



Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

**İNSAN KAYNAKLI AFET RİSKİ BULUNAN İŞLERDE
ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI: ANKARA İLİ POLİS
TEŞKİLATI ÇEVİK KUVVET ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Rasih Mehmet ERDOĞAN

Tez Danışmanı
Yrd.Doç.Dr. Ayşe Gözde GÖZÜM

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2016

**İNSAN KAYNAKLI AFET RİSKİ BULUNAN İŞLERDE
ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI: ANKARA İLİ POLİS
TEŞKİLATI ÇEVİK KUVVET ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Rasih Mehmet ERDOĞAN

Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2016

KABUL VE ONAY

Rasih Mehmet ERDOĞAN tarafından hazırlanan “İnsan Kaynaklı Afet Riski Bulunan İşlerde Çalışanların İş Güvenliği Algısı: Ankara İli Polis Teşkilatı Çevik Kuvvet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 04 /03/ 2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Başkan Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN



Danışman Yrd. Doç. Dr. Ayşe Gözde GÖZÜM



Üye Yrd. Doç. Dr. Leyla GÖDEKMERDAN ÖNDER

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

† Tezim sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

† Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

04/03/2016

Rasih Mehmet ERDOĞAN

TEŞEKKÜR

Tezimin başlangıç aŐamasından son aŐamasına kadar bilgilerini ve deneyimlerini benimle paylaŐarak, yardımlarını ve desteğini benden esirgemeyen danışman hocam Yrd.Doç.Dr. Ayşe Gözde GÖZÜM'e ve tezimi hazırlama süresince gösterdiği maddi ve manevi destek için canım ablam Demet ERDOğAN'a en içten teŐekkürlerimi sunarım.

Rasih Mehmet ERDOğAN

ÖZET

ERDOĞAN, Rasih Mehmet. İnsan Kaynaklı Afet Riski Bulunan İşlerde Çalışanların İş Güvenliği Algısı: Ankara İli Polis Teşkilatı Çevik Kuvvet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016.

İnsanoğlu tarih boyunca sürekli doğal veya insan kaynaklı afetlerle karşılaşmak, mücadele etmek ve sonuçlarına katlanmak zorunda kalmıştır. Afet bilincine sahip olmak ve bilinçli mücadele etmek, özellikle insan kaynaklı afetlerin oluşma olasılığını azaltacağı gibi, sonuçlarının da daha az zararla atlatılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Emniyet güçleri, özellikle büyük insan hareketlerinde afet sayılabilecek durumlarla sürekli karşı karşıya gelmektedir. Ayrıca güvenlik hizmetlerinin yapısından kaynaklanan tehlike ve risk, emniyet gücü personellerini sürekli stres altında çalışma noktasında bırakmaktadır. Tehlikeli iş araçları kullanmak zorunda olmaları da, emniyet çalışanları açısından iş güvenliği ve sağlığı konusunda özel çalışmalar yapmayı gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada emniyet güçlerinin afetlerle mücadele konusundaki durumları ile iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzeyleri araştırılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda büyük insani olaylara müdahale aşamasında meslekte geçirilen yılın, kurumdaki pozisyonunun, önceden yapılan hazırlık çalışmalarının polislerde güven duygusu yarattığı; insan kaynaklı olası tehlikelere karşı eğitim almış olmanın kendini güvende hissetmek adına önemli olduğu; eğitim ve önceden hazırlıkların tehlikeli durumlara karşılaşıldığında kişinin kendisini acil durumlara karşı hazır hissetmesini sağladığı; acil durum planlarının var olması ile ilk yardım ve kurtarma konusunda bilgiye sahip olmanın acil durumlarda yapılması gerekenleri bilmek açısından önemli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Afet, iş güvenliği, tehlike, risk, emniyet gücü

ABSTRACT

Erdoğan, Rasih Mehmet. Human-Induced Disaster Risk The Perception of Employees At Job Security: Ankara Province Police Department Riot A Study On Employees, Master's Thesis, Ankara, 2016.

Throughout the history of mankind constantly encounter with natural or man-induced disasters, to struggle and suffer the consequences. Disaster-conscious and conscious human-induced disasters, especially to combat will reduce the likelihood of the formation, and the results is of great importance in terms of less damage. The security forces, in particular the large human action can be considered in disaster situations faced all the time. In addition, danger and risk arising from the structure of the security service, security force personnel working under continuous stress their point. Being forced to use dangerous tools, safety employees in terms of occupational safety and health need to do special studies about. The aim of this study was to tackle with situations of disaster safety power with its occupational health and safety levels. As a result of the work done under the humanitarian event to be included in the premises of the year passed in position in the profession, the preparatory work carried out before the cops created a sense of trust; possible dangers of human origin being trained to feel safe is important; training and preparations dangerous situations when people encounter itself provides the feel ready for emergencies; had to have emergency plans with first aid and rescue in emergency situations to have information on what needs to be done in terms of the results it is important to know.

Keywords: Disaster, occupational safety, hazard, risk, police force.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ÇİZELGELER DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
1. AFET VE KAPSAMI	3
1.1. AFET, DOĞAL AFET KAVRAMI, KAPSAMI ve ÖZELLİKLERİ.....	3
1.2. AFETLERİN DOĞURDUĞU SONUÇLAR	6
1.3. AFET TÜRLERİ.....	7
1.3.1. Doğal Afetler.....	8
1.3.1.1. Deprem.....	11
1.3.1.2. Toprak Kaymaları (Heyelan)	12
1.3.1.3. Sel / Su Baskını	14
1.3.2. İnsan Kaynaklı Afetler	14
1.4. AFET YÖNETİMİ.....	16
1.4.1. Afet Yönetiminin Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri.....	16
1.4.2. Afet Yönetiminin Aşamaları	17
1.4.2.1. Risk, Zarar Azaltma ve Hazırlık	18
1.4.2.2. Müdahale ve İyileştirme	19
1.5. TEHLİKE VE RİSK	19
1.5.1. Tehlike ve Risk ile İlgili Temel Kavramlar	20
1.5.2. Risk Analizi ve Yönetimi.....	21
1.5.3. Risk Değerlendirme Yöntemleri	22
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	24
2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIM VE ÖNEMİ	24

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE KAPSAMI.....	30
2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	32
2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN STANDART GELİŞİMİ.....	39
2.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMLERİ	40
2.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇERÇEVESİNDE ULUSLARARASI KURULUŞLAR.....	43
2.6.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	43
2.6.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	43
2.6.3. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)	44
2.7. İŞ GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMADA ANAYASANIN ÖNEMİ	44
2.8. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	45
2.9. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI.....	46
2.10. İŞ KAZALARININ OLMASINDA İNSAN DAVRANIŞLARINA BAĞLI FAKTÖRLER.....	49
2.10.1. Kişisel, Fiziksel ve Psikolojik Faktörler	51
2.10.2. Çevre Koşullarına Bağlı Faktörler	52
2.10.3. Diğer Faktörler	52
2.11. İŞ KAZALARININ SINIFLANDIRILMASI.....	53
2.12. SÜREKLİ VE GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMLARI	54
2.13. EMNİYET TEŞKİLATINDA İŞ KAZALARI VE NEDENLERİ.....	54
2.13.1. Emniyet Teşkilatında İş Kazaları	55
2.13.2. Polislerde Tükenmişlik Sendromu	56
2.13.3. Yakalama ve Gözaltına Alma Süreçlerindeki Riskler ve İş Kazaları ...	56
3. ANKARA İLİ POLİS TEŞKİLATI ÇEVİK KUVVET ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	58
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	58
3.2. ARAŞTIRMA PROBLEMİ.....	62
3.3. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	62
3.4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	63
3.4.1. Araştırmanın Türü	63
3.4.2. Araştırmanın Modeli	63
3.4.3. Evren ve Örneklem	64

3.4.4. Veri Toplama Yöntemi	64
3.5. ANALİZ VE DEĞERLENDİRME	65
3.5.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	65
3.5.2. Verilerin Güvenirlik Analizi	66
3.5.3. Verilerin Frekans Tabloları	68
3.5.4. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Soruları İçin Faktör Analizi Uygulaması	74
3.5.5. Korelasyon Analizleri	77
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	84
KAYNAKÇA	88
EKLER.....	94
EK-1. Anket Formu.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	96

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

A.B.D.	Amerika Birleşik Devletleri
AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AKUT	Arama ve Kurtarma Derneği
AVES	Afet Veritabanı Bilgi Sistemi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMD	Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü
MAG	Mahalle Afet Gönüllüleri
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TAMP	Türkiye Afet Müdahale Planı
TDK	Türk Dil Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
WMO	Dünya Meteoroloji Örgütü

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1.	Afet Tanımları	3
Çizelge 1.2.	Afet Türleri	7
Çizelge 1.3.	Türkiye’de 1970 – 2015 Yılları Arası Yaşanan Doğal Afetler	9
Çizelge 2.1.	İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Gelişimi ile İlgili Kronolojik Sıralaması.....	37
Çizelge 3.1.	İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Güvenirlik Oranı.....	67
Çizelge 3.2.	İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Güvenirlik Oranına Etkileri	67
Çizelge 3.3.	Demografik Verilerin Frekans ve Yüzdeleri	68
Çizelge 3.4.	İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularına verilen Yanıtların Frekans ve Yüzdeleri	70
Çizelge 3.5.	İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının KMO-Barlett Testi Sonuçları	74
Çizelge 3.6.	İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Faktör Analizi Sonuçları.....	75
Çizelge 3.7.	İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Faktörlere Etkisi	76
Çizelge 3.8.	İnsan Kaynaklı Olaylara Hazırlık Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi	78
Çizelge 3.9.	Afetler ve Acil Durum Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi	79
Çizelge 3.10.	İlk Yardım ve Kurtarmaya Hazır Olma Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi	80
Çizelge 3.11.	Tecrübeli Olma Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi	81
Çizelge 3.12.	Güvende Hissetme Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi	82
Çizelge 3.13.	Hipotez Sonuçları	83

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1.	Deprem Bölgeleri Haritası	11
Şekil 1.2.	1990 – 2015 Yılları Arası Deprem Sayıları	12
Şekil 1.3.	Heyelan Örneği	13
Şekil 1.4.	Su Baskını	14
Şekil 1.5.	Afet Yönetiminin Aşamaları.....	19
Şekil 3.1.	Araştırmanın Modeli.....	64
Şekil 3.2.	Demografik Verilerin Frekans Grafiği	69

GİRİŞ

İnsanoğlu tarih boyunca birçok doğal veya insan kaynaklı afetle karşı karşıya kalmıştır. Afetler, oluşma süreçleri ve sonuçları ile insan yaşantısında büyük olumsuzluklara neden olmakta, afetler yüzünden büyük can kayıpları ile ekonomik kayıplar oluşmaktadır. Yaşanılacak afetlere karşı yaşanmışlıklardan ders alarak insanların can ve mal kaybını en aza indirebilmek için özel ve kamu kuruluşlarının hazırlıklı ve tedbirli olması gerekmektedir. Olası afetlere karşı tatbikatların ve hazırlıkların yapılması, afetlerin etkilerinin azaltılması, afetlere erken müdahale edilmesi gibi hususların önemi, geçmiş afetlerin sonuçlarına bakıldığında net olarak ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde teknolojik gelişmelere bağlı olarak gerek özel yaşamlarda, gerekse iş yaşamında büyük değişimler yaşanmaktadır. Çalışma yaşamında insan sağlığı ve iş güvenliğinin her geçen gün önemi artmaktadır. İş güvenliği denildiğinde, öncelikle çalışanların can güvenliği, işyeri alanının, üretimin ve işyerinin güvenliği akla gelmektedir. Bu sebeple, birçok insanın hayatı ve mutluluğu, işin performans ve verimliliği de etkilendiğinden, iş güvenliği büyük önem ifade etmektedir.

Toplumların can ve mal güvenliklerini korumak, Emniyet Teşkilatı'nın birinci görevidir. Bu görev, teşkilatta çalışan personel için tehlike ve risk içerisinde çalışmayı da zorunlu kılmaktadır. Emniyet teşkilatında görev yapan personellerin gerek iş sağlığı ve güvenliği, gerekse afetlerle mücadele konusunda yetkin bilgi ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde kendileri ve toplum açısından bir tehlikenin oluşması durumunda, istenilmeyen sonuçların ortaya çıkması olasılığı yükselecektir.

Çalışmanın birinci bölümünde afet konusu ele alınmıştır. Afet konusunda literatür çalışması yapılarak önceki çalışmalar derlenmiş, önemli görülen konular özetlenerek sunulmuştur. Afet yönetimi ve sivil toplum kuruluşlarının afetlerdeki etkin rolleri bu bölümde ele alınarak açıklanmıştır. Tehlike ve risk arasındaki benzerlikler ve farklılıklar açıklanmış, risk analizi ve değerlendirme yöntemleri konusunda gerekli bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü iş güvenliği ve risk konusuna ayrılmıştır. İş kazası, meslek hastalıkları, iş kazalarının oluşmasında insan faktörü ve diğer faktörler araştırılarak özetlenmiştir. İş kazaları sınıflandırılarak açıklanmış, iş göremezlik durumları ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Günümüzde çok büyük bir öneme sahip olan, üzerinde birçok bilimsel araştırmanın yapıldığı bu konu ile ilgili tarihsel süreçler açıklanmış, uluslararası kuruluşların konu ile ilgili çalışmaları özetlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin anayasadaki yeri ve önemi açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde, araştırma amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıkları açıklanarak araştırma metodolojisi verilmiştir. Anket verilerinin değerlendirilmesi ve analiz sonuçları, yorumları ile birlikte bu bölümde yer almaktadır.

Sonuç bölümünde yapılan çalışmanın literatür taraması ve araştırma analizleri derlenerek elde edilen sonuçlar sunulmuş, sonuçlara bağlantılı olarak önerilerde bulunulmuştur.

1. AFET VE KAPSAMI

Bu bölümde öncelikle afet kavramı ele alınarak açıklanmıştır. Afetlerin özellikleri, sonuçları, türleri incelendikten sonra afet yönetimi ile ilgili gereken bilgilendirme yapılmıştır. Son olarak tehlike ve risk kavramları açıklanmış, risk analizi, yönetimi ve değerlendirme yöntemleri ele alınarak incelenmiştir.

1.1. AFET, DOĞAL AFET KAVRAMI, KAPSAMI ve ÖZELLİKLERİ

Afet, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Doğa olaylarından veya insanların hatalarından kaynaklı büyük yıkımlar afet olarak bilinmektedir. Depremler, seller, kasırgalar gibi doğal afetlerin yanında büyük taşımacılık kazaları, fabrika patlamaları, nükleer santral kazaları gibi özünde insan bulunan afetlerle sürekli karşılaşmaktadır. Bu noktada afetlere hazırlıklı olmak ve afet anında yapılması gerekenleri bilmek büyük önem taşımaktadır. Bu bölümde afet ve acil durum, afet yönetimi, doğal ve teknolojik afetler ele alınarak açıklanmıştır. Afet ile ilgili farklı tanımlar Çizelge 1.1’de verilmiştir.

Çizelge 1.1. Afet Tanımları

	Afet Tanımı
(Kadıoğlu, 2011: 65-67)	Doğal ve insan kaynaklı sebeplerin sonucunda meydana gelen normal hayatı ve toplumsal özellikleri sekteye uğratan, sonrasında insan hayatı doğal ve kültürel kaynaklarda ciddi oranda kayıplar doğuran, önlenmesi ve normal hayata geçiş için yerel imkan ve kaynakların yeterli olmadığı olayların sonucuna afet denilmektedir.
(Güzel, 2013: 16)	Afet, insanlar ve ülkeler için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olan, normal yaşamı ve insan faaliyetlerini durdurarak veya kesintiye uğratarak, toplulukları olumsuz etkileyen doğal, teknolojik veya insan kökenli olaylar olarak tanımlanmaktadır.
(Deniz, 2012: 3)	İhtiyaçların kaynaklardan daha fazla olması ya da yapılması gereken müdahalenin, yapılan müdahaleden daha fazla olması şeklinde tanımlanabilir.
(Yılmaz, 2007: 2).	Afetler, belirli bir bölgede oluşan, kontrol altına alınamayan ve meydana geldikleri bölgenin dışındaki bölgeler için de tehlike oluşturan olaylardır.

Çizelge 1.1 (Devam): Afet Tanımları

	Afet Tanımı
(Alağaçlı, 2006: 20).	Afetler; depremler, kasırgalar, hortumlar, uçak kazaları, volkanik vs. patlamalar ve büyük çapta bombalar gibi, çok sayıda yaralanma ve ölümlerle beraber büyük çapta fiziksel tahriplerle sonuçlanan olaylardır.
(Özcan, 2012: 11)	Afet toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik, sosyal kayıplara sebep olan, normal hayatı ve insan faaliyetlerini olumsuz etkileyen, aksatan, doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylar olarak tanımlanmıştır.
(Resmi Gazete, “Türkiye Afet Müdahale Planı”, 3 Ocak 2014)	Toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olayları, ifade eder.

Afet, insanlar ve ülkeler için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olan, normal yaşamı ve insan faaliyetlerini durdurarak veya kesintiye uğratarak toplulukları etkileyen ve etkilenen topluluğun kendi imkân ve kaynaklarını kullanarak üstesinden gelemeyeceği doğal, teknolojik veya insan kökenli olaylardır (Kadıoğlu, 2011: 37). Afetler önemli toplumsal sorunlara ve uzun vadede ekonomik sorunlara yol açabilir. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan ülkemiz için afet riski fazla olup kalkınma düzeyini etkilemektedir. Modern afet yönetimi sistemi içerisinde, “Kayıp ve Zarar Azaltma, Hazırlık, Tahmin ve Erken Uyarı, Afetleri Anlamak” gibi afet öncesi koruma amaçlı olan çalışmalar “risk yönetimi” olarak adlandırılırken; Etki Analizi, Müdahale, İyileştirme, Yeniden Yapılanma gibi afet sonrası geçerli olan çalışmalara ise “kriz yönetimi” adı verilir (Kadıoğlu, 2008: 3).

Bu konudaki sayısal veriler incelendiğinde, meydana gelen afetlerin her yıl gayri safi milli hâsılanın %1’i oranında doğrudan ekonomik zarara yol açtığı görülebilmektedir. Ancak doğrudan ekonomik kayıpların yanı sıra pazarlama kaybı, üretime yönelik kayıp, işsizlik gibi dolaylı ekonomik kayıplar da hesaplandığında toplam zararın gayri safi milli hâsılanın %1’inden daha fazla olduğu tahmin edilmektedir (Özmen, 2007: 1472). Görüldüğü gibi ekonomik faaliyetler afetlerden hem doğrudan hem dolaylı olarak mikro ve makro düzeyinde etkilenmektedir. Ekonomik etkilenmeler sadece etkilenen alan ile sınırlı kalmayıp halka oluşturarak daha geniş alanları etkilemektedir.

Yapılan tanımlamalar incelendiğinde, olayın olması değil olayın sonuçları afet olarak tanımlanmaktadır. Tanımlamalara yasal açıdan bakıldığında üç kriter ön plana çıkmaktadır (Akyel, 2005: 106):

- Olayın afet sayılabilmesi için beklenen ölçüleri aşan bir hasar durumunun ortaya çıkmış olması,
- Yerel olanaklarla çözüm üretilemeyecek oranda zararın oluşmuş olması,
- Olaya müdahale eden ekiplerin koordinasyon ve yönetiminin tek elden yapılıyor olması.

“Afet” tanımı ile bir arada kullanılan kavramlar ise şunlardır (Akyel, 2005: 16):

Felaket: Büyük depremler, ülkeler arası yayılabilen büyük salgınlar “felaket” kavramına örnek olarak gösterilebilir. Bu örneklerden hareketle çok büyük afetler “felaket” olarak tanımlanmaktadır. Ülkenin kendi kaynakları ile çözüm üretmekte zorlandığı, sonuçlarının tüm kaynakları etkilediği, büyük oranda can ve mal kayıplarının yaşandığı, etkilerinin uzun dönemler içerisinde giderilebildiği doğal ve insan kaynaklı olaylara felaket denilmektedir.

Kaza: Ulaşım araçlarının yaptığı kazalar, bina yangınları kazalara örnek olarak verilebilir. Kazalar genellikle yerel olanaklarla çözülebilen, özel müdahale gerektirmeyen, can ve mal kayıplarının düşük olduğu olaylar olarak tanımlanmaktadır.

Acil Durum: “Hayati tehlike doğuran ve büyük mal kayıplarına yol açabilecek, hızlı ve özel müdahaleyi gerektiren beklenmedik olaylardır”. Acil duruma örnek olarak, çok yönlü trafik kazaları, birçok evin veya iş yerinin yangınlardan dolayı tehdit altında olması vb. gösterilebilir (Alağaçlı, 2006: 22).

Kadioğlu (2011: 39) afetlerin ortak özelliklerini altı madde halinde açıklamaktadır. Bu maddelere göre bütün afetler insanları ve diğer canlıları etkilemektedir. Afetler bir tehlike tarafından tetiklenmektedir ve büyük zararlar oluşturmaktadırlar. Toplumların afetlerle baş edebilme kapasiteleri düşüktür. Sosyal süreçler afetlerde önemli bir rol oynamaktadır ve afetler daha çok toplumsal etkileri ile kendilerini göstermektedir.

Kahramanmaraş Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü'nün Afet Veritabanı Bilgi Sistemi (AVES) ile ilgili dokümanında, afetlerin çeşitli güç ve genişlikte olmaları, alt yapıyı bozmaları ve şok tesiri yaratmaları ortak özellikleri olarak açıklanmaktadır (AVES, 2012: 17).

Alağaçlı (2006: 25) afetlerin insanların ortak yaşam alanlarını tehlikeye sokan özelliğinden bahsetmektedir. Ayrıca afetlerin toplumun yapı, değer ve normlarını olumsuz yönde etkilediğini, belirsizlikler oluşturduğunu, belirsizliklerden kriz durumlarının çıktığını belirterek, afetlerin ortak özelliklerine önceden tahmin edilmesi güç olaylar olmasını da eklemiştir.

1.2. AFETLERİN DOĞURDUĞU SONUÇLAR

Afetler, dünyanın her yerinde aynı sonuçlara yol açmamaktadır. Gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde benzer büyüklüklerdeki afetlerin sonuçları birbirinden farklı olmaktadır. Sonuçların farklı olmasındaki en önemli etken, afetlere hazırlık durumu, olaylardan çıkartılan sonuçların farklılığı ile afetlerin oluşma sıklığıdır. Farklılıklara bir örnek olarak Türkiye'de 17 Ağustos 1999 tarihinde meydana gelen Gölcük depreminde 7.4 büyüklüğe karşılık 16.000'e yakın ölüm yaşanırken, Japonya'da 2003 yılında 7.6 ve 8 büyüklüğündeki iki depremden ilkinde birkaç kişinin, ikincisinde ise sadece bir kişinin ölmesi örnek olarak gösterilebilir (Erkal ve Değerliyurt, 2009: 149).

Afetlerin doğurduğu sonuçlar AVES dokümanında aşağıdaki şekilde verilmiştir (AVES, 2012: 17):

- Afetler sonucunda ölümler ve sakatlanmalar meydana gelmektedir.
- Afetler, eğitim ve öğretim faaliyetlerini, emniyet ve asayiş hizmetlerini aksatmaktadır.
- Afetler, başka afetleri tetikleyebilir (deprem sonrası büyük yangınların çıkması gibi).
- Yeme, giyinme ve barınma sorunlarını doğurur.
- Ulaşım ve haberleşme hizmetlerinde aksamalar meydana gelir.

- Bulaşıcı ve salgın hastalıkların çıkmasına, insanların psikolojilerinin bozulmasına neden olur.
- İşyerlerinin yok olması, buna bağlı işsizliğin artması ve afet bölgesindeki ekonomik yapının bozulmasına neden olur.
- Önceden planlı yatırımların gecikmesine neden olur.

1.3. AFET TÜRLERİ

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), dünyada gözlemlenen afetleri beş ana grup altında ele almıştır. Bu gruplar Çizelge 1.2’de verilmiştir.

Çizelge 1.2. Afet Türleri

Jeolojik Afetler	Klimatik Afetler	Biyolojik Afetler	Sosyal Afetler	Teknolojik Afetler
Deprem	Sıcak Dalgası	Erozyon	Yangınlar	Maden Kazaları
Heyelan	Soğuk Dalgası	Orman Yangınları	Savaşlar	Biyolojik, nükleer, kimyasal silahlar ve kazalar
Kaya Düşmesi	Kuraklık	Salgınlar	Terör saldırıları	Sanayi kazaları
Volkanik Patlamalar	Dolu	Böcek İstilası	Göçler	Ulaşım kazaları
Çamur Akıntıları	Hortum			
Tsunami	Yıldırım			
	Kasırga			
	Tayfun, Sel			
	Siklonlar			
	Tornado			
	Tipi ve Çığ			
	Aşırı Kar Yağışları			
	Asit Yağmuru			
	Sis, Buzlanma			
	Hava Kirliliği			
	Orman yangını			

Kaynak: <https://www.afad.gov.tr/tr/IcerikDetay.aspx?ID=153&IcerikID=338>

Literatür taramalarında afetlerin tür ayrımları için birçok metot kullanılmıştır. Ancak bütün çalışmalar ana sınıflandırma noktasında afetleri doğal afetler ve insan kaynaklı afetler olmak üzere iki gruba ayırmaktadır.

1.3.1. Doğal Afetler

Afetlerin doğal kaynaklardan oluşması durumu “doğal afet” olarak tanımlanmaktadır. Deprem, sel, çığ, buzlanma, aşırı yağışlar, kuraklık, orman yangınları, dolu, çölleşme, hortum, fırtınalar, toprak kayması, tsunami doğal afetlere örnek olarak gösterilebilir. İnsanoğlunun bilinçsiz bir şekilde çevreye verdiği zararlar doğal afetlerin oluşma sıklığını ve olasılığını her geçen gün biraz daha artırmaktadır. Doğal afetlerin büyük bir kısmı, insanoğlunun doğaya verdiği zarara karşı doğanın verdiği cevap olarak da görülmektedir (Deniz, 2012: 4).

AFAD dünya genelindeki doğal afetlerin 31 çeşit olduğunu, bunun 28’inin meteorolojik afetlerden oluştuğunu belirtmektedir. Ülkelerde yaşanan doğal afetlerin çeşitleri ve önem sıraları, ülkenin bulunduğu bölgeye göre farklılık göstermektedir. Dünya Meteoroloji Örgütüne (WMO) göre meteorolojik afetlerden sadece 1980’li yıllarda dünyada 700,000 kişi hayatını kaybetmiştir (<https://www.afad.gov.tr>, Erişim Tarihi: 09 Eylül 2015).

Türkiye’de bulunduğu coğrafyadan kaynaklanan şekilde geçmişten bu güne birçok afet yaşanmış, bu afetlerde birçok insan hayatını kaybetmiş, yaralanmış, ciddi kayıplar yaşanmıştır. Yaşanan afetler içinde doğal afetlerin belirgin bir etkisinin olduğu görülmektedir. Son 70 yıldır yaşanan doğal afetler yüzünden 100.000’in üzerinde can kaybı yaşanmış, 600.000’in üzerinde konut hasar görmüştür. Bu kayıplar, yaşanmış olaylardan ciddi derslerin çıkartılması gerekliliğini de göstermektedir (Özşahin, 2013: 1).

