler (Scott ve Meyer, 1991: 123-124).

2.2.2. Kurumsal Baskılar ve Eşbiçimlilik

Örgütün işleyişinin ve varlığının devamını etkileyebilme kapasitesinden kaynaklanan örgütlerin çevrelerinden etkilenen güç, bir takım çevresel unsurların örgüt üzerinde baskı kurmasına ve örgütün de söz konusu baskılara cevap olarak kendisini çevre ile uyumlu hale getirmesine neden olmaktadır. Bu durum, eşbiçimlilik kavramını ortaya çıkarmaktadır (Scott, 2003: 140). Eşbiçimlilik, en örgütün çevresi ile benzer şekilde hareket etmesi, aynı formu benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (Hatch,2006: 80). Örgüt ve çevresi arasındaki ilişkiyi eşbiçimlilik kavramı ile açıklayan Meyer ve Rowan (1977) eşbiçimliliği; örgütlerin, yapısal olarak, sosyal açıdan oluşturulmuş gerçekliği yansıtmaları olarak tanımlamışlardır. Bu tanım ile örgütler ve çevreleri arasındaki uyumluluk vurgulanmaktadır (Meyer ve Rowan, 1977: 346).

Kurumsal kuram çerçevesinde eşbiçimlilik kavramının daha ayrıntılı tanımı DiMaggio ve Powell (1983) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kurumsal çevre,

örgütlerin yapı ve süreçlerini etkileyen çok sayıda dışsal baskı unsurunu barındırmaktadır. Örgütlerin söz konusu baskı unsurlarına cevap olarak yapı ve süreçlerini kurumsal çevre ile eşbiçimli hale getirmeleri, varlıklarının devamı için gerekli görülmektedir. Bu noktada söz konusu baskıların kaynakları, örgütün varlığının devamını etkileme derecesi açısından önem taşımaktadır. (DiMaggio ve Powell, 1983: 148). Kurumsal baskıların kaynaklarına ve eşbiçimlilik şekillerine ilişkin olarak birbirine paralel özellikler taşıyan iki temel sınıflandırmanın söz konusu olduğu görülmektedir. Bu sınıflandırmalardan birisi, DiMaggio ve Powell (1983) tarafından ortaya konulan “Zorlayıcı, Taklitçi, Normatif Baskılar ve Eşbiçimlilik” sınıflandırması, diğeri ise Scott (2001) tarafından yapılan “Kültürel-Bilişsel, Normatif, Düzenleyici Baskılar ve Eşbiçimlilik” sınıflandırmasıdır.

2.2.3. DiMaggio ve Powell Sınıflandırması

2.2.3.1. Zorlayıcı Baskılar ve Eşbiçimlilik

Meyer ve Rowan (1977), devlet ve diğer büyük rasyonel örgütlerin hakimiyetlerinin, sosyal yaşamın çok sayıda alanına yayılmış olduğunu ve örgütsel yapıların, söz konusu kurumlar tarafından kurumsallaştırılmış ve meşru kılınmış kuralları yansıttıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumun sonucu olarak örgütler, belirli bir alan içinde giderek homojen hale gelmekte ve daha büyük kurumlara uyum sağlamaya yönelik ritüeller çerçevesinde örgütlenmektedirler (Meyer ve Rowan, 1977: 347).

Örgütler üzerindeki baskı unsurları kendisini farklı şekillerde hissettirebilir, Bu baskı unsurları, örgüt üzerinde güç kullanılması, örgütün ikna edilmesi veya örgütün belirli bir anlaşmaya katılmak üzere davet edilmesi şeklinde kendini gösterebilir.(DiMaggio ve Powell, 1983: 150). Örgütler üzerinde zorlayıcı baskı kuran ve yaptırım gücü en yüksek olan kurum devlettir Devlet kurumsal çevreyi sahip olduğu yaptırım gücüyle şekillendiren en önemli aktördür. Devlet örgütler üzerindeki otoritesini yasalar aracılığıyla kurmaktadır. Ortak bir yasal çevrenin varlığı, örgütün tüm süreçlerini ve çok sayıda durumu etkilemektedir. Yasal çevre yasaları, yönetmelikleri, mahkeme kararlarını, içtihatları ve uygulamaları

kapsamaktadır. Sınırları devlet tarafından çizilen yasal ve teknik gereklilikler, örgütlerin yapı ve süreçlerinin benzer şekilde oluşturulmasına neden olmaktadır (Kondra ve Hinings, 1998: 756; Gülova ve Demirsoy, 2012).

Zorlayıcı baskılar, örgütlerin uyum göstermemeleri durumunda varlıklarını tehdit altında hissettikleri baskılardır. Bu nedenle örgütler, kısa dönemli performanslarında düşüklüğe neden olsa dahi, uzun dönemde istikrarlarını korumak ve varlıklarının devamını sağlamak için zorlayıcı baskılara uyum göstermektedirler. Örneğin örgüt, kısa dönemli performansını artırmak için çevre ile ilgili yasal gerekliliklere uyum sağlamaması durumunda, faaliyet izninin askıya alınması gibi bir yasal yaptırım ile karşı karşıya kalabilir ve bu durum, örgütün varlığını tehlikeye atabilir (Kondra ve Hinings, 1998: 755).

2.2.3.2. Taklitçi Baskılar ve Eşbiçimlilik

Kurumsal eşbiçimlilik yalnızca zorlayıcı baskılar sonucunda ortaya çıkmamakta, bazen örgütlerin karşı karşıya kaldıkları belirsizlik de eşbiçimlilik için güçlü bir baskı yaratmaktadır. Örgütsel teknolojilerin yeterli düzeyde anlaşılmadığı, amaçların belirsiz olduğu veya çevrenin sembolik belirsizlik yarattığı durumlarda örgütler, kendilerini diğer örgütlere göre biçimlendirmektedirler. Örgütlerin, nedenleri belirsiz veya çözümleri karışık olan bir problemle karşı karşıya kaldıklarında, taklitçi davranışı benimsemeleri, uygun çözüme düşük maliyetle ulaşabilmelerini mümkün kılmaktadır (Haveman, 1993: 622). Örgütsel alanda daha başarılı ve daha meşru olarak algılanan örgütün taklit edilmesi sürecinde, verimlilik yada amaçlara ulaşma kaygısından ziyade, “başarılı” yada “meşru” bir örgüt olarak tanımlanır hale gelme kritik önem taşımaktadır. Bu açıdan taklitçi eşbiçimlilik bir anlamda, örgütün içinde bulunduğu alanda prestij kazanmasını sağlamaktadır (Galaskiewicz ve Wasserman, 1989: 455).

Belirsizliğe cevap olarak gerçekleştirilen model alma sürecinde, model alınan örgüt bu sürecin farkında olmayabilir veya kopyalanmayı arzu etmeyebilir. Bu durumda söz konusu model, model alınan örgütün isteği dışında, dolaylı olarak iş

gücü transferi yada işgücü devir hızı ile veya danışmanlık firmaları yada sanayi ve ticaret birlikleri gibi örgütler aracılığı ile yayılım göstermektedir (DiMaggio ve Powell, 1983: 151).

DiMaggio ve Powell (1983), taklitçi eşbiçimliliğe örnek olarak, Amerikan işletmelerinin karşılaştıkları verimlilik ve personel problemleri ile başa çıkabilmek için, Japon iş modellerindeki uygulamaları benimsemelerini göstermişlerdir. Amerikan işletmelerinde kalite çemberlerinin ve iş yaşamında kaliteye ilişkin konuların hızlı bir artış göstermesi, bir anlamda, söz konusu işletmelerin başarılı Japon ve Avrupa modellerini örnek aldıklarının göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu gelişmelerin aynı zamanda “törenselleşen” yönleri de söz konusudur. Zira işletmeler, meşruiyet kazanmak ve en azından çalışma koşullarını iyileştirmeye çabaladıklarını göstermek için bu yenilikleri benimsemektedirler. Daha genel olarak ifade etmek gerekirse; örgütler diğer örgütler tarafından sunulan program ve hizmetleri sunmaları yönünde güçlü bir baskı hissetmektedirler. Söz konusu baskı, ağırlıklı olarak istihdam edilen işgücü yada hizmet edilen müşteri popülasyonu tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu çerçevede kalifiye iş gücü ve müşteri tabanının taklitçi eşbiçimliliği teşvik eden unsurları arasında yer almaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983: 151).

2.2.3.3. Normatif Baskılar ve Eşbiçimlilik

Örgütler üzerindeki zorlayıcı baskılar, biçimsel olarak yapılandırılmış yasal sistem üzerinden gelen baskılardan ibaret değildir. Örgütler toplumun değer yargılarına, inançlarına ve ahlaki unsurlarına duyarsız kalamazlar. Toplumun değer yargıları, inançları, ahlaki unsurları örgütler üzerinde zorlayıcı baskı mekanizması olarak kendini hissettirmektedir. Örgütler meşruiyet kazanmak ve çevrelerine kendilerini kabul ettirmek adına yapı ve süreçlerini, toplumun beklentileri doğrultusunda genel kabul gören normlar çerçevesinde düzenlemesi gerekmektedir. (Galaskiewicz ve Wasserman, 1989: 452).

DiMaggio ve Powell (1983), kurumsal eşbiçimliliğin üçüncü kaynağının, profesyonelleşme (meslekleşme) sonucunda ortaya çıkan normatif baskılar olduğunu ifade etmişlerdir. Profesyonelleşme; bir mesleğin üyelerinin, işlerine ilişkin koşulları ve yöntemleri belirlemeye, “üreticilerin üretimini” kontrol etmeye ve mesleki otoriteye ilişkin bilişsel temeli ve meşruiyet kriterlerini oluşturmaya yönelik ortak çabaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Profesyonelleşme hem örgütsel normları belirleyerek normatif eşbiçimliliğe yol açmakta, hem de mesleklerin, tıpkı örgütler gibi zorlayıcı ve taklitçi baskılara maruz kalması sonucunda zorlayıcı ve taklitçi eşbiçimliliğe neden olmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983: 163).

Profesyonelleşme sürecinin iki yönü, kurumsal eşbiçimlilik için önemli bir kaynak niteliği göstermektedir. Bu yönlerden ilki, biçimsel eğitime ve üniversiteler tarafından üretilen bilişsel temelin meşruiyetine dayanmaktadır. Üniversiteler ve profesyonel eğitim kurumları, profesyonel yöneticiler ve personel arasında örgütsel normların gelişimi için önemli bir merkez niteliği taşımaktadır. Profesyonelleşme sürecinin eşbiçimliliğe neden olan ikinci yönü ise; yeni modellerin hızlı bir şekilde yayılmasını sağlayan profesyonel ağların gelişimi ve olgunlaşmasıdır. Profesyonel ve ticari birlikler, mesleki ve örgütsel davranışa ilişkin normların tanımlanmasında ve yayılmasında önemli bir araç niteliği göstermektedir. (DiMaggio ve Powell, 1983: 163; Morrill ve McKee, 1993:456).

Örgütlerde normatif eşbiçimliliği teşvik eden önemli bir mekanizma, personelin filtrelenmesidir. Personelin filtrelenmesi; çalışanların, aynı sektörde faaliyet gösteren firmalardan temin edilmesi, üst düzey yöneticilerin her zaman finans yada hukuk departmanlarından seçilmesi gibi ortak terfi uygulamalarının benimsenmesi, belirli işler için yetenek düzeyine ilişkin gerekliliklerin belirlenmesi gibi uygulamalarla gerçekleşmektedir. Personel filtrelemenin yanı sıra sosyalizasyon süreci de normatif eşbiçimliliğin sağlamlasında önem taşımaktadır. Örgütsel alandaki bireyler, sosyalizasyon süreci ile, konuşma ve ifadelerle ilişkin standart yöntemlere, örgütsel jargona, uygun giyim tarzına ve kişisel davranışlarına ilişkin ortak beklentilere uyum sağlamaktadırlar (DiMaggio ve Powell, 1983: 152-153). Sonuç olarak ilişkisel yapıların ve normatif baskıların örgütler üzerindeki etkisi, eğitim, sağlık gibi profesyonelleşme düzeyinin yüksek olduğu alanlarda “lisans verme”

işleminin devlete ilişkin, düzenleyici bir süreci ifade ettiği örnek çerçevesinde açıklanmıştır. Ancak “akreditasyon”, devlete ilişkin olmayan ve sektörde yüksek standartların yayılımını hedefleyen profesyonelleşmeye ilişkin bir süreçtir. Akreditasyon yasal olarak emredilmemiş olmasına rağmen, profesyonelleşmenin yüksek olduğu alanlarda, akreditasyonu olmayan örgütlere şüphe ile yaklaşmakta ve örgütün belirli kaynaklara ulaşması güçleşebilmektedir. Ayrıca profesyonel birimler tarafından akredite edilen örgütlerin hayatta kalma şansı, bu tarz bir normatif destek almayan örgütlere göre daha yüksek olmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983: 163; Scott,1995).

2.2.4. Richard Schoot’ın (2003) Sınıflandırması

Eşbiçimlilik Eşbiçimlilik kavramının daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için örgütsel analizde hangi çevrenin dikkate alındığının ortaya konulması gerekmektedir. Zira bir önceki bölümde de belirtildiği gibi, örgütler, barındırdığı temel unsurlar, performans kriterleri, ödüllendirme ve kontrol mekanizmaları açısından farklı özellikler sergileyen iki farklı çevrede faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Teknik çevre ve kurumsal çevre şeklinde ortaya çıkan bu farklılık, örgütlerin maruz kaldıkları baskıların niteliklerinde ve bu baskıların sonucunda ortaya çıkan eşbiçimlilikte de farklılığı beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede, ürün üretiminin yada hizmet sunumunun ve farklılaşmasının meydana getirdiği çevreye karşılık gelen teknik çevrenin sebep olduğu baskılar neticesinde rekabetçi eşbiçimlilik; örgütlerin meşruiyet kazanmak ve varlıklarını sürdürebilmek için uymak durumunda oldukları ayrıntılı kurallar ve gereklilikler ile karakterize edilen kurumsal çevreden kaynaklanan baskılar sonucunda ise kurumsal eşbiçimlilik ortaya çıkmaktadır (Scott, 2003: 141). Rekabetçi eşbiçimlilik de, örgütlerin aynı kaynaklara ulaşabilmek için rekabet ettikleri rakipleri ile benzer uygulamaları benimsemeleri ve rekabet koşullarını oluşturan çevre ile uyumlu hale gelmeleri şeklinde rasyonel ve niyetli bir davranış söz konusudur (Scott, 2003: 144).

Kurumsal eşbiçimlilik ise; örgütlerin yapısal düzenlemeleri ile kurumsal çevreyi oluşturan unsurlar arasındaki uyumu (Slack ve Hinings, 1994: 804) ya da

benzerliği ifade etmektedir. Örgüt ve çevresi arasındaki eşbiçimliliğin doğal bir sonucu olarak, aynı örgütsel alanda faaliyet gösteren örgütler, aynı kurumsal baskılara maruz kalacakları ve yapısal düzenlemelerini aynı çevresel unsurlara benzetmeye çalışacakları için, örgüt ve diğer örgütler arasında da eşbiçimlilik söz konusu olacaktır (Scott, 2003: 145).

Örgütlerin çevreleri ile uyumlu olması, örgütler için bir takım kritik sonuçları da beraberinde getirmektedir. Kurumsal çevre ile eşbiçimli hale gelen örgütler; kurumsal çevre tarafından meşru kılınan unsurları bir araya getirerek meşruiyet kazanmakta, böylece örgütlerin başarı ve hayatta kalma şanslarını artırmaktadırlar (Scott, 2003: 146).

2.2.4.1. Düzenleyici Baskılar ve Eşbiçimlilik

Düzenleyici sürecin temel unsurları; güç, korku ve önlem olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu unsurlar, biçimsel olmayan gelenekler veya biçimsel kurallar ve yasalar şeklinde ortaya çıkan kuralların varlığı ile istenilen şekle getirilmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983: 161).

Scott (2001), düzenleyici baskılar çerçevesinde, kurumların davranışlarının sınırlandırıcı ve düzenleyici yönlerine vurgu yapmış ve söz konusu düzenleme sürecinin kural belirleme, kontrol etme ve yaptırım uygulama faaliyetlerinden oluştuğunu belirtmiştir. Bu çerçevede düzenleyici baskılar; kurumların, gelecekteki davranışlarını etkilemeye yönelik olarak kural koyma, söz konusu kurallara uyumu denetleme ve gerekli olması halinde yaptırım (ödüllendirme ya da cezalandırma) uygulayabilme kapasitesinden kaynaklanan baskıları ifade etmektedir. Kurallara uyumu vurgulayan düzenleyici baskılar çerçevesinde; örgütler, yasalara ve yasa benzeri gerekliliklere uygun şekilde kurularak ve faaliyette bulunarak meşruiyet kazanmakta ve bu doğrultuda örgütsel alanda eşbiçimlilik ortaya çıkmaktadır (Scott, 2001: 60).

2.2.4.2. Normatif Baskılar ve Eşbiçimlilik

Normatif baskılar; toplumsal hayata, yerleşik, değerlendirme bazlı ve bağlayıcı bir nitelik kazandıran normlar çerçevesinde meydana gelen baskıları ifade etmektedir. Normatif sistem, değerler ve normlardan oluşmaktadır. Tercih edileni veya arzu edileni yansıtan değerler, mevcut yapı veya davranışların karşılaştırılmasına ve değerlendirilmesine ilişkin standartları oluşturmaktadırlar. Normlar ise, neyin nasıl yapılması gerektiğini belirlemekte ve arzulan sonuçlara ulaşmada meşru kılınan araçları tanımlamaktadırlar. Normatif sistemler, hem hedefleri veya amaçları belirlemekte, hem de amaçlara ulaşmak için uygun olan yolları tasarlamaktadırlar. Normatif sistemler, sosyal yaşam üzerindeki sınırlandırıcı etkilerinin yanı sıra, sosyal eylemi güçlendirici ve kolaylaştırıcı bir takım etkilere de sahiptir. Söz konusu sistemler; sorumluluklar kadar hakları, görevler kadar ayrıcalıkları, emirler kadar izinleri de beraberinde getirmektedirler.

Normatif sistemlerin varlığına ve gücüne ilişkin göstergeler, analiz düzeyine göre farklılık göstermektedir. Konu ile ilgilenen araştırmacılar, örgütsel analiz düzeyinde değişen amaçlar (değerler) ve davranışa ilişkin bireylerarası sınırlamalara odaklanırken, daha geniş düzeyde, ticari ve mesleki birlikler tarafından yayılan kurallar ve geleneklere odaklanıldığı görülmektedir (Scott, 2001: 55-56).

Örgütsel alanda normatif süreçlerin taşıyıcıları, ilişkisel yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu ilişkisel yapılara örnek olarak; ticari ve mesleki birlikler, iç içe geçmiş yönetim kurulları, sivil toplum kuruluşları ve örgütler arasındaki biçimsel olmayan bağlar verilebilir (Scott, 2001). Bu çerçevede normatif baskılar, meşruiyet kazanma konusunda, düzenleyici baskılara kıyasla daha derin ve ahlaki bir temel oluşturmaktadırlar. Zira normatif kontrol mekanizmaları, düzenleyici kontrol mekanizmalarına göre daha fazla içselleştirilmektedirler. Normatif baskılara uyum, dışsal ödüllendirme süreçlerinin yanı sıra, bir takım içsel süreçler tarafından da teşvik edilmektedir (Scott, 2001: 118).

2.2.4.3. Kültürel-Bilişsel Baskılar ve Eşbiçimlilik

Kurumların kültürel-bilişsel yönü, olay ve olguların nasıl anlamlandırıldığına ve sosyal gerçekliğin doğasının ne şekilde oluşturulduğuna dair paylaşılan çerçeve ve anlayışları ifade etmektedir. Kültür, bilişsel boyuta göre; dışsal uyarıcılar ile bireysel organizmanın yanıtlarını bir araya getiren ve uzlaştıran, dünyaya ilişkin içselleştirilmiş sembolik gösterimlerin toplamıdır. Bireylerin olgulara ve faaliyetlere attığı anlamların şekillenmesinde ise kültürün bir fonksiyonu olan sembollerin (kelimeler, işaretler, jestler) önemli bir etkisi vardır. Bu çerçevede kültürel-bilişsel boyut, dışsal kültürel çerçeve tarafından şekillenen içsel yorumlama süreçlerini ortaya koymaktadır (Hoffman, 2001: 31).

Kültürel-bilişsel baskılara uyum, çoğu zaman daha kolay şekilde gerçekleşmektedir. Zira kültürel-bilişsel süreçlerin doğası gereği, farklı bir davranış türü tasavvur edilememekte; “biz burada işleri bu şekilde yaparız” şeklindeki rutinler sorgulanmadan izlenmektedirler (Scott, 2001:57-58). Kültürel-bilişsel eşbiçimlilik, ideolojilerin ya da inanç sistemlerinin, formların ya da modellerin, süreçlerin ya da prosedürlerin yayılımı ile gerçekleşmektedir. Düşünceler kadar kolay taşınabilen bir unsur daha yoktur. Zira düşünceler, hem kültürel taşıyıcılarla hem de ilişkiler ve insan yapımı unsurlar aracılığı ile taşınabilmektedirler. Düşünceler spesifik sosyal ağlar aracılığı ile yayılabileceği gibi, daha genel vasıtalarla da yayılımı mümkün olan unsurlardır (Scott, 2001:120). Düzenleyici ve normatif süreçler, bir takım politik dinamiklerin sonucunda ortaya çıkmakta ve bireyler tarafından doğrudan tasarlanmaktadır. Kültürel-bilişsel süreçler ise, “doğal” bir gelişim sonucunda ortaya çıkan süreçleri yansıtmaktadırlar. Sorgulanmadan kabul edilen inançları, mitleri, önyarguları ve klişeleri içeren kültürel-bilişsel süreçlerin şekillenmesinde, normatif ve düzenleyici süreçlerin sürekli olarak varlığı da etkili olmaktadır (Hoffman, 2001: 32).

