

Şubat-2020

Yüksek Lisans - İş Sağlığı ve Güvenliği

MERVE
ÖZSOY

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BAKLAVA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ
İSTATİKSEL ANALİZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE ÖZSOY

GAZİANTEP – 2020

**Baklava Sektörü Çalışanlarının
İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının İstatiksel Analizi**

**Hasan Kalyoncu Üniversitesi
İş Sağlığı ve Güvenliği
Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Hasan SELÇUK SELEK

Merve ÖZSOY

GAZİANTEP – 2020



© 2020 [Merve Özsoy]



**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Merve ÖZSOY tarafından hazırlanan "BAKLAVA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ İSTATİSTİKSEL ANALİZİ" başlıklı tez, 15/01/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> <u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üye. Hasan Selçuk Selek	
Jüri Başkanı	Doç. Dr. Mustafa Alp Ertem	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üye. Muhammet Çınar	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet KARPUZCU
Enstitü Müdürü

İlgili tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek ilgili tezde yer aldığını beyan ederim.

Merve ÖZSOY

ABSTRACT

STATISTICAL ANALYSIS OF THE BAKLAVA SECTOR EMPLOYEES REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AWARENESS

ÖZSOY, Merve

M.Sc. in Occupational Health and Safety

Supervisor: Asst.Prof.Dr. Hasan Selçuk SELEK

February 2020

87 pages

Each day; One of the most important sectors that have to develop and renew itself is the food sector due to compliance with technological developments, production in accordance with legal changes and differences in customer expectations.

In this study, the importance of food production since no studies and researches have been conducted in the same sector before, this study included the employees of the baklava sector in Gaziantep. In this study, 160 employees working in 6 different workplaces in Gaziantep province; working conditions, problems they face and so on. It is aimed to determine the opinions and qualification levels of occupational health and safety awareness.

On the basis of cultural, environmental and other determinative situations, the questions were prepared in accordance with the Likert scale. A questionnaire consisting of 15 questions was applied to the employees in order to determine their knowledge levels, demographic structure, perspectives and expectations about ISG. Answers; SPSS.21 program was used as a statistical data analysis.

As a result of the research, it was observed that female employees were more aware of the risk level of the job than male workers. In addition, the level of interest of employees aged 35 and over to the degree of risk, the level of participation in the opinion that work efficiency and quality in the workplace is generally of higher priority than job security, views that management is more guilty in occupational accidents, and to warn colleagues at unsafe work points It is seen that the request levels are higher. In the study, the level of participation of employees whose income status is higher than TL 2001 to the opinions that each employee is responsible for the accident prevention point, the level of participation in the opinion that work efficiency and quality in the workplace is generally higher than occupational safety and that the management of work accidents are more guilty It has been found that the participation fee to the opinions is higher than the employees with less than 2001 TL.

Another result obtained in the study is that the level of asking employees to warn their colleagues at unsafe working points is higher than those with less than 1 year of sectoral experience.

Finally, the results obtained from employees who do not receive occupational health training, “My job (accident) risk degree is a bit of interest to me” and “Management is the most guilty party of an injured employee” is the level of participation in the opinion of occupational health related training It is seen that the higher level. The place and importance of OHS trainings as an administrative measure and collective protection measures for the establishment and formation of workplace and working ISG cultures are understood.

It is believed that the results of this study may be the source of further studies in the baklava and similar sectors.

Keywords: Occupational Health and Safety, Awareness, Baklava Production Sector



ÖZET

**BAKLAVA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FARKINDALIĞININ İSTATİKSEL ANALİZİ**

ÖZSOY, Merve
Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği
Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk SELEK
Şubat 2020
87 Sayfa

Her geçen gün; teknolojik gelişmelere uymak, yasal değişimlere uygun üretim yapmak ve müşteri beklentilerindeki farklılaşmalar sebebiyle, gelişmek ve kendini yenilemek zorunda olan en önemli sektörlerden birisi de gıda sektörüdür.

Bu çalışmada gıda üretim sektörleri arasındaki önemini üst sıralara taşıyan ve çalışma prensipleri bakımından geleneksel metodlarını ve değerlerini korumaya çalışan baklava sektörü ele alınmıştır. Çalışmada; Gaziantep ili baklava sektörü çalışanlarının, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) farkındalığını analiz etmek için yüzyüze görüşme yoluyla yapılan ankete dayalı araştırmalar yapılmıştır.

Daha önce benzer sektörde herhangi bir çalışma ve araştırma yapılmadığından dolayı bu çalışmada Gaziantep ili baklava sektörü çalışanlarına yer verilmiştir. Bu çalışma ile Gaziantep ilinde bulunan 6 farklı işyerinde görev yapan toplam 160 çalışanın; çalışma şartları, karşılaştıkları sorunlar vb. durumlar ele alınarak İSG farkındalığına yönelik görüşleri ve yeterlilik seviyelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Kültürel, çevresel ve diğer bazı belirleyici durumlar baz alınarak, sorular likert ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır.İSG konusundaki bilgi düzeyleri, demografik yapı, bakış açıları ve beklentilerinin belirlenebilmesi amacıyla çalışanlara 15 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Cevaplar; SPSS.21 programı kullanılarak istatistiksel veri analizi olarak değerlendirilmeye alınıp, yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre işin risk derecesine yönelik farkındalıklarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, yaşı 35 ve üzerinde olan çalışanların işin risk derecesine yönelik ilgi düzeyleri, iş yerinde iş verimliliği ve kalitesinin genel olarak iş güvenliğinden daha öncelikli olduğuna yönelik görüşe katılım düzeyleri, iş kazalarında yönetimin daha fazla suçlu olduğuna yönelik görüşler ile emniyetsiz çalışma noktasında iş arkadaşlarını ikaz etmeyi isteme düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Araştırmada bunlarla birlikte gelir durumu 2001 TL'den yüksek olan çalışanların kazayı önleme noktasında her çalışanın sorumlu olduğuna yönelik görüşlere katılım düzeyleri, iş yerinde iş verimliliği ve kalitesinin genel olarak iş güvenliğinden daha öncelikli olduğuna yönelik görüşe katılım düzeyleri ile iş kazalarında yönetimin daha fazla

suçlu olduğuna yönelik görüşlere katılım ücreti 2001 TL ‘den az olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç ise genel olarak sektörel tecrübesi fazla olan çalışanların emniyetsiz çalışma noktasında iş arkadaşlarını ikaz etmeyi isteme düzeylerinin sektörel tecrübesi 1 yıldan az olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak elde edilen sonuç ise iş sağlığı ile ilgili eğitim almayan çalışanların, “İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir” ve “Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır” görüşlerine katılım düzeylerinin iş sağlığı ile ilgili eğitim alanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