Türkiye’de 1970 ile 2015 yılları arasında meydana gelen deprem, sel/su baskını, don, çığ, kar, fırtına, heyelan, kaya düşmesi, yıldırım, şiddetli yağış, kuraklık ve sis gibi doğal afet olaylarının istatistiksel verileri Çizelge 1.3’de verilmiştir.

Çizelge 1.3. Türkiye’de 1970 – 2015 Yılları Arası Yaşanan Doğal Afetler

ADI	Deprem	Sel/Su Baskını	Dolu	Don	Çığ	Kar	Fırtına	Orman Yangınları	Heyelan	Kaya Düşmesi	Yıldırım	Şiddetli Yağış	Kuraklık	Sis	Toplam
ADANA	6		5				4	74	7	4	2	2			104
ADİYAMAN		3	10		5	2	12	1	22	17				1	73
AFYON	7	3	6				18	11	4	9					58
AĞRI	4	10			7				12	9	3				45
AKSARAY		2					6		2						10
AMASYA	4	11	14	7		2	11	3	24	4	2		4		86
ANKARA	6	9	15				29	2	18	2					81
ANTALYA	2	3	28				22	270	7	4		5			341
ARDAHAN	3		3	1			1		4			2			14
ARTVİN		3			11			5	57	18					94
AYDIN	2	1	10	2			9	26	2	4					56
BALIKESİR	8	2	17			4	40	32	3	2		2	2	3	115
BARTIN							4	3	11					1	19
BATMAN					3				7	4					14
BAYBURT		2			7	1			4	2					16
BİLECİK		1	2				8	15	2		1		1		30
BİNGÖL	17	16			27			4	44	4		2			114
BİTLİS	3	1	3		31		1	3	22	12		23		2	101
BOLU	3	3	2	1		2		44	1	3	1			36	96
BURDUR	2						5	7		2					16
BURSA	2	5	6			4	11	45	22					1	96
ÇANAKKALE	5						3	164	4					1	177
ÇANKIRI	5						10		7	4					26
ÇORUM	4		15	4			9	4	19	2					57
DENİZLİ	17	24	9	6		6	13	66	4		4				149
DIYARBAKIR	3				3			8	9	10					33
DÜZCE	2		2				4	36	3		2				49
EDİRNE	2	1	2			1	3	21						2	32
ELAZIĞ	6	5	5		15	1	64	4	14	8					122
ERZİNCAN	7	8	1		5		18	2	32	9					82
ERZURUM	9	40	10		17	3	18		58	31					186
ESKİŞEHİR	2		5			1	1	12							21
GAZİANTEP										4					4
GİRESUN		11		2	3		16	1	45	7		2			87
GÜMÜŞHANE	1	10	2		2				22	4					41
HAKKARİ	3	2			20		2	3	4	4					38
HATAY	5	1	8				8	42	7	4		1			76
İĞDIR	2	4					3		10	2					21
İSPARTA			2			2	5	13	2		3				27
İÇEL		2	24	2			14	96	7			3			148
İSTANBUL	2	6					13	54	3					8	86
İZMİR	17	3	8	16	2		30	249	4	1	2	1			333

Çizelge 1.3 (Devam): Türkiye’de 1970 – 2015 Yılları Arası Yaşanan Doğal Afetler

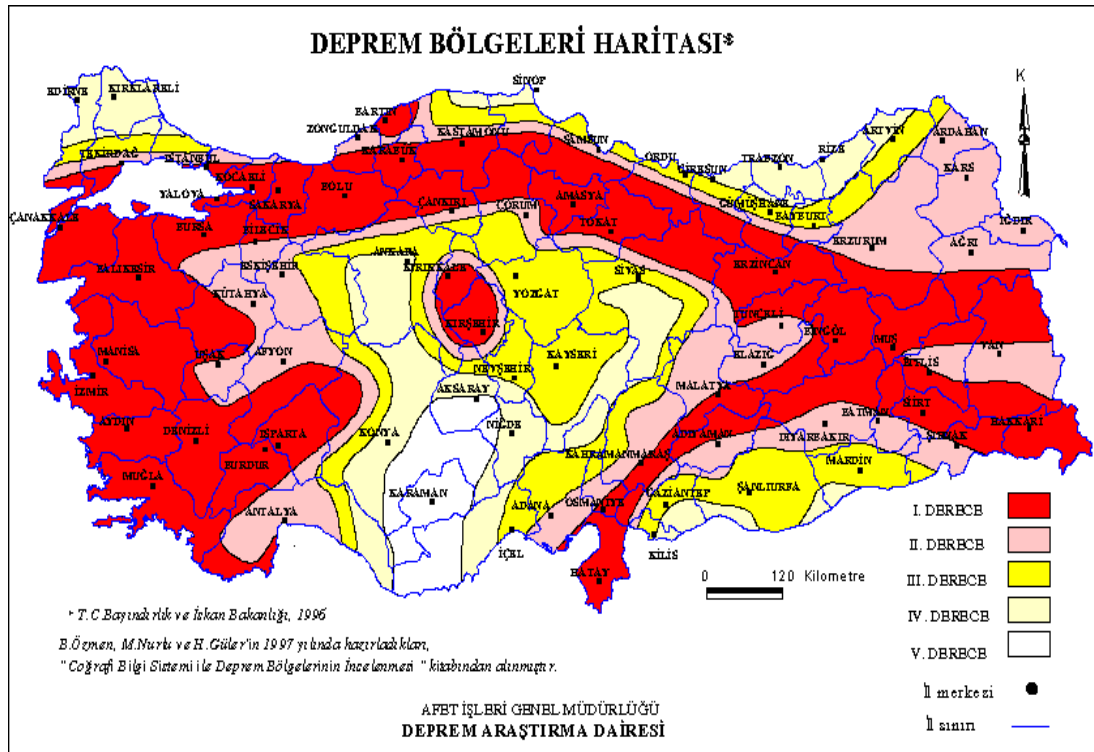
ADI	Deprem	Sel/Su Baskını	Dolu	Don	Çiğ	Kar	Fırtına	Orman Yangınları	Heyelan	Kaya Düşmesi	Yıldırım	Şiddetli Yağış	Kuraklık	Sis	Toplam
K.MARAŞ							5	30	14	12					61
KARABÜK								8	20	2					30
KARAMAN			5	3			4	5	5	8				1	31
KARS	8	5	8			1	14	2	6	7					51
KASTAMONU		2	17	3	3	3	5	14	50	3	2				102
KAYSERİ	4	4		5		1	9	3	9	18			2		55
KIRIKKALE		5	1				25		6	2					39
KIRKLARELİ	4		5												9
KİRŞEHİR	2		7	4			2								15
KİLİS										2		2			4
KOCAELİ		4	5				17	57	4		6			3	96
KONYA	4		18	12		3	19	6	4	5	3		5	1	80
KÜTAHYA	6	1	9				7	18			1				42
MALATYA	7		6	14	8		7		22	7					71
MANİSA	7	2	6	6			9	97	5	1	2				135
MARDİN		3						1			1	4			9
MUĞLA	11	3	8				19	260	1	3	1	3		1	310
MUŞ	11	3			8	1	5		17		1				46
NEVŞEHİR			29	29		8	52			2	2		7		129
NİĞDE					2					7					9
ORDU		3					4		26	2					35
OSMANİYE		1						39							40
RİZE		4			3		9	5	54				3	11	89
SAKARYA	4	2						45	4						55
SAMSUN			2				9	15	13		2	1			42
SİİRT					2			4	12	8					26
SİNOP		1				1	3	19	34						58
SİVAS	5	12	12	5	2	6	14		35	14			4		109
ŞANLIURFA			3							2			5		10
ŞIRNAK		1					1	1	1	2					6
TEKİRDAĞ	5	1	5				6	25	2						44
TOKAT	5	3	12	5		1	13	1	18		1			2	61
TRABZON		3			5		9	15	53	6	4	1			96
TUNCELİ	2		4	3	23		5	11	25	5			1		79
UŞAK			3					29							32
VAN	9	10	3		8	2	7		13	3	1				56
YALOVA							10	7	2						19
YOZGAT	3	3	2	2		3	7	2	5	2					29
ZONGULDAK		1					3	19	11	1		1			36
TOPLAM	258	269	384	132	222	59	714	2058	1000	314	47	55	34	74	5620

Kaynak: Özşahin, 2013: 2-3, <https://tabb-analiz.afad.gov.tr> Erişim Tarihi: 07.01.2016

1.3.1.1. Deprem

Deprem, fay hatları üzerinde bulunan yarı düzlemsel deformasyon zonları boyunca oluşan hareketlenmeler sebebiyle yeryüzünün sarsıntıya uğramasıdır. Ortaya çıkan gerilmenin büyüklüğünün yer kabuğunu oluşturan malzemenin dayanım süresini aştığı zaman ortaya çıkar. Depremler, yer kabuğunda bir takım jeolojik faaliyetler neticesinde yer sarsıntılılarıyla oluşan bir titreşim hareketidir (Akyel, 2000: 141). Meydana gelen depremlerden sadece yüksek şiddetli olanları yeryüzünde hissedilir. Gerçekleşme süresi saniyelerle ifade edilmesine karşılık etkisi son derece yıkıcı, dehşetli ve büyüktür. Türkiye, Alp-Himalaya deprem kuşağı üzerinde yer almaktadır ve yüzölçümünün yaklaşık yarısı birinci derece deprem bölgesidir. Bu bölgede yaşayan nüfus, Türkiye'nin %44'ü oranındadır (Özşahin, 2013: 4).

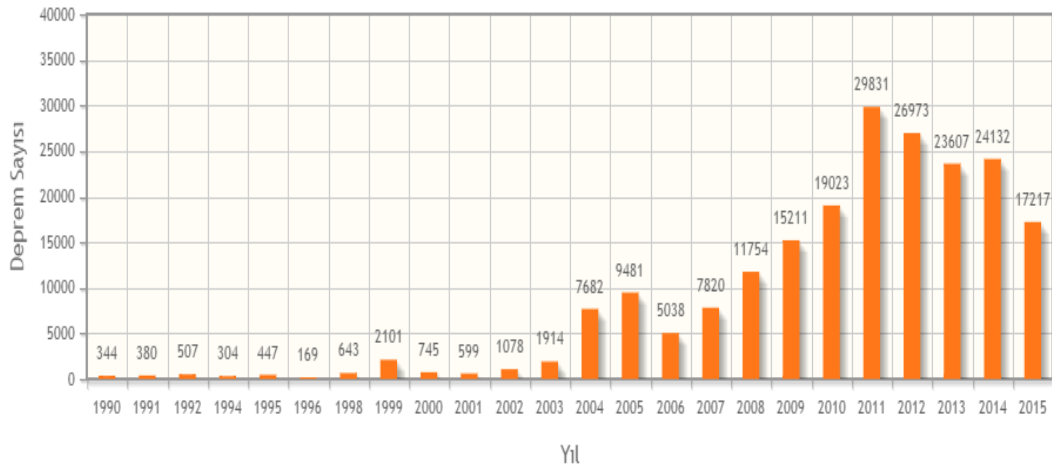
Afet İşleri Genel Müdürlüğü Deprem Araştırma Dairesi tarafından Türkiye'nin deprem bölgeleri haritası çıkartılmıştır. İlgili harita Şekil 1.1'de görülmektedir.



Şekil 1.1. Deprem Bölgeleri Haritası

Türkiye'nin kuzeyinden geçen Kuzey Anadolu Fay Hattı Çanakkale'den başlayıp doğuda Van ilinin kuzeyinden geçerek İran'a doğru ilerler. Bu hat üzerinde geçmişte çok büyük depremler yaşanmıştır. En yakın tarihte olan deprem ise 23 Ekim 2011 tarihli Van-Erciş depremidir. Hatay, Bingöl, Muş, Adıyaman, Malatya üzerinden Kuzey Anadolu Fay Hattı ile kesişen bir diğer önemli hat ise Doğu Anadolu Fay Hattı'dır. Bir diğer önemli fay hattı da birçok batı ilini kapsayan ve irili ufaklı fay hatlarından oluşan Batı Anadolu Fay Hattı'dır.

1990 – 2015 yılları arası deprem sayıları T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Deprem Dairesi Başkanlığı tarafından yayınlanmış olup Şekil 1.2'de verilmiştir.



Şekil 1.2. 1990 – 2015 Yılları Arası Deprem Sayıları

Kaynak: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Deprem Dairesi Başkanlığı, 2015. <http://www.deprem.gov.tr/tr/genelistatistikler> Erişim Tarihi: 22.11.2015.

1.3.1.2. Toprak Kaymaları (Heyelan)

Toprak, yağ veya bunların bir karışımından oluşan zeminde meydana gelen hareket sonucu yer çekiminin etkisiyle hareket etmesine heyelan denir. Hareketin hızı, eğim ve varsa su miktarı ile orantılı bir şekilde değişmektedir. Yer kayması olarak da bilenen heyelan olayı toprak ya da taş tabakalarının mevcut yerlerinden eğim yönüne doğru kontrolsüz hareketidir (Deniz, 2012: 42). Kuvvetli eğim, yağış, tabaka durumu, kaya ve toprak özelliği, yerçekimi heyelanı etkileyen başlıca faktörlerdendir. Heyelanlar, Türkiye'de depremlerden sonra en fazla zarara yol açan doğal afetlerden birisidir. Özşahin (2013), Türkiye'de son 50 yılda en sık yaşanan doğal afetin %45 ile heyelan olduğunu belirtmiştir (Özşahin, 2013: 6).

Ülkemizde heyelan vakaları sıklıkla meydana gelmekte, can ve mal kayıplarına yol açmaktadır. Doğu Karadeniz bölgesi heyelan olaylarının en fazla görüldüğü bölgemizdir. Gerek bölgenin fiziki yapısı gerek iklim koşulları vakaların ortaya çıkmasında önemli etkenlerdendir. Yakın tarihte ülkemizde meydana gelen bazı vakalar ve can kayıpları şunlardır (AFAD, 2015: 21-22):

- 1988 yılı Trabzon/Çatak heyelanında 48 kişi hayatını kaybetmiştir.
- 1990 yılı Trabzon Giresun-Gümüşhane hattında gerçekleşen heyelanda 65 kişi hayatını kaybetmiştir.
- 1995 yılında Isparta'nın Senirkent ilçesinde meydana gelen heyelanda 74 kişi hayatını kaybetmiştir.
- 1998 yılında Trabzon-Beşkøy'de meydana gelen heyelanda 50 kişi hayatını kaybetmiştir.
- 2002 yılında Rize ilinde meydana gelen heyelan vakasında 27 kişi hayatını kaybetmiştir.
- 2005 yılında Sivas'ın Koyulhisar ilçesindeki vakada 15 kişi hayatını kaybetmiştir.



Şekil 1.3. Heyelan Örneği

1.3.1.3. Sel / Su Baskını

Seller, su baskınları ve taşkınlardan dolayı oluşan afetler, insan hayatını tehlikeye attığı gibi, sosyal ve ekonomik kayıplara da neden olurlar. Bu afetlerin oluşmasının en büyük nedeni, doğaya verilen zarar ve doğanın tahrip edilmesi olarak ifade edilebilir (Deniz, 2012: 25). İnsanoğlu doğaya ve çevreye karşı bilinçsiz yaklaşımlarla tahribatlara neden olmuş, bu durum sel ve taşkınların artmasına, verdikleri zararın büyümesine yol açmıştır. Doğanın tahrip edilmesinin yanında sanayileşmenin giderek artması, plansız yerleşim bölgelerinin oluşması, küresel ısınma faktörü de bu afetlerin artmasına neden olmuştur. Türkiye’de su baskınlarının her yıl 100 milyon dolara yakın bir ekonomik kayıp oluşturduğu söylenebilir (Özşahin, 2013: 4).

Kuvvetli ve uzun süreli yağışlar veya karların erimesi sonucunda akarsuların yükselmesi, akış kuvvetinin artması, drenaj kanallarının tıkanması ile akarsu yatakları taşmakta, sel ve su baskınları oluşmaktadır (Alağaçlı, 2006: 35).



Şekil 1.4. Su Baskını

1.3.2. İnsan Kaynaklı Afetler

İnsan kaynaklı afetlere savaşlar, terör olayları, baraj yıkılması, çevre kirliliği, ulaşım araçlarının yaptığı büyük kazalar, bulaşıcı ve salgın hastalıklar, ormanların yok edilmesinden kaynaklı erozyon, çığ ve sellerin oluşması, dere yataklarının ıslah edilmemesinden kaynaklı su baskınları yaşanması, nükleer santral kazaları, mühendislik

kullanılan yapılarda çökmeler, endüstriyel kazalar, madenlerde göçük yaşanması gibi örnekler verilebilir (Deniz, 2012: 4). Teknoloji kaynaklı afetler de insan kaynaklı afetler grubuna girmektedir.

Türkiye’de birçok insan kaynaklı afet meydana gelmekte, can ve mal kayıplarına neden olmaktadır. Son olarak 13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa’nın Soma ilçesinde meydana gelen maden kazasında 301 madenci hayatını kaybetmiştir. Bu olay, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde meydana gelen iş kazaları arasında en çok can kaybına neden olan iş kazası olarak tarihe geçmiştir.

Teknolojik afetler, doğal bir afet sonrası oluşabileceği gibi insanlar tarafından veya kendi başına tetiklenebilmektedir. Endüstriyel kazalar, ulaşım araçlarının karıştığı büyük kazalar, barajların yıkılması, nükleer santral kazaları gibi olaylar teknolojik afetler sınıfında yer almaktadır.

Plansız kentleşmelerden kaynaklanan afetler de bu grupta yer almaktadır. İstanbul’da Ümraniye çöplüğünün patlaması, aşırı yağışlarda kentlerin sular altında kalması, itfaiye müdahalesinin yapılamadığı dar sokaklardan kaynaklı yangınlar, benzin istasyonlarındaki patlamalar, terör ve benzeri olaylar sonucu kent yaşamları ciddi risk altında bulunmaktadır (<http://www.icisleriafad.gov.tr>, Erişim Tarihi: 12.09.2015).

İnsan kaynaklı afetlerin ekolojik dengeyi ve ekolojik dengenin doğal akışını büyük ölçüde etkilediği görülmektedir. Nükleer kazaların vermiş olduğu zararlar, uzun yıllar boyunca devam etmektedir. Ormanların insanlar tarafından bilinçsizce yok edilmesi, sayısız afetlere yol açmaktadır. Ağaçsız kalan toprak erozyona uğramakta, verimli topraklar erozyonla yok olmaktadır. Çevre kirlilikleri ve atıklar yüzünden doğal yaşamın dengesi bozulmakta, birçok canlı türünün yaşam ortamı bozulmaktadır.

Büyük insan hareketlerinden kaynaklanan afetler de insan kaynaklı afetler grubunda değerlendirilmektedir. Spor karşılaşmalarında rakip taraflar arasında çıkan, ölüm ve yaralanmalar ile sonuçlanan olaylar, toplumsal tepkilerden kaynaklanan büyük yürüyüşlerde çıkan olaylar, büyük insan hareketlerine örnek olarak verilebilir.

1.4. AFET YÖNETİMİ

Afet, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Doğa olaylarından veya insanların hatalarından kaynaklı büyük yıkımlar afet olarak bilinmektedir. Depremler, seller, kasırgalar gibi doğal afetlerin yanında büyük taşımacılık kazaları, fabrika patlamaları, nükleer santral kazaları gibi özünde insan bulunan afetlerle sürekli karşılaşmaktadır. Bu noktada afetlere hazırlıklı olmak ve afet anında yapılması gerekenleri bilmek büyük önem taşımaktadır.

1.4.1. Afet Yönetiminin Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri

Afet yönetimi, afetlerin önlenmesi ve afet sonrası oluşabilecek zararları minimize etmek için yapısal çözüm önerileri sunan bir yönetsel planlama teknik destek sürecidir. Afet Yönetimi özünde mevcut kaynakların ve kaynak ihtiyacının doğru tespiti, en etkili sonucu alacak biçimde kullanılmasıdır. Afet Yönetimi süreç yönetimidir. Temel olarak hazırlık ve müdahale süreçlerini kapsar (Tezgider, 2005: 153-154). Afetin gerçekleşme anından itibaren afet sonrası oluşabilecek her türlü riskleri göz önünde bulundurarak tedbirlerin alınması da afet yönetimini kapsar. Afetlerin süreklilik arz ettiğinin, afetlerden kaçışın mümkün olmadığına farkına varan toplumlar afetlere karşı koyma ve afetlere karşı mücadele yöntemlerini geliştirmişlerdir. Günümüzde afetlerin oluş şekilleri ve zamanı tahmin edebilir hale gelmiştir. Gelişen teknoloji ile tahminlerin çoğunluğu gerçekleşmekte ve sonucunda önleyici ve koruyucu tedbirler alınarak afetlerin zararlı etkileri en aza indirilmeye çalışılmaktadır (Yaylacı, 2015: 19-20).

Japonya gibi tahribat gücü yüksek afetlerin yaşandığı, afetlerin her türü ile sık sık karşılaşan ülkelerde afetlerle mücadeleyi, bir yaşam tarzı haline getirmişlerdir. Bu durum sonucunda tehlikeli olayların ve afetlerin yönetilmesi gerektiği fikrini ortaya çıkarmıştır. Tehlikelerle ve afetlerle mücadelede sivil savunma yönetimi, kriz yönetimi ve afet yönetimi anlayışları afet yönetiminin sistemlerini oluşturmuştur (Yaylacı, 2015: 46-47).

Asıl önemli olan, bir süreç olarak ifade ettiğimiz afetin nasıl ve ne ölçüde etkili yönetildiğidir. Toplumlarda afetlerin iyi ve etkin yönetilmesi sağlanırsa, afet zararları azaltılabilir fikrinin gelişmesini, afet yönetim sistemlerinin ortaya çıkmasını ve bu

konudaki çalışmaların hızlanmasını sağlamaktadır. Afetler konusunda mağduriyet yaşamış çoğu gelişmiş ülkelerin geliştirdikleri uygulamalarının ve çalışmalarının afet yönetim sistemlerinin gelişimindeki payı büyük olmuştur. Afet yönetim sistemleri içerisinde, modern afet yönetimi sistemleri, bütünleşik afet yönetim sistemleri ve toplum tabanlı afet yönetim sistemleri anlaşılmaktadır. Afet yönetim sistemleri incelenen Japonya, ABD, Kanada, Yeni Zelanda, Rusya ve Fransa gibi gelişmiş ülkelerin sahip oldukları modern afet yönetimlerinde gördüğümüz bariz özelliklerinin çoğunlukla afet yönetim sistemleri ile örtüştükleri gözlenmektedir (Akdağ, 2002: 23-25).

Afet yönetiminin genel özellikleri şunlardır (Güler, 2007: 119):

- Kontrol dışı ve önceden engellenemeyen doğal afetlerde afet yönetimi, çok hızlı bir şekilde kontrolü ele almalı ve en az zararla afetin atlatılmasına çalışmalıdır.
- Afet durumlarına karşılık, gerekli ön hazırlıkları yapmalı, afetleri mümkün olduğunca eksiksiz karşılamalıdır.
- Afet yönetimi, olası ikincil ve üçüncül krizlerin önlenmesi için gerekli yönetim stratejilerini belirlemelidir.
- Kriz durumlarına ilişkin gerekli planlamalar yapılmalı, kriz anı ve sonrası yapılması gerekenler belirlenmeli, krizin etkilerinin ve zararının azaltılması için önceden hazırlıklar yapılmalıdır.
- Afet yönetimi, kriz anında oluşan ve önceden planlanmayan durumlara karşı hızlı plan değişiklikleri yapabilecek durumda olmalıdır.

1.4.2. Afet Yönetiminin Aşamaları

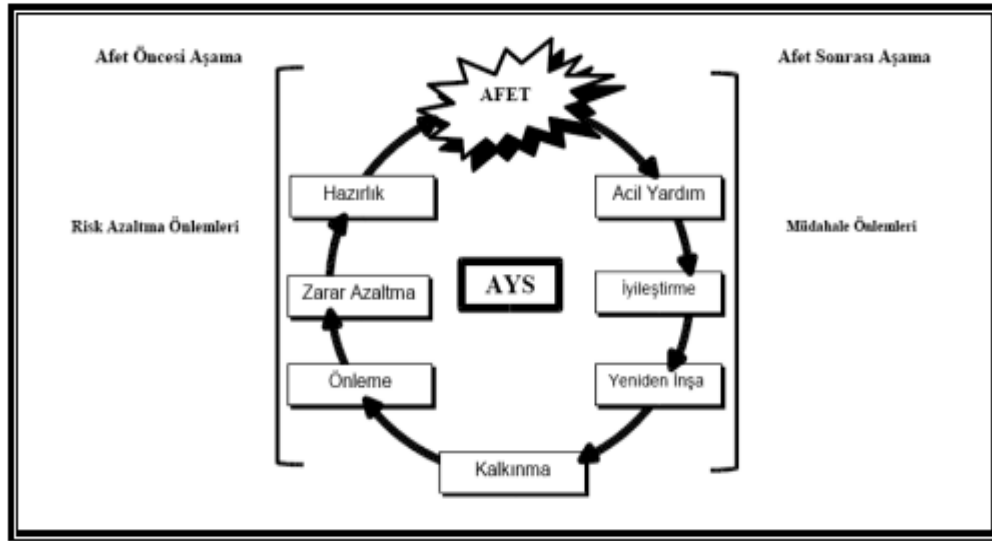
Afet yönetimi afetler sonucunda doğabilecek olayların önlenmesini ya da zararlarının en aza indirilmesini amaçlamaktadır. Afet yönetimi aşamaları yönetim evreleri olarak da adlandırılabilir. Bütünleşik afet yönetim sisteminde afet öncesinde risk, zarar azaltma ve hazırlıklı olma evreleri bulunurken, afetler sonucunda da müdahale ve iyileştirme evreleri bulunmaktadır.

1.4.2.1. Risk, Zarar Azaltma ve Hazırlık

Afet oluşumu ile ilgili risk analizlerinin yapılması, afet yüzünden oluşabilecek zararların azaltılması, önceden gerekli hazırlıkların yapılabilmesi ile mümkün olabilecektir. Hazırlık aşaması; önleyici kararların alınması, toplumun afet etkileri ve riskleri konusunda bilinçlendirilmesi ve afetlere karşı baş edebilme kapasitesinin artırılması, afetlerin her aşamasında uygulanan kurumsal mevzuat ve kurumsal yapılanmanın geliştirilmesi ve gerekli yasal dayanakların oluşturulması, AR-GE ve uygulama stratejilerinin ortaya çıkarılması gibi faaliyetlerin oluşturduğu aşama olarak açıklanabilir (Koçkan, 2015: 372).

Risk yönetme ve zarar azaltma aşamalarında yapılması gerekenler şunlardır (Yaylacı, 2015: 25-28):

- Tehlike risklerinin önceden belirlenmeye çalışılması
- Fiziki ve yapısal zarar azaltma stratejileriyle ilgili eğitim çalışmaları,
- Kısa, orta, uzun vadede zarar azaltma planlarının oluşturulması
- Risk teşkil eden ve stratejik öneme sahip olan tesis ve altyapıların güçlendirilmesi,
- Mevzuatın günün koşullarına göre yeniden düzenlenmesi ve güncellenmesi,
- Tahmin ve erken uyarı sistemlerinin kurulması ve geliştirilmesi, etkin kullanımının sağlanması,
- Önleyici tedbirlerin alınması,
- Kurtarma, tahliye ve acil yardım planlarının oluşturulması,
- Risk yönetimi ve afetle mücadele konularında eğitim ve tatbikatların düzenli bir şekilde yapılması,
- Gönüllülük sisteminin kurulması ve teşvik edilmesi.



