

ÇALIŞMA ORTAMI

İŞÇİ SAĞLIĞI
İŞ GÜVENLİĞİ
ERGONOMİ
İŞ HİJYENİ
ÇEVRE
VERİMLİLİK
ÇOCUK EMEĞİ
İŞ HUKUKU
SOSYAL POLİTİKA
KALİTE
TOPLUM HEKİMLİĞİ

Ocak - Şubat 1998 Sayı: 36

*Fişek Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını * iki ayda bir çıkar*

- Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi : Kız ve Erkek Çocuk Arasındaki Farklar
 - İş Yaşamında Kalite
- İşyeri Sağlığı İşyerlerinde Tertip-Düzen-Temizlik (5S Kuralı)
- Ergonominin Ekonomik Boyutu Mesleğe Bağlı El Ekzamlarından Korunma
 - Türkiye'de Viral Hepatitler
- Harb-İş 2000 Projesi : Yeni Katılım Modeli Arayışı
- İşyerlerinde İlk Yardım Organizasyonu ve Sağlıkçı İşçi Eğitimi

İÇİNDEKİLER

• Damla

Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi: Kız ve Erkek Çocuk Emeği Arasındaki Farklar Doç. Dr. A.. Gürhan Fişek

• Kalite

İş Yaşamında Kalite Doç. Dr. Canan Ergin

• İşyeri Hekimliği

İşyeri Sağlığı Dr. Sedat Karabulut

• İşçi Sağlığı

İşyeri Ortamının İyileştirilmesiyle İlgili Önemli Bir Adım:Tertip-Düzen-Temizlik (5S Kuralı) Kim. Y. Müh. Mustafa Taşyürek

• Ergonomi

Ergonominin Ekonomik Boyutu Arş. Gör. S. Burak Arzova

• İşçi Sağlığı

Mesleğe Bağlı El Ekzamalarında Korunma Uzm. Dr. Esen Özkaya-Bayazıt Prof. Dr. Güzün Özarmağan

• İşyeri Ortamı

Türkiye'de Viral Hepatitler Doç. Dr. A. Mithat Bozdayı

• İşçi Sağlığı

Daha Az Eyvah! Daha Az Keşke Dr. Murat Fırat

• Kalite

Bir kalite Dostu Gözüyle 6. Kalite kongresi Yard. Doç. Dr. Neşe Songür

• İşçi Sağlığı

İşyerlerinde İlk Yardım Organizasyon ve Sağlıklı İşçi Eğitimi

• Sendikal Yaşam

HARB-İŞ 2000 Projesi: Yeni katılım Modelleri Arayışı İsmail Hakkı Kurt

• Sendikal Eğitim

Türk Harb-İş kampında gençler de Vardı! Doç. Dr. Nevin Eracar Başar

• Kalite

"İş Hayatının Kalitesi" Üzerine Prof. Dr. Mukarrem Varol
Çalışma Kalitesi Yaşam Kalitesi Hayrettin Çöngü

DAMLA

Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi: Kız ve Erkek Çocuk Emeği Arasındaki Farklar

Doç. Dr. A. Gürhan Fişek

"Her koyun kendi bacağından asılır";

tıpkı çalışan çocuklar gibi.

Her koyun kendi bacağından asılmamalı;

çalışan çocuklar da öyle.

Çocuk emeği, aynı anda hem "yoksulluğun" hem de "umudun" ifadesidir. Bir yanıla "çaresizliği" bir yanıla da "çıkış arayışı"nı gösterir. Bu listeyi uzatmak yerine bunu tek bir başlık altında toplamak daha yerinde olacaktır: Çocuk emeği, sosyal güvenlik sistemlerindeki yetmezliğin en önemli göstergelerinden biridir. Çünkü, çocuk ve ailesi, bugüne ve yarına ilişkin güvencelerini yetersiz bularak, kendi "bireysel kurtuluş"larını aramaktadırlar. Buna göre, çocuk emeğinin sona erdirilebilmesinin ön koşulu, çocuğun "gönülsüz" çalışmasının yaygınlaşması ya da onları çalışmaya iten gereksinmelerin ortadan kalkmasıdır. Ülkemizde, 15 yaşın altında çalışan çocuklara, on yıllardır, sıklıkla rastlanmakta oluşu da bunu desteklemektedir. DİE¹ verilerine göre, ülkemizde 6-15 yaş arasında çalışan çocukların sayısı 1.008.019'dur. Bunların 597.646'ı (%59,3) erkek; 410.373'ü (%40,7) kızdır.