İdari bir önlem ve toplu korunma tedbirlerinden birisi olan İSG eğitimlerinin işyeri ve çalışan İSG kültürlerinin yerleşmesi ve oluşması için yeri ve önemi anlaşılmaktadır.

Çalışmanın sonuçlarının, baklava sektörü ve benzeri sektörlerdeki ilerki çalışmalara kaynaklık edebileceğine inanılmaktadır.

Anahtar Kelime:İş Sağlığı ve Güvenliği, İSG, İSG Kültürü, Farkındalık, Baklava Üretim Sektörü



Çok kıymetli aileme.....

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam boyunca değerli bilgilerini benimle paylaşan, yoğun iş temposu arasında kendisine ne zaman danışsam bana değerli zamanını ayırıp, büyük bir sabır ve ilgiyle faydalı olabilmek için elinden geleni yapan, beni her zaman yüreklendiren ve teşvik eden, güler yüzünü, samimiyetini benden esirgemeyen, kişilik olarak ve mesleki hayatımda her zaman örnek aldığım kıymetli hocam ve danışmanım Sayın Dr.Öğr.Üyesi Hasan Selçuk SELEK’esonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca olduğu gibi, tez sürecimde de beni destekleyen ve bana güvenen, hayattaki en büyük şansım olan aileme özellikle sevgili anneme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ve son olarak değerli zamanlarını ayırarak anketleri dolduran ve araştırma sonuçlarının elde edilmesinde katkı sağlayan Gaziantep’te yeralan baklava sektörü çalışanlarına ve konu belirleme aşamasında bana ilham kaynağı olan Koçak Baklava işletme sahibi Sayın Coşkun Koçak’a teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	v
ÖZET.....	vii
İÇİNDEKİLER	xi
TABLO LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİL LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı	4
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci	8
2.1.1. Dünyadaki Gelişmeler.....	8
2.1.2. Türkiye’deki Gelişmeler	10
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları.....	13
2.2.1. Çalışanlar ve Sendikalar.....	14
2.2.2. Devlet	22
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	25
2.3.1. İşverenler İçin Önemi.....	25
2.3.2. İş Görenler İçin Önemi.....	26

2.3.3. Toplum Açısından Önemi	26
2.3.4. Ekonomik Açısından Önemi.....	27
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Riskler	27
2.4.1. İş Kazası	28
2.4.2. Meslek Hastalıkları	29
2.4.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Arasındaki Farklar.....	29
2.5. Çalışma Ortamında İnsan Sağlığına İlişkin Tehditler.....	30
2.5.1. Kimyasal Tehlikeler	30
2.5.2. Fiziksel Tehlikeler.....	31
2.5.3. Biyolojik Tehlikeler	31
2.5.4. Ergonomik Tehditler	31
2.5.5. Psiko-Sosyal Tehlikeler	31
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Türleri	32
2.6.1. Güvenlik Kültürü	33
2.6.2. Güvenlik İklimi	34
2.6.3. Yönetimin Güvenliğe Bağlılığı	35
2.6.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı	37
2.6.5. Risk Yönetimi	39
2.6.6. İSG Eğitim Faaliyetleri	40
2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Düzenlemeler	42
2.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	42
2.7.2. Anayasa	43
2.7.3. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.....	44
2.7.4. Borçlar Kanunu	44
2.7.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	45
2.7.6. Diğer Kanunlar.....	46

2.7.7. Uluslararası Antlaşmalar	46
2.7.8. Diğer Mevzuatlar	47
2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	47
2.8.1. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	48
2.8.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	49
BÖLÜM 3	51
ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI: BAKLAVA SEKTÖRÜ ...	51
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	51
3.2. Araştırmanın Modeli	51
3.3. Evren ve Örneklem	51
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	52
3.5. Araştırmanın Varsayımları.....	52
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	53
3.7. Veri Toplama Aracı.....	53
3.8. Verilerin Analizi ve Güvenilirlik	53
BÖLÜM 4	56
BULGULAR.....	56
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	56
4.2. Araştırmanın Hipotezlerine Göre Bulgular	60
BÖLÜM 5	80
SONUÇ	80
KAYNAKÇA	83

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Güvenilirlik Analizi	Error! Bookmark not defined.
Tablo 3.2. Normallik Dağılımı	Error! Bookmark not defined.
Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	56
Tablo 4.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	56
Tablo 4.3. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	57
Tablo 4.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	57
Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	57
Tablo 4.6. Katılımcıların Sektör Tecrübelerine Göre Dağılımı	58
Tablo 4.7. Katılımcıların İşletme Tecrübelerine Göre Dağılımı.....	58
Tablo 4.8. Katılımcıların İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımı ..	58
Tablo 4.9. Katılımcıların İş Güvenliği Alma Durumlarına Göre Dağılımı.....	59
Tablo 4.10. Katılımcıların Ergonomi Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımı....	59
Tablo 4.11. Katılımcıların Kişisel Koruyucu Kullanma Durumlarına Göre Dağılımı	59
Tablo 4.12. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi.....	60
Tablo 4.13. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Yaşlarına Göre Farklılık Analizi.....	62
Tablo 4.14. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	65
Tablo 4.15. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	68
Tablo 4.16. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	71
Tablo 4.17. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki İş Tecrübelerine Göre Farklılık Analizi.....	72
Tablo 4.18. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin İşletmedeki İş Tecrübelerine Göre Farklılık Analizi	74