Şekil 1.5. Afet Yönetiminin Aşamaları (Erkal ve Değerliyurt, 2009: 151)

1.4.2.2. Müdahale ve İyileştirme

Afet Yönetimi içerisindeki en önemli bölüm olmakla birlikte, afet vakası gerçekleşikten sonra başlayan ve ivedilikle yapılması gereken arama-kurtarma çalışmaları, ilk yardım ve tıbbi müdahale, geçici barınma gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Hızlı bir şekilde, koordine içerisinde afet sonrasında afetin etkisine maruz kalan afet bölgesinde güvenli ve sürdürülebilir bir hayat ve normalleşmiş sosyal ve ekonomik şartlara dönülmesi amacına yönelik yapılan faaliyetler müdahale ve iyileştirme aşamalarıdır. Altyapı hizmetlerinin yeniden inşa edilmesi, eğitim, sağlık, ulaşım gibi hizmetlerin yeniden insanların hizmetine sunulması, küçük işletmelere mikro kredilerin sağlanması gibi uzun dönemli planlamaların da yapıldığı güvenli yaşam kültürünün oluşturulma aşamalarıdır (Koçkan, 2015: 371-373).

1.5. TEHLİKE VE RİSK

Tehlike, işyerlerinde veya belirli bir ortamda “sakıncalı” olarak tabir edilen durumların olmasıdır. Benzin istasyonlarındaki depolar, trafik, bıçakla bir şeylerin kesilmesi gibi örneklendirilebilir. Tehlike, herkes için söz konusu olabilecek bir durumdur. Bir madende grizu patlaması, genel tehlike olarak ifade edilebilir. Maden işçisi açısından grizu patlaması tehlikesi ise risk olarak adlandırılır. Yasalar ve kurullarla belirlenmiş

kabul edilebilir sınırların dışı tehlike olarak adlandırılır. Trafikte hız yapmak bir tehlike durumu iken, kaza olma olasılığı risktir (Şener, 2005: 7).

Yaşanılan çevrede ve işyerlerinde, tehlike yaratabilecek birçok faktör vardır. Ancak bu faktörler, belirli olasılıkların oluşumuna göre kazaya dönüşebilirler (Şener, 2005: 9).

Risk, tehlikeli bir olayın olma olasılığı ve sonuçlarını ifade etmektedir. Oluşması muhtemel olan, ancak oluşup oluşmayacağı kesin olarak bilinmeyen olaylar için risk tabiri kullanılmaktadır. Başka bir ifadeyle risk, zarar veya kayıp ile sonuçlanabilecek bir olayın ortaya çıkma olasılığı olarak tanımlanabilir. Risk, tehlike ve olasılığın bileşimidir (Kumaş, 2013: 68).

Sabuncu (2000), tehlike ve riski tanımlarken tehlikeyi “zarara sebep olabilecek hal ve duruşlar”, riski ise “tehlike dolayısıyla ortaya çıkan bir olayın oluşturduğu hasar derecesi ile olayın oluşma olasılığının bileşkesi” olarak ifade etmiştir.

1.5.1. Tehlike ve Risk ile İlgili Temel Kavramlar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda tehlike ve risk ile ilgili temel kavramlar aşağıdaki şekilde verilmiştir:

Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelidir.

Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuçların meydana gelme ihtimalidir.

Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.

İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır.

Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır.

Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümüdür.

Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubudur.

1.5.2. Risk Analizi ve Yönetimi

Risk analizi ve yönetiminin ana hedefi, olası tehlikelere karşı önlem almak, tehlikeli durumların oluşmasını mümkün olduğunca engellemek, tehlike anında olası etkileri azaltmak ve tehlike geçtikten sonra denge durumuna en hızlı şekilde dönebilmeyi sağlamaktır. Risk analizi ve yönetiminin yararları şunlardır (Ünlü, 2010: 4-5):

- Risk anlarında yapılması gereken işlem adımlarının ve uygulanacak politikaların yazılı bir şekilde belgelenmesini sağlar.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilenmelerini sağlar.
- İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilenmelerini sağlar ve karar verme süreçlerine destek olur.
- Risk analizi ile işletmenin karşılaşılabileceği olası tehlike durumlarını ve bu durumlara karşı önlemleri belirler.
- İşletmenin risk büyüklüğünün hesaplanmasını, kabul edilebilir risk sınırlarını belirlemeyi sağlar.
- İşyerlerinde alınması gereken güvenlik önlemlerinin belirlenmesini sağlar.
- Çalışma şartlarının yasal çerçeveler dahilinde en az risk ortamında olmasını sağlar.

- Düzenleyici, önleyici faaliyetlerin gerçekleşmesini, elde edilen verilerin depolanmasını, sonuçlarının takip edilmesini sağlar.

1.5.3. Risk Değerlendirme Yöntemleri

Riskin değerlendirilmesi, çalışanların yaptıkları işlerden dolayı görebilecekleri zararların olasılıklarını ortaya koymak için yapılan sistemli çalışmalara verilen addır. Risk değerlendirmesi niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki farklı analiz yöntemi ile yapılmaktadır. Niceliksel yöntem, sayısal analiz yöntemleri kullanılarak yapılır. Tehditlerin olma olasılıkları, etkisi gibi değerlere sayısal karşılıklar verilir ve bu karşılıklar matematiksel ve istatistiksel yöntemlerle değerlendirilerek risk değeri hesaplanır. Niteliksel analizde ise risk hesaplanırken sayısal değerler yerine tanımlayıcı değerler kullanılır. Yerine göre her iki yöntem de kullanılabilir gibi, sadece bir yöntemle de risk değerlendirmesi yapılabilmektedir (Ünlü, 2010: 12-13).

Ünlü (2010: 13), risk analiz metotlarını aşağıdaki şekilde listelemiştir:

Olursa ne olur (What if..?): Var olan durumda kaçınılmaz potansiyel tehlikelerin tespit edilme oranını yükseltir. Aksaklık olma durumunda olası sonuçların tespit edilmesi ve sorumlu kişilere gereken önerilerin yapılması işlemlerini kapsar.

Birincil Risk Analizi - (Preliminary Risk Analysis (PRA): İşletmede bir faaliyetin yapılması sırasında oluşabilecek kazaların analiz edilmesi için kullanılan sistematik bir yöntemdir. Kazaları önlemek, kaza nedenlerini engellemek için bilinen koruma yollarının tanımlanması işlemlerini kapsar.

Risk Değerlendirme Karar Matris Metodolojisi (Risk Assessment Decision Matrix): İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin analiz edilmesini sağlayan bir matris aracı kullanılarak risk değerlendirmesi yapılır. İki değişik değer arasındaki sebep-sonuç ilişkilerinin değerlendirilmesinde kullanılan 5x5 matris, L Tipi Matris olarak adlandırılır. Çok değişkenli durumlarda X Tipi Matris kullanılır. X Tipi Matris, karmaşık prosesler ve akım şemaları içeren işlerde uygulanabilir.

Tehlike ve İşletilebilme Çalışması Metodolojisi (Hazard and Operability Studies-HAZOP): Kimya endüstrisine özel geliştirilen bir metottur. Kaza odaklarının saptanması, analizleri ve ortadan kaldırılması için uygulanır.

Hata Ağacı Analizi Metodolojisi-HAA (Fault Tree Analysis-FTA): Önceden tanımlanmış, istenmeyen durum ve olayların nedenleri ile ilgili mantıksal kombinasyonun grafiksel ifadesidir. İşlevsel hataların ciddi sonuçlara yol açabileceği ve tehlike analizi için önemli miktarda kaynağın ayrılabilmesi karmaşık teknik sistemler için uygun bir metottur.

Olası Hata Türleri ve Etkileri Analizi Metodolojisi - HTEA (Failure Mode and Effects Analysis - FMEA): Kullanımı kolay olan ve büyük bir teorik bilgi gerektirmeyen bu metot, teknoloji ağırlıklı sektörler, uzay sektörü, kimya endüstrisi ve otomobil sanayinde sıklıkla kullanılmakta olan metottur. Başarısızlığın olabildiği yer ve alanların çözümlenmesini sağlar.

Olay Ağacı Analizi (Event Tree Analysis – ETA): Başlangıçta nükleer endüstride uygulanan bu metot, daha sonra diğer sektörlerde de sıklıkla uygulanmaya başlamıştır. Başlangıçta seçilen bir olayın meydana gelmesi durumunda ortaya çıkabilecek sonuçların akış diyagramları ile gösterilmesini sağlar.

Neden-Sonuç Analizi (Cause-Consequence Analysis): Öncelikle nükleer enerji santrallerinin risk analizinde kullanılmak üzere oluşturulan bu metot, daha sonra diğer endüstrilerin sistemlerinin güvenlik düzeyini belirlemek üzere uyarlanmıştır. Hata Ağacı Analizi ile Olay Ağacı Analizinin özelliklerinden oluşur. Neden analizi ile sonuç analizini birleştirerek hem tündengelimli, hem de tümevarımlı bir analiz yöntemi kullanır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ele alınarak açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin tanımı, önemi ve amacı açıklandıktan sonra tarihsel gelişim içerisinde bu güne kadar yapılanlar ile ilgili bilgiler verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartların gelişimi ile birlikte yönetim sistemleri konusu ele alınarak açıklanmıştır. Uluslararası kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği alanında yaptıkları çalışmalar ve bildireler incelenmiş, özetlenerek aktarılmıştır. Anayasanın iş güvenliği açısından önemi açıklandıktan sonra iş kazası ve meslek hastalığı kavramları açıklanarak nedenleri, sınıflandırılmaları incelenmiş, sürekli ve geçici iş göremezlik durumları hakkında araştırmalar yapılarak özetlenmiştir. Son olarak tezin ana konusu kapsamında polis teşkilatında yaşanan iş kazaları ve nedenleri ele alınarak açıklanmıştır.

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIM VE ÖNEMİ

İş sağlığı kavramına geçmeden önce, sağlık kavramına değinmekte fayda vardır. Bütün tanımlar vücut organlarında ve fonksiyonlarında bir hastalık olmaması durumunu “sağlık” ve “esenlik” olarak tanımlamaktadır. Hastalık kavramına tıbbi yaklaşım ile bakıldığında, vücuttaki doku ve hücre yapılarında ve işlevlerinde anormal değişikliklerin yaşanması durumu” ortaya çıkmaktadır. Daha genel bir yaklaşım olarak “beden veya ruhsal açıdan sağlığın bozulması”, hastalık olarak tanımlanmaktadır (Devebakan, 2007: 7).

Çalışanların, günün büyük bir kısmını iş hayatında geçirdiği göz önüne alınırsa ve sağlık kavramının önemini insan bedeninde meydana gelen değişikliklerin anlaşılması İSG için çok önemlidir.

İş kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bedensel ve zihinsel her türlü uğraş, iş kavramına girmekte olup, çalışanların kendisi veya başkası yararına mal yada hizmet üretmesi faaliyetleri de iş olarak adlandırılmaktadır (Tınar, 1996: 5).

Türk Dil Kurumu (TDK), “Büyük Türkçe Sözlük”te iş tanımını “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak yapmıştır.

İş sağlığı konusunda Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1950 yılında bir tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamaya göre iş sağlığı, çalışanların işlerini yapmaları sırasında sağlıklarına ve güvenliklerine zarar getirebilecek durumların engellenmesi, bedensel açıdan, ruhsal açıdan ve sosyal açıdan iyi olma durumlarının olabilecek en iyi düzeye çıkartılması, iyi durumun devamlılığının sağlanması ve geliştirilebilmesi için yapılan bilimsel ve sistemli çalışmaların bütünüdür (Parlar, 2008: 547).

Çalışma hayatında verimlilik, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sistemli olarak yürütülmesi ile sağlanabilir. İş sağlığının uygulanmasındaki amaçlar, Akkaya tarafından 4 maddede incelenmiştir (Akkaya, 2007: 4):

1. Çalışan kişilerin bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklarının en üst seviyede olmasını sağlamak,
2. Çalışma ortamında, bedensel ve ruhsal sağlığı bozabilecek olumsuz koşulları en az düzeye indirmeyi sağlamak, çalışma ortamından kaynaklanacak sağlık kayıplarını engellemek,
3. Çalışanların bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklarını korumak için, yeteneklerine uygun işlerde çalışmalarını sağlamak,
4. Çalışanların yaptıkları iş ile uyumluluklarını sağlamak, bu şekilde yorgunluk düzeyini en alta indirerek olabilecek en iyi randımanı elde edebilmek.

Çalışma hayatı ile özel hayatın iç içe geçtiği günümüzde, iş sağlığının uygulanması şart olmuştur. Şener (2004: 3) İş Sağlığı kavramına, insan sağlığı ile çalışma hayatı arasındaki ilişkilerin incelendiği bilim olarak bakmaktadır. İş sağlığı ile ilgili çalışmalarda ana konu işin sağlığa etkisidir. Bu etki de genellikle olumsuz yönden ele alınmaktadır. İş sağlığı çalışmalarında ana nokta, işin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek, çalışanları işin olumsuz etkilerinden koruyarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaktır.

İş sağlığı ile işçi sağlığı kavramları, bazı çalışmalarda yan yana kullanılmaktadır. Pala (2000: 3) işçi sağlığı kavramının daha geniş bir şekilde ele alınması gerektiğini belirterek, işçi sağlığı ile ilgili bileşenlerinin üretim ilişkisi içerisinde çalışan kişiler açısından ele alındığında, ülkenin enflasyon oranının, işsizlik durumunun, iş güvencesinin, sosyal güvencelerin, gelir durumlarının, örgütlenme ile ilgili özgürlüklerin, yaşam olanaklarının da işçi sağlığı kavramında incelenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü, “Herkes İçin İş Sağlığı” kavramının önemli olduğunu belirtmektedir. Bunun sağlanabilmesi için gerekli olan, sektörel işbirlikleri, toplumsal katılım ve siyasi kararlılıktır. Gerek iş sağlığı, gerek halk sağlığı ülkenin sosyo-ekonomik gelişimi ile doğru orantılıdır. Ülkenin ekonomik kalkınması ve siyasi tutarlılığı, sağlık hizmetlerine yapılacak yatırımların da ölçütüdür. Hastalıkların engellenmesine yönelik yatırımlar, iş sağlığı ile ilgili yapılacak çalışmalar, bu konulara yönelik yatırımların ciddi bir şekilde ele alınması ve sahiplenilmesi ile mümkündür (Evcı ve Bilir, 1999: 7).

İş güvenliği denildiğinde, öncelikle çalışanların can güvenliği, işyeri alanının, üretimin ve işyerinin güvenliği akla gelmektedir. Bu sebeple, birçok insanın hayatı ve mutluluğu işin performans ve verimliliği de etkilediğinden iş güvenliği büyük önem ifade etmektedir.

İSG tanımı, “işçi sağlığı” ya da “iş güvenliği” şeklinde ele alındığı gibi her ikisini içerecek şekilde, sadece “iş güvenliği” olarak da kullanılmıştır.

Pala (2005: 18), iş güvenliği ile ilgili yapılan tanımlamaların yedi boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu boyutlar ve açıklamaları maddeler halinde açıklanmıştır:

1. İş piyasası güvencesi boyutu: İş güvenliği açısından uygun istihdam olanakları devlet güvencesinde olmalıdır.
2. İstihdam güvencesi boyutu: Çalışanların işten çıkartılmaları ile ilgili olarak devlet tarafından güvence sağlanmalı, keyfi çıkarmalara karşı çalışanların hakkı korunmalı, işe alınma ve işten çıkarma konularında yasal düzenlemelerle çalışanlar korunmalı, oluşabilecek mali yükler işverenlerce karşılanmalıdır.

3. İş güvencesi boyutu: Çalışanların mesleki becerilerinin ve deneyimlerinin işverence doğru bir şekilde değerlendirilmesi, kariyer olanaklarının çalışanlar açısından ulaşılabilir olması sağlanmalıdır.
4. Beceri geliştirme güvencesi boyutu: Çalışanlara, hizmet içi eğitimlerle veya usta-çırak ilişkileri içerisinde bilgi ve becerilerini arttırabilecek olanaklar sağlanmalıdır.
5. Çalışma güvenliği boyutu: Çalışanların işyerlerinde güven içerisinde çalışmaları, bedensel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyecek etkenlerden uzak tutulmaları, çalışma saatlerinin belirli olması, iş stresine ve yüküne uygun çalışma saatlerinin uygulanması, uygun olmayan saatlerde çalışma için zorlanmaması, çalışanların kaza ve hastalıklardan korunması için gerekli önlemler alınmalı, çalışmalar yapılmalıdır.
6. Temsil güvencesi boyutu: Çalışanların iş koluna uygun sendikal çalışmalara üye olarak katılabilmesi, sendikaların ve işveren örgütlerin devlet tarafından korunması, eşit düzeyde varlıklarının yürütülmesinin sağlanması gereklidir.
7. Gelir güvencesi boyutu: İş sağlığının en önemli boyutlarından biri olan ücretle ilgili olarak devlet tarafından asgari ücretlerin uygun şekilde belirlenmesi, çalışanların sosyal güvencelerinin ayarlanması, vergi kesintilerinin gelire göre ayarlanarak gelirin korunması gereklidir.

Tüm dünyada kabul edilen kavram, iş güvenliğinin tüm çalışanların temel hakkı olduğudur. “Önce iş güvenliği” sözcüğü, konuyu özetleyen bir sözcük olarak görülmektedir.

Pala (2005: 19), çalışma hayatında iş güvenliğinin kapsamını da yedi madde altında toplamıştır:

1. Çalışanların kaza, hastalık ve sakatlanma durumlarına maruz kalmaması için güvenlik açısından, çalışma ortamı açısından ve sağlık hizmetleri açısından koruma önlemlerinin alınması,
2. Her türlü ayrımcılığa (dini, etnik veya cinsiyet) karşı çalışanların korunması,
3. Çalışanların şiddete maruz kalma, tacize uğrama, stres altında çalışma, psikolojik baskıya uğrama (mobbing), uygun olmayan çalışma saatlerinde

- çalışmaya zorlama gibi durumlara karşı korunması, çalışma saati, gece vardiyası ve çalışma yaşı ile ilgili sınırlandırmaların yapılması,
4. Çalışanların ücret, tazminat, sosyal haklar, emeklilik hakları, gebelik ve analık hakları, işe devamsızlık hakları, uzun süreli zorunlu istirahat gibi ekonomik ve sosyal haklarının, dinlenme ve yıllık izin haklarının düzenlenmesi, iş planlarının ve iş düzenlerinin uygun şekilde yapılması,
 5. Çalışanların yasalarla korunması, aksi uygulamalarda devlet yaptırımı uygulanması, denetleme işleri için teftişlerin düzenlenmesi, örgütlenme haklarının korunması, toplu pazarlık yapma hakkı ve verilen işi kabul etmeme hakkının olması,
 6. Sağlık hizmetlerinden yararlanma, iş yerine ulaşım, eğitim harcamaları, çocukların bakımı gibi sosyal desteklerle ilgili hakların düzenlenmesi,
 7. Yapması istenilen işle ilgili olabilecek tehlikeli durumları bilme ve öğrenme hakkı, yanlış yapılan işlerle ilgili gerekli mercilere bildirim yapabilme ve bundan dolayı zarar görmeme, korunma hakkının olması.

Cervantoğu (2003: 23) iş güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarla ilgili olarak teknoloji ve bilimsel gelişmelere bağlı yaşanan hızlı kalkınma sürecine rağmen, çalışma yaşamı ve iş güvenliği için aynı hızla çalışmalar yapıldığını söylemenin güç olduğunu belirtmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler, çalışma yaşamı açısından yaşanan gelişmeler, hızlı kalkınma sürecinde geride kalmıştır.

Yiğit (2008: 2) çalışmasında, sağlık ile ilgili ILO'nun ve işçi sağlığı ile ilgili WHO'nun tanımlamalarını değerlendirmiştir. ILO çalışanların sağlığı konusunda, "fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanması ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesi" tanımını yapmaktadır. WHO tarafından yapılan işçi sağlığı tanımında ise, "iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimi" yer almaktadır.

Karakaş (2007: 29) İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun gelişmiş ülkeler tarafından bağımsız bir bilim dalı olarak kabul edildiğini, bu bilim dalı kapsamında toplumsal sağlık

için verilen koruyucu sağlık hizmetlerinin başında işçi sağlığı ile ilgili yapılan çalışmaların yer aldığını belirtmiştir.

Yiğit (2008: 34) İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının üç önemli amacı olduğunu ifade etmektedir:

1. Birinci amacı çalışanları korumaktır. Çalışanların iş ortamından kaynaklanabilecek olumsuzluklardan korumak, güvenli ve ergonomik çalışma ortamlarında çalışma yapılmasını sağlamak önemlidir. Çalışanların bedensel ve ruhsal açıdan bütünlüklerine bir zarar gelmemesi için iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumak, iş sağlığı ve güvenliğinin birinci amacıdır.
2. İkinci amaç olarak üretim güvenliğinin korunması gelmektedir. İşyerinin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmesi için üretim güvenliğinin sağlanması önemlidir. Üretim güvenliği, verim artışına da neden olacağı için ekonomik anlamda da önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışanları iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda korumaya alacağı için, olası iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanacak iş gücü kayıplarını da azaltacaktır. Çalışanlar kendilerini güvende hissedecekleri için üretim ve verim de doğal olarak artacaktır.
3. Üçüncü amaç, işletmenin güvenliğinin sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak çalışmalarla alınacak önlemler, iş kazalarının azalmasına, güvensiz iş ortamlarından kaynaklanabilecek arızalara, patlama ve yangın gibi tehlikeli durumların ortaya çıkma olasılıklarının düşmesine neden olacaktır. Tehlikeli durumların oluşma olasılıklarının azalması ve hatta ortadan kalması, işyeri güvenliğinin de sağlanması anlamına gelecektir.

Her gün birçok çalışan, işyerindeki kazalar nedeniyle ve işyerindeki mesleki hastalıklardan ölmekte veya sakat kalmaktadır. Bu da İSG sisteminin tam olarak fonksiyonlarını yerine getirmediğini göstermektedir.

Kahraman (2013: 3) iş kazaları ile ilgili ulusal ve uluslararası istatistikleri değerlendirmiştir. Yapılan değerlendirmeye göre dünyada her gün 1 Milyona yakın iş kazası yaşanmaktadır. Bu iş kazalarında günde ortalama 1096 kişi yaşamını

yitirmektedir. Türkiye’deki iş kazalarına bakıldığında günlük 205 iş kazasının yaşandığı, ortalama günde 2 kişinin iş kazaları nedeni ile yaşamını yitirdiği, 6 kişinin ise iş göremez duruma geldiği istatistiklerden çıkartılan bazı sonuçlardır.

İSG konusunun önemi gün geçtikçe artmaktadır. Geçmişten günümüze kadar ki süreç içerisinde İSG konusundaki gelişmeler bu önemi vurgulamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları farklılaşarak artmaktadır. Teknolojinin gelişimiyle farklı tehlikeler ve durumlarla karşılaşmaktayız. Önceleri meslek hastalıklarını maden ocaklarında kömür tozlarına maruz kalan çalışanlarda ve yine maden ocaklarında olan patlama ve göçükler en önemli konularken, şimdilerde teknolojiyle birlikte değişen üretim süreçleri sırasında kullanılan kimyasallarla yeni meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Kimyasalların yanı sıra radyoaktivite de yeni bir problemdir. Ayrıca günümüzün önemli hastalığı olan depresyon ve psikolojik bozukluklar da unutulmamalıdır. Makineleşme, otomasyon ve seri üretim sistemleri de çalışma hayatına bazı psikolojik sorunlarını da beraberinde getirmektedir. İş sağlığı ve iş güvenliğinin önemi hem çalışanlar hem de işverenler açısından ayrı ayrı irdelenmelidir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 102-116).

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE KAPSAMI

ILO ve WHO’nun 1950 yılında oluşturdukları ortak bir komisyonda iş sağlığının amaçlarını içeren bir tanımlama yapılmış ve ILO’nun 112 sayılı Tavsiye kararında bu amaçlar “çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak”, “çalışmanın olumsuz koşulları nedeni ile sağlığın bozulmasını önlemek”, “her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak” ve “yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, en az yorgunlukla verim elde etmek” şeklinde tanımlanmıştır (Demirbilek, 2005).

Çalışanları korumak: İSG çalışmalarının ilk amacı çalışanları iş yerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır. İşçileri, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak fiziksel ve bedensel bütünlüklerini korumayı amaçlamaktadır (Yiğit, 2013).

Üretim güvenliğini sağlamak: İşyerinde üretim güvenliğini sağlamak verimlilik artışıyla birlikte ekonomik açıdan işletmeye fayda sağlamaktadır. İşyerinde çalışanların

korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş ve iş gücü kayıpları azaltılarak, iş yeri ortamında üretimin devamlılığını sağlamak, çalışanlar için daha sağlıklı, güvenli bir iş yeri ortamı oluşturmaktadır. Çalışanın kendini daha güvende hissetmesiyle, iş veriminde de artışın olması beklenmektedir (Yiğit, 2013).

İşletme güvenliğini sağlamak: İşyerinde alınan tedbirler işçileri olabilecek iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından kaynaklı oluşabilecek makine arızaları, patlama olayları, yangın gibi işletme içerisinde tehlike yaratacak durumları ortadan kaldırarak işletmenin güvenliği sağlanmış olur (Yiğit, 2013).