Yine aynı kaynağa göre, okula devam etmeyenlerden, kızların en büyük bölümü tarımda çalışmaktadır, (%83,8); erkeklerin de en büyük bölümü tarımda çalışmakla birlikte bu oran %55,7'ye düşmektedir. Çocukluğunda tarım sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığımız bir araştırmada, işe başlama yaşının, ürünün çeşidine göre farklılık gösterdiği ve erkek çocuklarının ortalama 14 yaşında mevsimlik işçi olarak gurbete çıktığı saptanmıştır.² Öte yandan, ortalama 12,6 yaşında çalışmaya başlayan erkek çocukları, genellikle kırsal köken göstermektedir.³ Erkek çocukları, özellikle kırsal yaşamdaki monotonluktan ve gelecek beklentilerinin sınırlı - yetersiz olmasından ötürü, kentsel alana kaydıklarını belirtmektedirler. Kızlar için ise böyle bir fırsattan söz etmeye olanak yoktur. Onlar ancak, babalarının ya da kocalarının izinden kentsel alana kayabilmekte; o tarihe kadar da tarım işlerinde çalışmaktadırlar.

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığının İlk İşaretleri, ana karnındayken başlamaktadır. Toplumda cinsiyete yöneltilecek önem ve geleneksel roller, doğuştan "yetki" beklentisini etkilemektedir. Bu beklenti, çocuğu yönlendiren aile çevresinin öğütleri ve tutumları ile sürmektedir.

Kızlara geleneksel olarak verilen rol, bağımsız bir kişilik oluşumundan çok, bağımlı ve ikincil bir roldür. Bu "örgün eğitim" ve "meslek eğitimi" konularında da kendini belli etmektedir.

Öğrenimini sürdürmeyen küçük kızların çalışma yaşamına katılmalarında kullanılan egemen eğilim, onların ev işlerinde ve aile işletmelerinde çalışmalarıdır. Bu, onların evlendikten sonra da yapmalarının planlandığı işlerdir.

Bu, kişinin sosyalleşmesinin bir aracı olarak gördüğümüz "iş" kavramının dışında, tersine kişinin "sosyalleşmemesini (sosyal izolasyonunu)" getirene bir yönlendirmedir.

Kızların, bir kadın ve bir insan olmanın bilincine varmasına ve özgüvenini kazanmasına konulan bu engeller, "geniş aile" motifi ile işlenmiş geleneksel tutumun bir yansımasıdır.

Erkek çocuklarının tam zamanlı olarak sanat (meslek) öğrenmeye gönderildiği yerlerde; kız çocuk çoğunlukla geçerli meslekler edinmekten ve çevre edinmekten alıkonmaktadır. Bugün erken yaşta çalışma yaşamına giren erkek çocuklarının en önemli avantajlarından biri, iş çevresiyle kurdukları ilişkilere sahiptir. Bu onlara, örgün eğitimden gelenlere oranla, iş bulma kolaylıkları ve işveren-usta seçme özgürlüğü vermektedir. Kurulan bu ilişkiler, bir ömür boyu sürdürülebilecek biçimde kurulmaktadır. Buna karşın, çalışma şansına kavuşan kızlar için, bir ömür boyu ilişkiden, çevresel ilişkiler söz etmek olası değildir. Herşeyden önce, geleneksel davranış örgüsü onu işyerinde de bırakmamakta; sıkı disiplin ve taşıt servisi yoluyla, sosyal izolasyon sürdürülmeye çalışılmaktadır.

Çocukların çalışmaları aile büyüklerince karar verilirken, genellikle, görüşlerine başvurulmamış-tır (Kızlarda %85 ; erkeklerde % 67). Kızlar ve erkeklerin arasında istatistiksel yönden önemli fark vardır (Ki kare=6,16 p=0,0131). "İş"e başlatma ya da seçilen iş, çocuklar tarafından "isteklerine uygun" bulunurken, cinsiyet yönünden farklılığa rastlanmamıştır (Tablo: 1). isteğine uygun davranılmayan kızların oranı, % 18; erkeklerin oranı ise % 15'dir.

Çocukların "iş"le barışık olduklarının bir diğer göstergesi, ya da istemlerine uygun işe yerleştirildiklerine doğrulayan bir başka gösterge de, "Sana iş bulduk" dendiğindeki duygularıdır. Tablo 3'te görüldüğü gibi çocukların %85'i bu noktada "sevinç, kıvanç" duyduklarından söz etmektedir. Kızların %21'i, erkeklerin % 8'i "üzüntü veya ürküntü" duymuştur. Aradaki fark istatistiksel yönden anlamlıdır.

TABLO: 1 ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN İLK İŞ BULUNDUĞUNDAKİ DUYGULANIMLARININ CİNSLERE GÖRE DAĞILIMI

Duygulanım	Kız	Erkek	Toplam
Sevinç, Kıvanç	71 (%79)	77 (%92)	148 (%85)
Üzüntü, Ürküntü	19 (%21)	7 (%8)	26 (%15)
Genel Toplam	90	84	174

(Ki kare= 4,62 p=0,0316 önemli)

Çocukları "iş"le barışık olmaya; "çocukluklarını yaşama, oynama" çağındayken, gönüllü olarak çalışma yaşamına iten etmenlerin irdelenmesi, çocukların çalışma yaşamından uzaklaştırılmasında da anahtar olgulardan biridir. Bunu ortaya koymak için, çocukların ve ailelerinin bu konudaki gerekçeleri soruşturulmuştur.