Tablo 4.19. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	76
Tablo 4.20. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki Ergonomi Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	77
Tablo 4.21. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki Koruyucu Donanım Kullanma Durumlarına Göre Farklılık Analizi.....	78



ŞEKİLLERLİSTESİ

Şekil 2.1 .İSG Uygulamalarının Gerçekleştirilmesine İlişkin Aktörler.....	14
Şekil 2.2. İSG Yönetim Sistemi Şeması (Kaçkar, 2014).	32
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	51



KISALTMALAR LİSTESİ

BM	Birleşmiş Milletler
BSI	İngiliz Standartlar Enstitüsü
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
IAEA	Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
INSAG	Uluslararası Güvenlik Danışma Grubu
ISO	Uluslararası Standartlar Örgütü
İSG	İş Sağlığı Güvenliği
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
OSHA-US	ABD İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi
SGK	Sosyal Sigortalar Kurumu

BÖLÜM 1

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) sisteminin en temel görevi; iş dünyasının ve endüstrinin var olma sebebini oluşturan çalışanların çalışma hayatları boyunca iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmadan sağlıklı ve mutlu bir şekilde çalışmalarını ve yaşamalarını sağlamaktır.

Bu nedenle, İSG anlamında tüm ülkeler çalışanların korunması ve bu sistemin sürekli işler halde tutulması için hem maddi hem de manevi anlamda ciddi kaynaklar ayırmaktadırlar. Bu konuda yasal düzenlemeler yapılmakta, sistemin çalışmasını sağlayacak bir dizi adımlar atılmaktadır. Sistemin koordinasyonunu kuracak ve işletecek İSG profesyonelleri yetiştirilmektedir. İş güvenliği uzmanları (İGU), işyeri hekimleri (İH) ve diğer sağlık personelleri (DSP) genel olarak İSG profesyonelleri olarak hizmet verirler. İSG kültürünün yerleşmesi, İSG uygulamalarının işletmelerde hakim kılınması ve çalışanların algılarının geliştirilmesi için işverenler ve yasal düzenlemelerden aldıkları yetki, sorumluluk ve destek oranında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına proaktif çalışmalar bu meslek grupları tarafından yürütülmektedir. İSG profesyonelleri; işletmeler içerisinde çalışanların tehlikelere karşı bilinç düzeylerinin artırılması ve öngörülen tehlike ve bunlara bağlı risklerin analizleri ışığında alınacak önlemlere ilişkin tedbirlerin belirlenmesi, risk değerlendirme ve acil durumların gerçekleştirilmesi ve verilen İSG eğitimleri ile sistemin aktif olarak çalışmasına destek olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine çalışmanın yanında, bu doğal çalışmaların bir sonucu olarak; işyerinin kârlılığına, sürekliliğine, verim artışına, çalışanların aidiyetlerinin artışına, ...v.b. katkı sağlanacak şekilde İSG çalışmaları yürütülmektedirler.

Çalışma yaşamında meydana gelen kazalar neredeyse uygarlık tarihi kadar eski bir sorundur. İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılda dahi bir işte çalışırken ortaya çıkabilecek kazalar gerekli önlemler alınmadığı takdirde uyuşturucudan, içkiden ve

savaştan daha fazla ölüme sebebiyet verebilmektedir. Ülkemizde 2017 yılı verilerine göre 360 bin civarında iş kazası yaşanırken 691 kişide meslek hastalığı tespit edilmiştir.

Toplumsal hayatın devamı açısından gerçekleştirilmesi zorunlu olan faaliyetler, işçilerin sağlığı bakımından tehlike oluşturabilir. Öte yandan, çalışma ortamındaki tehlikeli kaynaklarının en aza indirilmesi hatta tamamen ortadan kaldırılması da mümkündür. Yaşama hakkı, temel insan haklarının en başında gelir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği (İSG) hakkı da, sosyal devlet ilkesinin gerektirdiği bir haktır ve bu alandaki düzenlemeler sağlık ve yaşama hakkının korunması açısından büyük önem taşımaktadır. İş güvenliği, çalışma ortamında güvenli ve sağlıklı iş şartlarını sağlayarak, meslek hastalıkları ve iş kazalarını asgari seviyeye indirmek, bu şekilde maddi-manevi zararların önüne geçerek verimliliği yükseltmek biçiminde de tanımlanabilir. İş güvenliğinin hedefi, çalışanın sağlığı açısından risk oluşturan, milli ekonomiyi zedeleyen, meslek hastalığı ve iş kazalarının önüne geçerek, çalışanın sağlığını korumaktır.

Güvenli ve sağlıklı bir işyeri ve yürütülecek iş adına gereken koşulları sağlamada en önemli faktörlerden biri de eğitim ve farkındalıktır. Meri mevzuatımızda; çalışanların bilgilendirilmesi, eğitim verilmesi, İSG çalışmalarına katılımlarının sağlanması işverenlerin önde gelen yasal yükümlülüklerindedir. Kişilerin iş gördüğü yerin güvenliğinin önemini anlaması, ancak idari bir önlem olan eğitim ile mümkündür. Bu algı genel olarak Güvenlik İklimi olarak isimlendirilir ve farklı yöntemlerle (Olay Araştırmaları, Psikometrik Analizler, Karşılaştırmalı Analiz Yöntemi, ...) ölçülebilir.