İSG sağlık, eğitim, hukuk, çevre vb. birçok alanla ilişkili bir bilim dalıdır. İSG çalışmalarının önceliği sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak, çalışanların fiziksel ve ruhsal bütünlüğünün bozulmasını önleyerek çalışanları korumaktır. İSG insan sağlığını korumasının yanı sıra kuruluşların çevre üzerindeki olumsuz etkilerini de önlemek ve düzeltmekle yükümlüdür (Bilir ve Yıldız, 2014).

a) İş sağlığı ve güvenliğinin iş kolları yönünden kapsamı

İSG biliminin ilgi alanını insan sağlığı ve bulunduğumuz çevre oluşturmaktadır. İşçilerin sağlığının korunması, geliştirilmesi ve çalışma ortamından kaynaklı olabilecek tehlike ve sorunlardan işçileri korumak iş sağlığının ilgi alanını oluşturmaktadır (Demirbilek, 2005). Önceleri sanayi odaklı iş alanlarında çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler ele alınırken, şimdilerde çalışma alanında sanayi işleri dışında orman işleri, tarım sektörü, hizmet sektörü, ulaşım işleri gibi birçok alanda çeşitli tehlikelerin olduğu görülmektedir. Bu nedenle İSG sadece sanayi odaklı değil bütün alanlarda ve mesleklerde çalışanların sağlığını etkileyen durumlarda devreye girmektedir. ILO ve WHO Ortak Komitesi tarafından 1951 yılında yapılmış olan İSG tanımı bütün çalışma alanlarını kapsayacak şekilde ifade edilmektedir. “İş sağlığı, bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerini en üst düzeyde sürdürme ve daha üst düzeylere çıkarma çalışmalarıdır. Bunun için risklerin kontrolünün yanı sıra işin insana, çalışanın da kendi işine uyumunun sağlanması gerekmektedir.” 1985 yılında bu tanımda değişiklik yapılmış, tanımda yer alan temel ilkeler, sağlığın korunması, geliştirilmesi ve her alanda çalışanları kapsayan kısımları yeni tanımda da kullanılmıştır (Bilir ve Yıldız, 2014).

b) İş sağlığı ve güvenliğinin boyutları yönünden kapsamı

İSG çeşitli boyutları olan bir alandır. Genel anlamda tıbbi ve teknik olarak iki boyut üzerinden değerlendirilir. Bunların yanı sıra İSG'yi hukuksal ve eğitim boyutlarıyla da değerlendirmek daha doğru olacaktır. Tıbbi boyutu açısından, iş kazası ve meslek hastalığı başta olmak üzere çalışanların sağlığını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen tüm unsurları kapsamaktadır. Doğrudan etkileyen unsurlar, herhangi bir iş ortamında çalışmakta olan kişinin, o işyerinde bulunan çeşitli risklerden etkilenmesidir. Dolaylı yoldan etkileyen unsurlar ise, işyerlerinin çeşitli ürünlerinin ve atıklarının çevreyi etkilemesi sonucunda o çevreyi paylaşan diğer insanları etkilemesidir. Bir sanayi kuruluşunun katı, sıvı veya gaz şeklindeki atıklarının çevreye yayılması, su kaynakları ile taşınması, hava kirliliğine yol açması veya toprağı kirletmesi çevrede yaşayan canlılar ve insanlar için tehdit oluşturmaktadır (Bilir ve Yıldız, 2014).

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İnsanoğlunun yaşamını sürdürebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için sürekli çalışması gerekmektedir. İnsanlık tarihi ile başlayan çalışma hayatı beraberinde işçi sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması gereksinimini de doğurmuştur.

İSG'nin geçmişi M.Ö. 4. yy. ortaları Roma uygarlığına kadar dayanmaktadır. Hipokrates tarafından kurşun kullanımının insanda yarattığı halsizlik, kabızlık, görme bozukluğu ve felç geçirme durumlarına etkisi ortaya konularak, malzeme kullanımı ile insan sağlığı arasındaki ilişki ifade edilmiştir. M.Ö. 200 yıllarında Nicander tarafından kurşun koliği ve anemisi incelenmiş, özellikleri ve etkileri tam olarak belirtilmiştir. Yapılan çalışmalar sadece sağlık ile ilgili sorunları saptamak ve tanımlamak ile kalmamış, zararlardan korunabilmek için çeşitli yöntemler de geliştirilmiştir. M.S. 23 ile 79 yılları arasında Plini tarafından, tehlikeli toz içeren çalışma ortamlarındaki işçilerin başlarına torba geçirilerek çalıştırılması önerisi, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir adım olarak görülmektedir (<http://www.mmo.org.tr>, Erişim Tarihi: 02.10.2015).

Sanayi Devrimi ile yaşanan üretimdeki değişim ve artışlar beraberinde önemli iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yol açmıştır.

Sanayi çağı ile birlikte özellikle sanayi işletmelerinde ve çevrelerinde ciddi sağlık sorunları ve iş kazaları gündeme gelmeye başlamıştır. Olumsuz çalışma koşullarını ve yaşam şartlarını çalışanlar adına iyileştirmek, iş kazalarını engellemek için iş güvenliği önlemlerini almak adına hem yasal düzenlemeler, hem de tıbbi çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İSG'nin bir bilim olarak ele alınması, yapılan bu çalışmaların sonucudur denilebilir (<http://www.mmo.org.tr>, Erişim Tarihi: 02.10.2015).

Konuyla ilgili ilk yasal düzenlemeyi getiren ülke İngiltere olmuştur. Daha önce de baca temizleyicilerin yaşadığı önemli sağlık sorunları üzerine 1788'de Baca Temizleyicileri Yasası'nı çıkaran İngiliz Parlamentosu, 1802'de çırakların fiziksel ve moral sağlıklarını koruyan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası'nı çıkararak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk ciddi yasal düzenlemeyi yapmıştır.

İş kazalarının azaltılması ve önlenmesi, meslek hastalıklarının önüne geçilmesi konusunda sendikaların ciddi katkıları olmuştur. Ancak bu konudaki en önemli adımın 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun kuruluşu ile atıldığı söylenebilir. O yıllardaki adıyla "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak kurulan ILO, İSG konusunda önemli çalışmalar yapmaya başlamış, uluslararası platformda geçerli olmak üzere İSG konusunda gerekli düzenlemeler ILO tarafından yapılmaya başlanmıştır. 1946 yılında Birleşmiş Milletler'e bağlı uzman bir kuruluş statüsüne kavuşmuştur (<http://www.mmo.org.tr>, Erişim Tarihi: 02.10.2015).

ILO'nun öncelikli amacı, uluslararası İSG kurallarını belirlemektir. İş yaşamında tam istihdam uygulaması, çalışanların iş ortamlarının güvenliği, yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesi, beceriye uygun işte çalıştırılma, mesleki bilgi ve becerilerini artırabilmek için eğitim alma olanaklarının sağlanması, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik haklarının yaygınlaştırılması faaliyet konuları arasında yer almaktadır. ILO çalışmalarında üçlü yapıyı (işçi – işveren – hükümet) baz alan politikalar üretmektedir. Bu anlamda, İSG konusunda çalışmalar yapan diğer uluslararası kuruluşlardan farklılık göstermektedir.

Cumhuriyet'in ilanı öncesi, devam eden Milli Mücadele'ye rağmen, çalışma hayatına getirilmesi gereken düzenlemeler konusunda önemli adımlar atılmıştır. Cumhuriyetin

kurucu kadrosu, içinde bulunulan zor şartlara rağmen, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde iki önemli kanun çıkarmıştır. Her iki kanun da Ereğli bölgesinde bulunan kömür madenlerine ve buradaki çalışma koşullarına ilişkindir. Bu kanunlarla İSG, Türkiye'deki çalışma hayatında ilk kez hukuki bir boyut kazanmıştır (Deniz, 2012: 131-150).

Türkiye'de İSG konusunda en önemli adım 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun çıkartılması ile atılmıştır. 24.04.1930 tarihinde çıkartılan kanun ile İSG konusunda önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun 7. Bölümü (Yedinci Bab) işçilerin sağlığı (İşçiler hıfzıssıhhası) konusuna ayrılmıştır. Bu bölümde aşağıdaki konular yasal hükümlere bağlanmıştır (Resmi Gazete):

- a. Madde 173: 12 yaşından küçük çocuklar, fabrika, imalathane ve maden işlerinde çalıştırılmayacaktır. 12 - 16 yaş arası çocuklar günde en fazla 8 saat çalıştırılabilir.
- b. Madde 174: 12 - 16 yaş arası çocukların saat 20:00'den sonra çalıştırılması yasaktır.
- c. Madde 175: Bütün çalışanlar için geçerli olmak üzere, gece veya yeraltı çalışması gerektiren işlerde 24 saat içinde 8 saatten fazla çalıştırılmaz.
- d. Madde 176: Bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaktır.
- e. Madde 177: Hamile kadınlar, doğuma üç ay kala çocuğun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek işlerde çalıştırılmaz. Doğumdan sonra yasal olarak belirlenen istirahat süresine takip eden ilk altı ay boyunca, günde yarımşar saatlik iki emzirme molası kullanır.
- f. Madde 178: Her türlü işyeri, maden ocağı ve inşaat alanı içinde ve yakınında alkollü içecek satışı yapılması ve umum evlerin açılması yasaktır.
- g. Madde 179: İşçilerin sağlığını korumak için ilgili kurumlar tarafından ortaklaşa bir "Nizamname" hazırlanmalıdır. Bu nizamname, iş yerlerinin ortamı ve müstemilatının sahip olması gereken sıhhi özellikler ve kuralları, işyerlerinde kullanılması gereken alet, edavat, makineler ve maddeler yüzünden kaza veya mesleki hastalığa yol açmayacak önlemleri içermelidir.
- h. Madde 180: Elli ve üstü işçi çalıştıran işyerlerinde, doktor bulundurulması zorunludur. 100 ile 500 arası işçi çalıştıran yerlerde revir olmak zorundadır.

500'ün üzerinde işçi çalıştırılan işyerlerinin, her 100 kişiye bir yatak hesabı ile hastane açmaları zorunludur.

İSG konusunun ayrıntılı bir şekilde ele alınması, sistemli bir düzenlemeye tabi tutulması, 3008 sayılı İş Kanunu ile mümkün olmuştur. Kanun, çalışma hayatındaki birçok sorunu ele almış ve yasal düzenlemeler koymuştur. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 28.01.1946 tarih ve 4841 sayılı yasayla kurulan bakanlığın birinci maddesi, sosyal güvenlik üzerinedir. Bakanlığın kurulmasını takiben işçi sağlığı ile ilgili çalışmaların yürütülmesi faaliyeti, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. 1950 yılında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin 9. maddesi TBMM tarafından onaylanarak yasayla yürürlüğe girmiştir (<http://www.mmo.org.tr> Erişim Tarihi: 13.10.2015).

Değişen çalışma ilişkileri ihtiyaçlarına yanıt veremez hale gelen yasalar yerini 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanununa bırakmıştır. Kanunla birlikte Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü de çıkartılmış, hangi işlerin tehlikeli, hangi işlerin ağır olduğu gibi sınıflandırmalar yapılmış, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak kişilerin en az 16 yaşını doldurmuş olma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca bu işlerde çalıştırılacak kişilerin de işe alınabilmesi için sağlık raporu zorunluluğu konulmuştur (<http://www.mmo.org.tr> Erişim Tarihi: 24.10.2015).

32 yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu, dönüşüm halindeki devlet anlayışı ve değişen çalışma ilişkileri karşısında yetersiz kalmış ve yerine 4857 sayılı İş Kanunu getirilmiştir. 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği ile sürdürülen görüşme sürecinin etkisinde, iş sağlığı güvenliğinde yenilikçi bir dönemin örneği olmuştur. (<http://calismaortami.fisek.org.tr>, Erişim Tarihi: 24.10.2015).

AB standartları çerçevesinde 26.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunla İSG konusunda bazı yenilikler getirilmiştir:

1. Kanun, sadece İSG konusunu ele alması açısından önem taşımaktadır.
2. Özel sektörde ve kamuda çalışan herkesi kapsayan bir kanun olarak çıkartılmıştır. Tüm çalışanlar kanun kapsamına girmektedir.

3. Sadece uyulması gereken kuralların belirlenmesi yaklaşımı yerine, önleyici çalışmaların da belirlendiği bir yaklaşım esas alınmıştır.
4. İşyerlerinin faaliyet gösterdikleri sektör ve niteliklerine göre tehlike sınıflandırmasına tabi tutulması açısından ayrı bir önem taşımaktadır.
5. İşyerlerinde hekim bulundurulması, iş güvenliği uzmanlarının istihdam edilmesi zorunlulukları getirilmiştir.
6. İş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet verecek ortak sağlık ve güvenlik birimleri üzerinden işverenlerin hizmet alabilmeleri sağlanmıştır.
7. Çalışan sayısı 10'un altında olan işletmelerdeki İSG hizmetlerinin giderlerine devletin destek olması sağlanmıştır.
8. Risk değerlendirmesi sistemi getirilmiştir. İşletmeler, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için risk değerlendirmesi yapmak zorunda olacaklardır.
9. Periyodik sağlık gözetimleri ile çalışanların sağlıkları sürekli kontrol altında tutulacaktır.
10. Gelişen teknoloji olanakları da kullanılarak iş kazaları ile meslek hastalıklarına ilişkin kayıtlar, daha etkin bir şekilde kayıt altına alınacak, güncel bilgilere ulaşılabilecektir.
11. Önceki yasalarda olduğu gibi 50 ve üzeri çalışanı bulunan tüm işyerleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak zorundadır.
12. Oluşabilecek riskli durumlarda ve tehlike anlarında kullanılmak üzere tüm işyerlerinde Acil Durum Planları hazırlanacaktır.
13. Yasa ile işverenlere, çalışanlarını İSG ve çalışma hayatına dair bilgilendirme zorunluluğu getirilmiştir. İşveren çalışanlara sahip oldukları haklar ve sorumlulukları hakkında bilgilendirme yapacaktır.
14. İşyerlerinde uygulanacak İSG uygulamalarına çalışanların aktif katılımları sağlanacaktır.
15. Çalışanlara, tehlikeli bir durum karşısında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma özgürlüğü getirilmiştir.
16. Birden fazla işletmenin bir arada olduğu yerlerde İSG koordinasyonu sağlanacaktır.

17. İşyerlerinde çalışanların hayatını tehlikeye sokacak bir durum oluştuğunda, işyerinin bir bölümünün veya tamamının durdurulabilmesi mümkün hale getirilmiştir.
18. Kanunla belirtilen hükümlerden bazılarında uyum sağlamak üzere kademeli bir şekilde hayata geçirilmesi planlanmıştır.
19. Endüstriyel işletmelerde büyük kaza riskleri taşıyanlar için güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olma zorunluluğu getirilmiştir.
20. İşletmelerin, kanunun getirmiş olduğu kural ve yükümlülüklerle uyumu etkin bir şekilde denetlenecek, aksi durumlarda ciddi yaptırımlar uygulanacaktır.

Eski çağlardan beri insanlık aleminde işçi ve işyeri kavramları bulunmaktadır. Sanayileşme ve teknolojinin gelişimiyle birlikte insana verilen değer İSG çalışmalarının önemine dikkat çekmektedir. Kömürün bulunması, buharın teknolojik anlamda kullanılması ile birlikte İSG çalışmalarına verilen değer artmıştır. Rönesans ile birlikte gelen sanayi devrimi ve daha sonraları petrolün bulunmasıyla artan sanayileşme sonucu İSG konusu iyice önem kazanmıştır. 20. yy'da kimyasallardaki önemli gelişmeler ise bu konuyu daha da önemli hale getirmiştir (Yiğit, 2013). İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi kronolojik sıralaması Çizelge 2.1'de verilmiştir.

Çizelge 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Gelişimi ile İlgili Kronolojik Sıralaması

Yıllar	Açıklama
Eski Roma Zamanı	Bu dönemde yaşayan birçok bilim insanı günümüzde bile geçerliliğini sürdüren, çalışanların sağlığına ve güvenliğine yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Yunanlı düşünür Herodot, ilk kez insanların verimli çalışabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğinden bahsetmiş, Hipokrat ise çalışanların sağlığının yaptıkları işler nedeniyle zarar görebileceğini ileri sürmüştür. Ayrıca Hipokrat, ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden bahsederek, kurşun koluğunu tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtilerinin olduğunu saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini net bir biçimde ortaya koymuştur.

Çizelge 2.1 (Devam) İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Gelişimi ile İlgili Kronolojik Sıralaması

Yıllar	Açıklama
M.Ö. 200	Yunanlı Nicendar Hipokrat'ın kurşun üzerinde yaptığı çalışmaları tamamlayan araştırmaları daha da geliştirerek kurşun kolığı ve kurşun anemisi özelliklerini tanımlamıştır. Yapılan sağlık ve güvenlik çalışmaları, sorunların saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmayıp, zararlı etkilerinden korunmak amacıyla yeni yöntemler geliştirilmiştir.
M.Ö. 384-222	Aristotle koşucuların hastalıklarından söz etmiş, gladyatörler için özel diyet belirlemiştir.
M.S. 23-79	Romalı Pliny tozlu ve tehlikeli maddelere karşı maske kullanılması gerektiğinden bahsetmiştir. Pliny, kükürt ve kurşunun zehirli etkilerini ele alarak, ilk kişisel koruma aracı olan maskeleri yaparak, zehirli maddelerden ve tozlardan korunabileceğine dikkat çekmiştir. Maske tedarik edemeyen çalışanlara ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların kendilerini koruyabilmeleri için maske işlevini görmesi adına başlarına torba geçirmelerini önermiştir.
M.S. 60 - 140	Juvenal demircilerdeki göz lezyonları ile ayakta durarak çalışanların varis hastalıklarını araştırmıştır
1494 - 1555	Georgius Agricola, dünyada bilinen ilk mineroloji bilginidir. İş kazaları üzerinde durarak, kaza sorunlarını ortaya koymuş ve çözümler sunmuştur. O dönemin jeoloji, metalürji, madencilik bilgilerini kapsayan bir yapıt ortaya koyarak, yazdığı kitabında tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş, iş kazaları ve iş güvenlik yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur. Kitabın işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemini yanı sıra iş ve sağlık arasındaki ilişkiyi de net bir şekilde belirtmesi, sorunların saptanması ile kalmayarak korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır.
1493-1541	Paracelsus "On Miners' Sickness and Other Miners' Diseases" adlı üç ciltlik kitabında madencilerde görülen akciğer hastalıklarını ve cıvaya bağlı olarak gelişen sağlık sorunlarını irdelemiştir.
1633-1714	İtalyan klinikçi Dr. Bernardini Ramazzini "De Morbis Artificum Diatriba" adında ilk kapsamlı meslek hastalıkları kitabını yazan kişidir ve bu yüzden günümüzde "İş sağlığının babası" olarak anılmaktadır.
1740-1804	Thomas Percival gençlerin çalışma koşulları ve süreleri hakkındaki raporu ile "Çocukların Bedeni ve Manevi Sağlıkları Hakkındaki 1802 Kanunu" adlı ilk fabrika yasasının çıkışına katkı sağlamıştır.
1795-1833	Charles Turner Thackrah meslek hastalıkları ile ilgili ilk kitabı yazmıştır.
1822-1899	John Thomas Arlidge çanak çömlekçilerin hastalıkları ile ilgili çalışmaları sürdürmüş, çini ve toprak ürünleri üretimiyle uğraşan fabrikalara işyeri hekimi atanmasını sağlamıştır.
1800-1884	Edwin Chadwick ise 1842 yılında "Çalışanların Çevre Sağlığı Koşulları" adlı bir rapor hazırlamıştır.
1869-1970	Alice Hamilton işçilerin sağlığının korunması ve işyerlerinde sağlık gözetimlerinin yapılmasına öncülük etmiş olan bir hekimdir.
1842-1915	F.F. Erisman ise çevre sağlığı biliminin kurucularından biridir.
1865	Türkiye'de çalışma koşullarını düzenlemeyi hedefleyen ilk yazılı metin bu tarihte Dilaver Paşa tarafından kömür madenlerindeki çalışma koşullarını düzenlemek üzere Dilaver Paşa Nizamnamesi adıyla kaleme alınmıştır.

Çizelge 2.1 (Devam) İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Gelişimi ile İlgili Kronolojik Sıralaması

Yıllar	Açıklama
1869	Maaddin Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir. Bu Nizamname ile maden ocaklarında çalışanların sağlık ve güvenliği konularında önlemler getirilmiştir.
1921	151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna müteallik Kanun” kömür işçilerinin çalışma şartları ile ilgili maden işçilerinin hukukuna ilişkin ilk kanunu çıkarmıştır.
1930	Umumi Hıfzısıhha Kanunu önemli düzenlemelerden biri olup çalışma hayatına sağlık ve güvenlikle ilgili düzenlemeler getirmiştir
1932	Türkiye ILO üyesi olduğunda Çalışma Bakanlığı henüz kurulmamıştır. Çalışma hayatına ilişkin çalışmalar İktisat Vekaleti tarafından yürütülmektedir ve ilk olarak ILO üyeliğinin ardından İktisat Vekaleti'ne bağlı bir İş Bürosu kurulmuştur.
1945	Bu yılda kurulan Çalışma Bakanlığı kuruluşundan itibaren ana hizmet birimi olarak “İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü” adıyla kurulmuştur.
1968	ILO Birleşmiş Milletler Kalkınma Yardımı Özel Fonundan sağlanan finansman ile 1968 yılında İş Sağlığı Merkezi kuruluş çalışmalarını yürütmek üzere ILO uzmanı İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) kuruluş çalışmalarına destek vermiştir.
1967	3008 sayılı İş Kanunu, bu yılda 931 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.
1971	Bu tarihte 1475 sayılı İş Kanunu getirilmiştir.
2003	4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile işçilere çeşitli risklere karşı güvenceler getirilmiştir. 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır.
2012	Bu yılda çıkarılan ve yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş hayatı içindeki İSG çalışmalarına yeni bir çerçeve çizilmiştir.

Kaynak: Berk vd, 2011 ve Öztürk, 2008.

2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN STANDART GELİŞİMİ

Çalışma koşullarının çok kötü ve iş süresinin en az 16 saat olduğu önceki yıllarda, zor ve ağır şartlarda çocuklar ve kadınlar çalıştırılmıştır. İşyerinde uyuyarak ve iş başında yemek zorunda kalan bu işçiler, kısa sürede mesleki hastalıklara maruz kalmış artan sayısız iş kazalarıyla yaşam savaşı vermişlerdir. Bu da iş güvenliğinin gelişimine neden olmuştur.

Sanayi çağından önceki dönemlerde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, bugünkü anlamı ile kullanılan bir kavram değildi. İnsanların herhangi bir işle uğraşırken başlarına gelen kazaları ifade etmekte idi. Çalışanların yaptıkları işten dolayı sağlık sorunları yaşayabilecekleri ilk kez Hipokrat (M.Ö. 460-377) tarafından dile getirilmiştir. Kurşun zehirlenmesi ile ilgili olarak araştırma yapan Hipokrat, kurşun hammaddesini işleyen

kişilerde zehirlenme, halsizlik, yorgunluk gibi belirtilerin daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışanların sağlıklarının düşünülmemesi ve bu konu üzerinde durulmaması ile ilgili olarak da, bu sektörde genellikle sosyal sınıfı düşük olan insanların çalışmasını göstermiştir. Çalışanların sağlık sorunları ile ilgili olarak bir başka çalışma Pliny (M.S. 23-79) tarafından yapılmıştır. Pliny, aşırı toz içeren işyerlerinde çalışanlarda nefes darlığı ve öksürük belirtilerinin çokça yaşandığını belirtmiştir. Juvenal (M.S. 60–140) yine çalışanların sağlık sorunları ile ilgili olarak ayakta durarak çalışanlarda varis oluştuğunu, demircilik ile uğraşanlarda göz hastalıklarının daha fazla olduğunu ifade etmiştir. Madenciliğin başlaması ile birlikte artan iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların ön plana çıkmasında önemli olmuştur (Bilir, 2005: 5).

İSG ile ilgili ilk çalışmalar, daha çok iş mevzuatının oluşması, iş kazalarının önlenmesi ile ilgili iken, geçen zaman içerisinde çalışanların sosyal hakları da İSG konuları içerisinde yer almaya başlamıştır. Anayasal hak ve özgürlüklere, insan hakları ile ilgili bildirelerde ortaya konulan hak ve özgürlüklere sosyal hakların da eklenmesi ile devlete yeni görev ve sorumluluklar yüklenmiştir (Kırmızı, 2005: 14).

2.5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

Çalışanların sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamına sahip olmaları, işletmelerin en önemli insan kaynakları sorunlarından birisidir. Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği alanında sistemli, planlı ve programlı çalışmaların yapılması ve yürütülmesi gerekmektedir. Türk Standartları Enstitüsü tarafından TS18001 (OHSAS) standardı yayınlanarak İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki gereksinimlerden kaynaklanan boşluk doldurulmuştur (Flayeh, 2009: 11).

İşyerleri çalışmalarını güvenli bir biçimde yaptıklarını ve iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile iş güvenliği yönetim sistemleri uygulamalarını en iyi şekilde tatbik ettiklerini topluma gösterebilecekleri bir araç olmak üzere bir sertifikasyon şekli talep etmişlerdir. Böylece işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği adına yaptığı çalışmaları tetkik edilebilecek ve belgelendirilebileceklerdir. Bu boşluğu doldurmak üzere çeşitli organizasyonlar kendi standartlarını geliştirerek yayımlamışlardır. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk standart İngiliz Standart Teşkilatı (BSI) tarafından BS 8800 olarak

1996 yılında yayınlanmıştır. Bu standart çok sayıda İngiliz kuruluşunun katılımı ile İngiliz Standart Teşkilatı bünyesinde oluşturulan HS/1 teknik Komitesi tarafından hazırlanmıştır (Alataş, 2007: 25).

BS 8800 standardının yayınlanmasından sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi konusunda uluslararası bir standart yayınlanması için çalışmalar hızlanmış ve 15 Nisan 1999 tarihinde İrlanda Ulusal Standartları Teşkilatı, İngiliz Standartlar Teşkilatı vb. birçok kuruluşun katılımı ile OHSAS 18001 standardı yayınlanmıştır. Kasım-1999'da ise OHSAS 18002 yayınlanmıştır (Alataş, 2007: 26).

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında OHSAS 18001 standardı geçerliliğini sürdürmektedir. Bu standart ile belirlenen iş sağlığı ve yönetimi sisteminin uygulama amaçları; çalışanlarla ilgili riskleri azaltmak veya ortadan kaldırmak, risklerin azaltılması ile birlikte maliyet ve zarar düzeylerinde yaşanacak iyileştirmeler sayesinde kalite, çevre, mesleki sağlık ve güvenlik alanlarındaki iyileştirmelere yol açmak, işletmelerde kârlılığını arttırmak, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile işletme kaynaklarının korunmasını sağlamak, işletmelerin çalışanların güvenliği açısından mevcut yasalara uymasını sağlamak, iyileşmelerde süreklilik sağlamak olarak sayılabilir (Cebeci ve Canolca, 2015: 1).

Kuruluşlarda buraya kadar bahsedilen hususların yanı sıra, karşılaşılan en önemli insan kaynakları sorunlarından biri, çalışanların emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. Kuruluşların daha iyi rekabet koşullarına ulaşabilmesi için çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda planlı ve sistemli çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir. ISO 9001 ve ISO 14001 gibi standartlar, kalite ve çevre yönetimleri üzerine yoğunlaşmış, dolayısıyla kuruluşlarda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürekli iyileştirilerek korunabilmesi için ayrı bir standarda gereksinim duyulmuştur. Bu noktada birçok yönetim sistemi modeli geliştirilmiştir. OHSAS 18001 sistem spesifikasyonu bunların içerisinde uygulamada en yaygın ve ISO standartlarına entegre edilebilirliği açısından da en pratik olanıdır (Alataş, 2007: 27).

OHSAS; ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemleri, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri gibi bir yönetim sistemidir. BSI tarafından 1999 yılında yapılan

organizasyonla, İSG konusunda faaliyet gösteren standart ve belgelendirme kuruluşlarıyla birlikte yapılan çalışmayla OHSAS 18001 standardı oluşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaları düzenlemektedir. OHSAS, işyerlerinde yapılacak düzenlemeler ile iş kazalarını azaltabilen bir yönetim sistemidir. TSE 2001 yılında bu standardı kabul ederek TS-18001 adıyla yayınlamıştır. OHSAS 18001'in genel olarak kapsadığı konular şunlardır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005: 1):

- a) İşçilerin kalacakları, yatılı işçilerin yatacakları yerlerde olması gereken sağlık şartları,
- b) İşyerine ait müstemilatlarda bulunması gereken sağlık şartları,
- c) İşte kullanılan her türlü alet, edevat, makine ve hammaddelerden kaynaklanabilecek hastalıklara ilişkin alınması gereken önlemler ve bulundurulması gereken araçlar,
- d) İş kazalarını engellemek için işyerinde bulundurulması gereken araçlar ve alınması gereken güvenlik önlemleri.