TABLO: 2

ÇOCUKLARIN ÇALIŞMA NEDENLERİ KONUSUNDA AİLENİN YAKLAŞIMI

Çalışma Nedeni	Kız	Erkek	Toplam
Aileye ekon. katkı	48 (%54)	15 (%18)	63
Meslek öğrenmek	41 (%46)	67 (%82)	108
Toplam	89	82	171

*(Önde gelen iki nedenin, tüm çalışma nedenleri içindeki payı: 94)

(Kikare=43,19 p=0,000001 çok önemli)

Çocukların edindiği izlenimlere göre, ailelerinin onları çalışma yaşamına iten (ya da çeken) temel iki neden konusundaki görüşleri, göre, "ailenin onların ekonomik katkısına gereksinme duyması" ve "meslek öğrenmelerinin istenmesidir. Bu iki temel gerekçenin, tüm nedenler içindeki payı %94'dir. Bu iki temel neden, cinsiyet değişkeninden önemli ölçüde etkilenmektedir. Tablo 4'ten de görüldüğü gibi, kızların çalışmaya başlamalarında "ekonomik katkı" önde gelen bir rol oynamaktadır. Buna karşın, erkeklerin çalışma yaşamına atılmasında meslek öğrenme kaygısı çok baskındır; onlardan yaşam boyu yapacakları bir işi öğrenmeleri beklenmektedir. Bu öyle bir meslek öğrenmedir ki, örgün eğitim eyleminden farklı olarak, iş bulabilme güvencesini de beraberinde taşımaktadır. Çünkü iş çevresinin tanınması, kurulan arkadaşlık ilişkileri, yeni ve daha "istenen" işler bulunabilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu erkeklerin daha sık iş değiştirmelerini de açıklamaktadır (%55). Buna karşın kızlar, %77 oranla iş değiştirmemektedir. Aradaki fark istatistiksel yönden çok anlamlıdır (Ki kare = 11,87 p=0,00057).

Özenle seçilen işyerlerinde, kızların iş değiştirme oranları düşüktür. Çalışmaya başlamalarında ekonomik motifin ağırlıklı yer tuttuğu düşünüldüğünde, daha yüksek ücret verebilecek bir başka işverene yönelmemeleri düşündürücüdür. Burada egemen motifin ailece iyi bilinen ve güvenilen işverenin yanında kızın "namus" vb nedenlerle güvenlik altında tutulmasıdır. Ancak özellikle kötü davranışlar ve olumsuz çalışma koşulları karşısında, bu güvenli ilişkinin sürdürülmeye çalışması, zararı arttırmaktadır. Aynı direnç, erkek çocukları için gösterilmemektedir.

Çocukların çalışma yaşamındaki güçlüklerle katlanmaları, küçücük yaşta, büyüklerin dünyasında ayakta durabilmek için çeşitli savunma mekanizmaları geliştirmeleri boşuna değildir. Bu savunma mekanizmalarından biri, erken yaşta sigara içmeye başlamadır. Madde bağımlılığının ilk adımı olan sigaraya 15 yaşına kadar başladığını söyleyen çocukların oranı, %39'dur. Çocuklar, gelecekle ilgili güvence altına alabilmek için çabalamaktadırlar. Bu onların gelecek beklentilerinde de kendisini ele vermektedir (Tablo: 6). Çocukların en egemen beklentilerinden biri, ileride "kendi işini kurma"dır. Bu düşün, cinsler arasında ayırım göstermektedir. Erkeklerin %88'i kendi işini kurmak isterken; aynı düşü paylaşan kızların oranı %23'tür. (Ki kare = 80,74 p= 0,00001 çok önemli)

Ancak üzerinde titizlikle durulması gereken önemli bir olgu, bu düşün yaşlara göre dağılımı yapıldığında ortaya çıkmaktadır. 14 yaşındakilerde %9 gibi çok düşük bir düzeyde olan "kendi işini kurma" isteminin, 15-16 yaşlarda yükselmeye başlamış olmasıdır (Tablo: 7). Bu yükseliş istatistiksel yönden de anlam taşımaktadır.