Scott (2001), ortaya koyduğu bu üç farklı süreci; uyum ve düzenin temeli, kullanılan mekanizmalar, temel mantık ve göstergeler, meşruiyet temeli ve taşıyıcı unsurlar açısından aşağıda Tablo 1’de belirtildiği şekilde özetlemiştir.

Tablo 1 Düzenleyici, Normatif ve Kültürel-Bilişsel Süreçler

	Düzenleyici	Normatif	Kültürel-Bilişsel
Uyumun Temeli	Önlem	Sosyal Zorunluluk	Sorgulamadan Kabul Edilen Paylaşılan Anlayışlar
Düzenin Temeli	Düzenleyici Kurallar	Bağlayıcı Nitelikteki Beklentiler	Belirleyici Şema
Mekanizmalar	Zorlayıcı	Normatif	Taklitçi
Mantık	Araçsallık	Uygunluk	Onaylanmış Olma
Göstergeler	Kurallar Yasalar Yaptırımlar	Sertifika lar Akreditasyon	Eyleme İlişkin Paylaşılan Mantık
Meşrutiyetin Temeli	Yasal Yaptırım	Ahlaki Olarak Kontrol Etme	Kavranabilir Fark Edilebilir Kültürel Açından Sağlanan Destek
Taşıyıcı Unsurlar			
Sembolik sistemler	Kurallar Yasalar	Değerler Beklentiler	Kategoriler Sınıflandırmalar Şema
İlişkisel Sistemler	Yönetişim sistemleri Güç sistemleri	Rejimler Otorite sistemleri	Yapısal eşbiçimlilik, Kimlikler
Rutinler	Protokoller Standart işlem süreçleri	İşler, Roller, Göreve itaat	Yazılı metinler
İnsan yapımı unsurlar	Emredilen şartnamelere uyum sağlayan objeler	Gelenekleri ve standartları karşılayan objeler	Sembolik değere sahip olan objeler

Kaynak: W.Richard Scott, Institutions and Organizations, 2nd Edition, Sage Publications Inc. 2001, s.52, 77.

2.3. Türkiye’de Eşbiçimlilik ile ilgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Akavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk (2009) Türkiye’deki hayırseverlik anlayışının kurumsal sosyal sorumluluğa evrilmesini eşbiçimlilik kavramı ile incelemiştir. Yazarlar, örgüt uygulamalarında çevrenin düzenlenmesini taklitçi eşbiçimlilik kavramıyla açıklamaktadırlar. Araştırma sonucunda, Türkiye’deki hayırseverlik anlayışının küreselleşmenin etkisiyle birlikte ülkenin kendi koşullarına ve iç dinamiklerine göre piyasa koşullarına uyum sağlayarak kurumsal sosyal sorumluluk boyutuna taşındığı sonucuna varılmıştır. Araştırma da dikkat çeken önemli unsur temel hak ve görevlerini (iş sağlığı güvenliği uygulamaları vb) yerine

getirmekte eksik kalan örgütlerin topluma faydalı olmak adına sosyal sorumluluk projelerine dahil olmalarıdır. Çalışmada, örgütlerin temel hak ve görevlerini yerine getirmek yerine yani kendi içerisinden meşruiyeti sağlamadan toplum adına genel faydayı gözeterek faaliyetlerde bulunmaları kendilerini meşru gösterme eğimleri ile ilişkilendirilmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili yapılan bir diğer çalışmada, Yamak (2009), kurumsal sosyal sorumluluk kavramının yerel düzeyde bünyesinde farklılıkları barındırdığını fakat ulusal düzeyde ise aynılaştığını belirten bir araştırma yapmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı irdelenirken mekan boyutu ile değerlendirilmiştir. Türkiye örneğine dikkat çekilerek, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının hayırseverlik kavramına dönüşmüş olduğunun altını çizmiştir. Bu dönüşüm sürecinde küreselleşmenin etkisinin baskın olduğu vurgulanırken, taklitçi anlamda eşbiçimli oldukları belirtilmiştir (Yamak, 2009: 95-101).

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili yapılan bir başka çalışmada ise, Dinçer ve Özdemir (2013), kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ve eşbiçimlilik ile ilgili olarak, kurumsal yapının daha sağlam olarak hayat bulduğu ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini gerçekleştirme misyonu edinen 10 büyük holdingi kapsayan vaka araştırması yapmışlardır. Holdinglerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinden yola çıkarak hangi eşbiçimlilik türünü benimsedikleri ve bu eşbiçimliliğin nasıl oluştuğunun tespit edilmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, henüz devlet tarafından bir yaptırım olmayan konularda örgütlerin kendilerini meşru kılmak adına yapmış oldukları kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında normatif eşbiçimliliğin baskın olduğu, devlet tarafından herhangi bir yaptırım gücü olmayan konularda zorlayıcı eşbiçimliliğin söz konusu olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırma sonucunda örgütlerin ön planda olma çabası ve özellikle sanat, spor gibi belirli alanlarda kendilerini ön planda tutma çabası, etik değerler üzerine çalışma hayatlarını inşa etmeleri net olmasa bile taklitçi eşbiçimliliğe örnek olarak gösterilmiştir (Dinçer ve Özdemir, 2013: 31-66).

Bazı çalışmalarda eğitim sistemindeki eşbiçimliliğe odaklanılmıştır. Sargut, 2009 yılında yapmış olduğu çalışmada lisans derecesindeki İşletme bölümlerini

incelemiştir. Araştırmanın sonucunda İşletme bölümlerinin baskıcı, zorlayıcı ve taklitçi eşbiçimlilik formlarının Türkiye'deki İşletme bölümlerinin gelişim sürecini bünyesinde barındırarak tamamladığı sonucuna varmıştır. Üniversiteler ile ilgili hazırlanan doktora tezinde Özkartal (2016) tarafından Türkiye'deki Üniversitelerin lisans programlarında yer alan kamu yönetimi bölümleri arasındaki yapısal eşbiçimliliği incelenmiştir. Örgütlerin çevreden gelen baskılara karşı sağlıklı bir şekilde yanıt verebilmek adına ve belirsizliği önlemek için eşbiçimli olarak hareket ettiklerinin altı çizilmiştir. Devlet tarafından belirlenen normlar ışığında şekillenen lisans programlarının yapısal olarak eşbiçimli hale geldikleri belirtilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından yapılan zorunlu müfredat uygulamasının Üniversiteleri eşbiçimli hale getiren ilk etki olduğu belirtilmiştir, bu nedenle ortak zorunlu dersleri vermek durumunda kalan üniversitelerin uygulamaları zorlayıcı eşbiçimliliğe örnek teşkil etmektedir. Çalışmada neredeyse tüm üniversitelerin belirsizliği gidermek ve meşruiyetlerini arttırmak adına eşbiçimli olma yolunu tercih ettikleri yargısına varılmıştır.

Bazı araştırmalar zorlayıcı eşbiçimlilik ile ilgilidir. Özen ve Yeloğlu (2006) Türkiye'deki Holdinglerin kurumsallaşma süreçlerini ve sonuçlarını incelemiştir. İki aşamada yapılan araştırmanın, birinci bölümünde Türkiye'de holdingleşme örneğini ilk gösteren şirketler analiz edilmiştir. Örgütlerin kurumsallaşma sürecini yaşarken meşruiyetlerinin çözüldüklerine dikkat çekmek istemektedirler. Geliştirilen model sonucunda, örgütlerin kurumsal çevre içerisinde kurumsal çevrenin etkisi altında şekillendikleri tespit edilmiştir. Çalışmada, kurumsal çevre içerisinde birebir bağlı olan holdinglerin devlet yaptırımlarının karşısında zorlayıcı eşbiçimli olduklarına değinilmektedir.

Arslan ve Altınışik tarafından 2013 yılında yapılmış olan araştırmada Van ilinde 32 ilköğretim okulunda yapılan stratejik planların taklitçi eşbiçimliliği incelenmiştir. Çalışmada, okullardaki stratejik plan çalışmalarının 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında yürürlüğe girdiği ve tüm kamu kuruluşları için zorunlu bir uygulama olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, stratejik planlamanın yeni bir uygulama olması ve bu nedenle bünyesinde belirsizlikleri barındırması ve fazla maliyet ya da daha iyi örneklerin olabileceği

düşüncesiyle örgütlerin birbirlerini taklit ettikleri gözlemlenmiş, stratejik planlar arasında anlamlı bir benzerlik olduğu, devlet tarafından yasalarla zorlayıcı bir güç ile yaptırılan stratejik planlarda açık ve net bir şekilde okulların eşbiçimli hale geldiği tespit edilmiştir (Arslan ve Altınışik, 2013). Köseoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmada ise KOBİ'lerin var olma sebeplerini ifade etmek için kullandıkları misyon tanımlamaları incelenmiş ve misyonlardaki taklitçi eşbiçimliliğe dikkat çekilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda KOBİ'lerin misyon tanımlarında kurumsal çevrenin etkisiyle anlamlı bir benzerlik olduğu sonucuna varılmıştır. Yazara göre, KOBİ'lerin teknolojik gelişmelere, piyasa koşullarına uyum sağlarken verimlilik kriterlerinin dışında meşru olmalarının da bir gereklilik olduğu düşünerek hareket ettikleri sonucuna varılmıştır.

Şahin tarafından 2007 yılında yapılmış olan çalışmada uluslararası kurumsal çevrenin Türk kamu yönetimindeki reform çalışmaları üzerine etkisi eşbiçimlilik kavramıyla açıklamaya çalışılmıştır. Yazara göre, Osmanlı Devletinden günümüze kadar kamu yönetiminin değişime ve gelişime açık bir süreç olduğu konusuna değinilmiştir. Değişimlerin ise başta kendisini meşru kılmak adına yani daha iyi örnekleri benimseyerek “taklitçi eşbiçimlilik” formunda olduğu belirtilmiştir. Günümüze geldiğinde ise, kamu yönetiminin gerek küresel rekabetin etkileri gerekse Avrupa Birliğine uyum süreci içerisinde bir takım taahhütler altına girerek zorlayıcı eşbiçimlilik formunda şekillenmekte olduğu belirtilmiştir (Şahin, 2007: 47-76). Kamu yönetimi ile ilgili yapılan bir diğer araştırma ise zorlayıcı eşbiçimlilik ile birlikte normatif eşbiçimliliğinin de mevcut olduğu ortaya çıkmıştır. Şahin ve Erkiş (2013) tarafından yapılan çalışmada Avrupa Birliğine uyum süreci öncesi ve sonrasında Sloven kamu yönetimi reformları kurumsal kuram kapsamında değerlendirilip kurumsal eşbiçimlilik kavramı ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında dikkati çeken en önemli husus Avrupa Birliği'ne kabul edilmek için yapılması gereklerin yani direktiflerin itici bir güç olmasıdır. Çalışmanın sonucunda Sloven kamu yönetiminin Avrupa Birliği uyum süreci içerisinde zorlayıcı ve normatif eşbiçimlilik türleri ile değişime girdiği gözlemlenmiştir. Yazarlara göre, bu süreç ülkemizin Avrupa birliğine uyum süreci içerisinde yaşamış olduğu tecrübelerle paralellik göstermektedir (Şahin ve Erkiş, 2013: 294-314).

Bazı araştırmalarda, örgütlerin zorlayıcı eőbiçimlilikleri ile birlikte taklitçi eőbiçimliliklerine de odaklanılmıştır. Özen 2002 yılında, Türkiye’de Toplam Kalite Yönetiminin (TKY) örgütler üzerindeki gelişim sürecini araştırmıştır. Araştırmada Türkiye’de toplam kalite yönetimi ile birlikte değişen örgüt yapısını incelemiştir. Çalışmada kurumsal girişimci kavramı kullanılmıştır. Kurumsal girişimci olarak Toplam Kalite Yönetimini kapsamlı olarak çalışma yaşamında hayata geçirmeyi misyon edinmiş KALDER ve TÜSİAD’dan bahsedilmiş ve bu kurumların örgütler üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. TKY’nin “zorunlu değişim” dalgası altında ülkemizde etkili olduğunu ve örgütlerin meşrulaşmak adına bu sürece dahil oldukları belirtilmiştir. Sonuç olarak küreselleşme ve kurumsal çevrenin etkisiyle kendilerini meşru göstermek isteyen örgütlerin yapı ve süreçlerini toplam kalite standartlarına göre şekillendirdikleri yargısına varılmıştır. Bu çalışmada örgütlerin ötesinde yani örgütleri kapsayan değerler olduğunun altı çizilirken “zorlayıcı ve taklitçi eşbiçimli” oldukları sonucuna varılmıştır.

Akar ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışmada uluslararası insan kaynakları yönetimi 1998-2008 kesitinde incelenerek küreselleşmenin etkisiyle birlikte insan kaynakları stratejilerinin eşbiçimli olması üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda, durumsallığın neden olduğu farklılaşmanın, kurumsal çevrenin etkisiyle yani kurumsal baskılar neticesinde eşbiçimliliğe dönüştüğü tespit edilmiştir. 1998-2008 aralığı incelenerek yapılan araştırmada stratejik öneme sahip olan insan kaynaklarının yönetiminin yerel, küresel modelleri sentezleyen çok merkezli bir yaklaşımın hakim olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın sonucunda yerel kültürün, ulusal iş sistemlerinin, yasal baskıların, meslek örgütlerinin, paydaşların ve kurumsal baskıların eşbiçimlilik sürecinde önemli role sahip olduğu anlaşılmaktadır. Uçma (2007), sürekli değişim içinde olan örgütlerin bu değişimlere kısa zamanda cevap vererek kurumsal alanda bu durumu avantaja çevirebileceklerinin üzerinde durmuştur. Yapılan çalışmada, yazar örgütlerin yasalar tarafından şekillenen muhasebe sistemlerinin hem zorunluluktan hem de yeniliklere hızlıca cevap verebilmek adına ve aynı zamanda belirsizlikten kurtulmak amacıyla eşbiçimli oldukları sonucuna varmıştır. Bu çalışmada örgütlerin taklitçi ve zorlayıcı eşbiçimlilik formu çerçevesinde hareket ettiklerinin altı çizilmektedir.

Taklitçi eşbiçimlilik ile ilgili yapılan çalışmada, Dinçer ve Yıldız (2016) yüksek rekabetin yaşandığı otomobil sektöründe örgütlerin nasıl ve ne yönde eşbiçimli olduklarını araştırmışlardır. Araştırmada vaka çalışması yöntemi kullanılmıştır. Çalışma alanı olarak otomobil kümelemesi seçilmiştir. Küme içerisinde 8 şirket seçilerek belirlenen vakalar üzerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile birincil veriler analiz edilmiştir. Küme içerisinde yer alan örgütlerin ortak bir bilgi havuzundan beslendiği yöneticilerin arasındaki iletişimin “ortak bilişsel rekabet” zihniyetini oluşturup güçlendirdiğinin altı çizilmektedir. Küme içerisinde yer alan örgütlerin kendi ortak çevrelerini oluşturarak taklitçi olarak eşbiçimli forma geldikleri belirtilmektedir.

Özkan-Canbolat (2010) ise, “örgütlerin içinde bulunduğu ağ şebekelerindeki konumlarının örgütsel alandaki eşbiçimliliğe etkisi” başlıklı çalışmada, farklı büyüklük ve yapıdaki örgütlerin aynı coğrafi alanda olmaları nedeniyle yapı ve süreçlerinde benzer uygulamaları benimseyerek örgütsel alanda eşbiçimli hale gelmelerinin üzerinde durmuştur. Araştırma, Çankırı ilinde faaliyet gösteren 39 firmanın yöneticileri ile mülakat tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada sosyal ağ kavramı üzerinden yola çıkılmış olup, aynı çevrede bulunan yani aynı ağda faaliyet gösteren örgütlerin çoğunlukla olumlu bir etki altında kalarak örgütsel alanda taklitçi eşbiçimli hale geldikleri vurgulanmaktadır.

Örgütlerin yerel eşbiçimliliğine odaklanan bir başka çalışmada ise, İlhan (2008) Türkiye’de faaliyet gösteren Ulusal Ortak Girişimlerin örgüt kültürlerinin üzerindeki etkisini eşbiçimlilik seviyesi ile ilişkilendirerek araştırmıştır. Araştırmada uluslararası işletmecilik boyutunda sosyo-kültürel bağlam ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin irdelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada “yerel eşbiçimlilik” kavramı üzerinde durulmuş, firmaların hayatta kalabilmek adına merkezde oluşturulan örgüt felsefesinden ziyade içinde buldukları topluma duyarlı bir şekilde yerel sosyo-kültürel bağlamda hareket etmelerinin gereğinin altı çizilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel değerler, belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi alanlarında yerel sosyo-kültürel bağlamda benzeşme olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bir diğer dikkat çeken ve önem arz eden boyutu ise Türkiye’de faaliyet gösteren ulusal ortak girişimlerin maddi ve maddi olmayan bir takım güçleri ellerinde barındırdığı

için örgüt kültürlerinin şekillenmesinde kendilerinin etkili olduğudur. Bu durum kritik kaynakları ellerinde tutan yabancı sermayeye bağlı olmanın doğal bir sonucu olarak açıklanmaktadır.

Bazı araştırmalar, tüm eşbiçimlilik türleri ile ilgilidir. Kurt ve Görmüş, 2010 yılında yapmış oldukları çalışmalarında, kurumsal kuram ışığında Türkiye’de eğitim ve danışmanlık hizmeti veren şirketlerin bölgelere göre eşbiçimlilik formlarını incelemişlerdir. İstanbul, Ankara ve Bursa illerinde faaliyet gösteren, toplam 35 adet danışmanlık şirketi üzerinden yola çıkmışlardır. Çalışmalarında her üç il için hakim olan eşbiçimlilik türünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada danışmanlık şirketlerinin hizmetlerini zorlayıcı, normatif ve taklitçi eşbiçimlilik baskıları ile şekillendirdiklerinin sonucuna varmışlardır. Yazarlar, hizmet verdikleri bölgelere göre eşbiçimlilik formlarının değiştiğini gözlemlemişlerdir. TÜSİAD verilerine göre girişimcilik türleri belirlenmiş tanımlar üzerinden sınıflandırmışlardır. “Girişimcilik kapasitesi gelişmiş il” olarak alınan İstanbul da zorlayıcı, taklitçi ve normatif baskıların hakim olduğu, üretim de ihracatın ağırlıklı olduğu Bursa ilinde kalite sistemlerinin öneminin altı çizilirken yine zorlayıcı baskıların etkin olduğu görülmüştür. “Girişimcilik kapasitesinin yüksek ama sınırlı sektörlerle bağımlı” olan Ankara’da ise kamu kurum ve kuruluşlarının çoğunlukta olduğu, Kalite Yönetim Sistemleri ve İş Sağlığı Güvenliği konularının ön plana çıktığı gözlemlenmiş olup zorlayıcı eş biçimlilik formunda hareket ettikleri tespit etmişlerdir.

BÖLÜM III

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunun, gün geçtikçe önemi artmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarında hem sayıca artış hem de çeşitlilik bu alan üzerinde çok titizlikle durulmasının bir göstergesidir. Önceleri sadece maden ocaklarında kömür tozlarının sebep olduğu meslek hastalıkları gündemdeyken, günümüzde teknolojinin ve sanayinin geldiği durum itibarıyla kimyasal ve radyoaktivite maddelerinin kullanımının artmasıyla çalışanların karşı karşıya kaldığı riskler artmıştır. Bu zararlı maddelerin işyerlerinde kullanılmasıyla birlikte, kanserden ölümlerin artması ve çalışanlarda depresyon ve psikolojik bozuklukların görülmesi kaçınılmazdır (Erkan, 1983: 10). İş sağlığı ve güvenliği konusunda, ülkemizde 6331 sayılı kanun örgütlerin eşbiçimli olmasını sağlayan en önemli unsurların başında gelmektedir. Bu nedenle, bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tanım, kavram ve çalışmalara yer verilmektedir.

3.1. Kavramsal Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Sağlık, bedensel ve ruhsal tam iyilik halidir. Bu nedenle, iş sağlığı da işçinin bedensel ve ruhsal tam iyilik hali olarak açıklanmaktadır. İş sağlığı işçiyi yaptığı iş nedeniyle, oluşabilecek risklere ve bunun sonucunda ortaya çıkabilecek olan sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma çabalarıdır (Özdemir, 2004: 21). Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 sayılı ‘İş Çevresinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi’nde, iş sağlığı “sadece işle ilgili hastalığın ve zafiyet yokluğu değil, aynı zamanda işte hijyen ve güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen zihinsel unsurlar” olarak tanımlanmıştır (Willey, 2000: 319). Daha geniş olarak tanımlamak gerekirse, iş sağlığı çalışanların sağlıkla ilgili her türlü sorunları ile ilgilenen halk sağlığı dalıdır. Burada her türlü sorun ile kastedilmek istenen, çalışanların fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal durumlarıdır. İş sağlığında asıl amaç, çalışanların sağlık ve güvenliğini en üst seviyeye çıkarmak ve bunu sürdürmektir (Erkan, 1983: 15).