OHSAS her tür işletmeye uygulanabilir bir özelliğe sahiptir. Proaktif bir bakış açısına sahip olduğu için önleyici yaklaşımlar içermektedir. Uygulanması isteğe bağlı olduğu için, işletmeler bu standardın uygulanma yöntemlerini ve denetimlerini kendileri belirleyebilmektedir. Değişen koşullara göre yenilenmesi sayesinde işyerlerinde performansın artmasına katkı sağlamaktadır. Standart kapsamındaki uygulamalar sistemli bir şekilde dokümanite edilmelidir. Uygulama sonuçları değerlendirilebilmekte, uygunluk denetimlerinin sonuçlarını karşılaştırmak üzere ölçüm ve karşılaştırma ölçütleri içermektedir.

OHSAS sertifikasyonunun işletmelere sağlayacağı faydalar şunlardır (<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com> Erişim Tarihi: 26.10.2015):

- e) İşletme ortaklarına ve işletme ile ilgili karar mercilerine standartlara uygun biçimde çalışıldığının kanıtlanması,
- f) İşletme uygulamalarında sürekli iyileştirmeye yardımcı olması,
- g) Faaliyetlerle ilgili düzenli denetimlerin yapılması ve işlemlerin düzenli bir şekilde kayıt altına alınarak belgelenmesi,
- h) Çalışanların görev, yetki, sorumlulukların tam olarak belirlenmesi, bu sayede çalışanın görev, yetki ve sorumluluklarını bilerek çalışması, bunların sonucu çalışan motivasyonunun yükselmesi,

- i) Görev, yetki ve sorumluluklar anlamında belirsizliklerin ortadan kaldırılması,
- j) İşletmenin genel performansının artırılması.

Türkiye’de sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren birçok firma, OHSAS kalite yönetim sistemini kendi bünyelerinde uygulamaya koymuşlardır. Bu standart çerçevesinde yürürlükteki kanun, tüzük, yönetmelik ve mevzuatlara büyük oranda uyum sağlanmıştır.

2.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇERÇEVESİNDE ULUSLARARASI KURULUŞLAR

İnsanların hayatlarını devam ettirebilmek için, yapmış oldukları uğraşlar esnasında göstermiş oldukları faaliyetleri koruma altına almak ve geliştirmek üzere iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde uluslararası örgütler kurulmuştur.

2.6.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Devebakan (2007: 66) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin klasik haklar yanında bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel haklarına da geniş bir şekilde yer verdiğini, hakların uygulamaya konulması açısından bildirgeyi imzalayan ülkelere de görevler yüklediğini belirtmektedir. Türkiye, bildirgeye imza koyan ilk ülkeler arasındadır. Bildirgeye göre her bireyin sosyal güvenlik, uygun yaşam düzeyi ve güvenlik en doğal hakkıdır. Her birey yiyecek, giyecek, kalacak yer, tıbbi bakım ve sosyal hizmetler açısından uygun yaşam düzeyine sahip olmalıdır. İşsiz kalma, hastalanma, sakatlanma, dul kalma, yaşlanma veya kendi geçimini sağlayamayacak duruma düşme gibi durumlarda da bireyin kendisini güvende hissedeceği politikalar uygulanmalıdır.

2.6.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Sosyal adalet sağlama ve dünya barışına destek olma amaçlarıyla 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), özellikle çalışma hayatı ve çalışanların ekonomik sorunları ile uğraştığı bugünkü faaliyet alanına 1944 yılında ulaşmıştır. ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı (BM) ile imzaladığı anlaşma doğrultusunda, çalışma yaşamı

ve koşullarının iyileştirilmesi konusunda faaliyet gösteren uzman kuruluş statüsüne kavuşmuştur. BM'nin ilk uzman kuruluşu ünvanını taşımaktadır. Merkezi Cenevre'de bulunan ILO, çalışma yaşamında uygulanacak standartları belirleme ve geliştirme konusunda aktif faaliyet göstermektedir. Bunların dışında mesleki eğitim ve rehabilitasyon, çalışma politikalarının belirlenmesi ve geliştirilmesi, emek yönetimi, iş ve çalışma hukuku, çalışma koşulları, işletmelerin gelişimi, çalışanların sosyal güvenliği konuları da ILO'nun faaliyetleri arasında yer almaktadır. Çalışma istatistiklerinin çıkartılması, İSG konusunda teknik danışmanlık hizmetleri de bu kuruluş tarafından verilmektedir (<http://www.csgb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 07/10/2015).

2.6.3. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

WHO'nun kuruluşu ile ilgili ilk adım, 1945 yılında BM konferansında atılmıştır. İkinci dünya savaşının bitişinin de etkisi ile toplum sağlığının, dünya barışı açısından temel bir öneme sahip olduğu kabul edilmiş, Çin ve Brezilya delegeleri tarafından "Uluslararası Sağlık Örgütü" kurulması önerisi oybirliği ile kabul görmüştür. 1946 yılında Uluslararası Sağlık Konferansı'nda Türkiye'nin de dahil olduğu 61 ülke tarafından WHO Anayasası imzalanmıştır. Resmi kuruluşu için 26 ülkenin resmi kabulünün beklenme süreci başlamıştır. Türkiye Dünya Sağlık Örgütüne 02.01.1948 tarihinde üye olmuştur ve aynı yılın 7 Nisan'ında 26 üyenin resmi kabulü tamamlanarak WHO resmen kurulmuştur. 7 Nisan günü, bütün dünyada "Dünya Sağlık Günü" olarak kutlanmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin WHO'ya resmen katılımı 09.06.1949 tarih ve 5062 sayılı yasa ile gerçekleşmiştir. Yasa ile WHO Anayasası onaylanmış, böylece üyelik kesinleşmiştir (<http://www.isgfrm.com>, Erişim Tarihi: 08/10/2015).

2.7. İŞ GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMADA ANAYASANIN ÖNEMİ

Anayasanın 2. maddesi Türkiye Cumhuriyetinin sosyal hukuk devleti olduğunu açıkça belirtmektedir. Sosyal devlet anlayışı, herkese eşit mesafede duran, eşitlik ilkesini ön planda tutan, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını güvence altında tutan, güçsüzlerin yanında olan, bireylerin ekonomik ve sosyal anlamda gelişmesi için gerekli

ortamı sağlayan devlet demektir. Bu anlamda Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile iş sağlığı ve güvenliği konusu, devletin temel görevleri arasına girmektedir (Kırmızı, 2005: 30).

İSG konusunda devlete birçok görev ve sorumluluk düşmektedir. Öncelikle İSG konusunda gerekli standartları belirlemek, standartlara uygunluğu etkin bir şekilde denetlemek, İSG ile ilgili ulusal mevzuatları günün gereken koşullarına uygun şekilde güncelleştirmek, konunun muhataplarını sürekli bilgilendirmek görevleri sayılabilir. Bu konularda devletin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesi, anayasa ile güvence altına alınmıştır (Devebakan, 2007: 76).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. Maddesi çalışma şartlarını ve dinlenme hakkını güvence altına alan bir maddedir. Bu maddeye göre;

- Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.
- Küçükler ve kadınlar bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.
- Dinlenmek çalışanların hakkıdır.
- Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir (Anayasa, 50. madde).

Anayasa'nın muhtelif maddeleri de İSG kapsamında anayasal güvencenin sağlandığını gösteren maddeleridir. Bu maddelere örnek olarak Madde 48 (Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti, Çalışma ile İlgili Hükümler), Madde 49 (Çalışma Hakkı ve Ödevi), Madde 51 (sendika Kurma Hakkı), Madde 53 (Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı), Madde 54 (Grev hakkı ve Lokavt), Madde 55 (Ücrette Adalet Sağlanması), Madde 60 (Sosyal Güvenlik Hakkı) gösterilebilir.

2.8. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

“İş güvenliği, iş ortamında sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını oluşturarak: iş kazaları ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmek böylece maddi ve manevi kayıpları önleyerek verimliliği artırmak şeklinde ifade edilebilir. İş güvenliğinde amaç, kişi

sağlığını tehdit eden, tehlikeye sokan, milli ekonomiye zarar veren, ‘kaza’ ve ‘meslek hastalığı dediğimiz olayları önlemek ve çalışanın sağlığını korumaktır. İş güvenliği ile (Dönmez, 2015: 3-4);

- Çalışanları korumak,
- Üretimin güvenliğini korumak
- İşletmenin güvenliğini sağlamak,
- Ekolojik çevreye verilen zararı en alt düzeye indirmek, mümkün olabilir.

2.9. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

İş kazası kavramı; emniyetsiz hareket ve şartlardan doğan, çalışanların can güvenliğini tehlikeye sokan, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan, önceden planlanmamış olaylar şeklinde tanımlanabilir. Kazanın tanımındaki en önemli unsur, ani ve beklenmeyen bir olay olmasıdır (Dönmez, 2014: 4).

Kaza ile ilgili birçok tanımlama bulunmaktadır. Genel olarak tanımların birleştiği noktalar, kazanın ne zaman ve nerede olacağını bilinmemesi, beklenmedik anlarda ortaya çıkması, çıkış nedeninin genellikle önlem almamak veya dikkatli davranmamak olduğu, kaza sonucu maddi ve manevi kayıpların meydana geldiğidir (Karakaş, 2007: 67).

İş kazası ile ilgili ILO, “önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olay” tanımını yapmıştır. WHO tarafından iş kazası ise “önceden planlanmamış kişisel yaralanmalara, maddi zarara ve üretimin durmasına sebep olan olay” şeklinde tanımlanmıştır. 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda 13. maddede iş kazası ile ilgili beş durum tanımı yapılmıştır. 5510 sayılı kanuna göre iş kazası:

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

- c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d. Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (5510 sayılı yasa, Madde-13).

20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazası "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" şeklinde tanımlanmıştır.

İş kazalarının büyüklüğünü görmek adına Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nın 2013 yılı istatistiklerine bakmak yeterlidir. Yayımlanan istatistiklere göre 2013 yılında iş kazası geçiren sigortalı toplam erkek sayısı 170.644, kadın sayısı ise 20.745'dir. Genel toplama bakıldığında 191.389 kişinin iş kazası geçirdiği görülmektedir. Günlük ortalama 524 kişinin iş kazası geçirdiği, raporlardan hareketle ortaya çıkmaktadır. Aynı raporda havayolu taşımacılığı ile ilgili iş kazası istatistikleri incelendiğinde, toplam 928 kişinin 2013 yılı içinde iş kazası geçirdiği görülmektedir (SGK 2013 yılı istatistikleri).

Meslek Hastalığı; "Sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir" (Dönmez, 2015: 4).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu meslek hastalığını "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda meslek hastalığı ile ilgili tanımlama 14. maddede yer almaktadır. Kanuna göre meslek hastalığı "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri"dir.

Tanımlar meslek hastalığının, çalışanın yaptığı iş nedeniyle bedensel veya ruhsal hasara uğraması şeklinde özetlenebilir. Lale (2007: 3) bir çalışana meslek hastalığı tanısının konulabilmesi için birtakım koşullar gerektiğini belirttiği çalışmasında, bu koşulları aşağıdaki gibi özetlemiştir:

- a. Kişi mutlaka sigortalı çalışan olmak zorundadır.
- b. İşveren tarafından verilen işle ilgili çalışma yaptığı süreç içinde fiziksel veya ruhsal bir zarara uğramalıdır. Kişi işten ayrıldıktan sonra da, yapmış olduğu işle ilgili bedensel veya ruhsal zarar görebilmektedir. Bu durumlarda, kanun ve yönetmeliklerde belirtilen süreler içerisinde başvurduğunda ve kurum doktorları tarafından yapılacak muayene sonuçlarına göre meslek hastalığı geçirdiği kanıtlanabilmektedir.
- c. İşveren tarafından atandığı görevi yerine getirirken hastalanması, sakatlık geçirmesi veya ölmesi durumunda meslek hastalığı söz konusu olabilmektedir.
- d. Geçirilen hastalıkla ilgili, yasa, tüzük ve yönetmeliklerde hastalığın yer alması ve belirtilen süreler içinde ortaya çıkmış olması gereklidir.
- e. Meslek hastalığının geçirildiği, kurumun sağlık kurulu raporu ile onaylanmalıdır.

ILO raporları, gelişmiş ülkeler dahil olmak üzere iş kazalarının tüm dünyada artmakta olduğunu belirtmektedir. Meslek hastalıkları ile ilgili yapılan çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları her ne kadar olaylarda belirli bir azalma görülmesine yol açmış olsa da, iş kazalarının artışı istenilen şekilde engellenememektedir. Bütün dünyada yasal haklardan yoksun işçiler büyük bir çoğunluğu oluşturmakta, sigortasız işçiler, çocuk işçiler ve vasıfsız işçiler, sosyal güvencesiz çalıştırılmaktadır. Bu durumdaki işçiler, meslek hastalıkları veya kazalar yaşandığında, yasal çerçevelerde tanınan haklardan yararlanamamakta, tazminat alamamaktadır. Bütün çalışma yaşamı boyunca işyeri hekimi veya iş müfettişi görmeyen birçok insanın olduğu bilinmektedir. İş kazalarının, meslek hastalıklarının en önemli nedeni bilgi eksikliği, eğitim eksikliği, yoğun çalışmadan kaynaklı yorgunluk olarak sıralanabilir. Bunların dışında işle ilgili talimatların uygulanmaması, talimat dışı işlemler yapılması, işle ilgili gerekli ve zorunlu güvenlik önlemlerinin alınmamış olması, koruma araçlarının yetersizliği gibi bir çok

neden daha iş kazaları ve meslek hastalıkları nedenleri arasında sayılabilir (Lale, 2007: 3).

Devebakan (2007: 27) çalışmasında WHO tarafından yayınlanan iş kazaları ile ilgili sonuçları değerlendirmiştir. WHO, bütün dünyada çalışan kişilerden temel sağlık hizmetlerinden yararlananların oranının %10 ile %15 arasında olduğunu belirtmektedir. Yaşanan iş kazalarından ve meslek hastalıklarından kaynaklanan ölümler, kabul edilemez bir düzeydedir.

SGK 2013 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de 2013 yılında toplam 351 sigortalı çalışan meslek hastalığına tutulmuştur (SGK 2013 yılı istatistikleri).

İş kazalarının en çok yaşandığı sektör metal eşya imalatı sektörüdür. Ölümle sonuçlanan iş kazalarının en çok yaşandığı sektör ise inşaat sektörüdür. İnşaat sektöründe çalışan işçilerin eğitim düzeylerinin düşüklüğü ile kaza oluşturabilecek tehlikeli durumların fazlalığı, ölümlü iş kazalarının yaşanmasına daha fazla yol açmaktadır. SGK istatistiklerine göre elde edilen bu sonuçlar, kayıt dışı çalışanlar da eklendiğinde, çok daha vahim sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır (Lale, 2007: 35).

SGK 2013 yılı istatistiklerine bakıldığında “Makine ve teçhizat hariç, fabrikasyon metal ürünleri imalatı” başlığı altında yaşanan iş kazalarının 15.699 kişi ile en büyük sayıya sahip olduğu görülmektedir. Aynı istatistiklerde 2013 yılı sonu itibarı ile iş kazaları sonucu 1360 kişinin hayatını kaybettiği de görülmektedir (SGK 2013 istatistikleri).

2.10. İŞ KAZALARININ OLMASINDA İNSAN DAVRANIŞLARINA BAĞLI FAKTÖRLER

Kazaların gerçekleşmesinde birçok neden bulunmaktadır. Temel nedenler güvenli olmayan davranışlar ve güvenli olmayan koşullardır. Bu durumlar sonrasında da dolaylı nedenler, enerji veya tehlikeli maddenin çıkması, doğrudan neden ile kişisel yaralanma veya maddi zarar ekipman zararı gibi durumlar söz konusudur (Eroğlu, 2015: 55).

İş kazalarının büyük bir bölümü olan tehlikeli davranışlara sebep olan etkenler çalışanların kişisel, fizyolojik ve psikolojik durumlarını tetikleyecek olumsuzluklardır (Camkurt, 2013: 70).

İş kazalarının nedenleri, özellikle de insan davranışlarını tetikleyen nedenleri incelenirken konunun daha iyi anlaşılabilmesi için iş kazası ile ilgili iş kazası sıklık oranı, iş kazası riski ve iş kazası eğilimi kavramlarının açıklık bulması gerekmektedir. İş kazası sıklık oranı; belirli bir zaman aralığı içinde oluşan ve bir günden fazla iş göremezliğe neden olan yaralanmaların sayısını ifade etmektedir. İş kazası riski; iş kazalarına yol açan faktörlerin tamamını ve işin teknik niteliklerini göz önüne almayı, iş kazası eğilimi ise, kişilerin iş kazasına yatkınlığını psikolojik durumlarını ifade etmektedir (Camkurt, 2013: 70).

Kazaların insan davranışlarını tetikleyen durumlardan kaynaklanır. İnsanlarda kaza yapma riskini tetikleyen davranışlardan bahsedecek olursak bunlar, eğitim eksikliği, işe uygun olmayan işçi seçimi, işçinin işe uygunsuzluğu, tecrübesizliği, iş nedeniyle yorgunluğu, heyecanlı veya üzüntülü duygusal durumu, dalgınlığı, iş akti sırasında dikkatini dağıtacak durumlar, düzensizliği ya da işçinin her şeye karşın kurallara uymayı gibi sebepler gösterilebilir (Özkılıç, 2014: 50-54).

Kaza önleme birimi, oluşan tüm kazaların %90'nının insan davranışlarını tetikleyen durumlar yüzünden ve tüm kazaların %70'i yönetim tarafından daha önceden proaktif yaklaşımlarla önlenabilir olduğunu belirtmiştir. Kazaların oluşumunda insan faktörünün önemi vurgulanmaktadır. Sağlık ve güvenlik kurumu, iş yerinde insan sağlığın olumsuz etkileyen, insan faktörlerinin çevresel, organizasyon, iş faktörleri ve kişisel ve bireysel karakteristik özelliklerinin etkili olduğunu tanımlamıştır (Eroğlu, 2015: 57-58).

Tüm bu özellikleri kısaca irdelenecek olursak, organizasyon sağlık ve güvenlik üzerine büyük etkileri bulunmaktadır. Yönetim iş yerinde pozitif sağlık ve güvenlik kültürünü oluşturmak zorundadır. Bunu gerçekleştirmediği takdirde iş yerinden iş güvenliğinden bahsedilemez. İlk önce güvenlik ve sağlık kültürü iş yerindeki tüm çalışanlar tarafından benimsenmelidir. Bir başka neden ise iştir. Çok tehlikeli işlerde yaralanma riski göz ardı edilebilir. Fakat iş ile ilgili ekipman, makine ve prosedürler iş için tasarım aşamasında

sağlık ve güvenlik açısından en önemli unsurdur. Bunlar göz ardı edilemez, işe uygun tasarım, sağlık ve güvenlik unsurlarına uygun tasarım kazaları önleyebilecek en önemli proaktif faktörlerin başında gelmektedir. Ayrıca sağlık ve güvenlik koşullarına, işe uygun tasarım yapıldığı takdirde ekonomik anlamda da etkili olmuş olacaktır. Sağlık ve güvenliği etkileyen kişisel faktörler, bireyin karakteristik özellikleri veya durumlar sonrasında güvensiz bir şekilde hareket etmesini tetikler. Fiziksel, psikolojik ve bilişsel durumlar söz konusu olduğu için bu sebeple kişisel faktörler, tutum, motivasyon, eğitim, bireyin fiziksel, zihinsel ve algısal yeteneği ile etkileşim içerisinde olan tüm konuları içermektedir. Bu özellikler İSG üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Normalde bireyin kişiliğini içeren bazı durumlar değiştirilemez ama beceri, tutum, algı ve motivasyon gibi diğerleri, uygun eğitim veya tedbirlerle değiştirilebilir veya geliştirilebilir. Aslında burada en önemli olan şey insanın işe uygun olmasıdır. Diğer durumlar eğitim ve İSG kültürünün kişilerde oluşturulmasıyla önlenir (Eroğlu, 2015: 57-58).

2.10.1. Kişisel, Fiziksel ve Psikolojik Faktörler

Kişisel Faktörler: Kişisel özelliklerin risk almaya eğilimli olma ve beklenmeyen tutumlar içerisinde girme gibi belirli bazı davranış eğilimlerine neden olduğu belirtilmektedir. Bu davranış eğilimleri güvensiz davranışlarla sonuçlanabilir. Örneğin, dikkatsizlik ve prosedürleri takip etmede başarısız olma gibi. Bu tür davranışlar da kişilerin kaza yapma olasılığını artırır (Sabuncuoğlu, 2000: 265). Ayrıca diğer kişilik faktörleri de kaza yapma olasılığını arttırmaktadır (Milli, 2015: 25). Kişilik faktörleri olarak; yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim, duygusal durum, zihni doluluk, kazalara açık durum; görme ve duyma kusuru, anksiyete, depresyon, üzüntü, deneyimsizlik, hipertansiyon, bazı nöropsikiyatrik hastalıklar; epilepsi, davranış bozukluğu, zihni yetersizlik, fobiler, bazı uyuşturuculara bağımlılık; alkol, uyuşturucu ilaçlar, sakinleştirici veya ağrı kesiciler, kaza yapma olasılığı yüksek olma, yeteneklerin geçici olarak zarar görmesi, örneğin, yorgunluk, uykusuzluk, alkol, tütün, sakinleştirici analjezik ilaçların kullanılması ile reaksiyon yeteneğinin zayıflaması, tepki hızının uzaması gibi belirtiler, yeteneklerin kronik beden hastalıkları nedeniyle sürekli zarar görmesi; ileri derecede görme, işitme yetersizlikleri, renk körlüğü nöromotor sistem lezyonları vb. sayılabilir.

Fizyolojik Faktörler: İş kazalarının olmasında insan davranışlarından kaynaklı fizyolojik faktörler; fiziki yorgunluk-kas yorgunluğu, fizyolojik yorgunluk-uyku düzeninin bozulması, fiziki hastalıklar-parapleji, hemipleji, körlük gibi, salak veya salaklık beyin yarım kürelerinin fonksiyonunda aksamalar, sağ ve sol elini kullanamama gibi özellikler sayılabilir (Milli, 2015: 26).

Psikolojik Faktörler: İş kazalarının olmasında insan davranışlarından kaynaklı psikolojik faktörlere örnek olarak; duyuşal denge, reaksiyon zamanı, zeka düzeyi, özel yetenekler, psikolojik yorgunluk, algı hızı, algı, dikkat, bellek bozuklukları, karar verme yeteneksizliği gibi, insana ait diğer nedenler, iş tatminsizliği, zihinsel yorgunluk, güvensizlik, uyumsuzluk, monotomi, işi yapmada usta olamamak, psikomotor koordinasyon yeteneği, hatalı yargı-ön yargı, aşırı sevinç, keder, gerginlik, sıkıntı gibi duygular içinde olmak sayılabilir (Milli, 2015: 26-27).

2.10.2. Çevre Koşullarına Bağlı Faktörler

Bu faktörler kaza nedenlerinin %20'sini oluşturur (Sabuncuoğlu, 2000: 267). Çevre koşullarına bağli faktörler; kişisel korunma araçlarının kullanılmaması, üretim aygıtlarının hatalı yerleşimi, fiziksel faktörler (gürültü, ısı ışık, radyasyon vb.), biyolojik faktörler (mikroorganizmalar vb.), kimyasal faktörler (tahriş edici ve boğucu gazlar, anestetik ve narkotik maddeler, sistemik zehirlenmeler vb.), işçi işveren ilişkileri, ücret sistemleri, vardiya sistemleri ve çalışma saatleri örnek olarak gösterilebilir (Milli, 2015: 27).

2.10.3. Diğer Faktörler

İş kazalarının olmasında insan davranışlarından kaynaklı diğer faktörlere; aşırı iş yükü, eğitim yetersizliği, makinaların bakımsızlığı, yanlış depolama, ergonomik olmayan koşullar, güvenli olmayan yükleme ve boşaltma ve elektrik kaçağı örnek olarak sayılabilir (Milli, 2015: 27).

2.11. İŞ KAZALARININ SINIFLANDIRILMASI

Sosyal Sigortalar Kurumu, iş kazalarını üç grupta değerlendirmektedir (Milli, 2015: 28):

- Hasarsız veya önemli bir hasar meydana getirmeyen kazalar (bir günden fazla iş kaybına yol açmayan kazalar),
- Geçici iş göremezliğe neden olan kazalar,
- Daimi iş göremezliğe neden olan kazalar.

Yaralanma veya hastalanma ve/veya mala, çevreye veya üçüncü şahıslara zarar gelmesiyle sonuçlanan olaylardır.

- a) Ucuz atlatılan kazalar: Herhangi bir yaralanma veya malzeme kaybına veya hasarına “kıl payı farkla” yol açmayan kazalardır.
- b) Maddi kayıplara yol açan iş kazaları:
 1. Büyük maddi kayıplar: Herhangi bir yaralanmanın yer almadığı, ancak şirket tesisinde, araçlarında, malında veya cihazlarında (herhangi bir sigorta ödemesi öncesinde) 10,000 USD veya daha fazla hasara neden olan kazalardır.
 2. Küçük maddi kayıplar: 10,000 USD altında hasarın veya ürün kaybının meydana geldiği kazalardır.
- c) Yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları: Bir iş yerinde tanımlanmış olan bir görevin yerine getirilmesi sırasında tek bir olaydan “veya kısa bir süre içinde birden fazla olaydan” kaynaklanan yaralanma veya rahatsızlanma (veya hastalanma) durumudur.
- d) Basit yaralanma ile sonuçlanan kazalar
- e) Geçici iş görmemezlik / sakatlık hali
- f) Kalıcı kısmi sakatlık
- g) Tam sakatlık
- h) Ölümcül iş kazaları: Ölümle sonuçlanan iş kazalarıdır. Birden fazla kişinin ölümü söz konusu olabilir. Yaralanma ile ölüm arasında geçen süre dikkate alınmaz. Bu tip kazalarda maddi hasar da meydana gelebilir (Milli, 2015: 28-29).

2.12. SÜREKLİ VE GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMLARI

Sürekli iş görmezlik, “Bir iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle yapılan tedavi sonunda sigortalının meslekte kazanma gücünün tamamının veya bir kısmının kaybedilmiş olması halidir. Bir başka deyişle, sürekli iş görmezlik, çalışanın ömür boyu sakat kalmasıdır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10’unu kaybedenlere sürekli iş görmezlik geliri bağlanır” (SGK, 2014).

Geçici iş görmezlik, “İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla çalışanın geçici bir süre iş görmez olması halidir” (SGK, 2014).