Söz konusu eğitim sadece akademik olarak değil, kişinin büyüdüğü ortam,aile ve ilkokul düzeyinden başlayarak verilecek eğitimlerle biçimlenir. Erken dönemlerde verilecek güvenlik bilinci ile kişilerde güvenlik kültürünün gelişmesine ortam hazırlanabilir. Toplum oluştururan tüm bireylere ,kaliteli yaşamları için sağlıklı ve güvenli çalışmanın önemi benimsetilmediği sürece karşılaçacakları iş kazaları ya da meslek hastalıklarında azalma da görülmeyecektir. Bu önemin anlaşılması da kişilere verilecek eğitim ve sağlanacak farkındalıkla temin edilebilir.

Eğitim; toplubir korunma yöntemi ve idari bir önlem olduğu için, koruyuculuğu teknik önlemlere göre daha azdır, ancak sürekli tekrar edilirse ve işaretleme/afişleme çalışmaları ile desteklenirse daha verimli olacağı da unutulmamalıdır.

Çalışmada Gaziantep’de yaygın olan baklava sektörü seçilerek, bu sektör çalışanlarına dönük bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Eğitim ve İSG kültürü arasındaki ilişki analiz edilmiştir.



BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İnsanlar hayatını idame edebilmeleri için tarihten günümüze kadar çalışmak zorunda kalmışlardır. İlk zamanlar sadece belli ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan çalışmalarda iş kazaları ve meslek hastalıkları bugünkü anlamıyla gündeme alınmamıştır. Bu bağlamda dikkat çeken nokta işverenlerin, iş görenlerin sağlık ve güvenlik gibi ihtiyaçlarına duyarsız kalma gibi bir durum söz konusu değildir. Çünkü ilk zamanlarda insanlar kendi ihtiyaçlarını kendileri karşıladıkları için bir işverene bağlı olarak çalışmaları söz konusu olmamıştır. Nitekim günümüzde insanlar ihtiyaçlarını karşılamamanın yanında gelir elde etmek için bir işverenin meydana getirdiği işletmede çalışmaktadırlar. Kuruluş amacı kâr elde etmek olan bu işletmelerin etkinlik ve verimliliği artırmak adına maliyet unsuru olarak görülen sağlık ve güvenlik önlemlerini almayarak işletmelerin en değerli varlığı olan insan kaynağını göz ardı ettikleri söylenebilir(Bilir ve Yıldız, 2014).

İş görenlerin vücut bütünlüğü hakkının korunması ve geliştirilmesi iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının en temel konusudur. Özellikle sanayi devrimi ile birlikte etkinlik ve verimliliği artırmak adına iş sağlığı ve iş güvenliği konularının daha da önemli hale geldiğini söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile iş görenlerin birincil hakkı olan “yaşama hakkı” korunmaya çalışılmaktadır; çünkü diğer bütün hakların varlığı ve kullanımı bu hakka bağlıdır (Çiftçioğlu, 2012).Ulusal ve uluslararası kuruluşlar yayınladığı belgelerle “yaşama hakkını” devletler tarafından güvence altına almayı sağlayacak kanuni düzenlemeleri yapmaya teşvik etmişlerdir(Kılıkış, 2014).

Nitekim bu teşvikler sonucunda özellikle sanayi devrimi öncesinde göz ardı edilen çalışanların sağlığı ve iş ortamının güvenliği gibi değerler gündeme gelmeye

başlamış ve işverenler kanunların getirdiği yükümlülükler sonucunda insani değerleri benimsemeye başlamışlardır. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan bilimdeki ve teknikteki ilerlemelerle iş görenler yaşamlarının büyük bölümünü seri üretim yapabilen fabrikasyon alanlarda geçirmektedirler (Gerek, 2009).Teknolojide ve bilimdeki bu ilerleme sadece tezgâh ve makine yapımı ile sınırlı kalmamış fabrikalarda insan sağlığına zarar verebileceği hiç düşünülmemeyen birçok kimyasal madde üretim aşamasında kullanılmaya başlamıştır. Bu durumda gelir elde etmek amacıyla çalışmak zorunda olan insanlar kullanılan bu maddelerin olumsuz etkilerine maruz kalmışlardır. Nitekim burada iş sağlığı ve güvenliği kavramının gün geçtikçe daha da önemli hale geldiği anlaşılmaktadır. 1800'lü yıllarda kömür ocaklarındaki tozlardan kaynaklanan meslek hastalıkları ve göçükler sonucu oluşan iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliğinin önemli konuları olmasına karşılık günümüzde kimyasal ve radyoaktif maddelerin kullanımı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarını daha da önemli bir hale getirmiştir(Yiğit, 2013).

18. ve 19. Yüzyıllarda Endüstri Devrimi sonrasında çalışma saatlerindeki artışlar, emeğinin karşılığının çok altında alınan ücretler, teknik ve hijyen yönünden güven vermeyen sağlıksız çalışma ortamları, kadın ve çocukların çalışma şartlarının ağır olduğu işlerde çalıştırılması gibi çalışma yaşamının niteliğinin değişmesi, işveren ile iş gören arasındaki çatışmalara ve giderek artan toplumsal huzursuzluklara neden olmuştur. 19. yüzyılın yarısına doğru işveren ile iş gören arasındaki çatışmaların nedeninin, işverenin daha çok kâr elde etmek amacıyla kendi bünyesindeki iş görenleri uzun saatler boyunca ve ağır şartlar altında çok az ücretle çalıştırması olduğu söylenebilir(Bingöl, 2006).

Bu durumda sanayi devrimi ile ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına getirdiği olumsuz koşulları tespit ederek iş görenlerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği kavramını meydana getirdiği söylenebilir(Kılıkış, 2014).Devletlerin liberal düşünceleri terk ederek sosyal devlet olma düşüncesi ile iş görenlerin çalışma hayatını düzenlemek adına girdikleri toplu mücadeleler yasal düzenlemelerle başlamış; ancak bunun yetersiz kalması sonucunda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için bilimsel, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmaya başlanılmıştır (Arıcı, 1999).