TABLO 3: ÇALIŞAN KIZLARIN İLERİDE KENDİ İŞİNİ KURMA BEKLENTİSİNİN YAŞA GÖRE DAĞILIMI

Kendi İşini Kurma beklentisi	14 yaş	15-16 yaş	Toplam
....beklentisi olan	4 (% 9)	16 (%39)	20 (%23)
....beklentisi olmayan	41 (%91)	25 (%61)	66 (%77)
Genel Toplam	45	41	86

* (Gelecek beklentisi olarak önde gelen bu nedenin, tüm çalışma nedenleri içindeki payı: % 24) (Fisher's p=0,000969 çok önemli)

Aynı dönemde dikkat çeken bir başka olgu da, kızlarda "ev hanımı" olma beklentisindeki artıştır. İstatistiksel yönden anlamlı olan bu farkın üzerinde de özellikle durulmalıdır. Kızların "evlenince işi bırakma eğilimleri" de üzerinde durulması gereken bir olgudur. Onlara toplumca telkin edilen "çeyiz için çalıştığı", "evlenince evinin hanımı olması gerektiğidir. Çalışma yaşamının çarkları, bu düşüncede olmayanları da bu noktaya getirecek tarzda işlemektedir.

Küçük "kız"lar için "iş işkenceye çeviren" ve "çalışmaktan caydırıcı" koşullar irdelenmelidir. Bunların başında, çalışma yaşamında zenginleştirici bir psikolojik yaklaşım yerine katı disiplinin yeğ tutulmasıdır. Bir diğeri yaş

ilerledikçe artan ve evlenmek istediği gençlerce de vurgulanan, geleneksel "çalışmaktan alıkoyucu" yaklaşımdır.

Bir başka önemli etmen, çalışma koşullarının ağırlığı ve sağlıksızlığının yanında, kızlara yönelik cinsel taciz olgularının varlığıdır, "işyerinden atılabileceği" ya da "ailesi tarafından çekilebileceği" kaygılarıyla gizlenen ve böylece de gittikçe derinleşen bu işkence, çalışmayı bir yaşam boyu sürdürmenin olanaksızlığını küçük kıza düşündürmektedir.

Kız çocuğunu çalışma yaşamından uzaklaştıran etmenlerden bir başkası da, aldığı ücretin bölüşümü ile ilgilidir. Ücretlerinin bölüşümü yönünden erkek-kız çocuklar arasında anlamlı farklar bulunmaktadır. Elde ettiği gelirin tümünü ailesine bırakan kızların oranı %51 iken; erkek çocukların oranı %30'dur. Tam bunun tersi, elde ettiği gelirden hiç eve vermeyen ya da gerektiği verendenlerin oranı kızlarda %18, erkeklerde %21 olup, fark istatistiksel olarak önemsizdir. Ücretinin hepsini eve vermek zorunda kalan kız bir gerçeğin daha ayırıcısına varmaktadır: Bugün babasına ve yarın kocasına. Çileli çalışma yaşamının kendine getirmesini beklediği, "ekonomik özgürlüğe" hiç bir zaman ulaşamayacağı kaygısına kapılmaktadır. (Tablo: 4)

TABLO: 4 ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN (14-15 YAŞ) ALDIKLARI ÜCRETLERDEN EVE AKTARDIKLARININ CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Eve aktarılan bölüm	Kız	Erkek	Toplam
Hepsi	45(%51)	24(%30)	69(%41)
Diğer	43(%49)	57(%70)	100(%59)
Genel Toplam	88	81	169

(Ki kare = 7,21 p= 0,00725 önemli)

Çalışan Çocuklar İçin Yürütülen İvedi Müdahale Programlarında Kız Çalışanlara Özgü yaklaşım farklılıklar taşımaktadır. Kadınların çalışması tartışılmaz bir uygarlık ve sosyalleşme göstergesidir. Kadının çalışma yaşamında tutulması ve kariyer yapmasının **üç önemli sonucu şudur:**

1. Kadının toplumsal konumunun yükseltilmesi,
2. Evlenme yaşının gecikmesi ya da çalışma yaşamından uzak kalmamak için çocuk sayısının düşük tutulması,
3. Yukarıdaki iki etmene ek olarak çocuk emeğine gereksinmenin kalkmasına bağlı olarak çocuk emeğinin sunulmaktan vazgeçilmesi.

Kadının çalışma yaşamında ayakta durmasını sağlayacak olan tek araç "meslek eğitimi" değildir. "Kendi bedenini tanıma", "kadın olma bilincinin yükseltilmesi", "kadın dayanışması", "yasal düzenlemeler", "üreme sağlığı" vb konularda da eğitim gereklidir. Bunu sağlamak için en uygun yaşlar, küçük yaşlardır.

Ailelerin ve geleneksel beklentilerin tersine, kızlar, içinde buldukları çemberi kırmak; evliliği geciktirmek ve meslek edinmek istemektedirler. Çoğunlukla da bunun için olanak bulamamakta ve evlendikten sonra "eve çekilmek" zorunda kalmaktadırlar.

Ancak bu çekilmede, yalnızca "meslek" edinmemiş olmak değil; bilinçsizlik ve örgütsüzlük de etkili olmaktadır. Fişek Enstitüsü olarak, Denizli'de yürüttüğümüz çalışmalarda, çalışan kızların, "istemleri doğrultusunda", farklı meslek seçenekleri ile tanışmalarını ve girişimciliklerini geliştirmeyi deniyoruz. Küçük-kız ve genç-kızlara yönelik, "girişimciliklerini geliştirme" programının mutlaka "kadının insan hakları" boyutunu içermesi ve işlemesi gereklidir. Buna ek olarak bu program, kızların evlendikten sonra da çalışma kariyerini sürdürmelerini özendirilmelidir.