Kavramsal olarak iş güvenliği ise “işin güvenli bir biçimde gerçekleştirilmesi ya da “işçi açısından fiziki bir kayba neden olmadan gerçekleştirilmesi” faaliyeti olarak tanımlanabilir. Bu sebeplerle, iş güvenliği, işçiyi yaptığı işinden dolayı olabilecek fiziki kayıplara veya iş kazalarına karşı koruma çabalarıdır (Özdemir, 2004: 21). İşyerinde kullanılan tüm araç ve gereçlerin kullanımından doğabilecek bir takım riskler söz konusudur (Kılıç, 2006: 20). Bu riskler karşısında, iş güvenliği, ölüme, hastalığa, kazalara karşı koruma ile ilgilidir ve önleyiciyi ve korumayla ilgili aşamalardan oluşur (Willey, 2000: 320). İş güvenliği birçok disiplini içine alan geniş kapsamlı bir alandır (Gerek, 1998: 11). İş güvenliğinin amacı, işyerinde meydana gelecek kazaları önlemektir. Kazaların önlenmesi (accident prevention) ise, çalışan kişinin performansının, makinelerin ve fiziksel çevrenin kontrol edilmesiyle mümkün olur. Hasar ve kaza meydana gelmeden önce güvensiz insan hareketlerinin ve çevreden kaynaklanan mekanik tehlikelerin ortadan kaldırılmasıyla tehlikelerin önüne geçilebilir (Heinrich, 1959: 4-5).

Her yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ölümler ve sakatlanarak iş göremez duruma düşenler nedeniyle işgücünde ciddi oranlarda kayıplar meydana gelmektedir. Bu ekonomik olduğu kadar aynı zamanda sosyal bir problemdir. İşyerinde güvenliği sağlayarak oluşabilecek iş kazalarını önlemek hem daha insani hem de daha az maliyetlidir. Bu nedenlerle çok yönlü yararları olan iş güvenliğini sağlamak için daha çok çaba harcanmalıdır (Kılıç, 2006: 22).

İş güvenliğini yerine getirmeyen işyerlerindeki dolaylı maliyetler doğrudan maliyetten çok daha fazladır. Kötü çalışma koşulları çalışma süresinin etkin bir biçimde kullanılmasını önleyen engellerin başında gelir. Üstelik kaybedilen yalnızca zaman da değildir, bunun yanında hammadde ve malzeme israfı ve üretim kaybı da oluşmaktadır (Aksoy, 1982: 22). İşyerindeki tehlikelere karşı işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü işverene aittir. Bu alanda alınacak her tedbir bir masrafı gerektirdiği için, işverenler başlangıçta epeyce tereddüt etmişlerdir; oysa önleyici ve koruyucu faaliyetler için yapılan masraflar, kazalar sonunda ödenen tedavi ve tazminat masraflarından çok daha az maliyetlidir (Erkul ve Karaca, 2004: 274).

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı kaza ve hastalık ortaya çıkmadan önlem alınmasıdır. Kaza ve hastalık ortaya çıktıktan sonra oluşacak zararın telafi edilmesi ise işin tazmin boyutunu oluşturmaktadır (Kabakçı, 2009: 64). Bu nedenle, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak, iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacıdır (Erkul ve Karaca, 2004: 275).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işverenin de yararına çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile çalışılmayan iş günü kayıpları ve işçilere ödenen tazminatlar ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyetler kıyaslandığında, bu kazaların ve hastalıkların önlenmesi ile ilgili maliyet çok daha azdır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006: 261). Bu nedenle, Eyrenci ve diğerleri (2006: 261) işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik önlemlerin amaçlarını, çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak, işletme güvenliğini sağlamak olarak açıklamaktadırlar.

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk ve en temel amacı, çalışanları işyerinde oluşabilecek olumsuz durumların etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak ve temin etmektir. Örneğin; çalışanların işyerlerinde, havalandırma, aydınlatmaya, ısıtma (Coşkun, 2008: 4) ile ilgili koşulların sağlanması gereklidir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirmiş olduğu iş yerlerinde fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmaları olarak tanımlanan “tam iyilik” halinin sağlanması temel amaçtır (Zorlu, 2008: 1; Şimşek ve Çelik, 2009: 112-114; Niu, 2010: 74, Altınel, 2011: 4).

Üretim güvenliğini sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle oluşabilecek iş gücü ve iş günü kayıplarının minimum seviyeye indirilmesi ile mümkündür. İş yerinde verimlilik artışı sağlanırken, üretimin (ürün ve/veya hizmet) gözetilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarındandır. Üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde üretimde sağlıklı çalışma koşullarının bir sonucu olarak verimlilik artışını da getirmektedir bu durum ekonomik açıdan pozitif bir etki yaratmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine verilen önem neticesinde işçiler korunacak

dolayısıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları nedeniyle ortaya çıkacak olan iş günü ve iş gücü kayıpları azalacak iş verimi artacaktır.(Altinel, 2011: 4).

İşletmede güvenliği sağlamak, iş sağlığı ve güvenliğinin diğer amacını oluşturmaktadır. Çalışma ortamlarında alınacak önlemlerle birlikte, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından kaynaklanan, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızalarının ortadan kaldırılması sağlanacağından işletmenin güvenliği sağlanmış olacaktır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006: 263).

İş sağlığı ve iş güvenliğine yeterince önem verilmemesi ve gerekli önlemlerin alınmaması halinde, bu durumun sonucu olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sayılarında artışlar meydana gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı kayıplar, örgütler ve devlet için önemli bir maliyet kalemi oluşturmaktadır (Karakaş, 2013: 48).

3.3. İş Sağlığı Güvenliğinin Yasal Kaynakları

İş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki kaynakları öncelikle uluslararası boyutta ele alıp, daha sonra da ulusal boyutta incelemekte yarar vardır.

3.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Uluslararası Yasal Kaynakları

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi incelendiğinde tarihsel somut bulgulara rastlamak milattan önce (M.Ö.) dönemlerde mümkün olmamaktadır (TMMOB, 2010:4). İş sağlığı ve güvenliği M.Ö. 1200 yılından günümüze üzerinde önemle durulan konular olmakla birlikte, çalışma hayatı ile ilgili köklü değişimler doğa gücünün yerini makinelerin ve buhar gücünün alması olarak tabir edilen sanayi inkılâbı ile gerçekleşmiştir (Çelik, 2012: 3). Avrupa da kömür madenciliğinin gelişmesi ve sanayide kömür kullanımına gidilmesi buhar makinelerine ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. Sanayi inkılâbı ile çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkileri dikkate alınmadan birçok kimyasal madde üretim sürecinde kullanılmaya başlanmıştır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemler alınmayınca kullanılan kimyasal maddelere iş yoğunlukları sebebiyle sürekli maruz

kalan çalışanların sağlıkları bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanmış, hatta çoğu çalışan bu dönemde hayatını kaybetmiştir (Çelik, 2012:4).

Birçok uluslararası kaynakta iş sağlığı ve güvenliği kapsamında düzenlemeler mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal şartı ve başta AB 89/391 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Konsey Çerçeve Direktifi olmak üzere bunun yanında her alana özgü çıkarılmış olan birçok bireysel yönerge iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer alan kaynaklar arasındadır (Karakaş, 2013: 50). Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğinin tam ve yeterince sağlanabilmesi için uluslararası standartlar mevcuttur. Teknik uygulayıcıların önemli rehberlerinden olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (TS 18001) (OHSAS) standartları kalite konusunda ve İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları hakkında standardizasyonun önemini belirtmektedir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006: 264).

Çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundaki uluslararası kaynakların oluşumunda tıpkı ulusal kaynaklar gibi ilk olarak güvenlik sonra ekonomi ve son olarak da insani düşünceler rol oynamıştır. Zira meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışan, işveren ve ülke açısından büyük mali kayıplara sebep olmuştur. Çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı çalışma 19. yüzyılın başlarında İngiltere’de çocuk işçilerin günde en fazla 12 saat çalıştırılabileceğini belirten çalışmadır (Kılıç, 2006: 21). Günümüzde ise birçok uluslararası belgede çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarına dair düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelerden biri, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesidir. Temel yaşam haklarının korunma altına alındığı bu uluslararası sözleşme iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz etmektedir (Oğuz, 2010: 14).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir diğer önemli örgüt Uluslararası Çalışma Örgütü’dür (International Labour Organization, ILO). I. Dünya Savaşından sonra barış şartlarını istişare etmek amacıyla Paris’te toplanan taraf devletler tarafından, uluslararası alanda çalışanların çalışma koşullarının düzenlenmesi için sürekli bir örgütün olması gerektiği düşüncesiyle ve bu örgüte statü kazandırma amacıyla “Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu” kurulmuştur. Bu komisyon tarafından

İngiliz Önerisi dikkate alınarak hazırlanan ve iş ilişkilerini uluslararası düzeyde ele alan sürekli bir örgütün kurulmasını içeren sözleşme taslağı Barış Konferansında kabul edilerek, Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: 85).

Türkiye, 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olması sebebiyle, 1919 Versailles Barış Antlaşmasınının 387. maddesi gereği bu örgütün doğal üyesi olmuştur (Güzel, 1997: 33). Uluslararası Çalışma Örgütünün uluslararası çalışma konferanslarında kabul edilen kararlarının niteliği sözleşme ve tavsiye şeklindedir (Çelik, 2012: 31). 1944 yılında Philadelphia da düzenlenen konferansta Uluslararası Çalışma Örgütünün, temel amaçları arasında “bütün çalışma alanlarındaki çalışanların yaşam ve sağlıklarının korunması” olduğu dile getirilmiştir (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2012: 22). Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla birçok sözleşme ve tavsiye kararı da kabul etmiştir (Oğuz, 2011: 25).

Avrupa Sosyal şartı, 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyince kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden sonraki en önemli belge olarak gösterilmektedir (Gülmez, 1998: 327). Avrupa Sosyal şartı, 18.11.1961 tarihinde İtalya'nın Torino şehrinde Avrupa Konseyi üyesi olan 13 ülke tarafından kabul edilmiş olup, 26.02.1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye 1964 yılında imzalamış (Akkaya, 2007: 116) ancak 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı kanun ile uygun bulmuş ve 07.08.1989 tarihi ve 89/14434 sayılı Bakanlar kurulu kararıyla onaylanmıştır.

Zamanla meydana gelen ihtiyaçlar ve eksiklikler nedeniyle üye ülkelere Avrupa Sosyal Şartının yeniden gözden geçirilmesi için toplantı yapılmış ve bir takım yeni hakların Avrupa Sosyal Şartına ilave edilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Türkiye, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı, 06.10.2004 tarihinde imzalamış, 27.09.2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun'la onaylanmasını uygun görmüş ve Bakanlar Kurulunca da 2007/11907 sayılı kararla onaylamıştır. Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal şartına ilişkin onaylanmış hükümler Türkiye'de 01.08.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır (Akkaya, 2007: 116). Gözden geçirilmiş

Avrupa Sosyal Şartında, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler de mevcuttur. Buna göre, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık yardımı gibi bir takım hükümler bulunmaktadır. Avrupa Sosyal Şartının en önemli özelliği, uluslararası metin niteliğinde ilk defa işçilerin güven içerisinde ve sağlığı dikkate alınarak düzenlenen bir metin olmasıdır. Ne var ki gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı hükümleri, getirdiği güvencelerin uygulanması konusunda kişilere dava açma hakkı vermemektedir. Ancak, Uluslararası Çalışma Örgütü ya da ILO (International Labour Organization) usulleri örnek alınmak suretiyle bir denetim mekanizması oluşturulmuştur (Akkaya, 2007: 116).

1950’li yıllardan 2000’li yıllara kadar olan süreçte, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, “Türk İş Hukuku” mevzuatının şekillenmesinde etkisini hissettirmiştir. Bu tarihten sonra, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleriyle birlikte, Avrupa Birliği mevzuatı da İş Hukuku mevzuatının oluşumunda etkisini göstermiştir. Direktifler, üye ülkelerin direktifini uygulamak için gerekli tedbirleri almaları gereken zamanı belirtmektedir (Oğuz, 2011: 25).

Direktifler, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sık kullanılan düzenlemelerdir (Piyal, 2003: 84). 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, resmi ve özel faaliyetlerine bakılmaksızın, tüm işyerlerinde uygulanmaktadır (Oğuz, 2011: 25). 89/391 sayılı Çerçeve Direktif ile daha önceden dağınık şekilde olan düzenlemelerin birleştirilmesi hedeflenmiştir. Buna göre, işyeri, iş gereçleri, kişisel koruyucular, ağır yük kaldırma, geçici ya da mobil işyerleri, balıkçılık ve tarım, geçici ya da mevsimlik işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 12 Haziran 1989 tarihinde kabul edilen bu Çerçeve Direktif, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin gelişimi için bir cesaret simgesidir. Bu politikanın amacı, rekabet ortamındaki tahrifatı kaldırmak ve işyerlerindeki sağlık ve güvenlik standartlarını geliştirmektir (Ekmen,2007).

Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı büyük ölçüde AB direktiflerinin çevirisi yapılarak hazırlanmıştır. Yönetmelikler, direktiflerin çevirisi sonucunda bir takım sorunları beraberinde getirmiş ve bazı teknik ve hukuki sorunlar doğmuş ve ayrıntılı düzenlemelerin mevcudiyeti ve bunların bir geçiş süreci olmadan derhal yürürlüğe

girmeleri, başta işverenler olmak üzere çeşitli kuruluşları zor durumda bırakmıştır (Cezim, 2012).

3.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ulusal Yasal Kaynakları

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğinin yasal çerçevesine baktığımız zaman, iş sağlığı ve güvenliği alanını, cumhuriyet öncesi dönem ve cumhuriyet sonrası dönem olarak ikiye ayırarak inceleyebiliriz. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği gereksinimi yer altı madenciliği ve özellikle kömür madenciliği ile doğmuştur. Bununla ilgili ilk yasal düzenlemelere örnek olarak, 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 tarihli Maddin Nizamnamesini gösterebiliriz. (Duyar, 2010). Osmanlı Devletinde başlayan sanayileşme ile maden ocaklarının yabancı sermayedarlar tarafından işletilmesi, devletin Dilaver Paşa Nizamnamesini oluşturmasını zorunlu kılmıştır (Yüksel, 2016). Maddin Nizamnamesinin en önemli özelliği Dilaver Paşa Nizamnamesi'ndeki çalışma yükümlüğünü kaldırmasıdır (Bilir ve Yıldız; 2013: 15). Cumhuriyet Döneminde ilk yasal düzenlemeler ise, 1921 yılında kabul edilen Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfai Umumiyesine Furuhtuna dair 114 sayılı Yasa ve Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 151 sayılı yasadır. Diğer bir düzenleme ise, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunudur (Duyar, 2010: 19).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal kaynak olarak en temel düzenleme şüphesiz ki en üst norm olan T.C. 1982 tarihli Anayasa'dır. 1982 Anayasa'sının birçok hükmünde dolaylı da olsa, çalışanların, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışma hakları düzenlenmiştir (Gözler, 2010: 157). Ülkemizin ilk İş Kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur. 31 yıl yürürlükte kalan, 3008 sayılı İş Kanunu'nun 54-62. maddeleri arasındaki 9 madde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Daha sonra 1971 yılında 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir, iş sağlığı ve güvenliği bu kanunun 73 ile 82. maddeleri arasındaki 10 madde ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlar düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesinin şekil yönünden iptal ettiği bu kanun çok kısa bir süre yürürlükte kalabilmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde 73 ile 82.

maddeleri arasındaki 10 madde ile düzenlenmiştir. İSG ile ilgili AB uygulamalarının da etkisiyle 2013 senesinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun 77 ile 89. maddeleri arasındaki 13 madde ile iş sağlığı ve güvenliği alanı düzenlenmiştir. Kanunda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özellikle md.77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 88, 89 hükümlerine dayanılarak uygulama yönetmelikleri çıkarılacağı belirtilmiş, İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren kısa bir süre içerisinde Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri esas alınarak birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu konuda öncelikle 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Direktifi aynen tercüme edilerek “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” olarak kabul edilmiştir. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının genel bir çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır (Güzel ve Okur, 1999: 1-70, İnciroğlu, 2008: 18).

Yönetmeliklerin uygulamaya girmesiyle birlikte bazı sorunlar yaşanmıştır. 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, 20 Haziran 2012’de TBMM’de onaylanmış ve 30 Haziran 2012’de, Resmi Gazete’de yayımlanarak 2013 senesinde yürürlüğe konulmuştur. AB entegrasyon süreci normları gereğince Türkiye için daha kapsamlı ve çağdaş bir İSG kanununa gereksinim duyulmuş ve bu gereksinim yeni kanun ile giderilmiştir (Mezarcıöz ve Oğulata,2014;73). Türkiye’de 6331 sayılı kanunla birlikte gelişmiş ülkelerde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği ilk defa bağımsız bir kanun olarak incelenmiştir (Çalık, 2015: 19). Bu kanunun, 4857 sayılı İş kanunundan en önemli farkı kendi hesabına çalışan bağımsız işverenlerin çalıştırmış olduğu işçileri, 50’den daha fazla çalışanı olan işyerlerini ve kamu çalışanlarını kapsamasıdır (Oğuz,2013;113).

6331 sayılı kanunun amacı mevzuattaki dağınıklığın giderilerek iş sağlığı güvenliğini odak noktasına alarak tek bir çatı altında toplamak olmuştur. Bu kanunla birlikte ilk defa kamu ve özel sektör ayrımı yapılmamış hepsi çalışan statüsünde kapsam dahiline alınmıştır. Kanunla ilgili atılan diğer bir önemli adım ise iş yerlerini tehlike sınıflarına göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere sınıflamak olmuştur (Yılmaz, 2013; Akıllı ve Aydoğdu, 2012:247).

6331 sayılı kanun ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği ilk kez müstakil bir kanun olarak ele alınmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanları ilk defa ayırım

yapılmaksızın tek bir çatı altına toplanmıştır. Tepeden inme kurallarının yerini önleyici bir yaklaşım almıştır. İşler niteliklerine göre gruplandırılıp tehlike sınıfları belirlenmiştir. Bu doğrultuda İş Güvenliği Uzmanlarının ve İş yeri Hekimlerinin tüm işyerlerinde görev yapması zorunluluğu getirilmiştir.

29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) yasal olarak; “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş, İşyerlerine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini vermek üzere kurulmuş, mevzuatın gerektirdiği fiziki ve tıbbi donanıma sahip, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı ve Diğer Sağlık Personelinin) oluşturduğu özel kuruluşlar” olarak tanımlanmaktadır.

Şirketlerin, Ortak Sağlık ve Güvenlik birimlerinden iş yerleri için danışmanlık ve hizmet alabilecekleri netleştirilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla iş yerlerinin önceden risk analizi yapmaları zorunluluğu getirilmiştir. İş kazalarını kontrol adına almak adına ve bilgi edinmek amacıyla bildirim sürecine özen gösterilmesi yönünde önlemler alınmıştır. Meslek hastalıklarının tespit edilmesi ve önlenmesi adına çalışanların belirlenen aralıklarda sağlık gözetiminden geçmeleri gerekliliği yasalaşmıştır. Kanun uygulamasını etkin hale getirmek adına devlet tarafından idari yaptırımlar ağırlaştırılmıştır. (Oğuz,2013)

6331 sayılı kanunun diğer bir önemli uygulaması, 2012 tarihli 28512 sayılı Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ile hayata geçmiştir. İlgili yönetmelik sayesinde, işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit edecek unsurların önceden tespit edilerek gerekli önlemlerin alınması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitime tabi tutulmalı ve verilen eğitimlerin etkinliği değerlendirilmelidir. Acil durum eylem planları yapılmalı, yangınla mücadele ile ilgili eğitim-tatbikatlar yapılmalı ve ilk yardıma ilişkin gereklilikleri yerine getirmelidir (Yıldırım, 2013).

3.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Yapılan Bazı Çalışmalar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, ülkemizde son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan araştırmalar da artmıştır. Bu araştırmaların bazıları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının uygulama sürecindeki sorunları ile ilgilidir.

Aytaç, Akalp ve Gökçe (2016), 6331 sayılı kanun ile çalışma hayatında aktif rol oynayan İş Sağlığı Güvenliği (İSG) Uzmanlarının işe bağlı stres ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. 6331 sayılı kanunla birlikte örgütlerin eğitim, iş sağlığı güvenliği konularında bilgilendirme, risk değerlendirme ve çalışma ortam gözetimi gibi hizmetleri tehlike sınıflarına göre belirlenmiş (çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli) olan A, B ve C sınıfı İSG uzmanlarından almak durumunda olduğu belirtilmiştir. Yazarlara göre, burada göz ardı edilen psiko-sosyal baskılara maruz kalan İSG uzmanlarının durumudur. Araştırmanın sonuç bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının tükenmişlik sendromu yaşadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik sendromunun nedenleri arasında iş kazalarının olumsuz etkilerinin ve şirket sahiplerinin baskın tavırları üzerinde durulmuştur. İSG Uzmanlarının, 6331 sayılı kanun gereği üzerilerine düşen görevleri yerine getirmeye çalışırken, işverenin istekleri ve kanuni yaptırımlar arasında sorumluluk altına girerek, bu süreci yönetmekte zorlandıkları vurgulanmıştır. İSG Uzmanlarında bu nedenlerden dolayı tükenmişliğin tetiklendiği sonucuna varılmıştır.