2.13. EMNİYET TEŞKİLATINDA İŞ KAZALARI VE NEDENLERİ

Karmaşık görevler için bir araya gelen çok sayıda insanın, ortak amaçlara ulaşmak üzere kurdukları bilinçli ve sistematik düzen, “teşkilat” olarak adlandırılmaktadır. Dernekler, üniversiteler, fabrikalar teşkilat örneği olarak verilebilir. Emniyet Teşkilatı, iç güvenliği ve kamu düzenini sağlamak üzere devlet adına meşru güç kullanma yetkisine sahip, sivil idarenin emrinde çalışan kişiler topluluğu olarak tanımlanabilir. Kuruluş amacı devletin sürekliliğinin sağlanması için kamu düzenini sağlamaktır. Bu amaç için polis, suç ve suçlularla mücadele eder, toplumsal barış ve güvenliği tesis etmek üzere çalışır (Küçükdoğan, 2011: 12).

2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu’nun birinci maddesinde polisin vazifesi “Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar.” şeklinde tanımlanmıştır (Resmi Gazete, Tarih: 14.07.1934, Sayı: 2751).

Polislik mesleği hizmet sektörü niteliğindedir. İnsan odaklı bir meslek olarak temel hak ve özgürlükleri korumak, insanlara yardım etmek ve yol göstermek amacını içermektedir.

Polislik mesleği, birçok zorluk ve tehlike içermektedir. Toplumsal düzenin korunmasında, can ve mal güvenliğinin sağlanmasında görev yapan polislerin, tehlikeli durumlarda kendi can güvenliğini de düşünme zorunluluğu vardır. Çalışma koşulları açısından genellikle olağandışı koşullarda çalışmakta, sürekli yasalara karşı gelenlerle ve suçlularla mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Polisler görev ve yetkilerini kullanırken duruma göre hızlı ve mantıklı karar vermek ve uygulamaya koymak zorundadır. Bu durum polisler üzerinde büyük bir stres oluşturmaktadır. Ağır çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, maaş yetersizliği, fazla mesai ücretinin olmaması, ast-üst ilişkilerinden kaynaklı sorunlar, sosyal haklardaki yetersizlikler, imajdan kaynaklı sorunlar yüzünden fiziksel ve ruhsal yönden yıpranmak polislik mesleğinin olağan meslek hastalığı olarak görülmektedir (Küçükdoğru, 2011: 21-22).

Ağır iş araç ve gereçleri kullanmak yüzünden polislerde ortopedik sorunlar sıklıkla görülmekte, suç ve suçlularla mücadele görevinden kaynaklı yaşanan stres yüzünden psikolojik rahatsızlıklar yaşanmaktadır. Ateşli silahlar yüzünden yaşanan yaralanmalar, görev yerine intikal aşamasında yaşanan kazalar, polislik mesleğinde en sık görülen iş kazaları olarak sayılabilir.

2.13.1. Emniyet Teşkilatında İş Kazaları

Emniyet Teşkilatı bünyesinde çalışan personellerin iş kazası olarak kabul edilen konularda azımsanamayacak sayıda iş kazası yaşadıkları bilinmektedir. 2012 yılında iş kazası sayılabilecek olaylar yüzünden 56 personel hayatını kaybetmiş, 92 personel sağlığını kaybederek polislik yapamayacak duruma gelmiş, 111.965 iş günü kaybı gerçekleşmiştir. Kazaların doğrudan veya dolaylı birçok zararı olmaktadır. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalarla dolaylı ve görünmeyen zararların, görünen zararlardan 36 kat daha büyük maliyetlere neden olduğu tespit edilmiştir (Harmancı, 2014: 802).

İş kazaları yüzünden yaşanan can kayıpları ve yaralanmalar, bu kazaların en önemli zararı olarak söylenebilir. İş kazalarının kurum ve işletmeler açısından performansı olumsuz etkileyen, verimliliği düşüren ve dolayısıyla ekonomiye zarar veren bir yapısı da vardır. İş kazalarının sosyal güvenlik sistemlerine de büyük yükler getirdiği bilinmektedir (Türen ve Gökmen, 2014: 104).

Polislik mesleğinde yaşanan iş kazaları aşağıdaki şekilde gruplandırılabilir:

- Kullanılan Araç, Gereç ve Teçhizattan Kaynaklanan İş Kazaları
- Eğitim, Bilgi ve Kondisyon Eksikliğinden Kaynaklanan Kazalar
- Gözaltına Alma Sürecindeki Güvenlik Uygulamalarından Kaynaklanan Kazalar
- Güvenlik Yönetimi ve Prosedürlerden Kaynaklanan Kazalar
- Uygulamadan Kaynaklı Kazalar
- Psikolojik Sorunlardan Kaynaklı Kazalar

2.13.2. Polislerde Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik sendromu genel olarak mesleki stres ile birlikte meslek stresinin bir türü, bir sendromu olarak bilinmektedir. Kişinin işinden soğuması, yaptığı işe değer vermemesi, tükenmişlik yaşaması anlamına gelmektedir. Tükenmişlik yaşayan kişilerde işi bırakma isteği, işe devamsızlıkların artması, işi yapmama veya yavaşlatma gibi durumlar yaşandığı görülmektedir. Tükenmişlik meslekten kopma, mesleğin özgün anlamını yitirmesi, işin aşırı stresinden dolayı kişinin psikolojik olarak işinden kendini geri çekmesi olarak da tanımlanmaktadır. Çoğunlukla doğrudan insanlarla muhatap olan, insanlara hizmet eden meslek gruplarında görülmektedir (Azizoğlu ve Özyer, 2010: 138).

Azizoğlu ve Özyer tarafından yapılan çalışmada, polislik mesleğinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre:

Yaşça daha büyük olan kişilerde tükenmişlik hissinin gençlere göre daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir. Bekarlardaki tükenmişlik hissi yaşama oranı da evlilere göre daha yüksek oranda çıkmıştır. Kadınlarda, erkeklere göre daha yüksek oranda duygusal tükenmişlik yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.13.3. Yakalama ve Gözaltına Alma Süreçlerindeki Riskler ve İş Kazaları

Polisler, görevleri gereği toplumsal düzeni sağlamak adına suçluları yakalamakta ve göz altına almaktadırlar. Yakalama ve gözaltına alma işlemleri bir süreçtir. Bu süreç olay

yerine ulaşıp şüpheliyi yakalamakla başlar ve adliyeye teslim edinceye kadar devam eder. Bu süreç beraberinde birtakım riskleri ve iş kazalarını içermektedir (Harmancı, 2014: 804-805).

Olay yerine intikal sırasında aşırı hız yapma zorunluluğu yüzünden trafik kazaları yaşanabilmektedir. Olay yerinde şüphelilere müdahale sırasında arbede yaşanabilmekte, yaralanma vb. muhtelif olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. Arbede yaşanması, gözaltına alma sürecinin her aşamasında olabilmektedir. Kimlik tespiti, şüphelinin güvenlik merkezine götürülmesi, polis merkezinde gözaltı ve sorgulama aşaması, tıbbi kontrol ve rapor alma aşaması, nezarethane süreci ve adliyeye sevk aşamalarının her biri polisler açısından muhtelif riskler içermekte, iş kazaları yaşamalarına neden olabilmektedir.

3. ANKARA İLİ POLİS TEŞKİLATI ÇEVİK KUVVET ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi belirtildikten sonra araştırma sorusu ve kapsamı verilmiştir. Araştırma metodolojisi altında araştırmanın türü, modeli, evren ve örneklem ile veri toplama yöntemi açıklanmıştır. Analiz ve değerlendirmeler başlığı altında araştırmanın hipotezleri, verilerin güvenilirlik ve normallik analizleri, faktör analizi, korelasyon analizleri yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Doğal afetler ve insandan kaynaklı afetler; insanların hayatını derinden etkileyen, ekolojik, jeolojik ve sosyolojik düzeni temelinden sarsan felaketlerdir. Bu felaketlere karşı tedbirlerin ve önlemlerin alınması, insanların bilinçlendirilmesi ve felaketler sırasında yapılması gerekenlerin bilinmesi insan hayatını olumlu yönde etkilemektedir. Bu şekilde büyük çapta can ve mal kaybının önüne geçilebilmektedir.

Literatürde insandan veya doğadan kaynaklı afetlerin yönetimi ve bunun çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyen birçok bilimsel çalışmanın yapılmış olduğu görülmüştür. Ancak doğrudan afet riski bulunan işler ile çalışanlar arasındaki ilişki üzerine odaklanan çalışma azlığı dikkati çekmiştir.

Recai Akyel (2007) tarafından hazırlanan “Afet Yönetim Sistemi: Türk Afet Sistemi Yönetiminde Karşılaşılan Sorunların Tespit ve Çözümüne İlişkin Bir Araştırma” isimli doktora tezi çalışmasında, sayısal verilere ulaşmak için 42 tane açık uçlu soru sorularak Türkiye’nin 81 ili ve 850 ilçesinden 520 mülki idare amirine anket gönderilmiştir. Çalışma sonucunda verimli ve etkin afet yönetimi uygulamalarının afet zararlarını azaltabileceği, mal ve can kayıplarının azaltılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca doğal veya insan kaynaklı afetlerle karşı karşıya kalmadan gerekli önlemlerin alınmasının çok önemli olduğu vurgulanmıştır. Türkiye’nin bir afet ülkesi olduğu, jeolojik yapı, topografya ve iklim özellikleri nedenleri ile afet yaşanma sıklığının yüksek olduğu, bu nedenlerle Türkiye’de etkin ve verimli bir afet yönetimi kurulması gerekliliği; Türkiye’de

modern afet yönetimi anlayışının, bütünleşik afet yönetimi anlayışının ve toplum tabanlı afet yönetim anlayışının Türkiye’de yeterince benimsenmediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Gülay Aşıkoğlu Şahin (2009) tarafından hazırlanan, “Kentsel Afet Risklerine Yönelik Zarar Azaltma Stratejilerinin Geliştirilmesi” isimli doktora tezinde afet konusunda sadece Türkiye’deki afet yönetimi değil, dünyadaki afet yönetimi de ele alınmıştır. Ayrıca afet ile ilgili yasal düzenlemelerin neler olduğu, nasıl olması gerektiği de tezde incelenmiştir. Tezde herhangi bir anket çalışmasına yer verilmemiştir. Türkiye’de çağdaş bir afet ve risk yönetimi oluşturmadığı ve afetlerin risklerini azaltmaya yönelik stratejilerin uygulamaya geçirilmediği, bu konularla ilgili mekanizmalar kurulmadığı sürece afet riski önleme ve zarar azaltma çalışmalarının işlerlik kazanamayacağı hipotezi üzerine yapılan çalışmanın sonucunda, afet yönetiminde risk yönetimini de kapsayan, öneri bir afet ve risk yönetimi tanımlaması yapılmıştır. Çalışma sonucunda önerilen afet ve risk yönetimi tanımından hareketle yerel yönetimlere rehber oluşturacak afet zararlarını azaltma strateji planı modeli önerilmiştir.

Alparslan Hamdi Kuzucuoğlu (2014), “Kütüphanelerde Yapısal Olmayan Malzeme Kaynaklı Riskler” adlı makalesinde kütüphanelerdeki nadir kitapların, el yazması eserlerin afetler karşısında ciddi hasar aldıklarını ve yok olduklarını belirterek, yapısal risklerin azaltılabilmesinin ve olası afet durumlarında hızlı müdahale olanaklarını arttırıcı çalışmaların yapılmasının önemini ortaya koymuştur. Çalışmasında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında, kütüphane binalarındaki taşıyıcı özellikte olmayan malzemelere yönelik risklerin değerlendirilmesi yapılmış ve koruyucu tedbirlere ilişkin öneriler sunulmuştur. Araştırmada örnek olay yöntemi kullanılarak var olan durumun ortaya konulması hedeflenmiştir.

İzzet Fatih Atasever (2015) “Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davalarının İnşaat İş Kazaları Özelinde İrdelenmesi” adlı yüksek lisans tezi çalışmasında iş kazalarını ele almış, iş kazalarının oluşmasını engelleyecek önlemlerin tespit edilmesini hedeflemiştir. Çalışma sonucunda Türkiye’de iş kazalarının dava süreçlerinin çok uzun sürdüğü, inşaat sektöründen en çok kazanın Mayıs ayında meydana geldiği, günlük iş kazaları sayısının ay sonlarına doğru artış gösterdiği, bunun nedeni olarak işçilerin ay sonunda geçim sıkıntısı çekmelerinden hareketle dikkat dağınıklığının artması olduğu, 26-30 yaş

grubunda en fazla iş kazası yaşandığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında SGK verilerinden 196 adet bilirkişi raporu ve 50 adet bilirkişi hesap raporu incelenerek kazaların oluş neden ve sonuçları değerlendirilmiştir. İnşaat sektörü özelinde yapılan inceleme sonucunda, inşaat sektöründe iş kazalarının azaltılabilmesi yönünde önerilerde bulunulmuştur.

Ahmet Küçükşahin (2006), “Güvenlik Bağlamında, Risk ve Tehdit Kavramları Arasındaki Farklar Nelerdir ve Nasıl Belirlenmelidir?” adlı makalesinde öncelikle güvenlik ve risk kavramlarını ele alarak açıklamış, güvenliğin istihbarat unsurları, silahlı kuvvetler, diplomatlar, polis/jandarma/özel güvenlik teşkilatları, sivil toplum örgütleri ve uluslararası güvenlik örgütleri tarafından sağlanabilecek geniş içerikli bir olgu olduğunu belirtmiştir. Küçükşahin’e göre “Risk; güvenlik hizmeti sağlayan bir devletin üstesinden gelebilme gücüne bağlı olarak millî güç unsurlarından birisi tarafından koordine edilerek yönlendirilebilen / yönetilebilen sıkıntı”dır.

Fatih Beren (2013), “Terörle Mücadelede Risk Yönetimi: 15 Şubat Eylemleri Örnek Olayı” adlı makalesinde risk analizi ve tehdit değerlendirmesinin terör olaylarına müdahalede ve terörle mücadele sürecinde nasıl kullanılacağı ele alınmıştır. Beren’e göre tehlike, büyük zarar veya yok olmaya yol açabilecek bir durum; risk, zarara uğrama olasılığı; tehdit ise birinin gözünü korkutma, gözdağı verme anlamına gelmektedir. Tehlike bir durum göstergesi; tehdit kişi, grup ya da nesne; risk ise olasılığı göstermektedir. Güvenlik, mevcut veya potansiyel tehlikelerin belirlenerek o tehlikelerden uzak kalma durumu olarak tanımlandığı gibi, sahip olunan değerlerin korunması olarak da tanımlanabilmektedir. Beren çalışmasında terörle mücadelede proaktif (önleyici) stratejilerin son derece önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Claire Mayhew (2001) tarafından yazılan ve Avustralya Kriminoloji Enstitüsü tarafından yayınlanan “Polis Memurlarının Karşılaştığı İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri” (Occupational Health and Safety Risks Faced by Police Officers) çalışmada polis memurlarının çalışmaları sırasında birçok riske maruz kaldıkları, bunların cinayet, saldırı, yaralanma, bulaşıcı hastalık kapma, trafik kazası ve iş araçlarının kullanımlarından kaynaklanabilen kazalar olarak örneklenebileceğini belirtmiştir. Çalışmada güvenlik

güçlerinin her geçen gün risklerinin arttığı, artan risklerden dolayı yaşanan stresin de büyüdüğü ifade edilmiştir.

Hatice Yıldırım (2015) “Afet Yönetiminde Afet Lojistiği Sorunları: Van Depremi Örneği” adlı yüksek lisans tezi çalışmasında Türkiye’de sıkça afetlerin yaşandığını belirterek, afetlerde lojistik faaliyetlerden kaynaklanan sorunların çözülerek daha etkili bir afet yönetimi uygulanabileceğini belirtmiştir. Araştırma sonucunda afet yönetim planlarının önemli olduğu, önceden afet durumlarına yapılacak hazırlıklarla sadece lojistik anlamında değil, afetin her anında karşılaşılabilecek zararların en alt boyuta indirilebileceği, afetlere hazırlıklı olabilmek için eğitimsel çalışmaların büyük önem taşıdığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Nuri Çakal (2013) “Beklenen İstanbul Depremi ve Afet Önleme/Azaltma Çalışmaları Kapsamında Yapılan Uygulamaların Bağcılar Ölçeğinde Değerlendirilmesi” adlı yüksek lisans tezi çalışmasında afetin deprem ayağını ele almış, yüksek deprem riskine maruz olan Türkiye’de depremlerin etkisinin azaltılması ve sonuçlarının en az zararla atlatılabilmesi için binalarda depreme hazırlık çalışmalarının önemini açıklamıştır.

Onur Hakoğlu (2013) “Hastane Afet Planı Bilgi ve İletişim Sistemlerinin Karşılaştırılması: Afet Durumunda Hastane Personeli ile İletişim Sağlama Sistemlerinin Geliştirilmesi ve Hastanenin Lojistik İhtiyaçlarının Duyurulması” adlı uzmanlık tezi çalışmasında afet planlarının önemli işlevleri olduğunu belirtip, hastaneleri örnek alarak acil durum ve afet planlaması içerisinde önemli bir yer tutan iletişim konusu ile ilgili sıkıntıları ele almıştır. Acil durumlarda ve afetlerde iletişimin kopmaması, iletişim zorluklarının aşılması için yapılması gerekenleri inceleyerek önerilerde bulunmuştur.

Mikdat Kadıoğlu (2008) “Modern, Bütünleşik Afet Yönetiminin Temel İlkeleri” adlı makalesinde afetlerin çok değişik nedenlerle ortaya çıkabileceğini belirtip, afetlerin zararlarını etkili şekilde azaltabilmek için afet yönetim çevrimi olarak adlandırılan bütünleşik bir afet yönetim sisteminin Türkiye’de uygulanmadığını ifade etmiştir. bütünleşik afet yönetiminin afet öncesi, anı ve sonrası için büyük önem taşıdığını belirttiği çalışmada, bilgilere ulaşabilmek için polis kayıtlarının afet bilgi ve karar destek sistemine kolaylıkla entegre edilebileceği, Olay Komut Sistemi ile tüm acil müdahale

gruplarının (itfaiye, polis, acil sağlık hizmetleri vb.) komuta, kontrol ve koordinasyonunun sağlanabileceğini ağıklamıştır.

Bu alışma, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmakta olup ileride yapılacak benzer çalışmalara da ışık tutacak nitelikte olması açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın ana amacı, afet yönetimi kapsamında iş güvenliğinin ne şekilde algılandığıının ortaya çıkarılmasıdır.

3.2. ARAşTIRMA PROBLEMİ

Araştırma kapsamında “Proaktif afet yönetimi çalışmaları ile insan kaynaklı afet riski bulunan işlerde çalışanların iş güvenliği algıları arasındaki ilişki” ve alt problem olarak “proaktif afet yönetimi çalışmaları ile çalışanların iş güvenliği algıları arasındaki ilişki ne yöndedir (olumlu, olumsuz)” sorularının yanıtları aranmıştır.

3.3. ARAşTIRMA KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırma; Ankara’da evik Kuvvet şube Müdürlüğu’nde görev alan 200 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket alışması yapılmadan önce evik Kuvvet şube Müdüründen gerekli izin alınmıştır. Sayıları farklılık göstermekle birlikte anket çalışmasına; sivil memurlar, polis memurları, komiser yardımcıları, komiserler, baş komiserler ve emniyet amirleri katılmıştır. Dağıtılan 200 anketin tamamı geri dönmüştür.

Ankara evik Kuvvet şube Müdürlüğu seçilirken, rassal örnekleme yöntemi kullanılmış; zaman, para ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesi tercih edilmiştir.

Araştırma; zaman ve maliyetin kısıtlı olması nedeniyle farklı şehirlerdeki evik Kuvvet şube Müdürlüklerine ulaştırılamamış, sadece Ankara ili ile sınırlı tutulmuştur. Dolayısı ile bu alışma Türkiye’yi genellememektedir.

3.4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın türü, araştırmanın modeli, araştırmanın örnekleme, veri toplama yöntemi, hipotez testleri ve anket sorularına yer verilmiştir.

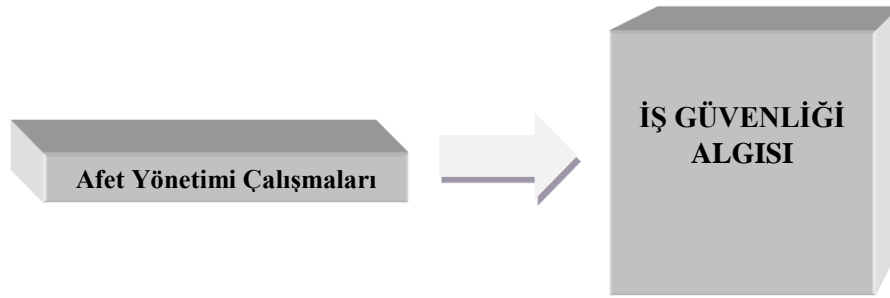
3.4.1. Araştırmanın Türü

Araştırmanın türü tanımlayıcı araştırmadır. Tanımlayıcı araştırma modeli, mevcut durumun analiz edilmesini ve araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Anketler ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak, nicel araştırma yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada tümevarım yöntemi uygulanmıştır. Tümevarım yöntemi; öğretimde örneklerden, sorunlardan, olaylardan ve özel durumlardan başlayarak genel sonuçlara, kurallara ya da kanılara varma yolu olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle; özel durumlardan genel bir sonuca erişmek için yapılan, savurmaya dayanan bir çalışma, araştırma ve tartışma yöntemi olarak ifade edilmektedir. Hipotez içeren araştırma modeli kurulmuştur. Hipotez içeren araştırmalarda gözlem, deney ya da anket yöntemi kullanılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 135).

3.4.2. Araştırmanın Modeli

Bu bölümde araştırmayı en iyi şekilde yansıtacak kavramsal bir model oluşturulmuştur. Geliştirilen bu model ile değişkenler arasındaki ilişkinin durumu iyi bir şekilde analiz edilmeye çalışılmış ve bu ilişkiler şekil yardımıyla gösterilmiştir. Aşağıda Şekil 3.1'de araştırmanın modeli yer almaktadır.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu durumda afet yönetimi çalışmaları ile çalışanların iş güvenliği algısı arasında ilişki vardır savı, incelemeye değer görülmüştür.

3.4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ili Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan personeller oluşturmaktadır. Örneklem olarak Emniyet Genel Müdürlüğü Ankara Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde görev yapan sivil memur, polis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser ve emniyet amiri olmak üzere 200 kişi seçilmiştir. Örneklem seçiminde rassal örneklem seçim yöntemi kullanılmıştır.

En uygun örneklem büyüklüğü, araştırmanın amaçlarına göre ve mevcut sınırlandırıcı faktörlere göre değişmektedir (Arıkan, 2004, s.152). Yapılan hesaplama sonucunda 0,05 örnekleme hatası ile 2866 çalışmanı bulunan Ankara İli Polis Teşkilatı Çevik Kuvvet Biriminde uygulanacak anket çalışmasının 200 kişi ile sınırlı tutulmasının yeterli olacağı tespit edilmiştir. 200 kişiye uygulanan anket çalışmasının Ankara İli Polis Teşkilatı Çevik Kuvvet çalışanlarını temsil gücü bulunmaktadır.

3.4.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada birincil veri toplama yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yönteminin tercih edilmesinin nedeni özgün ve yeni verilere ulaşabilmektir.

Anket soruları geçerliliği güvenilirliği kabul edilmiş alanda daha önce kullanılmış anket sorularından derlenerek oluşturulan, Gözüm'ün (2013; 105) doktora tezinden alınarak

uyarlanmıştır. Söz konusu anket; daha önce, Ian I. Mitroff ve Christine M. Pearson'un "Kriz Yönetimi" (Crisis Management) kitabında kullandığı anket sorularından, Karayip Ülkeleri Birliği (KÜB)'ne ait (ACS- Association of Caribbean States), KÜB ülkelerinde Güçlü ve Zayıf Yönler ve Afet Yönetimi Projeleri (Survey of the Strengths, Weaknesses and Projects for Disaster Management in ACS Countries) anketi sorularından ve de BECA Uluslararası Danışmanlar Ltd. (BECA International Consultants) şirketinin adını saklı tuttıkları bir ülkenin Doğal Kaynaklar, Çevre ve Meteoroloji Bakanlığı için hazırladığı Çevresel Risk ve Kaynak Yönetimi – Afet Yönetimi (Environmental Risk and Resource Management – Disaster Management) isimli anketin sorularından faydalanılarak oluşturulmuştur.

Anket formu içerisinde katılımcılara iki bölümden oluşan sorular yöneltilmiş olup anket formunun birinci bölümünde demografik özelliklere yönelik ifadeler kapalı uçlu sorular şeklinde sorulmuştur. Anketin, çalışanların insan kaynaklı büyük olaylar, afetler ve iş güvenliği algılarının ölçüldüğü ikinci bölümündeki ifadeler 3'lü Likert Tipi Ölçeğe göre hazırlanmış ve puanlanmıştır. Bunlar; Evet (1), Hayır (2), Bilmiyorum (3) şeklinde puanlandırılmıştır.

3.5. ANALİZ VE DEĞERLENDİRME

Anketler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) İstatistik Programı aracılığı ile değerlendirilmiştir.

3.5.1. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: İnsan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: İnsan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₃: Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₄: Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₅: İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₆: İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₇: Tecrübeli olma düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₈: Tecrübeli olma düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₉: Güvende hissetme düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₁₀: Güvende hissetme düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.

3.5.2. Verilerin Güvenirlik Analizi

Anketin ikinci bölümünde (7 – 27 arası sorular) yer alan insan kaynaklı büyük olaylar, afetler ve iş güvenliği algısı sorularının güvenilirliği testi sonucunda “Cronbah’s Alpha” değerinin 0,865 olduğu, yani soruların güvenilirliğinin %80’in üzerinde olduğu Çizelge 3.1’de görülmektedir. 0,80 ve üstü arasındaki değerler yüksek derecede güvenilir kabul edildiğinden dolayı, bu soruların “çok güvenilir” olduğu sonucu bulunmuştur.