Bilimsel, tıbbi ve teknik çalışmalara olan ilginin artması da sendikaların aktif olmaya başlaması, Sivil Toplum Kuruluşlarının (STK) ve hükümetlerin, hatta işletme sahiplerinin etkili olduğu söylenebilir. İş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının genellikle aynı anlamda kullanıldığı ve birlikte tanımlandığı görülmektedir. Ancak sağlık, iş görenlerin hastalanmaları veya kazaya uğramaları durumunda iyileştirilmesi gibi tıbbi boyutunu içerirken; güvenlik, çalışma hayatındaki sağlığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi, kazaları önlemek için risklerin kontrol altına alınması gibi teknik konuları kapsamaktadır (Tanı ve Ünal, 2011).

Bu bağlamda literatürde genel kabul görmüş tanımı yapılacak en zor kavramlardan biri sağlıktır. Sağlığın farklı kişiler tarafından farklı tanımı yapılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, “Sadece sakatlıkların ve hastalıkların olmayışı değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tamamen iyilik halinde olmak.” olarak tanımlamıştır (Somunoğlu, 1999). Bu bağlamda sağlık, özellikle çalışan insanların gerekli ihtiyaçlarını karşılayacak geliri elde etmeleri için en önemli sorumluluğudur denebilir. Ancak bu sorumluluğu yerine getirirken içinde yaşadığı sosyal çevresi ve çalıştığı yer çok önemlidir (Arıcı, 1999).

Bu çerçevede iş sağlığının korunmasına yönelik sorumluluğu sadece iş görenlere yüklemek yanlış olabilir. Burada sorumluluk işveren, iş gören ve devlet arasında paylaşılmalıdır. İşveren, eğer etkin ve verimli çalışarak en üst seviyede kâr elde etmek istiyorsa rakipleritarafından taklit edilemeyen ve kendisini rekabet avantajına götürecek olan iş görenlerini yani insan kaynağını iş kazalarından ve meslek hastalıklarından koruyacak önlemleri zamanında almalıdır. İş görenler üzerine düşen sorumluluk daha çok bireyseldir. Nitekim iş görenler yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim, yaşantı şekli, beslenme gibi kişisel faktörlerin sebep olabileceği sağlık problemlerine karşı daha dikkatli ve duyarlı davranmaları gerekmektedir. Devletin sağlığı korunması bakımından üzerine düşen sorumluluk daha çok konu ile ilgili mevzuat oluşturma ve oluşturulan bu mevzuata uygunluğun denetimini sağlamaktır denebilir. Bu sorumluluklar tam anlamıyla yerine getirildiği takdirde çalışan insanların sağlığına zarar verebilecek risklerin önüne geçilebilir (Gerek, 2009).

İş sağlığı kavramı işe ve organizasyona uygun insanın bulunmasını, çalışma şartlarının ve üretim araçlarının sağlığa uygun hale getirilmesini amaçlamaktadır. İş sağlığı açısından önemli olan her türlü işte çalışanı kapsayacak şekilde, ister fiziki

açından olsun isterse ruhsal açıdan olsun iş görenlerin sağlığının işleri nedeniyle kaybedilmesinin önüne geçmek, hatta sağlıklarının daha da iyi duruma gelmesini sağlamaktır. Nitekim çalışanlarının sağlığını koruyan, hatta çalıştırdıkları insanların sağlık bakımından daha iyi hale gelmeleri için çalışmalar yapan işverenler, personel devri ile ilgili istatistiklere baktıkları zaman işe devamsızlıkların azaldığını görebilirler. Üstelik kendilerine değer veren bir işyerinde çalıştıklarını düşünen iş görenler, işe devamsızlığın bir sonraki aşaması olan işten ayrılma niyetinden vazgeçerek personel devir oranlarının azalmasını sağlayabilirler (Kılıkış, 2014).

İş güvenliği kavramı ise işçilerin çalıştıkları esnada karşılaşılabilecekleri tehlikelerin önlenmesi ya da tehlike risklerinin azaltılması için sosyal, iktisat, istatistik, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden yararlanarak iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan teknik kuralların bütünüdür. Nitekim iş yerlerinde kullanılan aletlerin kullanımı bazen riskleri ortaya çıkarabilmektedir. Teknik konuların ağırlıklı olduğu iş güvenliğinde amaç bu riskleri azaltarak iş kazalarının önüne geçebilmektir (Mucuk, 2005). Risklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması hem insani bir görev hem de yasal yükümlülüktür. Son yıllarda önemli boyutlara ulaşan iş kazalarının sayılarını azaltacak ve iş yerlerini çalışılabilir duruma getirecek güvenlik önlemleri ile iş görenlerin sağlığı koruma altına alınmıştır; bununla beraber iş görenlerin bakmakla yükümlü olduğu engelli ya da hasta insanların geleceği de koruma altına alınmıştır denilebilir (Bilir ve Yıldız, 2014).

Sanayi devrimi ile birlikte kullanılan teknolojilerin ve makinelerin iş yerlerinde riskleri artırdığı bilinen bir gerçektir. Ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelere olumlu tarafından bakıldığında (iş güvenliğinin sağlanması için) bu gelişmeler kullanılarak iş kazaları ciddi şekilde önlenebilir. Belirlenen riskleri gidermek amacıyla alınan güvenlik önlemlerinin bir plan ve program dâhilinde uygulamaya konulması gerekmektedir. Bu şekilde alınan önlemler riskleri tamamen yok etmeli, iş görenlerin çalışmalarına engel olmamalı, kullanımı kolay olmalıdır. Böylece alınan önlemlerin kendisinin tehlike oluşturmasının önüne geçilmiş olur (Kılıkış, 2014).