Taşkıran (2016) ise, İSG uzmanlarının çalışma hayatındaki sorunları üzerine bir araştırma yapmıştır. Yazara göre, 6331 sayılı kanunla birlikte, tam zamanlı veya OSGB’lerine bağlı olarak hizmet veren İSG uzmanlarının çalışma hayatında önem teşkil eden en önemli sorunlarından birisi çalışmakta olduğu yani bağlı olduğu otoriteyi denetleyecek olmasıdır. Bu durumda kendi işvereni denetlemesi ve yasal olarak gerekli bildirimleri yapıp rapor tutarak ilgili mercilere bildirmesi İSG uzmanlarını zor duruma düşürürken, 6331 sayılı kanunun çalışma hayatındaki bu alanda olan eksikliğine dikkat çekilmiştir. İSG Uzmanlarının çalışma hayatında yaşadıkları ikinci ve önemli diğer sorunun OSGB’ler aracılığıyla hizmet veren uzmanların serbest piyasa koşullarına yenik düşmesi sonucunda çalışma saatlerindeki

orantısız artış olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda OSGB'lerin düşük ücretli uzman çalıştırma gayretinde olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliğinin danışmanlık verilmesinde temel amacından uzaklaştığının ve buna bağlı olarak hizmet kalitesinin düştüğünün altı çizilmiştir. Sonuç olarak işverene ücret ilişkisiyle bağlı olan uzmanların işten atılma korkusuyla tam ve bağımsız olarak denetim yapamadıklarının kanısına varılmıştır. Ayrıca, OSGB'lere bağlı olarak serbest piyasa koşullarında düzensiz çalışma saatlerinde ve riskli koşullarda düşük ücretle çalışan uzmanların çalışma koşullarının düzenlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Arslan ve Ulubeyli de (2016) İSG uzmanlarının sorunlarına yönelik bir saha araştırması yapmışlardır. Bu çalışmada İSG uzmanlarının meslek hayatlarında karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. İSG uzmanlarının görevleri, çalışma hayatında risk teşkil eden ve işveren tarafından yerine getirilmeyen durumları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek, İSG hizmetlerini yürütmek ve mevzuatta yer alamayan fakat çalışma hayatında sağlık ve güvenliği tehdit edecek unsurlarla başa çıkmayı sağlamak olarak gruplandırılmıştır. Bu başlıklardan yola çıkılarak 110 İSG uzmanına anket uygulanmıştır. Yapılan anket sonuçlarında ulaşılan bulgularda uzmanların işveren müdahalesi, bağımsız çalışmama duygusu, danışmanlık saatlerinin yetersiz olması ve çalışmakta oldukları OSGB'lerden ücretlerinin tam ya da yetersiz aldıkları yönünde saptamalar olmuştur.

Yeşil ve Çalış (2016) tarafından yapılan çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği alanında Türkiye ve ABD'deki ön lisans dahilinde verilen eğitim programları karşılaştırılmıştır. 6331 sayılı kanun ile örgütlerin İSG uzmanı ihtiyacı artmıştır. Bu ihtiyaca cevap vermek ve kalifiye eleman yetiştirmek adına yetişmiş iş gücünün sağlanması amacıyla ilgili bölümler açılmıştır. Çalışmada üniversitedeki ve yüksek okullardaki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitim programlarına değinilmiş ve bu programlar ABD'deki uygulamalarla karşılaştırılmış, programların birbirlerine benzediği fakat ABD'de çevre konularının üzerinde daha fazla durulduğu tespit edilmiştir. Dikkat çekilmek istenen en önemli unsur artan uzman ihtiyacını sağlamanın yanı sıra verilen eğitimin kalitesinin artırılması gerekliliğidir. Diğer bir önemli husus ise, ABD'de İSG alanında destekleyici ve farklı seçenekler yer alırken

ülkemizde bu misyonun ağırlıklı olarak lisans programlarıyla sınırlı kalması ile ilgilidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda, iş sağlığı ve güvenliği ile bazı örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırmalardan birinde, Karsakal ve Yücebalkan (2016), örgütsel güvenin oluşumunda, yasal ve etik bir zorunluluk olan iş sağlığı ve güvenliğinin, çalışma hayatındaki etkisini araştırmışlardır. Araştırma Kocaeli ilinde tesadüfî olarak seçilen, 3 firmanın tüm çalışanlarına anket uygulanması yoluyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda özellikle, 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak pozitif etki yarattığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak İş Sağlığı ve Güvenliği kural ve gerekliliklerini hakkıyla ve doğru olarak uygulayan örgütlerde örgütsel güvenin artmış olduğu tespit edilmiştir.

Karıcioğlu ve Bakan (2016) ise, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırma, Erzurum ilinde faaliyet gösteren Yüksek Öğretim Kurulu Kredi ve Yurtlar Kurumu Kız Yurdunda görev yapan 101 çalışan üzerinde anket uygulanarak yapılmıştır. Çalışma hayatında önem teşkil eden iş sağlığı ve güvenliği ve iş tatmini arasında ilişki incelenmiştir. 6331 sayılı kanun ile örgütler tarafından önemi gün geçtikçe artan İSG uygulamalarının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu çalışmanın tespitleri arasındadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından, uygulamaya geçmesiyle birlikte, bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Yasada yer alan fakat uygulamada henüz tam karşılığı bulunmayan alt yapı eksikliğinden kaynaklanan bazı sorunlar mevcuttur. Bu sorunların başında Mesleki Eğitim uygulaması gelmektedir. Güner tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada 6331 sayılı kanunla Tehlikeli ve Çok Tehlikeli sınıfta yer alan örgütlerin Mesleki Eğitim verilmesi yükümlülüğü karşısında yaşamış oldukları sorunlara değinilmektedir. Mesleki Eğitim konusunun tam olarak netleşmemesi ve Mesleki Eğitim veren kurumların yetersiz olmasının uygulamada önemli bir sorun oluşturduğunun altı çizilmektedir. Mesleki Eğitim Konusundaki alt yapı yetersizliğinin farkında olan

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tolerans gösterse bile 6331 sayılı kanunla yaptırım zorunluluğu olan bu konunun kanunun en büyük eksikliklerinden olduğu vurgulanmaktadır.

6331 sayılı kanunun, çalışma hayatının vazgeçilemez bir parçası olduğunun yavaş yavaş anlaşılmasıyla birlikte, iş güvenliğinin işyerlerindeki etkisini değerlendirmeye çalışan araştırma sayılarında da artış olmuştur. Araştırmacılar, buldukları sektörleri, iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile birlikte kazanılan bakış açısıyla gözlemlemeye başlamışlardır. Turan 2016 yılında kaynak işlerinde iş güvenliğini konu alan bir araştırma yapmıştır. Çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri üzerinde durulmuştur. Yapılan araştırmanın sonucunda meslek hastalığı ve iş kazasından korunmak adına risk değerlendirmesinin yapılması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Çalışanlara kişisel koruyucu donanımların verilmesi ve kullanılması adına güvenlik kültürü oluşturmak için çalışmalar yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Kayhan ve Demirer (2016), plastik ve kauçuk iş kollarında faaliyet gösteren örgütlerde yaşanan iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş güvenliği üzerine bir araştırma yapmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda üretimde plastik ve kauçuk imalatında kullanılan tehlikeli maddelerin insan sağlığına ciddi zararlar vermiş olduğu tespit edilmiştir. Bu olumsuz sonuçları en aza indirmek adına işletmelerde risk analizlerinin yapılması, kişisel koruyucu donanım kullanımının sağlanması, çalışanların periyodik olarak muayenelerinin yapılması, fiziksel ve kimyasal ölçümlerin yapılarak çalışanlara eğitim verilmesiyle aşama kaydedebilecekleri vurgulanmaktadır. Kayhan ve Demirer meslek hastalığına neden olan maddenin ne olduğunun tespit edilerek yerine alternatif maddeler kullanılması ya da riskleri azaltacak çözüm önerileri sunulması açısından önemli bir noktaya değinilmiştir.

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ

Bu çalışmanın amacı, 2013 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu karşısında, örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarında meydana gelen eşbeçimliliğin türlerinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda, oluşturulan sorulara bağılı olarak, kurumsal kuramın eşbeçimlilik argümanları kapsamında farklı tehlike sınıfında yer alan farklı büyüklükteki örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının benzerlik ve farklılıklarına odaklanılmıştır.

Araştırma sorularının cevaplanmasında araştırma yöntemi olarak, nitel araştırma yöntemlerinden olan görüşme yöntemi uygulanmıştır (Gürbüz, 2014: 422). Nitel araştırmada en sık kullanılan gözlem ve görüşme yöntemidir. Sosyal olayların kişisel değerler taşıması ve değişken olması nedeniyle, görüşme yöntemi ile olaylar analiz edilirken bir an için bile olsa görüşme yapılan kişilerin gerçek düşüncelerini yakalamaya ve anlamaya çalışılan bir yöntemdir. Araştırma esnasında bireysel bakış açılarından da faydalanılabilir. Ayrıca yapı ve süreçler hakkında detaylı bilgi edinme sürecinde de yol göstericidir (Yıldırım,1999;7-10).

Görüşmelerde, belirlenen sistematik doğrultusunda önceden hazırlanan soru başlıkları çerçevesinde ilerlenmiş, konu dışına çıkılmasına sınırlı düzeyde izin verilmiştir (Gürbüz 2014:188). İlgili literatür kapsamında Ek 2’de yer alan görüşme soruları hazırlanarak, görüşülen kişilere yarı yapılandırılmış görüşme tekniğı uygulanmıştır. Araştırmada görüşme tekniğinin seçilmesinin nedeni iletişim kalitesine bağılı olarak, görüşülen kişilerin gerçeğe yakın ve ayrıntılı cevaplar verebileceğı varsayılmıştır (Gürbüz 2014:188).

Görüşmeler, Walcott (1994) tarafından geliştirilen nitel veri analizi sürecine göre, üç farklı aşama içerisinde değerlendirilmiş ve analiz edilmiştir. İlk olarak birebir olarak yapılan görüşmeler olduğu gibi yansıtılmıştır. Birinci verilerin ışığında

ikinci kısım şekillendirilmiştir. Bu aşamada seçici davranılarak sistematik olarak hareket edilmiştir. Böylece veriler içerisinde yer alan temel unsurlar ifade edilmeye ve verilerin birbirleri ile olan yapısal ilişkileri belirtmeye çalışılmıştır. Üçüncü olarak ise birinci ve ikinci verilerin ışığında mevcut veriler yorumlanmıştır (Özdemir:2010).

Görüşmeler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili insan kaynakları uzmanları ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca İş Sağlığı Güvenliği ile ilgili 6331 sayılı kanunun öncesinde ve sonrasında aktif olarak çalışma hayatında bulunan asli görevi İşyeri Hekimi olan, İş Sağlığı ve Güvenliği komisyonlarında yer alarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda danışmanlık ve eğitim hizmetleri ile birden fazla üretim işletmesinde hekimlik hizmeti veren bir İşyeri Hekimi ile de görüşme yapılmıştır. 6331 sayılı kanun ile birlikte aktif olarak çalışma hayatımıza giren Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) yöneticisinin de araştırma sürecinde görüşlerine başvurulmuştur. OSGB Yöneticisi Yüksek Makina Mühendisi olup “A” Sınıfı olarak İş Güvenliği Uzmanlığı görevini yürütmekte, kendine ait işletmesinde 230 iş yerine aktif olarak ekibiyle birlikte hizmet vermektedir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yerine getirildiği bir işyeri sahibi de örnekleme dahil edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sürecinde son söz sahibi işverenlere aittir. İşyeri sahibi ile yapılan görüşmelerin araştırmaya farklı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmüştür. Yapı olarak diğer şirketlere göre daha küçük olan ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ile bütçelerini sarsma ihtimalinin yüksek olan işletmeler, 6331 sayılı kanun ile ilk defa İSG alanında sorumlu merci olmuşlardır.

Çalışmanın örneklem grubu olan İş sağlığı güvenliği uzmanlarına ve insan kaynakları uzmanlarına ulaşabilmek için kartopu yöntemi kullanılmıştır. Kartopu ve zincir örnekleme bir konu ile ilgili epeyce fazla veriye sahip olan kişilerin belirlenmesinde etkili olan yöntemlerin başında gelmektedir. Kartopu yöntemi ile süreç herhangi bir konuda en çok bilgiye sahip olan kim olduğu sorusuna tüm bireylere sorarak başlar, ilk etapta pek çok kişi bulunabilir fakat belli bir süre geçtikten sonra kimi isimler yinelenmeye başlar. Tekrarlan isimler kilit noktası olarak kabul edilir ve araştırma için doğru kişilere yönlendirilmesini sağlar (Patton, 1990; Aktaran: Yıldırım ve Şimşek, 2008: 107). Araştırma süreci ilerledikçe, ulaşılan

kişiler aracılığıyla daha fazla kişiye ulaşılması sağlanır ve liste kartopu gibi büyür (Yıldırım ve Şimşek, 2005:112). Bu araştırmada, öncelikle 25 yıl boyunca iş sağlığı ve güvenliği alanında tecrübesi olan ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hakkında eğitimler veren, danışmanlık yapan, işyeri hekimi ile görüşme yapılmış, daha sonra işyeri hekiminin yönlendirmesi ile diğer uzmanlara ulaşılmıştır.

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde farklı tehlike sınıflarında faaliyet gösteren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu kapsamında kanuni müeyyideleri yerine getirme yükümlülüğü olan işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, İş Sağlığı ve Güvenliği 2012/28509 tebliğine göre farklı tehlike sınıflarında yer alan 11 işletme oluşturmaktadır. 1 işletme çok tehlikeli, 8 işletme tehlikeli ve 2 işletme az tehlikeli sınıfta bulunmaktadır. 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9 uncu maddesi uyarınca işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından hazırlanan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinin 'de yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirtilmiştir (6331 s. İSGK, md.9).

Kanunun “İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları” başlıklı 8 inci maddesi uyarınca işyerlerinde çalıştırılacak / görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının;

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı, belgeye sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilir/görevlendirilebilirler. Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir.

4.2. Araştırma Kapsamında Yer Alan İşletmeler İle İlgili Genel Bilgiler

Araştırma örnekleminde bulunan 11 uzmanın çalıştığı işletmeler ile ilgili bilgiler Tablo-2’de yer almaktadır. Farklı tehlike sınıflarında ve farklı ölçeklerde faaliyet gösteren işletmelerin kuruluş yılları 1978 ile 2003 arasında değişmektedir, örnekleme yer alan işletmelerin ortalama yaşı 22’dir. 11 işletmenin sadece biri hizmet sektöründe, diğer 10 işletme ise üretim sektöründe faaliyet göstermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının üretim sektöründe daha kolay gözlem yapılabilme imkânı sağlaması nedeniyle araştırma örnekleminin çoğunluğu üretim sektöründe hizmet veren işletmelerden oluşmaktadır. Örnekleme yer alan işletmelerin çalışan sayıları 12 ile 400 arasındadır. Çalışan sayılarına göre, örnekleme yer alan işletmelerin 1 adedi küçük ölçekli, 7 adedi orta ölçekli ve 3 adedi büyük ölçeklidir. İşletmelerin ölçeklerinin belirlenmesinde sadece çalışan sayısı temel alınmıştır. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından belirlenen kriterlere göre, işletmelerin ölçek sınıflandırması yapılmıştır, (10-50) işçi istihdam eden işletmeler "küçük", (50-199) işçi çalıştıran işletmeler orta ve 200’den fazla işçi istihdam eden işletmeler de büyük işletme olarak değerlendirilmiştir.

İşletmelerin ölçeklerinin belirlenmesinde sadece çalışan sayısı temel alınmıştır. KOSGEB tarafından belirlenen kriterlere göre, işletmelerin ölçek sınıflandırması yapılmıştır, (10-50) işçi istihdam eden işletmeler "küçük ölçekli", (50-199) işçi çalıştıran işletmeler “orta ölçekli” ve 200’den fazla işçi istihdam eden işletmeler de “büyük ölçekli” işletme olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 2 Görüşme Yapılan Kişi ve Firmalar Hakkında Genel Bilgiler

Kodlar	Görüşülen Kişi	İşletme	Ölçek	Tehlike sınıfı	Çalışan Sayısı	Şirket Kuruluş Yılı	İSG Uzmanının İşletmede Çalışmaya Başladığı Yıl	İşyeri Hekiminin İşletmede Çalışmaya Başladığı Yıl
İK Uzmanı 1	İnsan Kaynakları Uzmanı	Üretim 1	Büyük Ölçekli	Az tehlikeli	300	1996	2009	2000
İK Uzmanı 2	İnsan Kaynakları Uzmanı	Üretim 2	Orta Ölçekli	Tehlikeli	80	1990	2009	2012
İK Uzmanı 3	İnsan Kaynakları Uzmanı	Üretim 3	Büyük Ölçekli	Tehlikeli	400	1973	2014	2014
İK Uzmanı 4	İnsan Kaynakları Uzmanı (2 adet A Sınıfı Uzman)	Üretim 4	Orta Ölçekli	Tehlikeli	135	1996	2006	2013
İSG Uzmanı 1	İSG Uzmanı (B Sınıfı)	Üretim 5	Orta Ölçekli	Tehlikeli	50	2008	2009	2009
İSG Uzmanı 2	İSG Uzmanı (A Sınıfı)	Üretim 6	Büyük Ölçekli	Tehlikeli	300	1993	2009	2009
İSG Uzmanı 3	İSG Uzmanı (B Sınıfı)	Üretim 7	Orta Ölçekli	Tehlikeli	52	2000	2013	2013
İSG Uzmanı 4	İSG Uzmanı (C Sınıfı)	Yazılım1	Orta Ölçekli	Az Tehlikeli	74	2000	2013	2013
İSG Uzmanı 5	İSG Uzmanı (B Sınıfı)	Peyzaj Çevre Düzenleme 1	Orta Ölçekli	Tehlikeli	200	1996	2009	2009
İSG Uzmanı 6	İSG Uzmanı (B Sınıfı)	Sağlık1	Orta Ölçekli	Tehlikeli	200	1975	2013	2013
İşyeri Sahibi	İş yeri sahibi	Hizmet1	Küçük Ölçekli	Çok Tehlikeli	12	2002	2013	2013

18 Ocak 2013 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki 28532 sayılı ile yayınlanan yönetmelik gereği iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere 6 aydan fazla süren işlerde veya 50'den fazla çalışanı olan iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları kurulmalıdır. Bu kurullarda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları uzmanı ve atama yoluyla çalışan temsilcisi ise seçim yoluyla belirlenerek görev başına getirilir.

Görüşmelerde İş Sağlığı Güvenliği Kurulunu yöneten 4 İnsan Kaynakları Uzmanı, 6 İSG uzmanı, 1 iş yeri sahibi ve alanında uzman bu konu ile ilgili birden fazla iş yerine danışmanlık yapan 1 İş yeri Hekimi, 1 Ortak Sağlık Birimi yöneticisi

olmak üzere toplam 13 kişi ile görüşülmüştür. Görüşmeler neticesinde yasal yaptırım doğabileceği endişesi giderilmek adına işletmelerin ve uzmanların isimlerinin gizli tutulacağı garanti edilmiştir.

işletmelerin çoğunda iş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetleri iş Sağlı ve Güvenliği (işG) ve İnsan Kaynakları (iK) Uzmanları ile koordineli bir şekilde yürütölmekte olup, 5 işletme 2009 yılında işG uzmanı ile çalışmaya başlamış, 4 işletme ise işG kanununun yürürlüğe girmesinden sonra 2013 yılından itibaren işG uzmanı ile çalışmaya başlamıştır. Örneklemede yer alan bir işletmede 2006 yılında, birinde ise 2014 yılında işG uzmanı çalışmaya başlamıştır.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan işG Uzmanlarının Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri'ne (OSGB) bağlı olarak görev yapmasına dikkat edilmiştir. Bunun nedeni OSGB'ye bağlı olan çalışanların birden fazla işletmeye danışmanlık vermesidir. Görüşmelerde, birden fazla işletmeye danışmanlık hizmeti sağlayan işG uzmanlarının diğer işletmelerdeki deneyimlerinden de faydalanılmıştır.

2 işletmede işyeri hekimi işG uzmanından sonra göreve başlamış iken, işyeri hekimi 1 işletmede işG uzmanından önce göreve başlamış, 8 işletmede ise işG uzmanı ve işyeri hekimi aynı yıl içinde görevlerine başlamışlardır.

Tablo 3'de görüşme yapılan uzmanlar (işyeri Hekimi, OSGB Yöneticisi, 6 işG Uzmanı) hakkında genel bilgilere yer verilmiştir. Uzmanların eğitim durumları incelendiğinde bu alanda bir standartlaşma olmadığı gözlemlenmektedir. 6 işG Uzmanı, farklı tehlike sınıflarında yer alan 56 farklı işletmeye hizmet vermektedirler. işyeri Hekiminin görev süresi 25 yıl iken, OSGB yöneticisi ile birlikte işG uzmanlarının görev sürelerinin ortalaması 7 yıldır.