Çalışma yaşamında yalnızca çalışan kız çocuklarının değil, tüm çalışanların yaşama ve çalışma ortamının kalitesinin artırılmasında, başta toplum bilimlerinin ve toplum hekimliğinin katkısı olmak üzere, çok bilimli yaklaşımdan ve bunları da içinde barındıran "Fişek Modeli"nden yararlanılmalıdır.

1. DİE : Çocuk İşgücü 1994 – T. C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayını, Yayın No.1997
2. Fişek A.G.: Special Risk Factors on Children at Work - WHO tarafından desteklenen araştırma (Yayınlanmamış Rapor) -1985.
3. Fişek A.G.: Çocuk İşçilerin Mediko Sosyal Sorunları - MEA-WARDS tarafından desteklenen araştırma (Verileri çeşitli dergilerde makale olarak yayınlanmıştır. Örneğin: "Çalışma Yaşamı ve Çocuk" - 2. İşçi Sağlığı kongre Kitabı (4-7 Nisan 1988), Türk Tabipleri Birliği Yayını 1991).
4. Bu yazıda kullanılan veriler Fişek Enstitüsü tarafından Denizli'de 1996 sonbaharında yürütülen çalışmalar (halen devam etmektedir) sırasında uygulanan anketlerden yararlanılarak elde edilmiştir. Bu konuyla ilgili evren olarak "Çıracılık Eğitimi Merkezi"ne devam eden çocuklar alınmış; hepsiyle görüşülmüş ve sağlık muayeneleri yapılmıştır. Daha sonra eldeki anket formlarından kız çıracıklarla aynı yaş ve aynı kökendeki (kırsal, kentsel) erkek çıracıklar sistematik örneklem alınarak seçilmiştir.

KALİTE

İŞ YAŞAMINDA KALİTE

Doç. Dr. Canan Ergin

Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü

İş yaşamında kalite, insanlar için iş çevresinin genel olarak beğenilir olup olmadığı şeklindeki düşünceleridir. Genel amaç, insanlar için mükemmel bir iş ve çalışma ortamı yaratmaktır. Bir iş yaşamı kalitesi programında, açık iletişimden, uygun ödül sistemlerine, iş güvenliğinden, kararlara katılım ya da meslekte ilerleme fırsatlarına kadar pek çok etmen dikkate alınır.

İş yaşamındaki kalite konusunda, son yıllarda işin çerçevesini değiştirecek, insanları daha güdülü hale getirecek çalışmalarda artış olmuştur. İş çerçevesi iki boyutlu olarak düşünülebilir. Bunlardan birincisi, işin çapıdır. Burada kastedilen şey, bir iş yapılırken kişinin sorumluluğunda kaç farklı görev olduğudur. Çapı geniş olmayan işlerde çalışan kişilere yeni sorumluluklar verilerek, monotonluk önlenmeye çalışılır, bu işleme işin çapının genişletilmesi denir. İşin çerçevesini değiştirmenin bir başka yolu da iş rotasyonudur. Bu sayede kişiler değişik beceriler kazanırken, hem işyeri hem de çalışan açısından olumlu sonuçlar elde edilir, ikinci boyut ise, işin zenginleştirilmesidir. Herzberg'in iki etmen kuramına dayalı olarak geliştirilen bu yaklaşımda, çalışanlara işleri üzerinde daha fazla kontrol, sorumluluk ve inisiyatif verilerek, işin derinliği artırılmaya çalışılır.

Herzberg'in kuramındaki güdü etmenlerinde belirtildiği gibi, bir iş ilginç olduğunda, başarı desteklendiğinde, sorumluluk, geribildirim ve tanınma sağlandığında, işin zenginleştirilmesi işlemi gerçekleşir. Tabii ki, bir işi zenginleştiren şeyin ne olduğuna çalışanlar karar verir. Yönetim, onların isteklerini araştırmak ve uygulanmak yönünde çaba gösterir. Bir işin nasıl zenginleştirileceği konusunda en bilinen yaklaşımlardan biri Hackman ve Oldham'ın temel iş boyutları adını verdikleri sınıflamadır. Beceri çeşitliliği, görevle özdeşleşme, görevin anlamlılığı, özerklik ve geribildirim, bu yaklaşımdaki beş temel iş boyutunu oluşturmaktadır. Bunlardan herhangi biri mevcut olmadığı zaman, çalışanların psikolojik bir yoksunluk çekecekleri ve güdülenme düzeylerinin düşeceği düşünülür. Bu boyutlar olduğu zaman da, çalışanların performans, doyum, yapılan işin kalitesinde artma, işten ayrılma ve devamsızlık eğilimlerinde azalma görülür. Hiç kuşkusuz, çalışanların bu iş boyutlarına verdikleri tepki açısından bireysel farklılıklar söz-konusudur. Ancak, tipik bir çalışan için bu boyutlar içsel güdülenme temelinin oluştururlar.