Çizelge 3.1. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Güvenirlik Oranı

Cronbach's Alpha	N
,865	21

Çizelge 3.2'de her bir sorunun iptal edilmesi durumunda elde edilecek ortalama, varyans, korelasyon ve Cronbach's Alpha değerleri yer almaktadır. Çizelgede sadece bir değer 0.865'in çok az üstünde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmanın insan kaynaklı büyük olaylar, afetler ve iş güvenliği algısı sorularının yüksek ölçekte güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.2. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Güvenirlik Oranına Etkileri

Soru	Ortalama	Varyans	Korelasyon	Cronbach's Alpha
7. Daha önce izdiham, terör gibi insan kaynaklı büyük bir olay tecrübe ettiniz mi?	36,0350	59,491	,281	,864
8. Edinilen tecrübeden sonra biriminiz, bu olayın tekrarlamasına karşı hazırlık çalışmalarında bulundu mu?	35,9300	57,945	,315	,863
9. İşletmenizde insan olaylarına karşı yönetmelik var mı?	36,3000	55,779	,455	,859
10. Var ise, bu durum kendinizi daha güvende hissetmenizi sağlıyor mu?	35,9950	56,447	,466	,858
11. İşletmeniz için afet tehlikesi belirlenmiş midir?	35,7250	55,014	,477	,858
12. İşletmeniz için insan hareketlerinden kaynaklı olası tehlikeler belirlenmiş midir?	36,1450	53,713	,587	,853
13. Evet ise, size bu konuda eğitim veriliyor mu?	36,1000	55,166	,559	,855
14. Kurumunuzda potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirler geliştiriliyor mu?	36,1050	54,999	,496	,857
15. İnsan kaynaklı olaylara hazırlık amacıyla çalışanlara eğitim veriliyor mu?	36,2200	54,655	,554	,855
16. İnsan kaynaklı afetlere karşı yönetim planı var ise sık sık güncelleniyor mu?	35,6200	56,558	,415	,860
17. İşletmenizde çalışanlar kurtarma ve ilk yardım konularında bilgi sahibi mi?	36,1850	56,946	,357	,862
18. Siz kendinizi kurtarma ve ilk yardım konusunda yeterli görüyor musunuz?	36,2450	57,894	,364	,862
19. İşletmenizde acil durum planı var mı?	35,8150	53,126	,601	,853
20. Acil durum planı ile ilgili standartlaştırılmış eylemler var mı?	35,6300	53,893	,576	,854

Çizelge 3.2 (Devam) İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Güvenirlilik Oranına Etkileri

Soru	Ortalama	Varyans	Korelasyon	Cronbach's Alpha
21. Acil durumda yapacağınız şeyleri biliyor musunuz?	36,1900	55,843	,453	,859
22. Acil durum tatbikatı yapılıyor mu?	35,9700	57,265	,443	,859
23. Büyük insani olaylara hazırlık amacıyla personele eğitim veriliyor mu?	36,0450	55,360	,498	,857
24. Kendinizi büyük insani olaylara hazır hissediyor musunuz?	36,1800	58,661	,237	,866
25. Son iki yılda herhangi bir acil durum yaşandı mı?	35,7650	59,166	,234	,865
26. Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz?	36,2100	56,307	,483	,858
27. İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?	36,0900	56,123	,461	,858

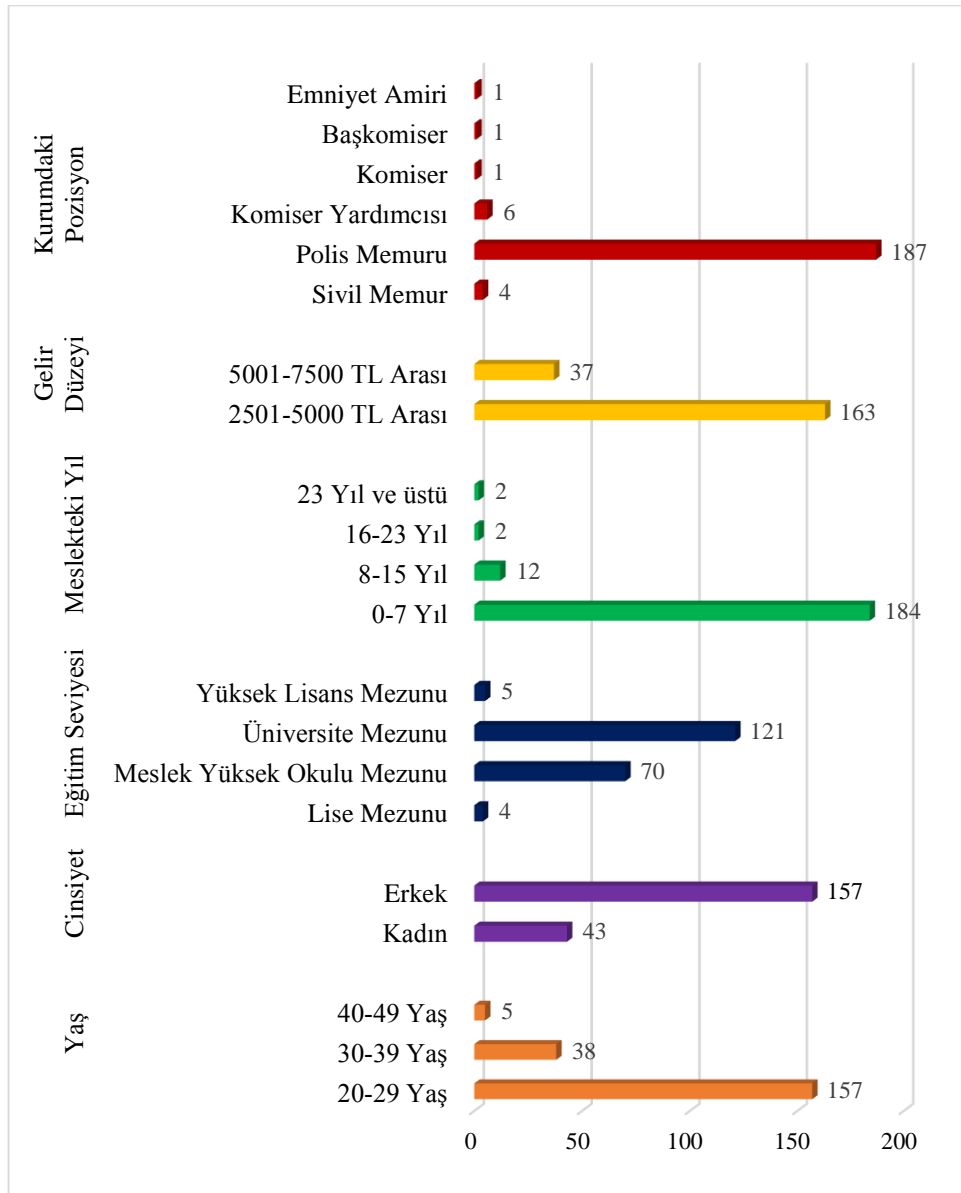
3.5.3. Verilerin Frekans Tabloları

200 katılımcı üzerine uygulanan anketin demografik verilerine ait frekans değerleri ve yüzdeleri Çizelge 3.3’de verilmiştir.

Çizelge 3.3. Demografik Verilerin Frekans ve Yüzdeleri

		Sayı	Yüzde
Yaş	20-29 Yaş	157	78,5
	30-39 Yaş	38	19,0
	40-49 Yaş	5	2,5
Cinsiyet	Kadın	43	21,5
	Erkek	157	78,5
Eğitim Seviyesi	Lise Mezunu	4	2,0
	Meslek Yüksek Okulu Mezunu	70	35,0
	Üniversite Mezunu	121	60,5
	Yüksek Lisans Mezunu	5	2,5
Meslekteki Yıl	0-7 Yıl	184	92,0
	8-15 Yıl	12	6,0
	16-23 Yıl	2	1,0
	23 Yıl ve üstü	2	1,0
Gelir Düzeyi	2501-5000 TL Arası	163	81,5
	5001-7500 TL Arası	37	18,5
Kurumdaki Pozisyon	Sivil Memur	4	2,0
	Polis Memuru	187	93,5
	Komisier Yardımcısı	6	3,0
	Komisier	1	,5
	Başkomisier	1	,5
	Emniyet Amiri	1	,5

Çizelge 3.3 incelendiğinde katılımcıların en fazla %78,5 oranında 20-29 yaş, %78,5 ile erkek ve %60,5 oranında üniversite mezunu oldukları görülmektedir. Katılımcıların %92'si mesleğinde 0-7 yıl arasında görev yaptıklarını belirtmişlerdir. Gelir düzeyinde ise çoğunluğun %81,5 ile 2501 ile 5000 TL arasında olduğu görülmüştür. Anket uygulaması yapılan kişilerin %93,5'i Polis Memuru olarak görev yapmaktadır. Sonuçların grafik gösterimi Şekil 3.2'de verilmiştir.



Şekil 3.2. Demografik Verilerin Frekans Grafiği

Anketin insan kaynaklı büyük olaylar, afetler ve iş güvenliği algısı sorularına (7 - 29 arası sorular) verilen yanıtların frekans ve yüzde değerleri Çizelge 3.4'de verilmiştir.

Çizelge 3.4. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularına verilen Yanıtların Frekans ve Yüzdeleri

Sorular	Evet		Hayır		Bilmiyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
7. Daha önce izdiham, terör gibi insan kaynaklı büyük bir olay tecrübe ettiniz mi?	44	22,0	154	77,0	2	1,0
8. Edinilen tecrübeden sonra biriminiz, bu olayın tekrarlamasına karşı hazırlık çalışmalarında bulundu mu?	55	27,5	111	55,5	34	17,0
9. İşletmenizde insan olaylarına karşı yönetmelik var mı?	128	64,0	39	19,5	33	16,5
10. Var ise, bu durum kendinizi daha güvende hissetmenizi sağlıyor mu?	64	32,0	106	53,0	30	15,0
11. İşletmeniz için afet tehlikesi belirlenmiş midir?	59	29,5	62	31,0	79	39,5
12. İşletmeniz için insan hareketlerinden kaynaklı olası tehlikeler belirlenmiş midir?	111	55,5	42	21,0	47	23,5
13. Evet ise, size bu konuda eğitim veriliyor mu?	85	42,5	85	42,5	30	15,0
14. Kurumunuzda potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirler geliştiriliyor mu?	100	50,0	56	28,0	44	22,0
15. İnsan kaynaklı olaylara hazırlık amacıyla çalışanlara eğitim veriliyor mu?	114	57,0	51	25,5	35	17,5
16. İnsan kaynaklı afetlere karşı yönetim planı var ise sık sık güncelleniyor mu?	35	17,5	89	44,5	76	38,0
17. İşletmenizde çalışanlar kurtarma ve ilk yardım konularında bilgi sahibi mi?	105	52,5	62	31,0	33	16,5
18. Siz kendinizi kurtarma ve ilk yardım konusunda yeterli görüyor musunuz?	95	47,5	94	47,0	11	5,5
19. İşletmenizde acil durum planı var mı?	75	37,5	48	24,0	77	38,5
20. Acil durum planı ile ilgili standartlaştırılmış eylemler var mı?	52	26,0	57	28,5	91	45,5
21. Acil durumda yapacağımız şeyleri biliyor musunuz?	107	53,5	59	29,5	34	17,0
22. Acil durum tatbikatı yapılıyor mu?	51	25,5	127	63,5	22	11,0
23. Büyük insani olaylara hazırlık amacıyla personele eğitim veriliyor mu?	84	42,0	76	38,0	40	20,0
24. Kendinizi büyük insani olaylara hazır hissediyor musunuz?	93	46,5	85	42,5	22	11,0
25. Son iki yılda herhangi bir acil durum yaşandı mı?	27	13,5	134	67,0	39	19,5
26. Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz?	97	48,5	83	41,5	20	10,0
27. İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?	84	42,0	85	42,5	31	15,5

Çizelge 3.4 incelendiğinde her soruya verilen yanıtların frekanslarına göre;

“Daha önce izdiham, terör gibi insan kaynaklı büyük bir olay tecrübe ettiniz mi?” (Soru 7) sorusuna %77,0 oranında Hayır yanıtı verildiği görülmektedir. Bu sonuca göre

katılımcıların büyük bir çoğunluğu daha önce izdiham, terör gibi insan kaynaklı büyük bir olayı tecrübe etmemiştir.

“Edinilen tecrübeden sonra biriminiz, bu olayın tekrarlamasına karşı hazırlık çalışmalarında bulundu mu?” (Soru 8) sorusuna katılımcıların yarısından fazlası (%55,5’i) Hayır yanıtı vermiştir. Bu sonuca göre olayların tekrarlanması durumlarına karşılık hazırlık çalışmalarında bulunmayan kişi sayısı, katılımcıların yarısından fazladır.

“İşletmenizde insan olaylarına karşı yönetmelik var mı?” (Soru 9) sorusuna verilen yanıtlara göre %64,0 oranında Evet denildiği görülmektedir. Bu sonuç çalışılan işyerinde “insan olaylarına karşı” bir yönetmeliğin varlığın büyük oranda bilindiğini göstermektedir. Ancak katılımcıların %19,5’i böyle bir yönetmeliğin olmadığını belirtmiş, %16,5’i ise bu konuda bilgilerinin olmadığını ifade etmişlerdir. Bu soruya Evet yanıtını verenlerin “Var ise, bu durum kendinizi daha güvende hissetmenizi sağlıyor mu?” (Soru 10) sorusuna verdikleri yanıtı göre yarıdan fazlası (%53,0’ı) Hayır diyerek iş yerinde insan olaylarına karşı bir yönetmeliğin varlığının kişilerin kendilerini daha güvende hissetmelerine olumsuz yaklaşmışlardır.

“İşletmeniz için afet tehlikesi belirlenmiş midir?” (Soru 11) sorusuna verilen yanıtlara göre katılımcılar, çalıştıkları işyeri ile ilgili bir afet tehlikesinin belirlenip belirlenmediği konusunda %39,5 oranında bilmediklerini ifade etmişlerdir.

“İşletmeniz için insan hareketlerinden kaynaklı olası tehlikeler belirlenmiş midir?” (Soru 12) sorusuna verilen yanıtlara göre katılımcıların %55,5’i, çalıştıkları işyeri için insan hareketlerinden kaynaklı olası tehlikelerin belirlenmiş olduğunu belirtmişlerdir. Bu soruya Evet yanıtı verenlerin “Evet ise, size bu konuda eğitim veriliyor mu?” (Soru 13) sorusuna verdikleri yanıtı göre bu tehlikelere karşı eğitim aldıklarını beyan edenler ile almadıklarını söyleyenlerin oranı %42,5 ile eşit çıkmıştır.

“Kurumunuzda potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirler geliştiriliyor mu?” (Soru 14) sorusuna %50,0 oranında Evet yanıtı verilmiştir. Bu sonuca göre iş yerlerinde potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirler geliştiriliyor sorusuna katılımcıların yarısı olumlu

yaklaşmışlardır. Ancak kalan diğer yarının önleyici tedbirler konusundaki olumsuz düşünceleri, mutlaka dikkate alınması gereken bir sonuç olarak yorumlanmıştır.

“İnsan kaynaklı olaylara hazırlık amacıyla çalışanlara eğitim veriliyor mu?” (Soru 15) sorusuna %57,0 oranında Evet yanıtını verilmiştir. Bu sonuç insan kaynaklı olaylara hazırlık eğitimlerine katılımcıların yarısından fazlasının katıldığını göstermesi açısından önemlidir. Ancak bu eğitimler hakkında Hayır diyenler veya Bilmiyorum yanıtını verenlerin toplamının %43'lük bir orana sahip olması, eğitim eksikliğini gösteren bir değer olarak yorumlanmıştır.

“İnsan kaynaklı afetlere karşı yönetim planı var ise sık sık güncelleştiriliyor mu?” (Soru 16) sorusuna %44,5 oranında Hayır yanıtı verilmiş olması, “insan kaynaklı afetlere karşı yönetim planının güncelleştirilmesi” ile ilgili katılımcıların büyük bir oranda böyle bir planın varlığından haberdar olmadığını veya planların güncelleştirilmediğini göstermesi açısından önemli görülmüştür.

“İşletmenizde çalışanlar kurtarma ve ilk yardım konularında bilgi sahibi mi?” (Soru 17) sorusuna %52,5 oranında Evet yanıtı verilmiş olması, ilk yardım ve kurtarma konularında katılımcıların yarısından fazlasının bilgi sahibi olduğunu göstermektedir. Ancak, anketin uygulandığı kamu kuruluşunun Emniyet Teşkilatı olduğu düşünüldüğünde bu oranın beklenenden çok düşük olduğu düşünülmektedir.

“Siz kendinizi kurtarma ve ilk yardım konusunda yeterli görüyor musunuz?” (Soru 18) sorusuna %47,5 oranında katılımcı yeterli, %47,0 oranında katılımcı ise kendisini bu konuda yeterli görmemektedir. Yapılan yorum bu sorunun sonuçları için de geçerlidir. Emniyet Teşkilatında görev yapan kişilerin ilk yardım ve kurtarma konusunda kendilerini büyük bir oranda yetersiz görmeleri, değerlendirilmesi gereken bir sonuçtur.

“İşletmenizde acil durum planı var mı?” (Soru 19) sorusunda acil durum planı olup olmadığını bilmeyenler %38,5 ile ilk sırada çıkmıştır. Planın varlığını %37,5 onaylarken %24,0 oranında bu planın olmadığını belirten katılımcı bulunmaktadır. Acil durum planı ile ilgili standartlaştırılmış eylemlerin varlığının sorgulandığı “Acil durum planı ile ilgili

standartlaştırılmış eylemler var mı?” (Soru 20) sorusuna da %45,5 oranında Bilmiyorum yanıtı ilk sırada çıkmıştır.

“Acil durumda yapacağınız şeyleri biliyor musunuz?” (Soru 21) sorusuna katılımcıların %53,5’i acil durumda yapmaları gerektiğini bildiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç, katılımcıların yaklaşık yarısının acil durumda ne yapacaklarını bilmediklerini göstermesi açısından önemli bulunmuştur.

“Acil durum tatbikatı yapılıyor mu?” (Soru 22) sorusuna verilen yanıtların %63,5’i Hayır’dır. Bu sonuç, acil durum tatbikatının büyük bir oranda yapılmadığını göstermektedir.

“Büyük insani olaylara hazırlık amacıyla personele eğitim veriliyor mu?” (Soru 23) sorusunda büyük insani olaylara hazırlık amacıyla personele eğitim verildiğini belirten katılımcı oranı %42,0’dır. Kalan %58’lik bölümün bu konuda eğitim almadığı söylenebilir.

“Kendinizi büyük insani olaylara hazır hissediyor musunuz?” (Soru 24) sorusunda büyük insani olaylara kendini hazır hisseden katılımcı sayısı %46,5 çıkmıştır. %42,5’lik bir bölümün bu soruya Hayır yanıtı vermiş olması, katılımcıların büyük bir oranının Polis Memuru olduğu düşünüldüğünde, düşündürücü bir sonuç olarak yorumlanmıştır.

“Son iki yılda herhangi bir acil durum yaşandı mı?” (Soru 25) sorusuna son iki yılda herhangi acil bir durum yaşamadığını belirtenlerin oranı %67,0 olarak bulunmuştur.

“Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz?” (Soru 26) sorusuna verilen yanıtlara göre katılımcıların %48,5’i, tehlikelere karşı kendilerini hazır hissettiklerini belirtmişlerdir. Kendilerini tehlikelere karşı hazırlıklı hissetmeyen katılımcıların %41,5 olması, konunun önemini gösteren bir değer olarak görülmüştür.

“İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?” (Soru 27). sorusuna Evet ve Hayır diyenlerin birbirine çok yakın (%42,0 - %42,5) olması önemli bir

sonuçtur. Bilmiyorum diyenler ile Hayır diyenlerin toplam oranı %58'e ulaşmaktadır. Bu durum eğitimler sonucunda katılımcıların büyük bir çoğunluğunda güven hissi oluşmadığını göstermesi açısından önemli görülmüştür.

3.5.4. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Soruları İçin Faktör Analizi Uygulaması

Veri setlerinin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) – Bartlett testi uygulanmıştır. KMO testi, faktör analizlerinde örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmek için kullanılmaktadır. KMO değeri 0,50'nin altında ise faktör analizi yapılmaz. Bu durumda daha fazla anketin yapılması gereklidir. KMO değeri 0,50-0,60 arası ise örneklem büyüklüğünün “kötü” olduğu, 0,60-0,70 arası “zayıf”, 0,70-0,80 arası “orta”, 0,80-0,90 arası “iyi” olduğu yorumu yapılır. Eğer KMO değeri 0,90 üstünde çıkar ise örneklem büyüklüğü “mükemmel” olarak yorumlanır (Akdağ, 2011: 25).

Genel olarak KMO değerinin 0,60 üstünde olması “kabul edilebilir” olarak yorumlanmaktadır. Çizelge 3.5’de verilen sonuçlara göre anketin ikinci bölüm sorularının (İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Soruları) hesaplanan KMO değeri 0,788 olarak bulunmuştur. Bu sonuç örneklem sayısının “orta” düzeyde yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca $p < 0,01$ (Sig = 0,000) olduğundan dolayı veriler normal dağılıma sahiptir. Veri seti faktör analizi için uygundur denilebilir. Yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları Çizelge 3.5’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.5. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının KMO-Barlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçümü.		,788
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1173,438
	df	171
	Sig.	,000

İnsan kaynaklı büyük olaylar, afetler ve iş güvenliği algısı sorularının faktör analizine uygun olduğu tespit edildikten sonra faktör analizi yapılmış ve beş faktörün ortaya çıktığı görülmüştür. Çizelge 3.6’da elde edilen faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Çizelge 3.6. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Başlangıç Özdeğerler			Faktörleştirme Sonrası Değerler		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)	Toplam	Varyans (%)	Birikimli (%)
1	5,276	27,770	27,770	5,276	27,770	27,770
2	1,635	8,605	36,375	1,635	8,605	36,375
3	1,478	7,777	44,152	1,478	7,777	44,152
4	1,436	7,560	51,712	1,436	7,560	51,712
5	1,175	6,185	57,897	1,175	6,185	57,897
6	,996	5,240	63,137			
7	,932	4,905	68,042			
8	,841	4,427	72,470			
9	,745	3,920	76,390			
10	,709	3,732	80,122			
11	,636	3,345	83,467			
12	,549	2,892	86,359			
13	,534	2,809	89,168			
14	,467	2,456	91,624			
15	,418	2,202	93,826			
16	,371	1,951	95,777			
17	,326	1,715	97,492			
18	,253	1,330	98,822			
19	,224	1,178	100,000			

Çizelge 3.6'daki sonuçlara göre faktör olmaya aday olan (özdeğerleri 1'in üzerinde olan) 5 bileşen bulunmaktadır. 5 faktör toplam varyansın %57,897'sini açıklamaktadır. oranında ölçmektedir denilebilir. Birinci faktörün açıkladığı varyans %27,770 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör %8,605, üçüncü faktör %7,777, dördüncü faktör %7,560 ve beşinci faktör %6,185 oranlarında varyansı açıklamaktadır.

Çizelge 3.7, insan kaynaklı büyük olaylar, afetler ve iş güvenliği algısı sorularının her birinin hangi faktör altında en yüksek değer aldığını göstermektedir.

Çizelge 3.7. İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı Sorularının Faktörlere Etkisi

Faktörler	Faktör Yükleri	Varyans Yüzdeleri	Özdeğer
Faktör-1: İnsan Kaynaklı Olaylara Hazırlık		27,770	5,276
s12-İşletmeniz için insan hareketlerinden kaynaklı olası tehlikeler belirlenmiş midir?	,793		
s13-Evet ise, size bu konuda eğitim veriliyor mu?	,738		
s9-İşletmenizde insan olaylarına karşı yönetmelik var mı?	,648		
s15-İnsan kaynaklı olaylara hazırlık amacıyla çalışanlara eğitim veriliyor mu?	,588		
s23-Büyük insani olaylara hazırlık amacıyla personele eğitim veriliyor mu?	,534		
s14-Kurumunuzda potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirler geliştiriliyor mu?	,491		
Faktör-2: Afetler ve Acil Durum Hazırlığı		8,605	1,635
s19-İşletmenizde acil durum planı var mı?	,782		
s20-Acil durum planı ile ilgili standartlaştırılmış eylemler var mı?	,769		
s11-İşletmeniz için afet tehlikesi belirlenmiş midir?	,627		
s16-İnsan kaynaklı afetlere karşı yönetim planı var ise sık sık güncelleniyor mu?	,611		
s22-Acil durum tatbikatı yapılıyor mu?	,400		
Faktör-3: İlk Yardım ve Kurtarmaya Hazır Olma		7,777	1,478
s24-Kendinizi büyük insani olaylara hazır hissediyor musunuz?	,717		
s18-Siz kendinizi kurtarma ve ilk yardım konusunda yeterli görüyor musunuz?	,677		
s21-Acil durumda yapacağınız şeyleri biliyor musunuz?	,613		
s17-İşletmenizde çalışanlar kurtarma ve ilk yardım konularında bilgi sahibi mi?	,490		
Faktör-4: Tecrübeli Olma		7,560	1,436
s7-Daha önce izdiham, terör gibi insan kaynaklı büyük bir olay tecrübe ettiniz mi?	,817		
s8-Edinilen tecrübeden sonra biriminiz, bu olayın tekrarlamasına karşı hazırlık çalışmalarında bulundu mu?	,817		
Faktör-5: Güvende Hissetme		6,185	1,175
s10-Var ise, bu durum kendinizi daha güvende hissetmenizi sağlıyor mu?	,653		
s25-Son iki yılda herhangi bir acil durum yaşandı mı?	,615		

Faktör analizi sonucunda beş faktör için soru eşleştirmeleri aşağıdaki şekilde bulunmuştur ve faktörlere, maddelerin içerikleri dikkate alınarak isim verilmiştir;

- Birinci Faktör: İnsan Kaynaklı Olaylara Hazırlık grubu: İnsan hareketlerinden kaynaklı olası tehlikelerin belirlenmiş olması, bu konuda eğitim almış olmak, insan kaynaklı olaylara karşı yönetmelik olması, bu olaylara hazırlık amacıyla eğitim verilmesi, potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirlerin alınmış olması ile ilgili 9-12-13-14-15-23 nolu sorulardan oluşmaktadır.
- İkinci Faktör: Afetler ve Acil Durum grubu: Acil durum planının var olması, acil durumlara karşı standart eylemlerin belirlenmiş olması, çalışılan yer ile ilgili afet tehlikesinin belirlenmesi, insan kaynaklı afetlere karşı yönetim planının varlığı ve güncelleştirilmesi, acil durum tatbikatlarının yapılması ile ilgili 11-16-19-20-22 nolu sorulardan oluşmaktadır.
- Üçüncü Faktör: İlk Yardım ve Kurtarmaya Hazır Olma grubu: Büyük insani olaylara karşı hazır hissetme, ilk yardım ve kurtarma konusunda kendini yeterli hissetme, acil durumda yapılacak şeyleri bilme, çalışanların ilk yardım ve kurtarma konularında bilgi sahibi olması ile ilgili 17-18-21-24 nolu sorulardan oluşmaktadır.
- Dördüncü Faktör: Tecrübeli Olma grubu: Önceden büyük insan kaynaklı olay tecrübesinin olması, çalışılan birimde bu olayların tekrarlanması ihtimaline karşılık hazırlık çalışmalarının yapıyor olması ile ilgili 7-8 nolu sorulardan oluşmaktadır.
- Beşinci Faktör: Güvende Hissetme grubu: İnsan kaynaklı olaylara karşı yönetmeliğin olması ile kendini güvende hissetme, son iki yıl içinde acil durum yaşama ile ilgili 10-25 nolu sorulardan oluşmaktadır.

Faktör analizleri sonucunda elde edilen faktörler ile “Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz?” ve “İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?” soruları arasında korelasyon analizleri yapılmıştır.

3.5.5. Korelasyon Analizleri

Faktör grupları ile korelasyon yapılacak sorular, kontrol soruları olarak tanımlanmıştır. Kontrol soruları “Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem

alındığını düşünüyor musunuz?” ve “İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorularıdır. . Korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116);

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Çizelge 3.8. İnsan Kaynaklı Olaylara Hazırlık Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi

		Birinci Faktör: İnsan Kaynaklı Olaylara Hazırlık	Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz
Birinci Faktör: İnsan Kaynaklı Olaylara Hazırlık	Pearson Correlation	1	,454**	,477**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	200	200	200
s26-Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,454**	1	,400**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	200	200	200
s27-İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,477**	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	200	200	200

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Çizelge 3.8 incelendiğinde “İnsan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi” ile “çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu” arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Buna göre; insan kaynaklı olaylara hazırlık arttıkça, çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığı düşüncesi artmaktadır.