Tablo 3 Görüşme Yapılan Uzmanlar ile İlgili Genel Bilgi

Görüşülen Kişi	Uzmanlık Sınıfı	Uzmanlık alma tarihi	Hizmet Verilen İşletme Sayısı	Mezun Olunan Bölüm
İşyeri Hekimi / Eğitimci	İşyeri Hekimi	1992	5	Tıp Fakültesi
OSGB Yöneticisi	A Sınıfı	2008	230	Makine Mühendisliği
İSG Uzmanı 1	B Sınıfı	2011	11	Kimya Bölümü
İSG Uzmanı 2	A Sınıfı	2007	3	Çevre Mühendisliği
İSG Uzmanı 3	B Sınıfı	2010	9	Ziraat Mühendisliği
İSG Uzmanı 4	C Sınıfı	2015	15	İSG Yüksek Okulu
İSG Uzmanı 5	B Sınıfı	2010	10	Orman Mühendisliği
İSG Uzmanı 6	B Sınıfı	2011	8	Fizik Bölümü

4.3. Araştırma Bulguları

4.3.1. Örgütlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Zorlayıcı ve Taklitçi Eşbiçimliliğe Örnekler

6331 sayılı iş kanunu gereği, Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı çalışanı bulunan tüm işverenlerin aşağıdaki konularda gerekli çalışmaları ilgili yönetmeliklere göre yapması ya da yaptırması mecburidir.

- 1) Risk değerlendirmesi yapılması
- 2) Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin kanunda belirlenen periyotlarda verilmesi.
- 3) Acil Durum Planı'nın hazırlanması, acil durum ekipleri kurulması ve acil durum eğitim, tatbikatlarının yapılması.
- 4) İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapılması,
- 5) Kanunun 15'inci maddesi ile hükme bağlanan sağlık gözetiminin gerçekleştirilmesi,
- 6) Kanunun 16'ncı maddesi ile hükme bağlanan çalışanların bilgilendirilmesi
- 7) Kanunun 18'inci maddesi ile hükme bağlanan çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması
- 8) Kanunun 20'nci maddesi ile hükme bağlanan çalışan temsilcilerinin belirlenmesi

Bu çalışmada, bu zorunluluklar ile ilgili olarak, risk değerlendirilmesi, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları bildirim ve kayıtları, çalışan temsilcisi uygulaması dahilinde çalışanların görüşlerine başvurulması sürecine odaklanılmıştır.

Yapılan görüşmelerde, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili uygulamaların 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle işyerlerinde kanuni zorunluluklarla birlikte başladığı ve gelişmelerin eş zamanlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum ile ilgili İSG Uzmanlarının, işyeri sahibinin, İK uzmanının ve işyeri hekiminin görüşleri aşağıda belirtilmektedir.

...Kanun, çalışanların ve işverenin daha bilinçli bir şekilde güvenliğin önemini kavramalarını sağlamıştır. Kanun yürürlüğe girmeden önce de gerekli uyarılar yapılıyordu fakat kimse umursamıyordu. Şimdi önemi kavranmaya başlandı... (İşyeri sahibi)

...6331 sayılı kanun ile birlikte bizler sürece dahil olduk ve iş sağlığı güvenliği hakkında bir bakış açımız oluştu... (İK Uzmanı 2)

“...Kanunun geç kaldığını düşünmekle birlikte çoğunlukla yüksek eğitilmiş personel çalışmasına rağmen İş Sağlığı Güvenliği Uygulamaları ile ilgili sorumluluklarımızı 6331 sayılı kanun ile yerine getirmeye başladık... (İSG Uzmanı 4)

...Çeşitli kanunlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler mevcuttu ama doğrudan iş sağlığı güvenliği adına kanun çıkmasının sektörü daha biçimlendirdiğini, daha derli toplu haline getirdiğini düşünüyorum, yani pozitif etkisi oldu daha önce gösterilen duyarlılıklar bir basamak üst seviyeye çıktı. Daha önceki duyarlılıklar daha çok meslek örgütleri aracılığıyla destekleniyordu, Çalışma Bakanlığından daha çok meslek örgütleri bu işi yönlendiriyordu bu durumun kurumsallaşmasına emek harcıyorlardı. Bu kanunla birlikte Çalışma Bakanlığının da çalışmaları gözle görülür ve somutlaşmış oldu... (İşyeri Hekimi/Eğitmen)

6331 sayılı kanunla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği hakkında kanunun yürürlüğe girmesinden bu güne yol kat edilmiş bir bilinç oluşturulmaya başlanmıştır. İnsan Kaynakları Uzmanları, İşyeri Hekimleri ve İSG Uzmanları adeta bir takım olmuşlar ve bu süreci ekip halinde yönetmeye başlamışlardır. Yasal yaptırımın İSG alanında pozitif bir etki yarattığı aşikardır. Bu durum ile ilgili İSG Uzmanının görüşleri aşağıda yer almaktadır.

...kanunun ilk aşamasında çok zorlandık örneğin tehlikeli atıkları vermemiz gerekiyor, bunun için yasal prosedürler mevcut ve atık verirken bir miktar ücret ödememiz gerekiyor. İşletme sahipleri dolayısıyla bizi masraf kalemi olarak görüyor, direk itiraz ediyor hem atık vereceğim hem para vereceğim böyle bir durum olmaz şeklinde serzenişte bulunuyorlardı. Bunun gibi birçok olayla karşılaştık fakat devletin bu konulardaki tutumunu görünce işletmeler de gerekliliklerinin önemini anlıyor, uyuyor hatta topluma örnek olmak adına bu bilinçte işler yapıyor. Örneğin evlerinizdeki atık yağları, kullanılmış pilleri kağıtları iş yerine getirin biz burada geri dönüşüme yollayalım diyorlar. Başta bunun karşılığında ödül verilirken şimdi dalga dalga büyüyen bir olumlu hava söz konusu, çalışanlar kendileri takip ediyorlar... (İSG Uzmanı 3)

Görüşme yapılan uzmanların çalıştıkları işletmelerin tümünde yasal yaptırımların beraberinde getirmiş oldukları yükümlülükler nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları mevcuttur. Uluslararası faaliyetleri olan ve ihracat yapan işletmelerin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaları kanundan önce müşteri ve iş ortaklarının istekleri doğrultusunda hayata geçmiştir. Kanundan önce zorunlu olmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği uzmanları istihdam edilmeye başlanmış ve iş sağlığı güvenliği ile ilgili eğitimlere başlanmıştır.

İK uzmanları tarafından kanundan önce de eğitimlerin yapıldığını, çalıştıkları yabancı müşterilerin bu konuda ciddi yaptırımlarının olduğunu fakat kanun ile birlikte saatlerde ve konu başlıklarında farklılaşma olduğu aktarılmıştır.

...Çalışmış olduğumuz yabancı markaların müşterileri bize belirli standartlar getiriyorlar örneğin İş Sağlığı güvenliği eğitimlerinde çok hassaslar. Çalıştığımız iş kolu tekstil alanında faaliyet göstermekte olup tekstil alanında yangınlar maalesef çok yaşanmaktadır. Bu nedenle kanunun üzerinde hareket ederek 3 ayda bir yangın eğitimi, yangın tahliye eğitimi, uygulamalı yangın tatbikatı eğitimi veriyoruz. Kapıdan giren her çalışan ya da misafirimiz İş Sağlığı Güvenliği Eğitimi almadan fabrika sahasına giremiyor. Bu durumda çalıştığımız müşterilerin payı tartışılmaz. Eğitim, üretim için bir zaman kaybı olarak görülürken şimdi üretim için durumu idrak etmiş durumda. Bu standartları sağlamazsak devlet bize ceza kesecek ya da müşteriler bizimle çalışmayacaklar, bu riski göze almak yerine duruma uyum sağlanması bir avantaj olmuştur... (İK Uzmanı 1)

...Teoride yeterli gibi görünen yasa uygulama alanında oldukça yetersiz kalabiliyor, Daha çok kağıt üzerinde uygulanan maddeler ve kurallar ile dolu. Yasa ile paralel küçük değişimler (işyeri hekimi çalışma saatleri, eğitim süreleri vs.) yaşanmış olsa da, çalıştığımız sanayi kolu dolayısıyla yasadan bağımsız olarak yükümlülükler yerine getiriliyordu. Eğitimler veriliyordu. Gerekli önlemler alınmaya çalışılıyordu... (İK Uzmanı 4)

İşletmelerde, İSG kanununun yürürlüğe girmesinden önce çevrelerine örnek olmak adına ve yaptıkları işin kalitesini artırmak adına kanun üzeri uygulamaların

hayat bulduğu uzmanlar tarafından ifade edilmiştir. Yabancı müşterilerle çalışan işletmelerinde müşterilerle ilişkilerini devam ettirebilmek adına için müşterilerine benzeme, onların uygulamalarını örnek alma çabaları dikkat çekmektedir. Bu durum taklitçi eşbiçimliliğe örnek oluşturmaktadır

...çalıştığımız Alman işletmesi bizim için çok önemli ve bazı kriterleri var. Bizden yerel yasaların üzerinde insani şartlarda bir çalışma ortamı hazırlamamızı ve sürdürmemizi istiyor. Bizde onların kendi içlerindeki uygulamaları örnek alıp uygulamaya çalışıyoruz. Çalışma saatlerimizi bu şekilde düzenliyoruz. İş Sağlığı güvenliği alanında örnek uygulamalar gerçekleştiriyoruz. Olması gerekenden fazla ilkyardımcı eğitiyoruz, onları personele görselle tanıtıyoruz... (İK Uzmanı 1)

...görev yapmakta olduğum işletmeler kanunla birlikte iş hayatındaki olumlu havayı hissedince bu durumun üzerine eğilmeye başladılar ve öncü işletmelerin İSG uygulamalarını işletme içinde hayata geçirmeye başladılar. Toplam kalite politikasının içinde değerlendirilmeye başlandı ve her aşamada iş sağlığı güvenliği korunması amaçlandı. ... (İSG Uzmanı 1)

4.3.1.1. Risk Değerlendirmesi

Görüşme gerçekleştirilen uzmanların çalıştıkları işletmelerde daha önce uygulama da hayat bulmayan risk analizi ve acil eylem planlarının, 6331 sayılı kanun ile birlikte eş zamanlı olarak yürürlüğe girdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, işletmelerin risk analizlerinin işletmeye özgü olması gerekirken, birbirine benzediği görüşme yapılan uzmanlar tarafından belirtilmiştir. Zorunluluk nedeniyle tüm işletmelerde benzer olarak oluşan bir süreç olan risk analizi, işletmeleri zorlayıcı olarak eşbiçimli hale getirmiştir.

... Risk değerlendirmesinde çalışılan işletmenin tüm alanları kendi içerisinde değerlendirilmeli ve değerlendirilen alan kendine özel risklerine göre yapılmalıdır. Bizlerde risk değerlemesi uygulamasına kanunla birlikte geçtik...(İSG Uzmanı 2)

...tüm işletmelerde risk analizi mevcut fakat her işletmede çok ilginç, farklı iş yapan farklı yapıdan olan işletmeler olmasına rağmen içerikleri aynı... (OSGB Yöneticisi)

...Risk değerlendirmesi her işletmenin kendine özgü yapılmalıdır...(İSG Uzmanı 6)

...Risk analizleri hamile, engelli, bulaşıcı hastalıkları kapsamaktadır ama genelde tüm işletmeler tekdüze yapmaktadır....Tabi bu uygulamaya kanundan sonra başlandı ... (İSG Uzmanı 3)

...İSG Uzmanları genellikle en çok yardımlaştıkları, birbirlerinin yaparken fikrini aldığı bir konu hatta bu konuda yeni yeni yerleşen standartlar olduğunu düşünüyorum. Uygulamada daha zahmetli emek gerektiren bir konu, bu nedenle bu konuda taklit çok... (İSG Uzmanı 6).

4.3.1.2. Çalışan Temsilcisi Uygulaması

Çalışma hayatından risklerin azaltılması için önemli bir yere sahip olan Çalışan Temsilcisi uygulamasının görüşme yapılan işletmelerde kanun ile birlikte hayata geçirilmiş bir uygulama olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışan temsilcisi uygulaması kanunun getirmiş olduğu bir zorunluluk neticesinde çalışma hayatına girmiş olup, işletmeler arasındaki zorlayıcı eşbiçimliliğin bir örneğidir.

Araştırma örneklemini kapsamında yer alan 11 işletmenin çalışan temsilcisi uygulamasına 2013 yılı itibariyle aktif olarak geçtikleri görüşmelerde belirtilmiştir. Bununla birlikte, görüşmelerin çoğunluğunda İK ve İSG uzmanları çalışan temsilcisi uygulamasından memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

... 6331 sayılı yasa ile birlikte İSG Uzmanının önerisiyle bir yasal zorunluluk olması gerekçesiyle her sene yapılan çeşitli branşlarda arkadaşlarını temsil eden çalışan temsilcileriyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurul temsilcilerini de seçmeye başladık. Seçilen temsilcilere bu doğrultuda eğitim veriyoruz ve aktif olarak sürece dahil ediyoruz (İK Uzmanı 1)

...İşyeri düzeni ve disiplini için işletmemiz bünyesinde çalışan temsilcilerimiz mevcuttu fakat bu temsilcilerimizin görevi disiplin kuruluna eşlik etmek ya da çalışanların maaş, yemek, ulaşım gibi alanlarda oluşabilecek sıkıntılarını tarafımıza iletmektir. 6331 sayılı yasa ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği içinde çalışan temsilcisi seçmeye başladık... (İK Uzmanı 2)

...Çalışan temsilcisi uygulamasına 2013 yılında geçtik, sayıca fazla olmamız kontrolü zorlaştırıyordu bizim için bir avantaj oldu diyebiliriz... (İK Uzmanı 3)

...Çalışan temsilcisi uygulamasına 6331 sayılı yasadan sonra geçtik, en başta kağıt üzerinde seçilerek görevlendirdiğimiz temsilciler çalışma sahasında elimiz ayağımız oldular. Bizim göremediklerimizi bize aktardılar yani zorunlu olarak başlayan uygulama bizlere fayda sağladı.... (İK Uzmanı 4)

...Çalışan temsilcisi uygulamasına işyerlerinde 6331 sayılı kanun ile birlikte geçildi bu uygulamanın özellikle İSG Uzmanları yani bizler için bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Çünkü bizler tek başımıza risklerin, tehlikelerin ehemmiyetini anlatmakta yetersiz kalabiliyorduk yani somut olay ya da kişilerle desteklenmemiz gerekiyordu. Çalışan temsilcileri olayların direk muhatabı olduğu için işverenlere olayları açıklamada, bizlere yardımcı oldular diyebiliriz... (İSG Uzmanı 2)

... Özellikle tehlike sınıfında olan işyerleri için önemli bir uygulama. Çalışan temsilcisi uygulamasında yasal zorunluluk için başlamış olsak bile doğru kullanıldığında yerinde ve faydalı bir uygulama olduğunu düşünüyorum.... (İSG Uzmanı 6)

Çalışan temsilcisi uygulaması İK ve İSG uzmanları tarafından olumlu bulunsa da, görüşme yapılan işyeri sahibi çalışan temsilcisi uygulamasının faydalı olmadığını düşünmektedir. Benzer şekilde görüşme yapılan yazılım işletmesinde görev yapan İSG uzmanı da çalışan temsilcisi uygulamasının işletme içinde faydalı olmadığını değerlendirildiğini belirtmiştir. Bu işletmelerde, diğer işletmelerde de olduğu üzere uygulamanın zorunluluğu nedeniyle çalışan temsilcisi işletmede mevcuttur.

“ ...Çalışan temsilcimiz kağıt üzerinde var, müfettiş gelince sorduğu ilk soru bu olduğu için atadık bunun dışında bir faydası olduğunu düşünmüyorum...” (İşyeri Sahibi)

“...Bir Çalışan temsilcimiz bulunuyor fakat çalışanlarımız bu konuyu çok ciddiye almıyor. Yazılım işiyle uğraşan mühendislerimiz bunu vakit kaybı olarak değerlendiriyorlar. Biz kanuni zorunluluk nedeniyle temsili bir temsilci var diyebiliriz... (İSG Uzmanı 4)

4.3.1.3. İş Sağlığı Güvenliği Uzmanı Bulundurulması Hakkındaki Görüşler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun md.6’da mesleğin niteliğinden dolayı meydana gelen risklerin engellenmesi ve bahsi geçen risklere karşı çalışanların korunmasına ilişkin çalışmaları içerisinde barındıracak, İSG hizmetlerinin verilmesi amacıyla, çalışanların içinden İSG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık görevlisi atama zorunluluğu getirilmiştir.

İSG Uzmanlarının görev yetki ve sorumlulukları 29.12.2012 tarihli 28512 sayılı “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri” hakkındaki yönetmelik ile düzenlenmiştir. Yönetmelikte

50’den fazla işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. 50’den az işçi çalıştıran az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ve kamu kurumları için 01.07.2017, 50’den az işçi çalıştıran tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ise 01.01.2014 tarihinden sonra işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmamak zorundadır. İş güvenliği uzmanı bulundurulmaması halinde her ay için idari para cezası uygulanacaktır ibaresi de yönetmelikte yer almaktadır.

İşverence iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecekler, bu yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olmak zorundadır. Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi mezunları ile teknik elemanlar (teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları) iş güvenliği uzmanı olabilirler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün yetkilendirdiği Eğitim Kurumları tarafından düzenlenen eğitim programına katılıp, Genel Müdürlükçe yapılacak olan sınavlarda başarılı olanlara İş Güvenliği Uzmanı belgesi verilir. İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar.

2013 yılından sonra İSG uzmanlarından danışmanlık alan görüşme yapılan uzmanların çalıştıkları işletmelerin 6331 sayılı kanunun yaptırım gücü nedeniyle, bu uzmanları bünyelerine dahil etmiş oldukları kendi beyanlarıyla desteklenmektedir. Bu durum zorlayıcı eşbiçimlilik örneğidir.

... 6331 sayılı kanunun zorunluluğu nedeniyle İSG Uzmanı ile çalışmaya başladık ... (İSG Uzmanı 3)

...ilaç üretimi yapan bir işletmemiz üretim koşullarımızın gereği olarak steril şartlarda çalışmak durumundayız. Grup işletmelerimiz daha önce bu hizmeti almaya başlamışlardı. Fakat biz yasal yaptırıma maruz kalmamak adına bu hizmetten yararlanmaya başladık... (İSG Uzmanı 6)

...6331 sayılı kanundan önce böyle bir ihtiyacımız olduğu düşünülmemiş. Kanuni zorunluluk nedeniyle bizimle iletişime geçtiler ve çalışmaya başladık... (İSG Uzmanı 4)

...Bizim gibi işletmeler için tamamen bir maliyet unsuru olduğunu düşünüyorum. Ama cezai işlemden korktuğumuz için çalışmaya başladık... (işyeri sahibi)

İSG uzmanlarının işletmelerde buldukları süreler konusunda İK uzmanlarının görüşüne başvurulmuştur ancak İK uzmanları bu süreleri ya tam olarak

bilmediklerini ya da takip etmediklerini belirtmişlerdir. Bu durum da, işletmelerin zorlayıcı olarak kanunun yükümlülüklerini yerine getirdiklerini kanıtlamaktadır.

...İSG Uzmanımız her hafta gelmiyor. Kendi programına göre işletmemizi ziyaret ediyor ve ne kadar kalacağı her seferinde değişiyor... (İK Uzmanı 1)

...İSG Uzmanının tam olarak yasal süresini doldurduğunu düşünmüyorum açıkçası takip edemiyorum ama İSG takip programına bulunması gereken süreyi hesaplayıp o şekilde bildirim yapıyoruz...(İK Uzmanı 3)

İşyeri sahibi ise bu sürelerin kendileri için fazla olduğunu, çalışmakta olduğu OSGB işletmesiyle kendi aralarında anlaşarak süreci yürüttüklerini ifade etmiştir.

...Çevremize göre daha uygun fiyat veren bir OSGB ile çalışıyoruz. Üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirdiği sürece belirlenen sürelerde bize gelemeyeceği konusunda baştan anlaştık zaten, bu konu ile ilgili gerekli bildirimleri de onlar ve muhasebe takip ediyor herhangi bir sıkıntı da yaşamadık... (İşyeri Sahibi)

İSG Uzmanları da, yasal olarak belirlenen sürelerinin gerçeği yansıtmadığını, belirlenen süreler içerisinde işletmelere hizmet veremediklerini fakat bildirimlerini yasal olarak belirlenen sürele göre yaptıklarını görüşmeler sırasında belirtmişlerdir

...Süre konusunda hem işverenler hem de uzmanlar konusunda bir sorun olduğunu düşünmüyorum. Biz işletmemizle anlaştık onların belirlediği gün ve saatlerde gidiyorum. Bu süre tam yasal olması gereken saati açıkçası karşılamıyor. Bildirim olması gereken saat üzerinden yapılıyor. Zaten aşağıda bir süre bildirirsek program otomatik kabul etmiyor... (İSG Uzmanı 1)

...Süre planını olması gereken şekilde yapıp ve buna uyan işletmelerin çok az olduğunu düşünüyorum, çünkü gerçeği yansıtmıyor. Ben de bildirim yaptığım süreler içerisinde hizmet vermiş olduğum işletmelerde tam olarak bulanamayabiliyorum... (İSG Uzmanı 2)

...Savunma sanayine hizmet veren bir kurum olduğu için zorunlu olması gereken işleri takip etmek üzerine işletmeyi ziyaret ediyorum... (İSG Uzmanı 4)

... Şuan belirlenen sürelerin komik ve hayali süreler olduğunu düşünüyorum. Ben dahil bir çok uzmanın bu sürelerde hizmet verdikleri işletmelerde olduklarını düşünmüyorum... (İSG Uzmanı 5)

.... Farklı işletmelere hizmet vermekteyim hepsi lokasyon olarak birbirinden çok uzakta, biri Akyurtta biri Kazan'da biri Ostim'de. Yolda geçen süreleri hesaba katarsak bile kısmen bu sürele ulaşabiliyorum... (İSG Uzmanı 6)

İSG Uzmanlarına göre ise, birden fazla işletmeye danışmanlık vermek fiziksel açıdan zor olsa da bakış açısı kazanma sürecinde ve olaylara müdahale anında avantaj teşkil etmektedir. Bu durum, İSG uzmanları tarafından oluşturulan taklitçi eşbiçimliliğe örnek oluşturmaktadır.