Beceri çeşitliliği, çalışanların bir işi yaparken kaç türlü beceriyi birarada kullandıklarını ifade etmektedir. Bu, yukarıda işin çapından söz edilirken değinilen durumdan farklıdır, çünkü bazen iş çapı genişletilmiş bile olsa, aynı beceri farklı yerlerde kullanılıyor olabilir. Çeşitliliği fazla olan işler, çalışanlar için çok caziptir, çünkü bu monotonluğu önler, öte yandan da, kişinin yeterlik duygusunu artırır.

Görevle özdeşleşmenin olabilmesi için, çalışanın yaptığı işin bütününe görebilmesi gerekir. İşin zenginleştirilmesi ile ilgili çalışmalarda en çok bu boyutun üzerinde durulur, çünkü, aşırı uzmanlaşmanın ve rutin işlerin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri çok fazladır. Bir iş yapılırken kişi onun bütününden sorumluysa ya da özdeşleşebileceği bir kısmını görebiliyorsa, bu amaç gerçekleşmiş olur. Bir mühendisin "Bu köprüyü ben yaptım" demesi, bu kavrama ilişkin bir örnektir.

Görevin anlamlılığı ise, bir işgörenin, başkalarının hayatında bir etki yaratıp yaratmadığı konusundaki algısıdır. Bu etki, işyerindeki başka kişiler ya da iş dışındaki insanlar üzerinde olabilir. Örneğin, tıp alanında çalışan kişilerin bu açıdan önemli ölçüde doyum elde ettikleri bilinir. Burada önemli olan başka insanlara ya da topluma hizmet edebilmiş olma fikridir. Özerklik, kişinin işinde inisiyatif ve kontrol sahibi olması ve işin sorumluluğunu alması açısından çok önemli bir iş boyutudur. Ayrıca, iş güdüsü alanında çok önemli olduğu bilinen, "kişinin kendi hedeflerini saptaması" konusu da, özerklik olduğunda kolaylaşır, insanlar her ne kadar belli bir iş ortamında çalışmak istiyorlarsa da, bir yandan da yaptıkları iş üzerinde belli bir özgürlük istemektedirler.

Geribildirim incelenen beşinci iş boyutudur. Kişiye, gösterdiği performansın iyi olup olmadığı konusunda bilgi verme işlemi ifade eder. Fikir basit olmakla birlikte, kişilerin iş yaşamındaki önemi çok büyüktür. Geribildirim hem zaman zaman ödüllendirici olması bakımından, hem de kişilerin performans düzeylerini ayarlayabilmeleri yönünden çok önemlidir.

Bu boyutları bütün işlere uygulamak her zaman mümkün değildir ve genellikle de üst düzey işlere daha uygundur. Öte yandan, içsel güdülenme artırılması, dışsal ödüllerin önemini ortadan kaldırmamaktadır. Yani işinde çok fazla sorumluluk alan kişi, bunun karşılığında daha fazla ücret talep edebilir.

Özetlemek gerekirse, iş kalitesini geliştirme programları, gerek çalışanlar, gerekse işyerleri açısından çok yararlıdır. Ancak, her işyerinde aynı sonucu vermesi beklenemez. Ayrıca, böyle bir değişikliği hayata geçirmenin belli bir maliyeti de bulunmaktadır. Bu tür bir değişikliği arzulayan bir işyerinin, bunun maliyetini de gözönüne alması gerekir.

İŞYERİ HEKİMLİĞİ

İşyeri Sağlığı

Dr. Sedat Karabulut
N.V.T PRENCO İşyeri Hekimi

Üretim esnasında ortaya çıkan sağlık sorunları, meslek hastalıkları, içeriği ve sonuçları açısından değerlendirildiğinde; üretim işlevinin insan için ne kadar büyük bir sorun haline gelebileceğini gösterir. Kimi zaman üretim alanı dışında günlük hayat da karşılaşılan farklı sağlık riskleri, işimizi yaparken karşılaştığımız risklere olan hassasiyeti azaltmaktadır. Ancak bu hiçbir zaman sanayide kullanılan kimyasallar ve tozlar yüzünden kanser olmuş veya çalıştığı işyerindeki gürültü yüzünden geri dönüşü olmayan işitme kaybına uğramış işçi sayısını azaltmamaktadır. Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkı da yaşama hakkı gibi temel bir haktır. Üretim sırasında bu hakkın uygulanabilir hale gelmesi "ne olurs'a olsun üretim" mantığından uzaklaşmakla mümkündür.

