



TIASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 4, Sayı: 10, Mart2017, s. 133-140

Yeliz YEŞİL¹

Bülent ARPAT²

MAVİ YAKALILARDA ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İNCELENMESİ: DENİZLİ İLİ KABLO İMALAT ENDÜSTRİSİ ÖRNEĞİ³

Özet

Örgüt ortamında çalışanların işe adaptasyonunu ve motivasyonunu arttırabilmek için çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Çalışma yaşam kalitesini arttırabilmek için çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirlerin alınması, ihtiyaca yönelik eğitimlerin verilmesi ve çalışanları motive edecek diğer unsurların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı; Denizli’de kablo imalat endüstrisinde yer alan beş örgütteki çalışanların çalışma koşullarına bakış açısının incelenmesidir. Çalışmanın evreni, Denizli İlinde faaliyet gösteren kablo imalat endüstrisi çalışanlarından oluşmaktadır. Dokuz örgütten beşi rastgele seçilmiş, bu beş örgütte çalışan mavi yakalılar araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Çalışmanın birinci kısmında giriş, ikinci kısmında kavramsal çerçeve ve çalışma yaşam kalitesini etkileyen unsurlar, üçüncü kısmında araştırma ve dördüncü kısımda sonuç ve değerlendirme yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşam Kalitesi, Örgüt, İş Sağlığı ve Güvenliği.

¹Yrd.Doç.Dr.,Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, yeliz.yesil@bilecik.edu.tr, Bilecik.

²Öğr.Gör.Dr.,Pamukkale Üniversitesi, barpat@pau.edu.tr, Denizli.

³Bu makale 6-7 Mayıs 2016 tarihinde 1.Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi’nde bildiri olarak sunulmuştur.

**ANALYZING QUALITY OF WORK LIFE OF BLUE-COLLAR WORKERS
ACCORDING TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: AN
EXAMPLE FROM CABLE MANUFACTURING INDUSTRY IN DENİZLİ
PROVINCE**

Abstract

In organizations for increasing adaptation and motivation of employees working conditions must be improved. For improving quality of work life occupational health and safety precautions should be taken, important training programs should be given according to the needs and the employees should be motivated. This study's aim is analyzing the employees' perception of work conditions who work at five organizations which are at cable manufacturing industry in Denizli. The population of the study consists of employees at cable manufacturing industry in Denizli province. Five out of nine cable factories were chosen randomly and blue collar employees who work at five organizations constituted the sample of the study. At the first part of the study introduction, at the second part of the study the terms and the factors that influence quality of work life, at the third part research and at the fourth part results and evaluation are given.

KeyWords: Quality of Work Life, Organization, Occupational Health and Safety.

1.GİRİŞ

Günümüzde örgütler varlıklarını sürdürmek ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek için çalışanlarının işlerinden duydukları memnuniyeti arttırmak zorundadırlar. Örgütün çalışanlarına değer vermesi ve onların kendilerini geliştirmelerine katkı sağlaması gerekmektedir. Bu durumda çalışma yaşam kalitesinin artırılması çalışanların işe daha adapte olmalarını sağlamaktadır. İşe adapte olan çalışanlar ise işlerini daha verimli bir şekilde yapabilmektedir. Çalışma koşullarını çalışanlar lehine düzenlenebilmesi için yönetime büyük görevler düşmektedir. Çalışanların güvenlik amaç ve hedeflerinin düzenlenmesi çalışmalarına katılımının sağlanması ve yöneticilerin düzenli olarak çalışanları iş güvenliği hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir. Kısaca örgütler çalışanlarına değer verdikleri takdirde sunulan hizmetin kalitesi artmaktadır. Öncelikle örgütte çalışanlar açısından gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınması önemlidir. Ayrıca örgütte çalışanların katılımının sağlanması, yönetim tarafından desteklenmeleri, yeterli düzeyde eğitime tabi tutulmaları da gerekmektedir.