.... Aktif olarak 11 işletmeye Uzmanlık hizmeti veriyorum. Bu süreç beni fiziksel ve beyin gücü olarak zorlasa da bana bir bakış açısı kazandırıyor. Çözümlere daha hızlı ulaşabiliyorum bir işletmede uygulanan örnek bir uygulamayı diğerine tavsiye edebiliyorum... (İSG Uzmanı 1)

...Hizmet verdiğim 10'nun üzerinde işletmem var. Planlı bir şekilde ilerlediğim için bu süreç beni zorlamıyor. Genellikle üretim ağırlıklı işletmelere danışmanlık veriyorum. Bazen bir işletmede yaşanan kötü bir tecrübe diğer işletme için bir ders teşkil edebiliyor... (İSG Uzmanı 4)

Görüşmeler sonucunda, işletmelerde İSG uzmanlarının süre bildirimlerinin tam yapıldığı fakat uygulamada yasal mevzuatta belirlenen süreler içerisinde işletmelerde bulunmadıkları tespit edilmiştir. Zorlayıcı baskılar sonucunda bildirimlerin olması gereken süreler çerçevesinde yapıldığı anlaşılmaktadır.

İSG uzmanlarının, bulunmaları gereken sürelerin tamamında işletmelerde bulunmamalarının yanı sıra bu uzmanların iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim yeterliliklerinin de olmadığına dikkat çekilmektedir. Bu husus ile ilgili uzman görüşü için faydalanılan İşyeri Hekimi/Eğitmen, İSG uzmanlarının eğitim açısından yetersiz olduğunu, henüz kanunun yeni sayılması nedeniyle yetişmiş olan uzmanların da eğitim alanında bir takım eksiklikler olduğunu belirtmiştir.

....Ben eğitim ile başlayan bir dizi sorun olduğunu düşünüyorum bir defa iş güvenliği uzmanlarının lisans eğitimlerinde neredeyse hiç standardizasyon yok, biyoloji mezunundan elektrik mühendisine yani her sektörden bir kişi gelip iş güvenliği uzmanı olabiliyor ve öyle bir şey oluyor ki geliyor bir biyoloji mezunu boya sektöründe görevli oluyor yada bir makine mühendisi ya da inşaat mühendisi gelip tekstil fabrikasında iş güvenliği uzmanlığı yapabiliyor. Dolayısıyla lisans eğitimi aslında hiç fayda etmiyor. Geliyoruz sertifika eğitimine, sertifika eğitiminin de çeşitli handikapları var yani içeriğiyle ilgili tartışmalar var sertifika eğitimi alanlara da yeterince bilimsel yayın yok, kitap ya da makale gibi onlara ulaştırılabilecek yeterince yayın ellerine ulaşmıyor ve bazı eğitim kurumlarının da son derece yetersiz eğitim verdiğini biliyorum, dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarının sektöre girişinde bir eğitim ve nitelik problemi var gibi ... (İşyeri Hekimi/Eğitmen)

İşyeri Hekiminin görüşlerine benzer olarak, OSGB yöneticisi de İSG uzmanlığı için kalifiye eleman bulmakta zorlandıklarını, istihdam ettikleri uzmanların ise yeterince bilgi sahibi olmadığı görüşündedir.

...6331 sayılı kanun yürürlüğe girmeden önce bu işi yapıyordum. Kanunun bütün zorluk ve sıkıntılarını tüm aşamalarıyla yaşadım. Biz OSGB olarak çeşitli sayıda ve çeşitli tehlike sınıfında yer alan işletmelere İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri veriyoruz. Hizmetlerimizden bir tanesi işletmelere İSG uzmanı sağlamak, işletmelerden İş Güvenliği Uzmanlarının yeterliliği ve yetkinliği hakkında sürekli olumsuz geri dönüşler almaya başlayınca bu konu üzerinde kafa yormaya başladım ve en büyük sıkıntının İSG Uzmanlarının almış olduğu yetersiz eğitimden kaynaklandığı sonucuna vardım. Kısacası şuan aktif olarak sahada uzmanlık yapan personelin çoğunun kulaktan dolma bilgilerle hareket ettiklerini aslında mezun oldukları okulların alanında çalışma imkanı bulamayıp bu işi tercih eden kişiler olduğunu düşünüyorum. Elbette bu konuda çok iyi yetişmiş işini layıkıyla yapan uzmanlarda var fakat bunlarda neticesine bakıldığında işverene bağlı olan çalışanlar. ... (OSGB Yöneticisi)

Dolayısıyla İSG uzmanlarının gerek konu ile ilgili eğitimlerinin yeterli olmaması ve gerekse işletmelere sağladığı faydalarının öneminden çok, yasal yaptırımın bir sonucu olarak işletmelerde çalıştıkları değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, bazı işletmelerde (Üretim 1, Üretim 2, Üretim 4, Üretim 5 ve Peyzaj Çevre Düzenleme) 6331 sayılı kanundan önce İSG uzmanı istihdam edilmektedir. Bu işletmelerin 6331 sayılı kanun öncesinde İSG Uzmanı bulundurmalarının temel nedeni birlikte çalışmış oldukları müşteriler ve ortaklarının talep ettiği uygun standartlara erişme isteğidir. Bu işletmelerin yabancı müşteri ve ortaklarını örnek alarak yürüttükleri uygulamalar, taklitçi eşbiçimliliğe örnek oluşturmaktadır.

...2006 yılında İSG Uzmanı ile çalışmaya başladık. Çalışmış olduğumuz Alman işletmesinin standartlarına ulaşmak için böyle bir hizmetten faydalanmak istedik.... (İK Uzmanı 4)

...2009 yılından bu yana İş Güvenliği uzmanımız var yasal bir zorunluluk değildi fakat çalıştığımız müşteriler bizi zorunlu tutmuştu. Ama aktif olarak faydalanmaya işin içine dahil etme tarihi 2013 diyebiliriz... (İK Uzmanı 1)

...2009'dan itibaren uzmanlık hizmeti alıyoruz. Yasal açıdan zorunlu olacağımızı biliyorduk önceden böyle bir önlem almak istedik.. (İK Uzmanı 2)

...Avrupa Birliği standartlarına uyum süreci içerisinde dahil olunan projeler kapsamında İş Güvenliği Uzmanı ihtiyacı olmuş bende bu sayede bu işleme dahil oldum...(İSG Uzmanı 1)

... İhracat yapan bir işletmeyiz bu nedenle müşterilerimizin standartları gereği uzmanı kanuni zorunluluk olmamasına rağmen istihdam ettik (İSG Uzmanı 5)

Görüşme yapılan bazı İK Uzmanları, İSG Uzmanlarının işletmelerine daha faydalı olması amacıyla ve olması gereken sürelerin bağlayıcı olmaması gerektiği düşünülerek bünyelerine İSG Uzmanlarının dahil edildiğini belirtmişlerdir.

...tüm süreçleri detaylı takip eden konusunda uzman bir kişi olmasını istedik ve bünyemizde görevlendirme kararı aldık. Bizler ne kadar çabalasak da eksik kalıyoruz... (İK Uzmanı 2)

...aynı zamanda kendi bölümlerinin amirliğini de yapan 2 adet A sınıfı uzmanımız var. Çalıştığımız üretim yaptığımız işletmeler İSG alanında çok hassas. Bizde İSG alanındaki hassasiyetimizi ve verdiğimiz önemi göstermek adına bir İSG Uzmanı ile tam zamanlı olarak çalışmaya başladık. Daha önce OSGB'lerden faydalandık ama eksik kaldığını düşündük ve zorunlu olmamasına rağmen böyle bir kalıcı çözüm ürettik... (İK Uzmanı 4)

...İSG Uzmanları haftada en az 45 Saat işyerinde, işyeri hekimi de en az 25 Saat kadar hizmet veriyor... (İK Uzmanı 4)

Buldukları standartları, müşteri veya ortakları nedeniyle bir adım yukarı taşımak adına yapılan bu durumlarda taklitçi eşbiçimliğe örnektir.

4.3.1.4. İş Yeri Hekimi Bulundurulması Hakkındaki Görüşler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, 50 kişiden fazla çalışanı bulunan tüm işyerlerinde 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren, 50 kişiden az çalışanı bulunan "Tehlikeli" ve "Çok Tehlikeli" sınıfta yer alan tüm işyerlerinde 1 Ocak 2014 tarihinden itibaren, 50 kişiden az çalışanı bulunan "Az Tehlikeli" sınıfta yer alan tüm işyerlerinde ise 1 Temmuz 2017 tarihinden itibaren İşyeri Hekimi bulundurulması zorunlu kılınmıştır. İşyeri Hekimleri, 20 Temmuz 2013 tarihli 28713 sayılı yönetmelik gereği, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında görevlerini yapmakla yükümlüdürler. İşyeri Hekimi bulundurma zorunluluğu olması nedeniyle bu kapsamda olan ve görüşme yapılan 11 işletmede, işyeri hekimliği hizmeti alınmaktadır.

Yapılan görüşmelerde, İSG ve İK Uzmanları, iş yeri hekimleri tarafından yasal olarak belirlenen saatler içerisinde, iş yeri hekimi ve işverenlerin belirlediği gün ve saatlerde, işveren tarafından belirlenen alanlarda genellikle revirde, çalışanlarla bir araya gelip gerekli müdahaleler yapıldığını belirtmişlerdir. İş yeri hekimleri, çalışanları genel muayene etme, gerekli durumlarda hastaneye sevk etme yetkisine sahiptir. Periyodik kontroller, yine iş yeri hekimlerinin takibinde ve kontrolündedir. İş yeri hekimlerinin iş yerlerinde eğitimci olarak rolü de mevcuttur, belirlenen gün ve saatlerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli eğitimler vermekle yükümlüdürler.

Gerçekleştirilen görüşmelerde işletmelerde işyeri hekimlerinin olduğu ve bu durumun çalışma hayatını pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir. Görüşmelerde, işyeri hekiminin 6331 sayılı kanunun gerekliliği olarak istihdam edildiği ve kanunun ilgili maddeleri gereğince işyeri hekiminin çalışmaları ile ilgili bazı düzenlemelerde bulunduğu belirtilmiş olup, bu durum da zorlayıcı eşbiçimliliğe örnek oluşturmaktadır.

...Tüm denetimlerde bize öncelikle yöneltilen soruların başında İşyeri Hekimimizin olup olmadığı ve çalışma saatlerinin kanunda belirtilen saatlerle uyuyup uyuyamadığı geliyor. İşyeri Hekimi hizmetinde 6331 sayılı kanunla birlikte bakış açısı değişti. Bizim toplumumuzda doktora saygı duyulur, çok soru sorulmaz, işine karışılmaz. Fakat yasal yaptırımdan korktuğumuz için doktorlarımızı da denetlemeye başladık. Giriş-çıkış saatleri hasta kontrol adedi, periyodik muayene tarihi gibi..... yani yasa bu konuda da bize çerçeve çizmiş oldu... (İK Uzmanı 1)

... 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işletmeler için bir zorunluluktan, sayımız 50'yi geçince bir işyeri hekimi ile anlaştık... (İK Uzmanı 2)

...İşyeri Hekimimiz kanundan önce vardı ama başka bir kanuni zorunluluk nedeniyle şuan düzene girmiş olduk haftanın belirli günleri gelip muayene yapıyor. İnsan Kaynaklarının işini kolaylaştıran bir süreç oldu. Bir insanın hasta olması sübjektif bir konu değil kişilerin beyanını dikkate alıyorduk. Hekimlerin aktif görev yapması ile birlikte sonuca çabuk ulaşabiliyoruz yani bir düzen geldi diyebiliriz... (İK Uzmanı 3)

....2013 yılında İşyeri Hekimi Hizmetinden faydalanmaya başladık. Başta bir zorunluluk olsa da bizim için avantaja dönüşen bir süreç oldu. Çalışanlarımızı işyerinde tedavi edebiliyoruz böylece iş kaybının da bir nebze önüne geçebiliyoruz.... (İK Uzmanı 4)

...daha önce çeşitli kanunlar kapsamında işyeri hekimi bulunduran işletmeler vardı fakat 6331 ile birlikte bizimle birlikte hekimlik sıfatının yanında iş sağlığı ve güvenliği alanında aktif rol almaya başladılar. Benim işletmemde yasadaki sonra

yetkilendirildi ve iş kazaları ve risk analizlerinde birlikte çalışmaya başladık sonuç olarak ben kendim bile işyeri hekimlerinin bilgi ve deneyimlerinden çok faydalaniyorum.... (İSG Uzmanı 1)

...işyeri hekimleri de bizler gibi işverenler tarafından kanuni zorunluluk nedeniyle göreve getirilen kişilerdir. Çalışma koşullarının bize göre sadece daha iyi olduğunu ve sorumluluklarının daha az olduğunu düşünüyorum.... (İSG Uzmanı 2)

...tamamen bir kanuni zorunluluk nedeniyle işyeri hekimiyle anlaştık. Tehlike sınıfında yer almamızın bir zorunluluğu olarak bu yükümlülüğümüzü yerine getirdik... (İSG Uzmanı 3)

...yasal bir zorunluluk olarak işyeri hekimi ile çalışmaya başladık. Bizim için bu yasanın getirmiş olduğu, en avantaja çevrilen durumlardan bir tanesi. grip nezle gibi ufak rahatsızlıklara çözüm bulunabiliyor, çalışanlar ilaç yazdırabiliyorlar... (İSG Uzmanı 4)

Genelde tüm işletmelerde işyeri hekiminin faydalı olduğu düşünülse de, Ortak Sağlık Birimlerinden işyeri hekimi hizmeti alan işletmelerde, hizmet veren hekimlerin sabit olmaması ve çok sık değişmesinin faydalı olmadığı da belirtilmiştir

...İşyeri Hekimi hizmeti için OSGB'den faydalaniyoruz. Yasal zorunluluk nedeniyle doktor geliyor. Bir faydası olduğunu düşünmüyorum çünkü 3 ayda bir hizmet veren hekim değişiyor... (İSG Uzmanı 5)

İşyeri Hekimi, konu ile ilgili olarak İşyeri Hekimlerinde de iş sağlığı güvenliği açısından yol kat edilmesi adına eğitimin geliştirilmesi üzerinde durmuştur.

...İş güvenliği uzmanlarına göre daha avantajlılar en azından doktorların lisans eğitiminde öğrendikleri mesleki formasyonla daha bağlantılı, ama tıp fakültelerinde yine iş sağlığı güvenliği ile ilgili yeterince ders olmadığını düşünüyorum, dolayısıyla doktorlar da sertifika eğitiminde aldıkları eğitimlerle işe başlıyorlar. yine sürekli eğitimler konusunda çeşitli aksaklıklar var yani iş sağlığı güvenliğinin profesyonellerinin eğitimleri meslek örgütleri ile Çalışma Bakanlığının üzerinde durması gereken bir konu. ben ne yazık ki istenilen düzeyde eğitim alınamadığını eğitim eksiklikleri olduğunu düşünüyorum... (İşyeri Hekimi/eğitmen)

Görüşme yapılan uzmanların çalıştıkları tüm işletmelerde İSG Uzmanı ve İşyeri Hekimi istihdam edilmekte veya söz konusu hizmetler için Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden (OSGB) faydalanılmaktadır.

4.3.1.5. Ortak Sağlık Birimleri Hizmetleri

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB); kamu kurum ve kuruluşları, Organize Sanayi Bölgeleri ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet

gösteren işletmeler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilen birimleri ifade etmektedir. Görüşme yapılan uzmanların çalıştıkları işletmelerin çoğunluğu Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden (OSGB) İSG uzmanı ile anlaşırken sadece, 2 işletmede ise İSG Uzmanı işletmenin kendi bünyesi içerisinde aktif olarak görev yapmaktadır. Bu durumun nedenlerinden birinin İSG uzmanlarının sayısının az olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir

...İSG Uzmanı şuan için işletmeler için bir sorun, piyasada ihtiyacı karşılayacak şekilde ve sayıda uzman bulunmuyor ama bu durumun düzelmesini bekleyecek zamanda yok bu nedenle belirsizliğin ortadan kaldırılması için OSGB'den faydalanılması en uygun çözüm yolu.... (İSG Uzmanı 5)

6331 sayılı kanuna göre, İSG uzmanı bulundurulması zorunludur ancak görüşme yapılan uzmanların çalıştıkları işletmelerin çoğunluğunun İSG uzmanlığı için OSGB'lerden hizmet almaları taklitçi eşbiçimlilik olarak değerlendirilmektedir. Tehlikeli sınıfta yer alan bazı işletmeler İSG Uzmanını kendi bünyelerinde barındırmayı öncelikle tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Tercih sebebinin nedeni yasal yaptırımlardan kaynaklanmaktadır ve bu durum zorlayıcı eşbiçimliliğin somut bir örneğidir. Yasal yaptırım işletmeler üzerinde bir baskı unsuru oluşturmuş ve işletmeler risk almamak ve kendilerini geliştirmek adına İSG Uzmanlarını bünyelerine dahil etmeye karar vermişlerdir. Bu karar alma sürecinde işletmelerin hangi tehlike sınıfında yer aldığı karar sürecinde etkili olmuştur.

Bazı işletmelerde yapılan görüşmelerde, İK uzmanları tarafından OSGB'den alınan hizmetin tatmin edici olmaması ve işletmenin İSG konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması nedeniyle İSG uzmanı istihdam edilmeye başlandığı belirtilmiştir.

....OSGB'den bir İSG Uzmanımız vardı ama işletmemiz tehlike sınıfında yer aldığı için sorumluluğumuzun artması bizde cezai yaptırımlara karşı bir stres yarattı bizde riskleri aza indirmek adına kendi bünyemizde bir İSG Uzmanı istihdam etmeye karar verdik... (İK Uzmanı 2)

İSG Uzmanlık Hizmetini OSGB'lerden alan işletmelerde çalışan uzmanlar, İSG uzmanlarının birden fazla işletmeye hizmet vermesinin işletmeler için avantaj olacağını belirtmişlerdir.

...Bende dahil İSG Uzmanı hariç işletme yetkilileri yeterli bilgiye sahip değil genellikle kulaktan dolma bilgiler ile bu süreci yönetiyoruz. Biz çalışan profilimiz nedeniyle daha iyi bakış açısına ihtiyacımız vardı. Bu nedenle İSG Uzmanını takımımıza dahil ettik... (İK Uzmanı 4)

İSG Uzmanlık Hizmetini OSGB'lerden alan 9 işletme, uzmanların birden fazla işletmeye hizmet vermesinin kendilerini için avantaj olacağını belirtmişlerdir.

...İşletmemizin hedefi sürekli iyileşme ve gelişme bu nedenle gelişime ve değişime açığız. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında da gelişim göstererek sektörümüzde önder olmak istiyoruz. İSG Uzmanını kendi bünyemizde istihdam etmememizin en önemli nedeni işletme körlüğünü engelleyerek riskleri azaltmak...(İK Uzmanı 1)

...İSG uzmanlığı hizmetini OSGB'ye bağlı bir uzmandan almamızın nedeni tamamen mali unsurlarla alakalı bir durum. Bizim danışmanlığa ihtiyacımız var ve kendi bünyemizde istihdam etmek bize mali açıdan yük getireceği için bu yöntemi uygun gördük. Ayrıca aynı sektörde yer aldığımız işletmelerde bu şekilde hareket ediyorlardı bizde bu şekilde ihtiyacımızı gidermeyi uygun bulduk...(İK Uzmanı 3)

.... Yükümlülüklerimiz doğru bakış açısıyla değerlendirecek ve asıl mesleği iş sağlığı güvenliği uzmanı olan kişilerin bize daha faydalı olacağını düşündük bu nedenle OSGB'den hizmet almaya başladık.... (İSG Uzmanı 4)

Görüşme yapılan İşyeri Hekimi'ne göre OSGB'ler iş sağlığı ve güvenliğini maddi bir araç olarak görmektedir, bu durum da verilen hizmetin kalitesini düşürdüğü gibi bir çok maddenin sadece kağıt üzerinde yapıldığını gözler önüne sermektedir.