Üretimde yüzyıllardır süregelen tecrübeler sonucunda, işçi için en uygun çalışma ortamının yaratılması şartı tartışılmaz bir gerçek haline gelmişti. Uygunsuz şartlarda, düşük gelirle çalışan işçi verimsizleşmekte veya hastalanmakta, bu da üretimi azaltmaktadır. Üretimi düşen işletmenin karı azalacağından işletmeye yönelik ek yatırımlar ve modernizasyon çalışmaları da askıya alınacaktır, böylece çalışma ortamı daha da kötü hale gelecektir.

Bu kısır döngü çemberi gelişmiş ülke sanayilerinde kırılmıştır. Sağlıklı ve güvenli iş ortamında çalışan işçi, daha rahat ve mutlu çalışmakta, bunun sonucu olarak daha verimli olmaktadır, işçinin bu hali, toplamda üretilen malın hem miktarını hemde kalitesini arttırmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1959 tarihli 112 numaralı önerisinde işyeri hekiminin görevini;

i. işçiyi işten yada işin yürütüldüğü koşullardan kaynaklanan ve sağlığı olumsuz yönde etkileyebilecek etkenlere karşı korumak,

ii. işi işçiyeye uygun hale getirerek ya da işçiyi uygun işe yerleştirerek işçinin işi ile fiziksel ve ruhsal tam uyum halinde olmasını sağlamak,

iii. işçinin fiziksel ve ruhsal iyilik halini ulaşabilecek en üst düzeyde korumak ve geliştirmek amacıyla işyerinde, ya da yakınında örgütlenecek hizmetleri yürütmek olarak tanımlamıştır.

Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere işyeri hekiminin asli görevi koruyucu hekimlik hizmetlerini yürütmektir. Sanayileşmekte olan ülkemizde yasa gereği 50'den fazla işçi çalıştıran işletmeler

işyeri hekimi bulundurmaları zorundadırlar. Bu kuralın yeterince uygulanmamasının yanısıra çalışan işyeri hekiminin gerçek işlevini yerine getirdiğini söylemek de çok zordur.



İşyeri hekiminin tek başına bütün bunları başarabileceğini düşünmek gerçekçi değildir, işçi sağlığı ile ilgili kurum ve kuruluşlar düşünüldüğünde; SSK, Çalışma Bakanlığı, İşçi Sendikaları ve işverenler gibi birçok gerçek ve tüzel kişilikler sayılabilir. Bu sayılanların her birinin işçi sağlığı ile ilgili çalışmalarda belli görevleri ve ağırlıkları vardır.

Kendi sağlığı ile doğrudan ilişkili olan bu konularda en çok söz söylemeye hakkı olan kişi, hiç şüphesiz işçinin kendisidir. İşçi'nin hukuki anlamda ve uygulamada böyle bir hakkından söz etmeden önce gerçekte uygulanabilir olan, uygulanmadığı zaman caydırıcı cezaların olduğu düzenlemelerin geliştirilmesi şarttır, işçi sağlığı uygulanabilir kanunlar ile korunmalıdır.

Belki de bunların hepsinden önce her işçi kendi çalışma ortamında sağlığı için zararlı olan maddelerin ve uygulamaların neler olduğunu bilmelidir. Ne yazık ki işçi sağlığı ile ilgili sağlık problemleri uzun yıllar sinsi

noktasına çektiler.

-Bizleri, yetişkinleri ve eğitimcileri daha derin ve işlevsel düşünmeye yöneltmiş oldular.

*Marmara Ün. Eğ. Fak. ve AURA Psikoterapi ve Sanatla Tedavi Merk.