2.Çalışma Yaşam Kalitesi

2.1. Çalışma Yaşam Kalitesi Kavramı

1970'lerde yapılan çalışmalar çalışma yaşam kalitesinde çalışanın yararına insan boyutunu göz önüne almaktan ziyade verimi artırarak örgütün karlılığını arttırmaya yönelik bir anlayış daha yoğunken, 1980'lerle birlikte yapılan çalışmalar çalışanın işyerinden ve işten aldığı tatmini ve hissettiği mutluluğunu ön plana almıştır; ancak yapılan çalışmalar en nihayetinde çalışanın örgüt içerisindeki verimliliğini arttırmayı amaç edinmektedir (Afşar, 2011: 100).

Demir' e göre (2011) çalışma yaşam kalitesi kavramı insanı makine olarak gören sistemden insana önem veren bir sisteme geçişin adıdır. İşveren ve yöneticiler çalışma yaşam kalitesi kavramını işin insancılaştırılması olarak değerlendirmiş ve çalışanın fiziksel

gereksinimlerinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde ortaya koymuşlardır (Bircan, 2014: 46).

Solmuş'a göre (2000) çalışma yaşam kalitesi amaçları şöyledir (Bircan,2014: 48-49):

- İş, insan ve sosyal ihtiyaçlar arasında denge kurulması,
- İş yaşamının daha ödüllendirici ve daha fazla gelir elde edilmesinin sağlanması,
- Çalışanların yönetime katılması,
- İş güvencesi sağlanması, çalışanların bireysel yetenek ve becerilerden en üst düzeyde faydalanmak için işlerin, yönetsel işlemlerin ve organizasyonel süreçlerin planlanması,
- İş kazalarını en aza indirecek fiziksel ortamın hazırlanması,
- Üretkenliklerinin artırılması,
- İşten kaçma ve ayrılmaların azaltılması amaçlarını taşımaktadır.

Çalışanlara çalışma ortamında kendilerini motive edecek ortamın sağlanması onları örgütlerine daha çok motive edecek ve iş verimliliğini ve kalitesini arttıracaktır.

Çalışma yaşamının kalitesi çalışanların yaptıkları işe yönelik beklenti, tavır ve düşüncelerinin dikkate alınarak örgütün çıkarları doğrultusunda verimlilik artışı hedefleyen bir sistemdir (Toplu:1999: 223). Çalışanlar beklentileri karşılanınca çalışma ortamına daha çok adapte olmaktadır.

2.2 Çalışma Yaşam Kalitesine Etki Eden Unsurlar

Can'a göre (1991) iş ve iş yaşamını etkileyen, işin yapısı, ücretler ve kazançlar, çalışma koşulları, işlerin yönetim ve organizasyonu ile kullanılan teknoloji, işgören doyumu ve güdülenmesi, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörler çalışma yaşam kalitesinin belirleyicileri olarak görülmektedir (Demir, 2011: 454).

Üstündağ' a göre (1999) çalışma yaşamı kalitesini belirleyici etkenler ise; işin yapısı ve örgütlenmesi, ücretler, çalışma ortamı ve koşulları, işte kullanılan teknoloji, endüstriyel ilişkiler, katılım, iş doyumu ve motivasyon, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, sürekli eğitimidir (Yüksel, 2004: 48). Çalışanlara çalışma ortamında gerekli eğitimlerin verilmesi, kararlara katılımının artırılması ve yönetim tarafından takdir edilmeleri onların çalışma ortamından duydukları tatmin düzeyini arttırabilmektedir.

Örneğin 2012'de yayınlanan bir rapora göre (Research Report by the Society for Human Resource Management (SHRM)), çalışanların % 63'ü iş ortamında beceri ve yeteneklerini kullanma imkânlarını iş güvenliğini birinci sıraya koyarak iş tatminine en önemli katkı sağlayan unsur olarak belirtmişlerdir. Ayrıca, çalışanların % 57'si yönetim tarafından iş performanslarının takdir edilmesinden memnun olduklarını vurgulamışlardır (Arpat vd., 2016:372).

Özalp ve Kirel' e göre (2001) çalışma yaşam kalitesi insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürmek için gereksinimlerini karşılamaları, iş görenlerin çalıştıkları örgüte katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak sağlayan ortamın oluşturulmasıdır (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013: 59).