...Çok sıkıntı duyuyorum hekimin ve iş güvenliği uzmanının saatini son dakikasına kadar kullanıyorlar. İş yerleri ile yapılan anlaşmada şu bir gerçek 95 saat bir çalışma görülüyor ama bazen 10 bazen 20 bazen 30 bazen 40 iş yerine gidiliyor, yolda geçen zamanlarda dikkate alınmıyor dolayısıyla bir OSGB'de çalışan kişi işinin tam hakkını verse 95 saat değil 250 saat 260 saat çalışması lazım...

OSGB'ler ücret skalasını belirlerken işi almak için bazen hiçbir kurala uymuyorlar çeşitli meslek örgütlerinin belirlemiş olduğu skalanın çok daha altında iş alıyorlar, bu da dolayısıyla hekime İSG uzmanına onu tatmin edecek bir ücret ödeyemeyecek hale getiriyor onları. Yine bu sefer yeterli ücreti alamadığını düşünen personelin hem motivasyon kaybı oluyor hem de ücreti düşük verince OSGB'de iş yerine verilmesi gereken hizmetin kalitesini düşürüyor. İşyerine gitmesi gereken saat kadar gitmiyor. Diyelim 50 saat çalışması lazım ve onun karşılığında belli bir ücret alacak eğer o ücretin yarısı kadar alırsa ki genellikle de yarısı kadar istiyor 50 saat yerine 25 saatlik plan yapıyor hizmetin kalitesi düşüyor ama kağıt üzerinde her şey mevcut OSGB'lerde standart dışı davranışlar benim gözlemim daha sık oluyor bir de en büyük problemlerden biri OSGB'lerde çalışan ve tatmin olmayan personel biraz daha iyi koşullarda bir alternatif bulduğunda daha çabuk karar verip iş değiştirebiliyor. Böylece siz bir OSGB ile anlaşıyorsunuz ama her yıl İSG Uzmanı ve

Hekim değişebiliyor. OSGB'lerde çok sirkülasyon var bu da direk olarak işin kalitesini düşürüyor (İşyeri Hekimi/Eğitmen)

OSGB yöneticisi de bu sektörün içinde yer almasına rağmen İşyeri Hekimi ile benzer görüşe sahiptir.

...ben bir OSGB yöneticisi olarak hatta Ankara da bu işi ilk yapanlardan biri olarak şu anki OSGB'lerin durumunu içler acısı buluyorum. İş almak adına çok düşük fiyatlar teklif edip verilen hizmetin kalitesini ve değerini düşürüyorlar İş sağlığı ve Güvenliği pazarlıklara konu olabilecek bir unsur değildir. Bu bir zorunluluktur ve layıkıyla yapılması gerekir. Benim gözlemim genellikle kurumsal işletmeler hizmetlerin tam anlamı ile yapılması konusunda çaba sarf ederken daha çok küçük ölçekli işletmeler için daha masraf kalemi olarak görülen iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin ucuz kapatmak adına kısa vadede avantaj teşkil ediliyor. Bu da devlet tarafından yasal yaptırıma maruz kalmamak adına kağıt üzerinde yaratılan olumlu resimlere sebep oluyor. Bu konuda devletin denetimlerini artırıp büyük işletmelerin yanı sıra küçük işletmeleri denetlemesi gerektiğini ancak bu şekilde istenilen sonuç alınabileceğini düşünüyorum.... (OSGB Yöneticisi)

Bu görüşlerin yanı sıra tüm görüşme yapılan işletmeler “OSGB hizmetlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. OSGB’lerden faydalanmak hem yasal yaptırımın getireceği yükümlülükleri yerine getirmek hem de belirsizliğe hızlıca cevap verebilmek adına önemli bir süreçtir. İşletmeler İşyeri Hekimi ve İSG Uzmanı hizmetlerinden faydalanabilmek için bu birimleri kullanmaktadır. Bu durum taklitçi eşbiçimliliğe örnektir.

4.3.1.6. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İş kazaları konusunda özellikle 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte bilinçlenme ve kayıt altına alma durumu artmıştır. Özellikle kanun ile birlikte internet üzerinden bildirim sağlanması iş yerlerinin devlet tarafından uygulanan eksik bildirim yaptırımları karşısında caydırıcı olmuştur. İstatistiklere göre, yıllara göre incelendiğinde her ne kadar kaza sayısı artmış gibi gözükse de aslında bilinçlenen işverenlerin bildirim sayısı artmıştır.

İşyeri Hekimi’ne göre iş kazaları konusunda devletin yaptırımı ile birlikte bilinçlenme artmış ve bu doğrultuda kaza sayısından çok kaza bildirimini artmıştır.

İş kazalarında zannediyorum her geçen yıl bildirim artıyor. Bildirimin artmasının nedenlerinden bir tanesi sağlık sistemindeki kayıtlarında bilgisayara geçmesi daha rahat tutulur hale gelmesi yani teknolojinin işin içine girmesiyle birlikte kayıtların oranı arttı. Birde denetimler arttıkça sigortalı işçi sayısı arttı, eskiden bir grup sigortasız çalıştığı için kaza geçirse bile iş kazası olarak geçmiyordu başına başka bir durum gelmiş gibi hastaneye götürülüyorlardı ama şimdi işçimin sigortası vesaire hepsi tamam olduğu için, işvereni de şöyle düşünüyor gitsin rapor alacaksa alsın ne olacaksa olsun nasılsa ben onun sigortasını yaptırdım her şeyi kayıtlı işyeri hekimim var iş güvenliği uzmanım var buna rağmen kaza oldu. Yani kazalar artmadı bence kayıt alma oranı arttı işverende işçide kayıt altına almayı tercih ediyor...(İşyeri Hekimi/Eğitmen).

İK ve İSG uzmanlarının açıklamaları da İşyeri Hekimi/Eğitmeninin görüşlerini destekler niteliktedir.

...bu sene yaşanan gaz sızıntısı sonucundaki zehirlenme olayını kaza olarak kayıtlara normal şartlarda geçmezdik. Çünkü bunun nedeni gözle görülür bir kaza durumu söz konusu değil ve en önemlisi bizden kaynaklanan bir durum söz konusu değildi. Gelin görün ki cezai bir durum yaşanmaması için 3 gün içerisinde hemen bildirim yaptık... (İK Uzmanı 1)

... bir iki günlük iş göremezlik durumlarını işletme içerisinde kendi aramızda çözüyorduk. Fakat çalışanlarımız bu durumda bizim art niyetli davrandığımızı kazaları sakladığımızı düşündüler. Yani şikayet mekanizması devreye girdi. Bizde böyle durumların yaşanmasını engellemek adına en ufak bir olayı bile bildirmeye başladık... (İK Uzmanı 2)

...çalışanımızı önceki yıllarda gözüne çapak kaçması sonucunda hastaneye götürdük. Ufak bir durum diye bildirim yapmadık. Fakat yasa ile birlikte Hastahanelerde muayene eden hekim tarafından hastahane polisine bildirim yapılmış ve adli vaka olarak işyerine geldiler. Bunun sonucunda ceza ödedik soruşturma geçirdik. Bu bize bir ders oldu, bu nedenle artık her olayın bildirimini düzenli olarak yapıyoruz... (İK Uzmanı 3)

...Son bir yıl içerisinde 16 adet iş kazası yaşandı, sebeplerin hepsi personelin dikkatsizliği sebebiyle gerçekleşti, ciddi bir yaralanma yok ufak ezilme yaralanmalar ile sonuçlandı. Bu kazaların tabii ki tek tek bildirim yapıldı ... (İK Uzmanı 4)

...yaşanan olayın mahiyeti ne olursa olsun sonuçta ben sorumlu olacağım için işi şansa bırakmıyorum her durumu kayıt altına aldırıyorum. Bu durum tabii ki işletmelerin ceza yemesinden sonra aktif işleyen bir süreç oldu... (İSG Uzmanı 1)

...uzakta proje için olan çalışanlarımız denetimden uzak yeteri kadar eğitim almadan çalışabiliyorlar. Normal şartlarda bu durum başlı başına ceza gerektiren bir durum ama daha büyük zararlara neden olmaması nedeniyle kaza bildirimini yaptık. Eskiden olsa bu durum ört bas edilirdi fakat şimdi herkes bilinçlendi, işyeri sahipleri korkuyor bu nedenle bildirim süreci aktif olarak ilerliyor... (İSG Uzmanı 2)

...işyerlerinde kazalar daha çoktu çünkü eğitim yoktu, önlem azdı. Çalışan şikayet etmesin diye işyerinden çıkmadan varsa üniforması çıkartılır, günlük

kıyafetleri giydirildi ki olay sanki evde ya da günlük hayatta olmuş süsü verilsin. Şimdi ne bizler ne de işyeri sahipleri bu riskleri almak istemiyor. Ben zaten tüm süreçleri yerine getirdim ... (İSG Uzmanı3)

İş kazaları ile ilgili bildirimlerin artması ile birlikte, 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte işletme sahasında yaşanan kazalarda, iş kazası olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

...Bu sene yaşanabilecek en dramatik olmaz dediğimiz olaylardan biri başımıza geldi. Kargo dağıtım hizmeti veren işletme çalışanı otomatik kapıya sıkışması sonucunda çok vahim bir şekilde hayatını kaybetti. Yaşamış olduğumuz üzüntünün yanı sıra çok ciddi soruşturmalar geçirmeye devam ediyoruz. Bizim bordrolu çalışmamız olmadığı halde olayın işletmelerimizin sahasında yaşanması gerekçesiyle iş kazası olarak bildirim yaptık... (İSG Uzmanı 5)

Bununla birlikte, görüşme yapılan uzmanlar tarafından 6331 sayılı kanun ile birlikte bir bilinçlenme olduğu ve bu nedenle işyerlerinde meydana gelen kaza sayılarında düşüş olduğu da belirtilmiştir.

...2013 yılından bu yana iş kazalarında işletmemiz açısından düşüş olduğunu düşünüyorum. İşyeri sahibimiz ve ilgili müdürler bilinçlendi ve önlemlerimiz doğru bir şekilde arttırıldı. Bunu takiben işyerinde verilen eğitimlerle de çalışanlar eğitildi ve neticesinde bu sene içerisinde kaza yaşanmadı.... (İSG Uzmanı 6)

Tablo 4 de görüşme yapılan uzmanların çalıştıkları işletmelerde 2016 yılında meydana gelen kazalar ve bu kazaların nedenleri özetlenmiştir. Tabloda da belirtildiği üzere, sadece sağlık hizmeti veren işletme hariç diğer tüm işletmelerde meydana gelen kazalar için bildirim yapılmıştır.

Tablo 4 Araştırma kapsamındaki İşletmelerde 2016 Yılı İçerisinde Meydana Gelen Kazalar ve Nedenleri

İşletme	2016 yılında yaşanan iş kazası sayısı	Kazanın oluş nedeni	Bildirim yapıldı mı?	Ölüm ya da uzuv kaybı var mı?
Üretim 1	11	8 kazanın sebebi çevrede meydana gelen gaz sızıntısı işçilerde solunum yolu aracılığıyla zehirlenmeye neden oldu	Evet	Yok
		Yeni alınan etiket makinesinin hızlı olması için güvenlik tertibatı sökülmüş işçiler bu makineye ellerini sıkıştırdılar(3 ayrı çalışan)	Evet	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (kesik)
Üretim 2	2	Açıkta duran metal malzeme bacakta kesige neden oldu	Evet	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (kesik)
Üretim 3	3	Kişisel koruyucu kullanımı olmaması nedeniyle göze çapak kaçması	Evet	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu (görme kaybı yaşandı)
Üretim 4	16	Gerek işçinin dikkatsizliğinden gerekse kişisel koruyucu kullanım eksikliğinde düşme kesik vb. olaylardan kaynaklı kazalar yaşanıyor.	Evet	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (Kesik ve kırık)
Üretim 5	4	Eksik kişisel koruyucu kullanımı ve işçiler arası şakalaşma	Evet	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (Kesik ve kırık)
Üretim 6	6	Proje için gönderilen işçilerde denetim ve eğitim eksikliği nedeniyle yaşandı	Evet	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (Kırık)
Üretim 7	2	İşçinin tiner kovasını alarak ateşe yaklaşması nedeniyle ölümlü bir iş kazası meydana geldi	Evet	Ölümlü iş kazası
		İş yerinde düşme		Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (Kırık)
Peyzaj Çevre Düzenleme 1	2	Montaj esnasında düşme	Evet	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (Kırık)
		Dışarıdan gelen ziyaretçinin otomatik kapıya sıkışması sonucunda hayatını kaybetmesi		Ölümlü iş Kazası
Hizmet 1	2	Montaj işi yapan çalışanın düşmesi	Hayır	Geçici iş göremezlik durumu söz konusu oldu (Kırık)

4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Planlaması ile İlgili Görüşler

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri usul ve esasları 15.05.2013 tarihinde yayımlanan 28648 sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa iş sağlığı ve

güvenliği eğitimi verilmesi gerektiği yönetmelikte düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen dönemler içinde; az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından verilebilir.

Eğitim planlamasını İK ve İSG uzmanlarının ortak bir çalışma doğrultusunda planladıkları ve eğitim planlanması için yasal mevzuatta olması gereken zaman ve koşullara uyulduğu belirtilmiştir. Eğitimler, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanlar üzerinde bir sağlık ve güvenlik kültürü yaratmaktadır ve işletmelerin avantajına bir durum oluşturmaktadır. İhracat / ithalat (Üretim 1, Üretim 3) yapan ya da yabancı ortakla çalışan (Üretim 2, Üretim 4) işletmelerde daha önce de benzer eğitimler verildiği fakat kanunla birlikte eğitimlerin belirli bir düzende yapıldığı belirtilmiştir. Genellikle küçük ölçekli işletmelerde (Hizmet 1, Yazılım 1, Üretim 5) kanunla birlikte bu eğitimlerin başladığı ama çalışanları bir araya getirip eğitimi vermekte zorlandıkları ve eğitim ile ilgili saatlerin uzunluğundan duyulan rahatsızlıklar iletilmiştir.

Görüşme yapılan İK Uzmanları kanunla birlikte eğitimlerin öneminin işverenler tarafından da anlaşılmaya başladığının altını çizmiştir.

...başta zaman kaybı yani iş gücü kaybı olarak görülüyordu ki hali hazırda hala üst yönetim bu durumu bu şekilde değerlendiriyor. 2014 yılında eğitimlere başlandı ve şuanda oturmuş bir süreç var.... (İK Uzmanı 2)

... Eğitimler yapılıyordu ama zaman kaybı olarak ya da yabancı müşterilerin bir istediği olarak düşünülüyordu fakat süre ve kapsam farklıydı, kanun ile birlikte işin önemi anlaşıldı. Biz uzmanla birlikte sene başında bir program yapıyoruz. Ben uyulması konusunda ve organizasyon aşamasında rol alıyorum ve çalışanların aldıkları eğitimlerin sahada etkisini aktif olarak hissedebiliyorum... (İK Uzmanı 3)

Görüşme yapılan İşyeri Sahibi ise çalışanlarının proje için değişik şehirlerde bulunduğunu, bu nedenle eğitim vermekte zorlandığını bildirmiştir.

...çalışanları aynı anda bir araya toplayıp eğitim vermekte çok zorlanıyoruz. Sürekli bir eksikimiz çıkıyor, bazen bu eğitimleri işe girerken bazen de çalışanlarımızın isteğiyle 15 dakikalık bir eğitimle geçiştiriyoruz... (işyeri sahibi)

İSG Uzmanlarının görev ve sorumlukları arasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermek yer almaktadır. Verilecek olan eğitimlerin süreleri işçi sayıları ve tehlike sınıflarına göre 6331 sayılı kanunda her ne kadar belirlenmiş olsa da, uygulamada bazı sorunlar yaşanmaktadır. Görüşme yapılan İSG Uzmanları, işverenlerin eğitim sürelerini uzun bulduğunu ve bu sürelere müdahale ettiklerini belirtmişlerdir. Her yılın başında yapılan ve eğitim planlarına uyulma aşamasında yine işverenlerin müdahalesiyle değişim yapmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

OSGB Yöneticisi verilen eğitimlerle ilgili yapılan saat düzenlemesinin yanlış olduğunu savunmaktadır. Hizmet verdikleri bir çok işletmenin kanun da belirtilen saat ve dönemlerde eğitim vermediğini ama kağıt üzerinde resmi evraklarda eğitimlerin düzenlendiğini belirtmektedir.

...üretimin hızlı yetişmesi için uzmanlarımıza sürekli şöyle dönüşler oluyor. Hani siz evrak kısmını halledin eğitimi de verin ama konuyu daha özet geçin şeklinde... (OSGB Yöneticisi)

...arkamızda artık yasal bir güç var denetimlerde eğitim kayıtları, sınavlar tek tek kontrol ediliyor. Çalışanlar çağırılarak çek ediliyor. Bu durumda artık bir kaçış noktası yok. Bu nedenle İSG eğitimleri işletmelerde daha duyarlı olarak uygulamaya başlandı...(İSG Uzmanı 3)

İSG Eğitimleri kanuni zorunluluk olarak başlamıştır fakat eğitimler konusunda bir standardın olmaması işletmeler arasında farklılaşmaya neden olmaktadır. Yapılan görüşmelerde, eğitim içerik ve saatlerinin işletmelere göre değişim gösterdiği ortaya çıkmıştır.

...eğitim konusunda İSG Uzmanımız, Yönetimimiz çok duyarlı. Eğitim saatleri standartlara uygun olarak planlanmaktadır. Hatta sektörümüzde personel devir

hızının yüksek olması nedeniyle eğitimler 3 aylık periyotlarda tekrarlanmaktadır... (İK Uzmanı 1)

...işletmemizde aktif olan İSG Uzmanlarımız hem iş başında hem işe girişlerde İSG eğitimlerini vermektedirler... (İK Uzmanı 4)

... Tehlikeli sınıfta yer alan işletmemizde eğitimler konusunda mecburen hassas davranılmak zorundadır. Kanunda belirtilmiş sürelerde eğitimler eksiksiz olarak yapılmaktadır... (İSG Uzmanı 2)

...işletmemizde iş yoğunluğu nedeniyle eğitimlere maalesef hiçbir zaman tam katılım gerçekleştirilmemekte ve hep eksik kalmaktadır... (İSG Uzmanı 4)

... Üretim yoğunluğu nedeniyle sık sık planlanan eğitim günü ve saatleri değişmektedir. İş durumuna göre eğitimleri ayarlıyoruz... (İSG Uzmanı 5)

...6331 sayılı kanun ile birlikte işe giriş işlemlerinden hemen sonra İSG eğitimleri ile birlikte iş başı eğitimleri vermeye başlamıştır. Sene başında yapılacak bakanlığa verilen eğitim planındaki tarih ve sürelerle uyum göstermeye çalışıyoruz... (İSG Uzmanı 6)

6331 sayılı kanunun etkisiyle birlikte iş sağlığı güvenliği eğitimleri işletmeler için zorunluluk haline gelmiştir. İşletmeler yıllık eğitim programlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini dahil etmek ve bu programa uymak durumunda kalmışlardır. İhracat / ithalat (Üretim 1, Üretim 3) yapan ya da yabancı ortakla çalışan (Üretim 2, Üretim 4) işletmelerde eğitimlerin kanununla belirlenen süreleri asgari olarak belirlediklerini yapılan görüşmeler ile desteklenmektedir. Yabancı müşteri ve ortakların etkisiyle birlikte kendilerini bir adım yukarıya taşımak için daha iyi uygulamaları örnek alan işletmelerin uygulamaları, taklitçi eşbiçimlilik için örnek oluşturmaktadır. Küçük ölçekli işletmelerde ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin yasal zorunluluk çerçevesinde şekillendiği sonucuna varılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim süreleri ve katılım aşamasında sorun yaşayan işletmeler, yasal zorunluluk nedeni ile zorlayıcı olarak eşbiçimli hale gelmişlerdir.

BÖLÜM V

SONUÇ

Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik şartlarını sağlamak, işverenlerin çalışanlara karşı temel ödevi ve çalışanların temel hakkı olup, verimli ve yüksek kalitede çalışmanın temel koşuludur. Sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanması yasalar ile desteklenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak dolaylı olarak örgütlerin performanslarına da yansımaktadır.

30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, önemli yeniliklerle birlikte işyerleri için çeşitli yükümlülükleri de beraberinde getirmektedir. 6331 sayılı kanun doğrultusunda örgütler, iş sağlığı ve güvenliğini çalışma koşullarına entegre etmeye başlayarak, hem yasal müeyyidelerini yerine getirmiş, hem de çalışma koşulları için pozitif bir bakış açısı kazanmışlardır. Bu noktada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerek küresel olarak işçilere verilen değerlerin bir getirisi gerekse insan hayatına verilen önemin karşılığı olarak kendisini göstermektedir.