Yine aynı şekilde insan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile işin, insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir

ilişki vardır ($r=477$, $p<0,01$). Böylece; insan kaynaklı olaylara hazırlık arttıkça; işin, insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğu düşüncesi artmaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre araştırmannın “H₁: İnsan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” ve “H₂: İnsan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 3.9. Afetler ve Acil Durum Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi

		İkinci Faktör: Afetler ve Acil Durum Hazırlık Düzeyi	Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz
İkinci Faktör: Afetler ve Acil Durum Hazırlık Düzeyi	Pearson Correlation	1	,298**	,316**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	200	200	200
s26-Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,298**	1	,400**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	200	200	200
s27-İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,316**	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	200	200	200

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Çizelge 3.9 incelendiğinde “afetler ve acil durum hazırlık” düzeyi ile “çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme” durumu arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,298$; $p<0,01$). Buna göre; afetler ve acil durum hazırlık düzeyi arttıkça, çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığı düşüncesi artmaktadır.

İlaveten; afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile işin, insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=,316$; $p<0,01$). Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi arttıkça işin, insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğu düşüncesi de artmaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın “H₃: Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” ve “H₄: Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 3.10. İlk Yardım ve Kurtarmaya Hazır Olma Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi

		Üçüncü Faktör: İlk Yardım ve Kurtarmaya Hazır Olma	Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz
Üçüncü Faktör: İlk Yardım ve Kurtarmaya Hazır Olma	Pearson Correlation	1	,369**	,262**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	200	200	200
s26-Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,369**	1	,400**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	200	200	200
s27-İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,262**	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	200	200	200

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Çizelge 3.10 incelendiğinde “ilk yardım ve kurtarmaya hazır olma” düzeyi ile “çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme” durumu arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,369$; $p<0,01$). Buna göre; ilk yardım ve kurtarmaya hazır olma durumu arttıkça çalışılan kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığı düşüncesi de artmaktadır.

İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma ile işin, insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğu düşüncesi arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,262$; $p<0,01$) ki bu durum ilk yardım ve kurtarmaya hazır olma durumu arttıkça işin, insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğu düşüncesinin arttığı anlamına gelmektedir.

Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın “H₅: İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” ve “H₆: İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 3.11. Tecrübeli Olma Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi

		Dördüncü Faktör: Tecrübeli Olma	Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz
Dördüncü Faktör: Tecrübeli Olma	Pearson Correlation	1	,092	,060
	Sig. (2-tailed)		,196	,395
	N	200	200	200
s26-Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,092	1	,400**
	Sig. (2-tailed)	,196		,000
	N	200	200	200
s27-İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,060	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,395	,000	
	N	200	200	200

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Çizelge 3.11 incelendiğinde “tecrübeli olma” düzeyi ile “çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme” durumu ($p>0,01$) ve “yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme” durumu ($p>0,01$) arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alınmasının çalışanların yaptıkları işte tecrübeli olmaları ile bir bağlantısı yoktur. Benzer şekilde tecrübeli olmak ile yapılan işin afetlere karşı güvenli olduğunu düşünmek arasında da bir bağlantı bulunamamıştır.

Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın “H₇: Tecrübeli olma düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” ve “H₈: Tecrübeli olma düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.12. Güvende Hissetme Grubu ile Kontrol Soruları Korelasyon Analizi

		Beşinci Faktör: Güvende Hissetme	Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz
Beşinci Faktör: Güvende Hissetme	Pearson Correlation	1	,269**	,225**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001
	N	200	200	200
s26-Çalıştığımız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,269**	1	,400**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	200	200	200
s27-İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz	Pearson Correlation	,225**	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	
	N	200	200	200

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Çizelge 3.12 incelendiğinde “Güvende hissetme” düzeyi ile “çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme” durumu arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,269$; $p<0,01$). “Güvende hissetme” düzeyi ile “yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme” durumu arasında çok zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,225$; $p<0,01$). Çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığında çalışanlar kendilerini daha güvende hissetmektedir. Kendini güvende hissedenler, yaptıkları işin afetlere karşı güvenli olduğunu düşünmektedirler.

Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın “H₉: Güvende hissetme düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” ve “H₁₀: Güvende hissetme düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle, araştırma hipotezlerinin kabul ve red sonuçları Çizelge 3.13’de verilmiştir.

Çizelge 3.13. Hipotez sonuçları

Hipotezler		Kabul/Red
H1	İnsan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H2	İnsan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H3	Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H4	Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H5	İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H6	İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H7	Tecrübeli olma düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Red
H8	Tecrübeli olma düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Red
H9	Güvende hissetme düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H10	Güvende hissetme düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Afetler, sonuçları ile insanların yaşamlarını olumsuz etkileyen, doğa veya insan kaynaklı olaylardır. Afet yönetimi, afetleri bir süreç olarak ele alıp oluşmadan önceki hazırlıklar ile afet anı ve sonrası yapılması gerekenlerin organizasyonu olarak tanımlanabilir. Afetlerin yıkıcı etkilerini en aza indirebilmek, özellikle insan kaynaklı afetlerin oluşma riskini azaltabilmek, ancak etkin afet yönetimleri ile mümkün olabilmektedir. Afete önceden hazırlıklı olmak, tatbikatlarla afet oluşmadan önce yapılacakları ve yapılabilecekleri görmek, afet bilinci oluşturabilmek, olası afetlerde yaşanacak zararları en alt boyuta indirecektir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu da afetlere hazırlık kadar önemli bir konudur. İşyerlerinin çalışanları ile ilgili gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmeleri gerek iş performansını arttırmak adına gerekse de çalışanların iş ve yaşam doyumlarını yükseltmek adına önemli görülmektedir.

Toplumsal hareketler, büyük halk yığınlarının katılması ile oluşan hareketlerdir. Yürüyüşler, ayaklanmalar, protesto gösterileri bunlara örnek olarak sayılabilir. Ayrıca muhtelif yasal veya yasal olmayan yürüyüşler de toplumsal hareketler içerisinde yer alır. Toplumsal hareketlerde güvenlik tedbirleri, merkezi yerlerde emniyet güçlerince, kırsalda ise Jandarma tarafından sağlanmaktadır. Birlikte hareket eden kitleleri organize etmek, can güvenliklerini sağlamak, olası taşkınlıklara müdahale etmek, emniyet güçlerinin işleri arasında yer almaktadır. Toplumsal hareketlerin kontrol edilemez hale gelmesi, afet durumu olarak tanımlanabilir. Bu durumda emniyet gücü personellerinin gerekli bilgi ve beceriye sahip olmaları, afet anında yapmaları gereken davranışları bilmeleri ve hazırlıklı olmaları karşılıklı can ve mal güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırma sonucuna göre;

Anket verileri üzerine faktör analizi uygulanarak beş faktör tespit edilmiştir. Birinci faktör “insan kaynaklı olaylara hazırlık” toplam varyansın %27,770’ini, ikinci faktör “afetler ve acil durum hazırlığı” toplam varyansın %8,605’ini, üçüncü faktör “ilk yardım

ve kurtarmaya hazır olma” toplam varyansın %7,777’sini, dördüncü faktör “tecrübeli olma” toplam varyansın %7,560’ını ve beşinci faktör “güvende hissetme” toplam varyansın %6,185’ini karşılamaktadır.

Katılımcıların %78,5’lik büyük bir oranı 20 ile 29 yaş aralığındadır. %78,5’i erkek, %21,5’i kadındır. %60,5’i üniversite mezunudur. %92’si meslekte en fazla 7 yıllık bir deneyime sahiptir. %81,5’inin aylık gelir düzeyi 2501-5000 TL arasındadır. Anket uygulanan kişilerin %93,5’i Polis Memuru olarak görev yapmaktadır.

Yapılan araştırmanın sonucunda insan kaynaklı olaylara hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan işin afetlere karşı güvenli olduğu düşünüldüğünde insan kaynaklı olaylara daha hazır olduğu düşünülmektedir.

Kurumda afet ve acil durumlara karşı hazırlık düzeyinin yüksek olması da insanların çalıştıkları kurumda afetlere karşı iş güvenliği anlamında gerekli önlemleri aldıklarını düşünmelerine yol açmakta, yaptıkları işin afetlere karşı güvenli olduğu duygusunu oluşturmaktadır. Afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünme durumu arasında; afetler ve acil durum hazırlık düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile çalışılan kurumda afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem aldığını düşünme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlk yardım ve kurtarmaya hazır olma düzeyi ile yapılan işin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünme durumu arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda insan kaynaklı olay veya afet tecrübesi olma durumu ile kişilerin yaptıkları işin güvenli olduğunu hissetmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığıdır. Benzer şekilde tecrübeli olmak ile çalışılan kurumda afetlere karşı

gerekli güvenlik önlemlerinin alınmış olması arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Elde edilen başka bir sonuç, kurumda afetlere karşı iş güvenliği önlemlerinin alınması ve yapılan işin afetlere karşı güvenli olduğunun düşünülmesi ile kişinin kendini güvende hissetme duygusu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğudur. Afetlere karşı kurumsal anlamda gerekli önlemlerin alınmış olması, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca kişi, yaptığı işin daha güvenli olduğunu düşünmektedir.

Yapılan analizler sonucunda çalışanların (Emniyet Mensupları kapsamında) iş güvenliği unsurları bilincinin yüksek olduğu, dolayısıyla iş güvenliği algısının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sadece kanunlarla iş sağlığı ve güvenliğinin yeterli olmayacağı bilinen bir gerçektir. Toplumsal olarak bu konuda bilinçlenmek gereklidir. Bunun için öncelikle devlet, gerekli yasal düzenlemeleri yapmalı, yasaların uygulanışını sistemli bir şekilde denetlemelidir. Özel sektör açısından da konu öncelikli olarak ele alınmalı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli düzenlemeler ve eğitimler normal yaşam döngüsü içerisinde yer almalıdır.

Emniyet Teşkilatı, öncelikli görev olarak halkın can ve mal güvenliğini sağlamakla görevlidir. Teşkilat personelleri, bu görevi yerine getirmek için ateşli silahlar ve muhtelif araç ve gereçleri sürekli yanlarında bulundurmak zorundadır. Sadece ateşli silah bulundurmak bile iş sağlığı ve güvenliği konusunda emniyet personellerinin özel bir eğitime tutulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Tehlike ve risk altında çalışma ile ilgili eğitimler de, hem emniyet teşkilatı personelleri, hem de muhatap oldukları halk kitleleri açısından hayati önem arz etmektedir.

Anket sonuçları genel olarak afet, ilk yardım ve kurtarma konularında emniyet teşkilatında görev yapan personellerin yeterli düzeyde bilgiye sahip olmadığını göstermektedir. Bu konuda yapılabilecekler şunlardır:

Verilen eğitim ile çalışanların afete hazır hissetmesi arasındaki ilişkinin tespitinin ardından afet, ilk yardım ve kurtarma konularında bilgi ve beceri kazandırma eğitimleri düzenlenmeli, bu eğitimler sürekli hale getirilmeli önerisinde bulunulabilir.

Potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirlerin yeterli düzeyde olmadığı sonucundan hareketle, bu konuda gerekli önlemlerin alınması önerilebilir.

Elde edilen sonuçlar ışığında personellere acil durumlarda yapılması gerekenler konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenerek bilgi ve becerilerinin artırılması gerekliliği önerilebilir.

Acil durum tatbikatları arttırılmasının personellerin kendilerini büyük insani olaylara hazır hissetmesi sağlaması açısından önerilebilir.

Acil durum yönetmelikleri ile ilgili yapılan çalışmaların, çalışanlar tarafından okunması ve algılanması sağlanmalıdır.

Olaylara karşı eğitim alanların kendilerini daha güvende hissettikleri sonucundan hareketle, eğitimsel çalışmaların arttırılması ile çalışanların güven duygusu desteklenebilecektir.

Bu çalışma, emniyet teşkilatında görev yapmakta olan personellerin acil durumlar ve insan kaynaklı büyük olaylar karşısında yapmaları gerekenleri bilmeleri, kendilerini güvende hissetmeleri ve olaylar karşısında hazır oldukları duygusunu yaşamaları ile ilgili elde ettiği sonuçlarıyla, daha sonra yapılacak benzer çalışmalara ışık tutacak, yol gösterecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

- AFAD. **Bütünleşik Tehlike Haritalarının Hazırlanması. Heyelan-Kaya Düşmesi. Temel Kılavuz.** T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Ankara, 2015.
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Deprem Dairesi Başkanlığı, 2015. <http://www.deprem.gov.tr/tr/genelistatistikler>, Erişim Tarihi: 22.11.2015.
- Akdağ, Mustafa: SPSS’de İstatistiksel Analizler, Malatya, 2011.
- Akdağ, S. Emre: Mali Yapı ve Denetim Boyutlarıyla Afet Yönetimi, Sayıştay Başkanlığı, Ankara, 2002.
- Akkaya, Gülnur: “Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul, 2007.
- Akyel, Recai: “Afet Yönetim Sistemi: Türk Afet Yönetiminde Karşılaşılan Sorunların Tespit ve Çözümüne İlişkin Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi SBE Dergisi**, 14(1): 2005.
- Akyel, Recai: “Türkiye Kamu Yönetiminde Afet Yönetimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana, 2007.
- Akyel, Recai: Gökaya’da Deprem, Gren Ajans, İstanbul: 2000.
- Alağaçlı, Sinem: “Kriz ve Afet Yönetimi: Türkiye Örneği”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2006.
- Alataş. Can: “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Metotları ve Risk Yönetimi”. Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: 2007.
- Arıkan, Recai: **Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama**, Asil Yayın, Ankara: 2004.
- Aşıkoğlu Şahin, Gülay: “Kentsel Afet Risklerine Yönelik Zarar Azaltma Stratejilerinin Geliştirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir, 2009.
- Atasever, Fatih İzzet: “Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davalarının İnşaat İş Kazaları Özelinde İrdelenmesi” Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi ve Mustafa Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ortak Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Azizoğlu, Öznur; Özyer, Kubilay: “Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 21(1), 137-147, 2010.

- Beca International Consultants Ltd: Environmental, Risk and Resource Management, Samoa, 2005.
- Beren, Fatih: “Terörle Mücadelede Risk Yönetimi: 15 Şubat Eylemleri Örnek Olayı”, Turkish Journal of Police Studies/**Polis Bilimleri Dergisi**, 15(1), 2013.
- Berk, Mehmet; Önal, Buhara; Güven, Rana: **Meslek Hastalıkları Rehberi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Ankara, 2011.
- Bilir, Nazmi; Yıldız, Ali Naci: **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2014.
- Camkurt, Mehmet Zülfi: “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 24(6), 25(1-2),70-101. 2013.
- Cebeci, Ufuk; Canolca, Mustafa: “Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı ve Konveyör İmalatı Yapan Bir Firmada Uygulanması”, İstanbul Teknik Üniversitesi, <http://www.ufukcebeci.com>, Erişim Tarihi: 13.12.2015.
- Cervantoğlu, Ercüment: “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Bir Değerlendirme”, **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ankara, 2003.
- Çakal, Nuri: “Beklenen İstanbul Depremi ve Afet Önleme/Azaltma Çalışmaları Kapsamında Yapılan Uygulamaların Bağcılar Ölçeğinde Değerlendirilmesi”, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Kentsel Sistemler ve Ulaştırma Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2013
- Demirbilek, Tunç: **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.
- Deniz, Şahap Engin: “Antalya İli Afet Riskleri Ve Afet Yönetimi Konusu Üzerine Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Jeoloji Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012.
- Devebakan, Nevzat: “Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Doktora Tezi, İzmir, 2007.
- Dönmez, Burcu: “Türkiye ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği”. İstanbul Aydın Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.
- Erkal, Tevfik; Değerliyurt, Mehmet: Türkiye’de Afet Yönetimi (Disaster Management of Turkey). **Doğu Coğrafya Dergisi** (22), 2009, 147-164.
- Eroğlu, Elçin: “Bir Organize Sanayi Bölgesinde Plastik Mamül Üretimi Yapan İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Sorunları”. Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2015.

- Evcı, Emine, Didem; Bilir, Nazmi: “Dünya Sağlık Örgütü’nün 21. Yüzyılda Herkes İçin Sağlık Kavramının İş Sağlığına Yansıması”, **Sağlık ve Toplum Dergisi**, Ankara. 1999.
- Flayeh, Atilla: İş Güvenliği Tehlike Risk Analizleri ve Bir İşletmede Uygulama, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009.
- Gözüm, Ayşe Gözde: “Afet Tabanlı Kriz Yönetimi: Marmara ve Ege Bölgelerinde Bulunan Rafineri ve Petrokimya Endüstrisi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013.
- Güzel, Havva: “Afet Sonrası İyileştirme ve Yeniden Yapılanma Çalışmalarına Yönelik Afet Yönetimi Bilgi Sistemi Tasarımı”, Bülent Ecevit Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Geomatik Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak, 2013.
- Hakoğlu Onur: “Hastane Afet Planı Bilgi ve İletişim Sistemlerinin Karşılaştırılması: Afet Durumunda Hastane Personeli ile İletişim Sağlama Sistemlerinin Geliştirilmesi ve Hastanenin Lojistik İhtiyaçlarının Duyurulması”, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp Anabilim Dalı, Ankara: 2013
- Harmancı, Fatih Mehmet: “Yakalama ve Gözaltına Alma Uygulamalarında Riskler ve İş Kazaları”. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 3(4), 2014.
- Kadioğlu, Mikdat: **Modern, Bütünleşik Afet Yönetimin Temel İlkeleri**; Kadioğlu, M. ve Özdamar, E., (editörler), “Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri”; s. 1-34, JICA Türkiye Ofisi Yayınları No: 2, Ankara: 2008
- Kadioğlu, Mikdat: Afet Yönetimi, Beklenilmeyeni Beklemek, En Kötüsünü Yönetmek. T.C. Marmara Belediyeler Birliği, İstanbul, 2011.
- Kadioğlu, P. D. Modern, Bütünleşik Afet Yönetimin Temel İlkeleri; Kadioğlu, M. ve Özdamar, E., (editörler), “Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri”. Ankara: JICA Türkiye Ofisi Yayınları No: 2, 2008.
- Kahraman, Muhammed Furkan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İdari Yapılanması ve Faaliyetleri”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Kasım, 2013.
- Kahramanmaraş Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü: Afet Veritabanı Bilgi Sistemi, 2012.
- Kalaycı, Şeref: **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, s.116, 2006.
- Karacan, Esin; Erdoğan Özlem Nazan: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2011, 21(1), 102-116.

- Karakaş, İsa: **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi**, Ankara, 2007.
- Kırmızı, B: “Türk İş Hukukunda İş Güvenliği ve İş Sağlığı”, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2005.
- Koçkan, Çağdaş: “Doğal Afet Risk Yönetimi”, Uluslararası Burdur Deprem ve Çevre Sempozyumu, Burdur, 2015.
- Kumaş, Semih: “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: İtfaiye Teşkilatında Örnek Bir Risk Değerlendirmesi”. Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul, 2013.
- Kuzucuoğlu, Alpaslan Hamdi: “Kütüphanelerde Yapısal Olmayan Malzeme Kaynaklı Riskler”, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Sayı: 2, İstanbul, 2014.
- Küçükdoğru, Serkan: “Polislik Mesleğinin ve Polis Meslek Yüksekokullarında Verilen İnsan Hakları Eğitiminin İrdelenmesi”, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.
- Küçükşahin, Ahmet: Güvenlik Bağlamında, Risk ve Tehdit Kavramları Arasındaki Farklar Nelerdir ve Nasıl Belirlenmelidir? Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, **Güvenlik Stratejileri Dergisi**, 2(4), 2006.
- Lale, Sirmen: “Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
- Mayhew, Claire: “Occupational Health and Safety Risks Faced by Police Officers”, **Australian Institute of Criminology**, No: 196, 2001.
- Milli, Ayhan: “Bir Hazır Giyim İşletmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hata Türü ve Etkileri Analizi (Failure Mode And Effect Analysis)Yöntemi İle Risk Analizi”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Mitroff, Ian I; Christine M. Pearson: **Crisis Management: A Diagnostic Guide For Improving Your Organization's Crisis-Preparedness**. Jossey-Bass, 1993.
- Ofluoğlu, Gökhan; Sarıkaya, Gökmen: OHSAS İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 8, Sayı 3, 2005.
- Özcan, Ahmet, Şahin: Afet ve Acil Durum Yönetimi. İdarecinin Sesi, 2011.
- Özkılıç, Özlem: Risk Değerlendirmesi Atex Direktifleri, Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerin Azaltılması Kantitatif Risk Değerlendirme, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*, Yayın No: 338, 2014.
- Özmen, Bülent: Afetin Etkileri, Safhaları, Tehlike ve Risk Kavramları. Kapsamlı Doğal Afet Risk Programı Dünya Bankası Uzaktan Öğrenim Enstitüsü, 2007.

- Özşahin, Emre: Türkiye’de Yaşanmış (1970-2012) Doğal Afetler Üzerine Bir Değerlendirme [Bildiri]. 2. Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji Konferansı, 25-27 Eylül 2013, 1-8.
- Öztürk, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliğine Bir Bakış, Mühendis ve Makine, 19 Ekim 1978 1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi Açılış Konuşması 2008, 49(579).
- Pala, Kayıhan: İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Ankara, 2005.
- Parlar, Serap: **Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı**, TAF Preventive Medicine Bulletin, Sayı (S.) 7, İzmir, 2008.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Yayıncılık. Bursa, 2000.
- Saruhan, Şadi Can; Özdemirci, Ata: **Bilim, Felsefe ve Metodoloji**, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2011.
- SGK Rehberi (2014a). “Dul ve Yetim Aylığı Alanların Bilmesi Gerekenler”, (<http://www.sgkrehberi.com/haber/7117/>).
- Şener, Gonca: “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Analizi Uygulaması (Dökümhaneler Örneği)”, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005.
- Tezgider, Gülgün: Afet Yönetiminde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü ve Görevleri, *1*. Ankara, Türkiye: Japonya Uluslararası İşbirliği Ajansı (JICA) Türkiye Ofisi, 2005.
- Tınar, Mustafa, Yaşar: **Çalışma Psikolojisi**. İzmir: Necdet Bükey A. Ş, 1996.
- Türen, Ufuk; Gökmen, Yunus: “Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazaları Sonucu Ölümle İle Çalışanların Yaş Faktörü Arasındaki İlişki”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2014(1).
- Ünlü, Bahar: İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Çevre Projelerinin Risk Analizi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Yaylacı, Cengiz Topel: Türkiye’deki Afet ve Acil Durum Yönetimi Uygulamaları: Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.
- Yıldırım, Hatice: “Afet Yönetiminde Afet Lojistiği Sorunları: Van Depremi Örneği”, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2015.
- Yılmaz Abdullah: “Türkiye’de Afet Zararlarının Azaltılması Çalışmalarının tarihi Gelişimi Üzerine Notlar” **Türk İdare Dergisi**, Ankara, 2007.
- Yiğit, Abdühahap: **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Alfa Aktüel / Hukuk Dizisi, Bursa, 2008.
- Yiğit, Abdühahap: **İş Güvenliği**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.

Faydalanılan İnternet Siteler

<http://calismaortami.fisek.org.tr>

<http://www.csqb.gov.tr>

<http://www.icisleriafad.gov.tr>

<http://www.isgfrm.com>

<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com>

<http://www.mmo.org.tr>

<https://tabb-analiz.afad.gov.tr>

<https://www.afad.gov.tr>

EKLER

EK-1. Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, afet yönetimi kapsamında kriz yönetimi algılarının incelenmesi amacıyla oluşturulmuştur. Elde edilecek sonuçlar yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak olup ilgili literatürde yer alacaktır.

Değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Rasih Mehmet ERDOĞAN

1. Bölüm: Demografik Bilgiler

1. Yaşınız:.....
2. Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
3. Eğitim Seviyesi: Lise Mezunu () Meslek Yüksek Okulu Mezunu ()
Üniversite Mezunu () Yüksek Lisans () Doktora Mezunu ()
4. Kaç yıldır bu meslektesiniz?
5. Gelir Düzeyi: 1000TL'den az () 1001TL -2500 TL arası ()
2501TL-5000TL arası () 5001-7500TL ()
7501 ve üstü ()
6. Kurumdaki pozisyonunuz aşağıdakilerden hangisidir?
Sivil Memur () Bekçi () Polis Memuru () Komiser yardımcısı ()
Komiser () Başkomiser () Emniyet Amiri ()
4. Sınıf emniyet müdürü ()

2. Bölüm: İnsan Kaynaklı Büyük Olaylar, Afetler ve İş Güvenliği Algısı

	EVET	HAYIR	BİLMİYORUM
7. Daha önce izdiham, terör gibi insan kaynaklı büyük bir olay tecrübe ettiniz mi? Evet ise ne zaman ve ne şekilde yaşandı?..... Etkileri ne oldu?.....			
8. Edinilen tecrübeden sonra biriminiz, bu olayın tekrarlamasına karşı hazırlık çalışmalarında bulundu mu? Evet ise neler yapıldı?.....			
9. İşletmenizde insan olaylarına karşı yönetmelik var mı?			

10. Var ise, bu durum kendinizi daha güvende hissetmenizi sağlıyor mu?			
11. İşletmeniz için afet tehlikesi belirlenmiş midir?			
12. İşletmeniz için insan hareketlerinden kaynaklı olası tehlikeler belirlenmiş midir?			
13. Evet ise, size bu konuda eğitim veriliyor mu?			
14. Kurumunuzda potansiyel olaylara karşı önleyici tedbirler geliştiriliyor mu? Evet ise neler yapıyor.....			
15. İnsan kaynaklı olaylara hazırlık amacıyla çalışanlara eğitim veriliyor mu? Evet, ise ne sıklıkla?.....			
16. İnsan kaynaklı afetlere karşı yönetim planı var ise sık sık güncelleştiriliyor mu?			
17. İşletmenizde çalışanlar kurtarma ve ilk yardım konularında bilgi sahibi mi?			
18. Siz kendinizi kurtarma ve ilk yardım konusunda yeterli görüyor musunuz?			
19. İşletmenizde acil durum planı var mı?			
20. Acil durum planı ile ilgili standartlaştırılmış eylemler var mı?			
21. Acil durumda yapacağınız şeyleri biliyor musunuz?			
22. Acil durum tatbikatı yapılıyor mu?			
23. Büyük insani olaylara hazırlık amacıyla personele eğitim veriliyor mu? Evet, ise ne sıklıkla?.....			
24. Büyük insani olaylara karşı kendinizi hazır hissediyor musunuz?			
25. Son iki yılda herhangi bir acil durum yaşandı mı? Evet ise kısaca anlatır mısınız?.....			
26. Çalıştığınız kurumda, afetlere karşı iş güvenliği konusunda önlem alındığını düşünüyor musunuz			
27. İşinizin insan kaynaklı afetlere karşı güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?			

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Rasih Mehmet ERDOĞAN
Doğum Yeri ve Tarihi : ANKARA / 27.02.1987

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi (2006-2010)
İşletme
Yüksek Lisans Öğrenimi : Ufuk Üniversitesi (2013-2016)
İnsan Kaynakları Yönetimi
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Ankara Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü
Polis Memuru (2013-2015)

İletişim

E-Posta Adresi : rasihmehmeterdogan@gmail.com

Tarih : 04.03.2016