Mevzuatı geliştirerek ve uygulamaya koyarak alınan güvenlik önlemleri ve güvenlik kuralları sürekli olarak denetime tabi tutulmalı, denetim sonucunda görülen aksaklıklar giderilmeli veya çıkarılan yeni mevzuatlarla iş güvenliği kuralları geliştirilmeye çalışılmalıdır (Bayram, 2008). İş görenler her ne kadar risk analizleri

yaparak güvenlik önlemleri alsalar da ortaya yeni tehlikelerin çıkması ihtimali bulunmaktadır. Çünkü üretim süreci (Girdi-Süreç-Çıktı) zamanla değişebilmektedir. Bu nedenle üretimin her aşaması denetim ve kontrollere tabi tutulmalıdır. Böylece ortaya çıkacak olan riskler analiz edilerek giderilmeye çalışılır ve sorun diğer aşamalara geçmeden kaynakta çözülmüş olur (Arıcı, 1999).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) faaliyetlerini üretim süreci esnasında, iş yeri içi veya dışında iş görenlerin sağlığını olumsuz etkileyecek ve kazalara neden olacak durumları engelleyerek çalışma hayatının kalitesini artırmaya yönelik yapılan sistemli ve sürekli çalışmalar oluşturmaktadır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılacak her çalışma iş gören, işveren ve ülke açısından maddi ve manevi olarak çokbüyük öneme sahiptir. Diğer başlık altında iş sağlığı ve iş güvenliğinin önemine ayrı ayrı değinilecektir (Bilir ve Yıldız, 2014).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

İnsanlık tarihine indiğimizde daima bir varoluş mücadelesi içinde olan beşeri varlığın başlangıçtan günümüze kadar geçen süre içinde kendisini ve üretim için kullandığı araçları her daim yenilediğini görmekteyiz. Bu değişimlerle geliştirdikleri iş aletleri sayesinde doğayı denetim altına almış ve sürekli artan gereksinimlerini karşılamada kolaylık sağlamıştır. Bu aşamaların gelişiminde sürekli olarak sağlık ve güvenlik sorunları gündeme gelmiş ve değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmıştır. Konunun önemini kavrayabilmek açısından, kısaca dünyadaki ve ülkemizdeki gelişimine göz atmakta fayda vardır.

2.1.1. Dünyadaki Gelişmeler

İş Sağlığı ve Güvenliği ile yapılan iş arasındaki ilişki, elbette çok eski tarihlere dayanmaktadır. İlkel toplumlara bakıldığında ise hayatlarını idame için bireysel çalışan işçilerin sağlık ve güvenlikleri açısından herhangi bir uygulama yapıp yapmadıklarına dair somut bulgulara rastlanmamıştır. Tarihsel gelişimin M.Ö. 2000 yılındaki Hammurabi Kanunlarıyla başladığı kabul edilebilir. Bu kanunlara göre, yapılan işle ilgili oluşacak zararlar işçiler tarafından karşılanmakta ve üstüne üstlük oluşan hasara göre işçiler cezalandırılmaktaydı. Mısırlılar dönemine bakıldığında ise M.Ö. 1200'lü yıllarda Mısır hükümdarı II. Ramses adına yapılan "Ramesseum" tapınağında çalışanlara sağlık hizmeti sağlamış ve tedavileri süresince çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Bilgen, 2011).

Eski Roma döneminde M.Ö. 400'lü yıllarda Herodot işçilerin maksimum düzeyde performans gösterebilmeleri için yüksek enerji veren besinler tüketmesi gerektiğini söyleyerek bugün dahi geçerli olan savları ile günümüzün bilimsel yapı taşlarını oluşturmuştur. Yine aynı dönemde Hipokrates ilk kez kurşunun zararlarından söz etmiş ve halsizlik, felç ve görme bozuklukları gibi rahatsızlıklar ile ilişkisini açık şekilde ortaya koymuştur (Bayılmış, 2013).

M.S. 40'lı yıllara geldiğimizde ise, Plini çalışma alanındaki tehlikeli tozlara karşı işçilerin korunmak için başlarına torba geçirmelerini söyleyerek günümüzün maskelerinin ilk kullanımını başlatmıştır. Yine Juvenal ise, demircilerin göz rahatsızlıklarının yaptıkları işle ilgili olduğunu ve sürekli ayakta çalışan kişilerde varis hastalığının oluşabileceğini belirtmiştir. Tarihte ilk mineralojibilgini olarak bilinen Alman bilim adamı Georgius Agricola, iş kazaları ve madenlerin havalandırılması üzerine çalışarak iş güvenliği konusundaki önerileri ile oluşturduğu "De Re Metallica" (Metallerin Doğası Üzerine) isimli yapıtıyla bilimsel tabana büyük katkı sağlamıştır. İşçi sağlığı ile ilgili sayısız çalışma yapan ve bu konunun bilimsel tabanlı kurucusu olarak bilinen, 1713 yılında yayımladığı De Morbis Artificum Diatriba (Diseases of Workmen; Çalışanların Hastalıkları) isimli kitabında, iş kazaları ve koruyucu güvenlik önlemlerinden bahseden ilk kişi 17. yüzyılda yaşayan İtalyan Bernardino Ramazzini'dir (Bilgen, 2011).

19. yüzyılda İngiltere'de başlayan Sanayi Devrimi ile makineleşme ve kitle üretimleri sebebiyle ortaya çıkan sağlık ve güvenlik problemleri, devletin bu alanda yasal düzenlemesini zorunlu kılmıştır. Bakıldığında bu dönemde ortaya çıkan uzun çalışma süreleri, düşük ücretler ve bunların getirdiği sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları toplumsal huzursuzluklara yol açmaya başlamıştır. Bu ayaklanmanın öncülerinden Robert Owen, kendi tekstil fabrikasında çalışan çocukların koşullarını iyileştirerek İş Güvenliğini ilk defa iş yerine sokan kişi olmuş ve sonucunda İngiltere'de 1802 yılında "Çıracılık ve Sağlık Ahlakı Kanunu" yürürlüğe konmuştur. Yine bu konuda hızla gelişen İngiltere'de "On Saat Yasası" 1847'de kanunlaşarak çalışma saatleri sınırlandırılmıştır (Durdu, 2006).