Çalışanların çalışma yaşam kalitesinin geliştirilmesi önemlidir. Örneğin; insana dayalı yönetim anlayışının iş ortamında oluşturulması örgütsel hedeflere ulaşmada katkı sağlamakta

ve örgütün verimliliğini arttırmaktadır. Bu da çalışanların performanslarının artışına neden olmaktadır. Çalışanların işe adaptasyonları artmakta bu durum da işlerine olumlu şekilde yansımaktadır. Bu durumda çalışanların motivasyonunu artmakta, çalışanların daha verimli ve kaliteli hizmet sunmalarını sağlamaktadır, aynı zamanda çalışma yaşam kalitesinin iyileşmesiyle örgüte duyulan bağlılık da artmaktadır. Böylece çalışanların performanslarının artışıyla birlikte örgütün ortak hedeflerine daha kolay ulaşılmaktadır (Yeşil ve Fidan, 2015: 241).

Ayrıca çalışma şartları verimliliği üç şekilde etkileyebilmektedir (Laitinen vd.,2012):

- Aynı önlemler direkt olarak hem verimliliği hem de çalışma şartlarını iyileştirir,
- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi, hastalıkların ve kazaların yol açtığı boşa giden masrafları azaltır,
- Kendini iyileştiren çalışanın yüksek motivasyonla çalışarak örgüt için en iyisini yapmaya çabalamasıdır.

3. ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; Denizli’de kablo imalat endüstrisinde yer alan beş örgütteki çalışanların çalışma koşullarına bakış açısının incelenmesidir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Mülakat yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada Sirgy ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen ve Dr. Selda Taşdemir Afşar tarafından Türk Kültürüne uyarlama çalışması yapılan Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği’nden esinlenerek mülakat soruları hazırlanmış ve 92 adet mavi yakalı çalışanla mülakat yapılmıştır. Mülakatta mavi yakalı çalışanların çalışma ortamını nasıl algıladıkları belirlenmek istenmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Denizli İlinde faaliyet gösteren kablo imalat endüstrisi çalışanlarından oluşmaktadır. Dokuz kablo fabrikasından beşi rastgele seçilmiş, bu beş fabrikada çalışan mavi yakalıların araştırmanın örneklemi oluşturmuştur.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Tablo 1: Katılımcı Örgütler ve Örneklem Büyüklüğüne Ait Bilgiler

Örgütler	Katılımcı Sayısı
A	35
B	20
C	15
D	10
E	12
TOPLAM	92

Mavi Yakalılarda Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği

A örgütü katılımcı sayısı 35, B örgütü katılımcı sayısı 20, C örgütü katılımcı sayısı 15, D örgütü katılımcı sayısı 10, E örgütü katılımcı sayısı 12'dir.

Tablo 2: Yaş Durumu

Yaş Durumu	Sayı
18-29	20
30-39	50
40-49	15
50 ve üstü	7
TOPLAM	92

Katılımcılardan 20 kişi 18-29 yaş aralığında, 50 kişi 30-39 yaş aralığında, 15 kişi 40-49 yaş arasında ve 7 kişi ise 50 yaş üzerindedir.

Tablo 3: Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sayı
İlkokul	17
Ortaokul	20
Lise ve Dengi	45
Üniversite	10
TOPLAM	92

Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında katılımcıların çoğu lise ve dengi düzeyindedir.

Tablo 4: Cinsiyet Durumu

Cinsiyet Durumu	Sayı
Erkek	75
Kadın	17
TOPLAM	92

Katılımcıların 75'i erkek, 17'si kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 5: Medeni Durum

Medeni Durum	Sayı
Evli	65
Bekâr	20
Boşanmış/Eşi vefat etmiş	7
TOPLAM	92

Katılımcıların 65'i evli, 20'si bekâr, 7'si ise boşanmış veya eşi vefat etmiş kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 6: Mevcut İşyeri Çalışma Süresi

Çalışma Süresi	Sayı
----------------	------

1 Yıl ve altı	12
2-4 Yıl	11
5-9 Yıl	25
10-15 Yıl	20
16-20 Yıl	15
21 Yıl ve üstü	9
TOPLAM	92

Katılımcıların çoğu 5-9 yıl ve 10-15 yıl kıdemlere sahiptir. 4 yıla kadar ve 21 yıl üstü kıdemler ise en az sayıdaki çalışanın kıdem aralığına karşılık gelmektedir.