** M.E.B. Eminönü Rehberlik Arş. Merk. ve AURA Psikoterapi ve Sanatla Tedavi Merk.

KALİTE

"İş Hayatının Kalitesi" Üzerine

Prof. Dr. Muharrem Varol

Son yıllarda iş/işletme yeniden düzenleme arayışlarında "iş hayatının kalitesi"ni artırmaktan daha çok söz edilir oldu. Daha önceleri verimlilik kavramı, neredeyse tüm tartışmaların odağı iken, günümüzde verimlilik ve onunla bağlantılı tüm kavramlar, elbette motivasyon ve iletişim de daha geniş kapsamlı ve insanlar/işgörenler için daha çekici olan "iş hayatının kalitesi" kavramı çerçevesinde ele alınır oldu. Böylece işgören kendisiyle, yalnızca ve öncelikle verimlilik artışı bakımından ilgilenildiğini düşünmeyecekti[^]). Birlikte çalışılan ve paylaşılan bir ortamın daha da iyileştirilmesinde kendisinin de önemli kabul edildiğini, katkısına gereksinim duyulduğunu düşünecekti, "iş hayatının kalitesini artırmak" onun işverenin amacına uygun olarak daha çok üretmenin de ötesinde "bizim" ve "benim" hayatının iyileştirilmesi demek olacaktı. Bu günümüzün modası olan asıl olanın birey ve onun istekleri olduğu düşüncesiyle de tutarlıydı. O zaman, elbette işyeri ve işverene neredeyse uzlaşmaz biçimde karşı durmak değil, onunla işbirliğini aramak doğru davranış olacaktı. İş hayatının kalitesini artırmak ve dikkatleri bunun üzerinde toplamak, yine verimliliği ve ürün kalitesini artırmak demektir. Bunu açıkça ifade etmeyi gerektirmeyecek kadarda çekiciliğe sahip bir deyişti. İş örgütünü ve hangi türden olursa olsun işvereni, hem çalışma ortamının ve hem de bir ölçüde iş dışı hayatın kalitesini artırmak konusunda işbirliği yapılacak bir taraf değil, yalnızca ve yalnızca **pazarlık yapılacak ve kavga edilecek** bir taraf olarak gören bazı geleneksel sendikalist tavırların terkedilmesi gerekiyordu, iş hayatının kalitesi kavramı buna olumlu katkı yaptı. Ama, **bireyliğin** değil, **bencilliğin** artışına katkısı ölçüsünde de bireyin **yurttaş** olma niteliğini, kamusal **insan** niteliğini de zayıflatan etkenlerden herhalde biri oldu. Çünkü iş hayatının kalitesini artırmak, gelişmiş ülkeler bir yana, özellikle bizim gibi ülkelerde daha çok **söylem olarak kaldı**. İş görenlerin örgütsel yaşama **sahici** katılmalarından daha çok onları motive etmenin bir başka sihirli ifadesi oldu. Kamusal hayatta ise, ortaklaşa eylemlerle kamusal hayatın kalitesini artırmaya pek katkısı olmadı. Oysa iş hayatının kalitesini artırmak kamusal hayatın kalitesini artırmaya da yaramalıydı. Hayatın bu iki boyutunun birbirini etkilemesi ve kolaylaştırması gerekirdi. Ama **söylem** gerçekliğe, genellikle dönüşemedi. Toplumsal ayrışma ve "kapalı devre topluluk iletişimi" arttı. Gelişmenin bu doğrultuda sürmesi ise hem bireyin yaşam kalitesinin hem de örgütsel yaşamların kalitesinin sürekliliğine zarar verir. Bu bakımdan, tek tek bireyler olarak yaşam kalitemizi artırma ve sürdürmenin, farklılıklarımız kadar benzerliklerimizin de olmasına ve kamusal yaşam kalitesinden bütünüyle ayrı düşünülmemesine bağlı olduğunu kavramak durumundayız.

Çalışma Kalitesi Yaşam Kalitesi

Hayrettin Çöngü

T. Harb-iş Basın Yayın Bürosu

Toplumlar köklü bir değişim süreci yaşıyor. Bu değişim, siyasal ve kültürel alanda yeni beklentileri, arayışları, sorgulamaları içeriyor. Artık süreçleri gözlemleyen ve edilgen kalan bir insan profili yerine, sürece katılarak etkilemek isteyen bir insan profili oluşmaya başladı. Geleneksel çalışma süreci ile bu sürece katılan çalışanın beklentileri de önemli değişim geçiriyor. Kitle iletişim araçlarının küçülttüğü dünyada çalışanlar, çalışma ve yaşama ortamına ilişkin evrensel kurallara uyumlu standartların yaşama geçirilmesini istiyor. Çalışılan süre ile çalışma dışındaki yaşama süresinin standartları evrensel kurallarla anlaşılabiliyor. Yani çalışma standartları, yaşama standartlarını ile birlikte algılanmalıdır. Çünkü üreten insan yalnızca ürünün oluşmasına katkıda bulunmuyor; kimi zaman doğrudan, ama çoğu kez dolaylı olarak toplumsal, ekonomik ve siyasal süreçlere de katkıda bulunuyor. Günümüzde en çok kullanılan kavramlardan biri de kalite kavramı. Bu kavram genel olarak ürünün standartlarının yüksekliği ile ölçülüyor, hatta kalite ile standartların yüksekliği eşleştiriliyor. Sorun yalnızca bu boyutuyla değerlendirilince insan kaliteli ürünün aracı durumuna indirgeniyor. Bir başka anlatımla insan, tek boyutlu olarak değerlendiriliyor. Oysa çalışma süresi, yaşama süresinin bir alanını oluşturuyor. Yani çalışma süresi, yaşama süresinin bir kesiti ya da bir dönemi... Tümü asla değil... Bu nedenle çalışma kalitesinin yüksekliği yaşama kalitesinin boyutlarındaki genişlikle değerini bulur. Çünkü, evrensel çalışma kuralları ile bütünleştirilmemiş, sosyal haklarla kaynaştırılmamış ama buna karşılık yalnızca kaliteli ürün hedefinin aracı durumuna getirilmiş insan sıradan makinedir.