Kurumsal çevrenin en etkili mercii olan devlet, yasalar aracılığıyla örgütler üzerinde yaptırım gücünü kullanmaktadır. Tüm örgütleri kapsayan yasal çevre, örgütlerin yapı ve süreçlerini etkileyerek benzer şekilde hareket etmelerine neden olmaktadır (Kondra ve Hinings, 1998: 756; Gülova ve Demirsoy, 2012). Kurumsal kuramda çevre, sadece örgütleri verimli ve etkili çalışmaya yönlendiren teknik ve ekonomik bir çevreden ibaret değildir. Çevre örgütün kendisini meşrulaştırması gereken, yasal, sosyal, kısacası “kurumsal” bir çevredir. İşletmeler rekabet edebilmek için çıkarları doğrultusunda benzer uygulamaları benimsemek durumunda kalabilirler. Rekabet ortamındaki örgüt topluluklarının çıkarları doğrultusunda benzer uygulamaları hayata geçirmeleri önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Örgütlerdeki benzer uygulamalar zorlayıcı, taklitçi ve normatif baskılar sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Zorlayıcı baskılar, örgütlerin uyum göstermemeleri durumunda varlıklarını tehdit altında hissettikleri baskılardır. Bu nedenle örgütler, kısa dönemli performanslarında düşüklüğe neden olsa dahi, uzun dönemde istikrarlarını korumak ve varlıklarının devamını sağlamak için zorlayıcı baskılara uyum göstermektedirler. Örneğin örgüt, kısa dönemli performansını artırmak için çevre ile ilgili yasal gerekliliklere uyum sağlamaması durumunda, faaliyet izninin askıya alınması gibi bir yasal yaptırım ile karşı karşıya kalabilir ve bu durum, örgütün varlığını tehlikeye atabilir (Kondra ve Hinings, 1998: 755). Kurumsal eşbiçimlilik yalnızca zorlayıcı baskılar sonucunda ortaya çıkmamakta, bazen örgütlerin karşı karşıya kaldıkları belirsizlik de eşbiçimlilik için güçlü bir baskı yaratmaktadır. Örgütsel teknolojilerin yeterli düzeyde anlaşılmadığı, amaçların belirsiz olduğu veya çevrenin sembolik belirsizlik yarattığı durumlarda örgütler, kendilerini diğer örgütlere göre biçimlendirmektedirler. Örgütlerin, nedenleri belirsiz veya çözümleri karışık olan bir problemle karşı karşıya kaldıklarında, taklitçi davranışı benimsemeleri, uygun çözüme düşük maliyetle ulaşabilmelerini mümkün kılmaktadır (Haveman, 1993: 622).

Bu çalışmada örgütlerin, 6331 sayılı İSG kanunu sonrasında eşbiçimli olarak hareket etmelerine dikkat çekilmek istenmiştir. Bu çerçevede, 2013 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun örgütler üzerinde ki etkisi kurumsal kuram çerçevesinde incelenmiş ve işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla birlikte “ne yönde eşbiçimli” oldukları sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Yasal çevre baskısı çerçevesinde kurumsal nitelikteki örgütlerin yasal müeyyideler ışığında belirlenen görevleri hem yasa yaptırımlardan çekindikleri için hem de kendilerini meşru göstermek adına yerine getirdikleri araştırma verileriyle de desteklenmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu kapsamında, iş sağlığı güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurmak, risk değerlendirmesi yapmak İSG çalışan temsilcisi seçmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi için gerekli

tedbirleri almak ve bildirimleri yapmak, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitimleri vermek, işverenlerin temel görevleri arasında belirtilmektedir. İşletmelerin yasanın yürürlüğe girmesinden itibaren, yapı ve süreçlerini bu uygulamaları hayata geçirerek şekillendirdikleri gözlemlenmektedir.

Araştırma bulgularına göre, birçok uygulama için zorlayıcı eşbiçimlilik tespit edilmiş olup, bazı uygulamaların (İSG Uzmanlarının çalışma saatlerinin gerçeği yansıtması, çalışan temsilcisinin kanunda belirtildiği şekilde etkin olmaması, risk analizlerinin gerçeği yansıtması vb) sadece kağıt üzerinde yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak bazı uygulamaların (İSG Uzmanı ve İşyeri Hekimi bulundurulması, İSG eğitimleri) zorunluluk olarak yapılmasına rağmen örgütlerin bu uygulamalardan memnun olduğu, uygulamaların yaratmış olduğu katkılar ile desteklenmektedir.

Bazı uygulamalar da ise zorunlu eşbiçimlilik ile birlikte taklitçi eşbiçimlilik de tespit edilmiştir. Taklitçi eşbiçimliliğinin nedenleri öncelikle örgütlerin müşteri veya iş ortakları olan yabancı işletmelere uyum sağlama istekleridir. Taklitçi eşbiçimliliğin diğer bir nedeni ise OSGB'ye bağlı İSG Uzmanlarının birden fazla örgüte hizmet vermesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. İSG uzmanları, benzer uygulamaları örgütlerde hayata geçirmektedir.

Yapılan araştırmada örgütlerde İSG uygulamaları için eşbiçimlilik türlerinden zorlayıcı ve taklitçi eşbiçimlilik ile ilgili bulgular elde edilmesine rağmen, normatif eşbiçimlilik ile ilgili bulgular tespit edilmemiştir. İSG uygulamalarının yaygınlaştırılması ve İSG Uzmanlarının daha etkili olabilmesi için meslek örgütlerinin rolü yadsınamaz bir unsurdur. Ancak meslek örgütleri henüz İSG ile ilgili uygulamada yaşanan sorunlar için çözüm üretebilecek yeterlilikte değildir. Bu durumda örgütlerde İSG uygulamaların yerleştirilmesi ve uygulamaların İSG kanununa uygun olarak yapılması önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu araştırma ile elde edilen eşbiçimlilik ile ilgili bulgular, daha önce Türkiye'de eşbiçimlilik ile yapılan araştırma bulgularıyla uyumludur. Türkiye'de özellikle eşbiçimlilik ile ilgili yapılan araştırmalarda örgütler arasında zorlayıcı ve taklitçi eşbiçimlilik olduğu tespit edilmiş olup, normatif eşbiçimlilik ile ilgili tespitler sınırlıdır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda İSG uygulamaları ile ilgili öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle, örgütlerin eşbiçimli olmalarında önemli rolleri olan İSG uzmanlarının eğitimlerinde bir standart olmayıp, görüşme yapılan işyeri hekiminin de belirttiği gibi İSG uzmanları farklı lisans bölümlerinden mezun olup, farklı alanlarda çalışmalar yaptıkları için yapılan işin kalitesi düşürmektedir. İSG uzmanlarının eğitimleri ile ilgili yapılan düzenlemeler tekrar değerlendirilmeli ve İSG uzmanlarının mesleki yeterlilikleri için daha kapsamlı bir standart getirilmelidir. Bununla birlikte, İSG uzmanlarının çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler yapılmalı, gerçek çalışma süresiyle olması gereken çalışma saatleri örtüşmelidir. Ayrıca İSG uzmanlarının örgüt içerisinde bulunma sürelerini takip etmek için bir kontrol mekanizması geliştirilmelidir.

Diğer taraftan, İSG kanunu ile bildirim sayılarında artış olan iş kazalarının bildirim ve takip sürecinde yaşanan hassasiyet, meslek hastalıkları konusunda da gösterilmeli, meslek hastalıkları tespit ve takip edilmelidir. Ayrıca, denetim süreçleriyle çalışma hayatının bir parçası haline getirilen iş sağlığı ve güvenliği devlet eliyle desteklenmeli ve daha geniş bir alana yayılması sağlanmalıdır. Denetimler genellikle büyük örgütleri kapsayacak şekilde değil tüm örgütleri içine alacak şekilde planlanmalıdır.

İSG uygulamalarının eşbiçimliliği ile ilgili önemli bulguların elde edildiği bu araştırmada sınırlılıklar da bulunmaktadır. Araştırma 4 İK uzmanı, 7 İSG uzmanı ile 1 işyeri sahibi ve 1 işyeri hekiminin görüşleriyle sınırlıdır. Bununla birlikte nitel bir yöntem ile mülakat yöntemi gerçekleştirilmiştir ve veriler yöneltilen 10 soruya verilen cevaplar ile sınırlı bulunmaktadır. Bu sınırlılıklara rağmen, bu araştırma ile örgütlerin İSG uygulamaları ile birlikte bu uygulamalarda eşbiçimliliklerinin ortaya konulması açısından önem teşkil etmektedir.

KAYNAKÇA

Akar, N. Dirlik, O. Kıymalıoğlu, A. Yurtseven, Ö. ve Boz, H. (2011). Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Güncel Eğilimlerin Stratejik Yaklaşımlar ve Bölgesel Modeller Açısından Değerlendirilmesi: 1998-2008 Kesitinde Bir İnceleme. *Business and Economics Research Journal*, 2 (4), 9-113.

Aksoy, C. (1982). İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri. *İş Kazalarını Önleme Semineri*. Ankara: 17-22.

Aktay, N. Arıcı, K. ve Kaplan, E. (2012). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi

Akavuklar, O.N. Kılıçaslan, S. ve Öztürk, E.B. (2009). Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 9 (2), 103-143.

Aktaş, M. ve Şener, İ. (2011). Örgütlerin İKY Uygulamaları Çerçevesinde Değişen Yasal Çevreye Tepkileri: Yeni Bir Tepki Olarak “Fırsatçı Uyum”. *Ege Akademik Bakış*. 11(4), 611-625.

Altınel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Arslan, M.M. ve Altınışık, S. (2013). İlköğretim Okullarındaki Stratejik Planların Taklitçi Eşbiçimlilik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 3 (1), 1-14.

Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi

Bilir, N. ve Yıldız, A.N. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları

Bogdan, R.C. and Biklen, S.K. (1992). *Qualitative Research for Education: Introduction and Methods*. Boston: Allyn and Bacon

Bolat, T. ve Seymen, O.A. (2006). Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Kurumsal Eşbiçimlilik. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (1), 223-254.

Bozkurt, E. Özcan, M. ve Köktaş, A. (2001). *Avrupa Birliği Hukuku*. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları

Burrell, G. ve Morgan, G. (1979). *Social Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. London: Heinemann

Coşkun, B. (2008). *Türkiye’de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Çakar, M ve Danışman, A. (2012).*Kurumsal Kuram*. Sözen, H.,C., Basım, H.,N. (Ed.), Örgüt Kuramları İçinde (241-271,2012). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Çelik, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Detay Yayıncılık

DiMaggio, P.J. ve Powell W.W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*. 48 (2), 147-160.

Dinçer, M.A.M. ve Özdemir, Y. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holding’i Üzerine Vaka Çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*. 15 (2), 31-66.

Dinçer, M.A.M. ve Yıldız, G. (2016). Yüksek Rekabet Ortamında Teknik ve Kurumsal Bağlamın Eşbiçimlilik Üzerine Etkileri: Otomobil Kümelenmesi Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(13), 22-62.

Doğan, İ. (2008). *Devletler Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları

Duyar, G. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliği (Tuzla Tersaneleri Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

Ekin, A. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Yükümlülüklerle Uymanın Sonuçları (İşveren Açısından)*. Ankara: Yetkin Yayınları

Ekmekçi, Ö. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu’na göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*. İstanbul: Legal Yayınları

Erkan, C. (1983). *İş Kazaları Sorunu: Dünyadaki ve Türkiye’deki Gelişmeler: Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları

Erkul, İ. ve Karaca, G. N. (2004). *4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması*. Eskişehir: Nisam Kitabevi

Eyrenci, Ö. Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2006). *Bireysel İş Hukuku* (3. Bası), İstanbul: Beta Yayınevi

Galaskiewicz, J. ve Wasserman S. (1989). Mimetic Processes Within an Interorganizational Field: An Empirical Test. *Administrative Science Quarterly*, 34 (3), 454-479.

Gerek, N. (1998). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Türk Metal İş Yayımları

Goodstein, J.D. (1994). Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues. *The Academy of Management Journal*. 37 (2), 350-382.

Gözler, K. (2010). *Türk Anayasa Hukukuna Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi

Gülmez, M. (1998). *Avrupa Sosyal Şartı*. Ankara: Tühis Yayınları

Güzel, A. (1997). *ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı*. Ankara: Detay Yayıncılık

Güzel, A. Okur, A.R. (1999). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Basım

Hannan, M.T. ve Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 929-964.

Hatch, M.J. (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. London: Oxford University Press

Haveman, H.A. (1993). Follow the Leader: Mimetic Isomorphism and Entry Into New Markets. *Administrative Science Quarterly*, 38 (4), 593-627.

Heinrich, H.W. (1959). *Industrial Accident Prevention*. New York

Hensler, M. ve Braun, A. (2007). *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Auflage Yayınları

Hoffman A.J. (2001). *From Heresy to Dogma: An Institutional History of Corporate Environmentalism*. (Expanded Edition), Newyork: Stanford University Press

İlhan, T. (2008). Türkiye’de Faaliyette Bulunan Uluslararası Ortak Girişimlerde Örgüt Kültürü. Yerel Sosyo-Kültürel Bağlamın Eşbiçimlilik Etkisi. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35, 305-343.

İnciroğlu, L. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. İstanbul: Legal Yayınları

Jones, T. ve Wicks A. (1999). Convergent Stakeholder Theory. *Academy of Management Review*. 24 (2), 206–221.

Kabakcı, M. (2009). *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*. İstanbul: Beta Yayınları

Karagülmez, A. (2004). 5170 Sayılı Yasayla Anayasa’nın 90. Maddesinde Yapılan Değişikliğe Bir Bakış. *TBB Dergisi*, 54, 164-170.

Karakaş, İ. (2013). *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları

Karcioğlu, F.ve Bakan, S. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (5), 1289-1299.

Kılıç, L. (2006). *İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayınları

Kırkbeşoğlu, E., Sözen, H. ve Kurt, E. (2015). Türkiye’de Örgüt Kuramı Çalışmalarının Bibliyometrik Profili: Atıf Ağlarının Dönemsel Karşılaştırması. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 52, 109-138.

Köseoğlu, M. A. (2008). İşletmeler Var Olma Sebeplerini Nasıl İfade Ederler?: KOBİ’lerin Misyon İfadeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 89-97.

Kurt, M. ve Görmüş, G. (2010). Yönetim Bilgisinin Yerel Yeniden Üretiminde Kurumsal Çevrenin Etkisi: Danışmanlık Firmalarının Ürünleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 6-82.

Kondra, A.Z. and Hinings, C. R. (1998). Organizational Diversity and Change in Institutional Theory, *Organization Studies*, 19(5), 743-767.

Meyer, J.W. and Rowan B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.

Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi

Oğuz, Ö. (2011). *İş sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. İstanbul: Legal Yayınları

Oğuzman, K. M. ve Öz, T. M. (2009). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık

Özkaral, M. (2016). *Örgütler Arası Eşbiçimlilik ve Çeşitlilik: Türkiye’de Kamu Yönetimi Bölümleri Üzerine Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

Oliver C. (1991). Strategic Responses to Institutional Process. *The Academy of Management Review*, 16 (1), 145-179.

Önder, Ç. ve Üsdiken, B. (2007) “Örgütsel Ekoloji: Örgüt Toplulukları ve Çevresel Ayıklama”, Sargut, S. ve Özen Ş. (Ed.), Örgüt Kuramları içinde. Ankara: İmge Kitabevi.

Önder, Ç. ve Üsdiken, B. (2010). *Örgütsel Ekoloji: Örgüt Toplulukları ve Çevresel Ayıklanma*. Özen, Ş. ve Sargut, A.S. (Ed.), Örgüt Kuramları İçinde. (144-2007). Ankara: İmge Kitabevi.

Özdemir, N. K. (2004). *4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları

Özen, Ş. ve Yeloğlu, O. (2006). Bir Örgüt Kimliği Olarak” Holding” Adının İnşası ve Aşınması: Eşanlı Kurumsallaşma ve Çözülme Üzerine Bir Model Önerisi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (1-2), 45-84.

Özen, Ş. (2002). Bağlam, Aktör, Söylem ve Kurumsal Değişim: Türkiye’de Toplam Kalite Yönetiminin Yayılım Süreci. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 47-90.

Özen, Ş. (2007). *Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar*. Ankara: İmge Kitabevi

Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yönetim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 323-343.

Özkan-Canbolat, E. (2010). Örgütlerin İçinde Bulunduğu Ağ Şebekelerindeki Konumlarının Örgütsel Alandaki Eşbiçimliliğe Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2 (1), 1309-8039.

Piyal, B. (2003). *Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Petrol İş Yayınları

Sargut, A. S. (2007). *Yapısal Koşul Bağımlılık Kuramının Örgütsel Çevre Kuramları Bağlamındaki Yeri*. Ankara: İmge Kitabevi

Sargut, A. S. (2009). Türkiye’de İşletme Yönetimi Eğitiminin Kurumsal Çerçevesi: Çeşitlilikten Eşbiçimliliğe. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(4), 51-63.

Scott, R. W. (2008). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, California: Sage

Scott, W.R. (2003). *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Prentice Hall

Scott, W.R. ve Meyer, J.W. (1991). *The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence*. Chicago: The University of Chicago Press

Selznick, P. (1949). *TVA and The Grassroots: A Study In The Sociology of Formal Organizations*. New York: Harper Torcbooks

Seratlı, G.B. (2005). 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. *Legal İş Hukuku Dergisi*.53 (2), 1143-1150.

Slack T. ve Hinings, B. (1994). Institutional Pressures and Isomorphic Change: An Empirical Test. *Organization Studies*. 15(6), 803-827.

Süzek, S. (2008). *İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)*. İstanbul: Beta Yayınları

Şahin, A. (2007). Türk Kamu Yönetiminde Reform Çabaları ve Uluslararası Kurumsal Çevrenin Etkisi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 7 (14), 47-76.

Şahin, A. ve Erkış, U.İ. (2013). Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde ve Sonrasında Sloven Kamu Yönetimi Reformları: Kurumsal Kuram Açısından Bir Değerlendirme. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. (25), 294-314.

Teziç, E. (2009). *Anayasa Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları

Uçma, T. (2007). *Türkiye'deki Muhasebe Sisteminin Gelişiminin Kurumsal Teori Çerçevesinde Açıklanması*. Muğla: Muğla Üniversitesi – İİBF Yayını

Ünal, Ş. (2005). *Uluslararası Hukuk*. Ankara: Yetkin Yayınları

Willey, B. (2000). *Employment Law in Context*. İngiltere: Prentice Hall Yayınları

Yamak, S. (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Yerel Farklılıklar, Küresel Aynılıklar. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 95-101.

Zucker, L. G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*, (13), 443-464.

EKLER

EK 1: ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyisim, İsim : Cem Saka, Gizem
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 10.05.1985 - Ankara
Medeni Hali : Evli
Telefon Numarası : 0 554 357 28 33
E-posta : gzm_cm@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Abant İzzet Baysal Üniversitesi (Kamu Yönetimi)	2008
Lise	Ankara Anadolu Lisesi	2003

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Pozisyon
2009-2011	Mercedes_Benz Mengerler Ticaret Türk A.Ş. Ankara Şubesi Ankara Motorlu	Genel Yönetim Asistanı
2011-2013	Mercedes_Benz Mengerler Ticaret Türk A.Ş. Ankara Şubesi Ankara Motorlu	İnsan Kaynakları Sorumlusu
2013-2017	Güleçler Çorap ve Tekstil Ürünleri Ltd.Şti.	İnsan Kaynakları Müdürü

EK 2: ARAŞTIRMA SORULARI

GENEL SORULAR:

- İşletmenizin faaliyet alanı nedir? İşletmenizde kaç kişi çalışıyor? (Beyaz Yaka, Mavi Yaka)
- İşletmenizin tehlike sınıfı nedir? İşletmenizde iş kazası yaşandı mı?
- İşletmenizde meslek hastalığı teşhisi konulan bir çalışanınız bulunuyor mu?
- İş Sağlığı ve Güvenliği için 'Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nden faydalaniyor musunuz?
- Hizmetlerden memnun musunuz?
- İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği için ayrı bir Bölüm var mı? Bu kapsamdaki faaliyetler hangi Bölüm/Birim tarafından takip ediliyor ve hangi Bölümün/Birimin sorumluluğundadır?
- İşletmenizde hangi yıldan itibaren İş Sağlığı Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi istihdam ediliyor? İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi haftada kaç saat iş yerinde bulunuyor?
- İş yerinde çalışan temsilcisi mevcut mudur?

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ SORULAR

1. 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu yasa İşletmenizde hangi değişimlere neden oldu?
2. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği açısından gelişme olduğunu düşünüyor musunuz?
3. Bu kanun kapsamında, zorunlu olarak uyguladığımız ve İşletmeniz için faydalı olduğunu düşündüğünüz uygulamalar var mı? Varsa kısaca açıkla mısınız?
4. Sadece kanunun gerektirdiği için zorunlu olarak uyguladığımız ancak İşletmeniz için yararlı olduğuna inanmadığımız uygulamalar var mı?
5. Kanun ihtiyaçlarınıza cevap veriyor mu? Sizce değiştirilmesi gereken bölümler neler?
6. İşletmeniz iş güvenliği hakkında yeterli bilgi ve alt yapıya sahip mi? Diğer İşletmelerin bu kanun ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünüyor musunuz?
7. Uygulama esnasında karşılaşılan zorluklardan bahseder misiniz? Bu zorlukları aşmak için neler yaptınız?
8. 6331 sayılı kanunda zorunlu olmadığı halde, İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda uyguladığınız farklı uygulamalar mevcut mu? Varsa kısaca açıklayabilir misiniz? İş sağlığı ve güvenliği kanununun İşletmenizde uygulaması sırasında, görüş alışverişinde bulunduğunuz, uygulamalarını takip ettiğiniz kurumlar (Danışmanlık Şirketleri, aynı sektörde faaliyet gösteren İşletmeler, Bakanlık vb) var mı? Varsa hangi uygulamaları örnek aldığımızı veya hangi uygulamalar için görüş alışverişinde bulunduğunuzu kısaca anlatabilir misiniz?