Tablo 7: Çalışma Yaşam Kalitesi Soru Cevapları

	EVET		HAYIR		KARARSIZIM	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
Yönetim iş güvenliği ile ilgili önerilerinizi destekliyor mu?	10	64	6	8	1	3
İşyerinde güvenli davranışı geliştirmek için yeterli düzeyde güvenlik eğitimi veriliyor mu?	8	65	6	6	3	4
Sürekli olarak işinizi daha iyi yapmaya yardımcı olacak konuları işyeri sağlık ve güvenlik eğitimi kapsıyor mu?	3	61	4	10	10	4
Güvenlik eğitimleri düzenli aralıklarla tekrar ediliyor mu?	9	55	6	12	2	8
İşinizde bütün potansiyelinizi gerçekleştirmeye yönelik olarak yöneticinizin iş güvenliği hakkında çalışanlarına rehberlik ve öncülük ettiğini düşünüyor musunuz?	6	62	10	8	1	5
İşyerinde çalışma koşulları ile ilgili problemleri farklı birimlerdeki çalışanlardan oluşan takımla çözebileceğiniz iyi arkadaşlarınız olduğunu düşünüyor musunuz?	5	56	10	11	2	8
Kendinizi işyerinde fiziksel olarak güvende hissediyor musunuz?	10	68	6	4	1	3
İş güvenliği konusunda, üst yönetimin kapısı çalışanlarına her zaman açık mıdır?	11	61	3	6	3	8
Yönetim tarafından çalışanların birbirini desteklemeleri ve birbirlerine dikkat etmeleri teşvik edilmekte midir?	10	70	3	3	4	2
Yaptığımız işte iş güvenliği kurallarına uyarak çalışmamız nedeniyle takdir görüyor musunuz?	3	45	2	0	12	30
İşinizi yaptığımız esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanları kullanıyor musunuz?	9	69	8	5	0	1

Tablo 7 değerlendirildiğinde; yönetimin iş güvenliği ile ilgili önerileri desteklediğine kadın ve erkek çalışanların büyük çoğunluğu katılmaktadır. İşyerinde güvenli davranışı geliştirmek için yeterli düzeyde güvenlik eğitimi verildiğine erkek çalışanların çoğunluğu, kadın çalışanların ise yarıya yakını katılmaktadır. Sürekli olarak işi daha iyi yapmaya yardımcı olacak konuları işyeri sağlık ve güvenlik eğitimi kapsadığına erkek katılımcıların çoğunluğu katılmakta, fakat kadın çalışanların çoğunluğu katılmamaktadır. Güvenlik eğitimleri düzenli aralıklarla tekrar edildiğine erkek çalışanların büyük çoğunluğu katılmaktadır. Kadın çalışanların ise büyük çoğunluğu katılmamaktadır.

İşlerinde bütün potansiyeli gerçekleştirmeye yönelik olarak yöneticinin iş güvenliği hakkında çalışanlarına rehberlik ve öncülük ettiğine erkek çalışanların büyük çoğunluğu katılmaktadır, fakat kadın çalışanların yarıya yakını katılmaktadır. İşyerinde çalışma koşulları ile ilgili problemleri farklı birimlerdeki çalışanlardan oluşan takımla çözebilecek iyi arkadaşlara sahip olduğuna erkek çalışanların büyük çoğunluğu katılmakta, fakat kadın çalışanlardan çok az kişi katılmaktadır.