Avrupa'da yaşanan bu gelişmelere paralel olarak Amerika ve sosyalist ülkelerde de ilerlemeler olmuştur. Örneğin, 1836 yılında Avrupa'yı takiben Amerika'nın Massachusetts eyaletinde çocuklarla ilgili yasa çıkarılmış ve ardından 1900'lerin

başında Alice Hamilton'un iş güvenliği ile ilgili çalışmaları büyük katkı sağlamıştır. SSCB'ye baktığımızda ise ilk sağlık bakanı olan Alexander Semashko, 1922 yılından sonra birçok eğitim ve araştırma enstitüsü kurarak iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar yapmıştır. Buradan da anlaşıldığı üzere sanayileşme olgusu İSG'nin ortaya çıkışından ziyade önemli noktalara taşınmasında yakından ilgilidir. Dünyada iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların yanında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile anlaşma imzalayarak uzman bir kuruluş olarak hizmet vermeye başlamıştır (Bayılmış, 2013).

2.1.2. Türkiye'deki Gelişmeler

Ülkemizde İSG ile ilgili yaşanan gelişmelere baktığımızda, Avrupa'nın etkisiyle 19. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşme çabaları ile başlamış ve işçi sayısının artmasıyla da sağlık ve güvenlik problemleri yoğunlaşmıştır. Sanayileşmeden önce küçük atölyelerde usta çırak ilişkileri, 14. yüzyıldan itibaren Türk esnaf ve zanaatkarlarının menfaatlerini korumak ve ekonomik hayatta huzuru sağlamayı amaç edinen Ahi birlikleri ile sağlanıyordu. Daha sonra bunların yerini alan loncalarile iş yaşamının Mecelle ile düzenlendiği bir dönemin geride bırakılması hususunda biraz geç kalınmış denilebilir. O yıllarda ilk etapta kömür madenciliği sektörüyle ilgili olmanın yanında tersane, top arabası, dökümhane gibi fabrikaların kurulduğu görülmektedir (Bayılmış, 2013).

Tanzimat'tan sonraki dönemde üretimi arttırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan tüzük padişah tarafından onaylanmayınca tüzük niteliği taşıyamamış fakat çalışma koşullarına ilişkin birçok düzenleme getirmiştir. 7 bölüm ve 100 maddeden oluşan bu Nizamname ile madenlerde hekim bulundurulması zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca 29. Madde ile günlük çalışma süresini 10 saate indiriyor, 56. Madde ile Müslüman iş görenlere bayramlarda, Hristiyan iş görenlere ise Paskalya Yortusu'nda tatil yapma olanağı tanıyor, 68. madde iş görenlerin yiyecek ve öbür gereksinimlerinin bedeli karşılığında ocak sahiplerince karşılanacağını hükme bağlıyordu. Daha çok üretimin artırılmasına yönelik hazırlanmış bu düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk belge olma özelliğini taşımaktadır (Durdu, 2006).

Tanzimat'tan sonra yaşanan gelişmelerle ortaya çıkan ikinci belge ise Maadin Nizamnamesi'dir. Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha etkili hükümler içermesine rağmen Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından ağır bulunmuş ve uygulanmamıştır. Ardından daha çok sosyal yardım amaçlı çıkarılan Tersane-i Amiriye, Hicaz Demir Yolu Tüzüğü ve Askeri Fabrikalar Tüzüğü'nü saymak mümkündür. Osmanlı döneminde sanayileşme yakalanamadığı için Cumhuriyet'in kurulumuyla büyük ivme yakalanmış ve İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik düzenlemeler ise ilk olarak Birinci Büyük Millet Meclisi Dönemine (1921-1923) rastlayan "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna" adlı yasa ile sağlanmıştır. Bu yasa satılan kömür tozlarından toplanan geliri işçi gereklilikleri için ayırmıştır. Başka bir düzenleme de "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik" yasasıdır. Bununla da işçilerin barınma koşullarının düzenlenmesi, işyeri hekimi ve eczanesinin bulunması, iş kazasında yaralanan ya da ölenlerin yakınlarına işveren tarafından tazminat ödenmesi, çalışma süresinin günlük 8 saat olması ve bu sürenin üzerindeki çalışma ücretinin iki kat olması ile işverenin yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olması sağlanmıştır (Zorlu, 2008).

Cumhuriyet dönemine baktığımızda ise, 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi'nde 12 yaşından küçük işçilerin çalıştırılmaması, hasta işçilere 3 ay süreyle ücret verilmesi, sosyal sigortanın kurulması, günlük çalışma süresinin 8 saat olması gibi teklifleri kabul görmüş ve ilerleyen dönemde konu ile ilgili yasalar düzenlenmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarihli Hafta Tatili Yasası olmuş ve bu yasa Cumhuriyet döneminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenleme olarak kayda girmiştir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası ise işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir. 1930 yılında Belediyeler Kanunu ile işyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından denetlenmesi belediyelere devredilmiştir. Ardından aynı yıl 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile işyerlerine sağlık hizmeti götürülmesi sağlanarak işyeri hekimliği gündeme gelmiştir (Durdu, 2006).

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kapsamlı ilk düzenlemeler 1936 tarihinde kabul edilen ve 1967 yılına kadar yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. İlerleyen yıllarda yaşanan gelişmelerle birlikte 3008 sayılı İş Kanununun

yetersizliği nedeniyle 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış, fakat Anayasa Mahkemesi'nin reddi üzerine, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu noktadan sonra İş Sağlığı ve Güvenliği hususunda ilerleme hız kazanmış ve çıkarılan tüzük ve yönetmelikler ile İş Sağlığı ve Güvenliğinde kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun ile sadece işverenin yükümlülükleri belirlenerek İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü kılınmamış ayrıca işçilerin de kanunun maddelerinde belirtildiği üzere usul ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir (Bayılmış, 2013).