Kendilerini işyerinde fiziksel olarak güvende hissettiklerini erkek ve kadın çalışanların çoğunluğu belirtmişlerdir. Kadın ve erkek çalışanların çoğu iş güvenliği konusunda üst yönetimin kapısının çalışanlarına her zaman açık olduğunu vurgulamışlardır. Yönetim tarafından çalışanların birbirini desteklemeleri ve birbirlerine dikkat etmeleri teşvik edilmekte olduğunu kadın ve erkek çalışanların çoğunluğu belirtmişlerdir. Ayrıca işte iş güvenliği kurallarına uyularak yapılan çalışma nedeniyle takdir görüldüğü düşüncesine erkeklerin yarıya yakını ve kadın çalışanların büyük çoğunluğu katılmamaktadır. Erkek ve kadın çalışanların büyük çoğunluğu işlerini yaptıkları sırada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullandıklarını belirtmişlerdir.

4.SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Elde edilen sonuçlara göre çalışanların iş güvenliği konusunda kapasitelerini arttıracak şekilde İSG eğitimleri çeşitlenebilir ve güncellenebilir. Çalışanların motivasyonlarının artması açısından yeterince takdir edilmeleri gerekmektedir.

İSG eğitimleri düzenli aralıklarla tekrarlanmalı ve iş ortamında takım çalışması artırılmalıdır. Eğitim ihtiyaca göre belirlenip düzenlendiği takdirde verimlilik ve kalite artışı sağlanacaktır. İş ortamında yönetimin desteği ve takım ruhunun oluşturulması ise çalışanların motivasyonlarının ve iş tatminlerinin artmasını sağlayacaktır.

Eğer çalışanların psikolojik doyumları daha da artarsa bu durum örgütsel bağlılıklarını olumlu derecede etkileyebilmektedir. Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştiren çalışma ortamı onların potansiyellerini daha çok kullanmalarına katkı sağlamaktadır. Bu sebeple çalışanların potansiyellerini geliştirmeye olanak sağlayan ihtiyaca göre düzenlenmiş eğitim programları onların daha başarılı olmalarını sağlamaktadır. Çalışanların çalışma ortamlarında takdir ve saygı görmesi halinde iş ortamında dayanışma ve işbirliği artmaktadır. İş tatmini artan çalışan ise örgüte daha çok bağlanmaktadır.

Çalışma yaşam kalitesinin artırılması çalışanların çalışma ortamına daha çok bağlanmalarını sağlamakta ve iş ortamında verimlilik ve kalite artmaktadır. Verilen eğitimlerle iş kazaları en aza indirgenmekte ve hata oranı azalmaktadır. Çalışanlara yatırım yapılmasıyla örgütte rekabet üstünlüğü sağlanmaktadır.

İş ortamının çalışanlarının ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, çalışanlara fiziksel ve psikolojik tatmin sağlaması personel sirkülasyonunu da azaltmakta ve işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir. Açık kapı politikasının daha çok uygulanıp çalışanların görüşlerinin alınması çalışanların iş ortamına daha çok bağlanmalarında önemli rol oynamaktadır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekli tedbirlerinin daha çok alınmasıyla çalışanlar kendilerine daha çok değer verildiğini hissedeceklerdir.

KAYNAKLAR

- AFŞAR TAŞDEMİR, S. (2011). Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ARPAT, B., YEŞİL, Y. ve DEMİR, O. (2016). Bilecik Şeyh Edebali ve Pamukkale Üniversitelerinde Çalışan Yönetici Asistanlarının İş Tatminlerinin Ölçülmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(25):369-385.
- BİRCAN, N. (2014).Stresin Hemşirelerde Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
- DEMİR, M., (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. Ege Akademik Bakış, 11(3): 453-464.
- LAITINEN, H., VUORINEN, M. ve SIMOLA, A. (2012). İmalat Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi. bzd Yayın ve İletişim Hizmetleri,İstanbul.
- YEŞİL, Y. ve FİDAN, F. (2015). Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(14): 238-248.
- YÜKSEL, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1): 47-58.
- TOPLU BAYIR, D. (1999). Çalışma Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği, Türk Kütüphaneciliği, 13 (3): 223-251.
- TUNCER, M. ve YEŞİLTAŞ, M. (2013). Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(1): 57-78.