Sosyal sigortalar ile ilgili birçok yasa olması nedeniyle, ilgili tüm konular 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası altında toparlanmıştır. Sonucunda da özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından işçilere ve hak sahiplerine sağlanacak yardım ile ödemeler belirtilerek kontroller yapılması amaçlanmıştır. Günümüzde ise, 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nun yetersiz kalması nedeniyle 2003 yılında, halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu yasalaşmıştır. 1475 sayılı kanunda "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı 4857 sayılı kanun ile "İş Sağlığı ve Güvenliği" şeklinde daha geniş ve koruyucu bir anlamda kullanılarak (Altınel, 2011).

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) yürürlüğe girmesiyle, 4857 sayılı kanunun öngördükleriyle birlikte İş Sağlığı ve İş Güvenliği kapsamlı olarak ele alınmış ve amaca özel bir kanun olmuştur. ILO tarafından bugüne kadar İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin hazırlanan 30 sözleşme ve pek çok önemli karardan 14'ünü imzalayan Türkiye, uluslararası alanda da gelişmeleri ve yasal düzenlemeleri takip etmektedir (Durdu, 2006).

Ülkemiz 6331 sayılı kanun ile gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır var olan İSG alanına özel bir kanuna kavuşmuştur. Kanun, işyerinin sanayiden olup olmaması ve çalışan işçi sayısına bağlı kalmadan uygulanmasını gerektirmesiyle önceki kanunlardan farklıdır. İş kazalarının genellikle 50'nin altında olan işyerlerinde olduğu düşünülüşünde, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinilecek olan küçük ölçekli işletmeler açısından önemli bir adım atılmış olduğu görülmektedir. Tabi ki tüm bu sorunun sadece yasayla ve yasal yükümlüklerle çözüme kavuşamayacağı aşikârdır. İşverenin günü birlik çözümler ve kâğıt üzerindeki düzenlemelerle problemleri geçiştirmesi, işletmede olacak iş kazalarına ortak olması anlamına gelecektir. İSG

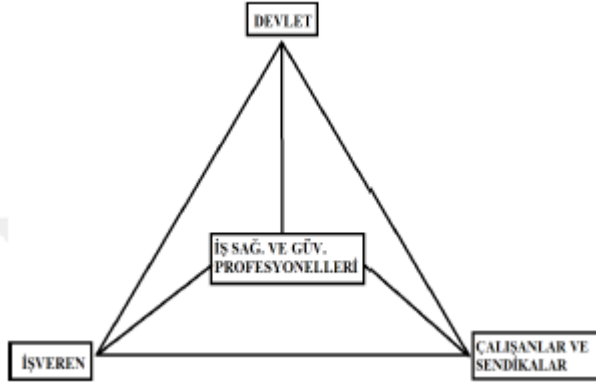
alanında başarı sürekliliğinin sağlanması için hukuki alt yapı ile ilgili değişimler elbette yeterli değildir, asıl olan kültürel değişimin sağlanmasıdır ki temelinde ailede başlayan eğitim süreci gelmektedir. Kültürel olarak konunun benimsenebilmesi ve bir yaşam tarzına dönüştürülebilmesi için ise konu ile ilgili temel ve teorik bazı kavramların bilinmesi gereklidir (Çalık, 2015).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları

İSG konusu, önceki zamanlara oranla zamanımızda çok önemli hale gelmiştir. Çalışana verilen bir değer ölçüsü olarak görülmektedir. Ayrıca bu durum, ortaya çıkması ihtimali yüksek, işe bağlı kaza ve mesleki hastalıkların da önlenmesi ve azaltılması yönünden büyük öneme sahip bir konudur (Karacan ve Erdoğan, 2011). Günümüzde giderek artan gelişmelere paralel olarak hem güncel iş imkânları ortaya çıkmakta, hem de işverenlerin kendi aralarındaki çekişme artmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, işverenler açısından bu süreçte en önemli olanın kâr elde etme isteği ve bu kârın sürdürülebilirliğini sağlamak olduğunu ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte, işletmelerin en baş faktörü sayılan, işletmenin bu rekabet ortamında başarılı olup olmadığını gösteren insan faktörünün önemle üzerinde durması gereken ve herkes tarafından kabul görmekte olan tek gerçektir. Bu yüzden, işletmenin uzun vadede kârlılığını ve bu kârlılığın sürekliliğini sağlamanın baş koşulu çalışanların hem maddi açıdan, hem de manevi bakımdan tatmin edilmesini sağlamaktır. Çünkü çalışanlar çalışma ortamında sağlıklı, huzurlu ve mutlu olduklarında çalıştıkları işyerlerini de başarılı ve verimli bir düzeye getireceklerdir. Bu noktada İSG konusu gerçekten büyük önem arz etmektedir (Yıldırım ve Bakır, 2014).

Öte yandan, İSG, sürdürülebilir ekonomik refahın en önemli konuları arasında yer almaktadır. Bu anlamda, kurumların tüm çalışmalarında İSG en başta olmak şartıyla, tüm sürdürülebilirlik şartlarını belirlemesinin gerekliliğine inanılmaktadır. Bu anlamda, çalışanı hedefe koymayan bir işletmenin, herhangi bir organizasyonun ya da hükümetlerin, kendilerine ait sürdürülebilirliklerini gerçekleştirmesi günümüz dünyasında hiç de mümkün görünmemektedir (İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, 2015). Bununla birlikte, İSG; sadece devletin kanun ve yönetmelikler ile geliştirdiği, işverenlerin bu kanunlara ve yönetmeliklere göre çalışanlarını organize edip yönettiği bir kavram değildir. Tüm her bir tarafın kendine düşeni yaparak gerçekleşen ve toplum olarak sahiplenilmesi gereken bir kültürdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Bu bağlamda, İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesi konusundaki aktörlerin çalışanlar, sendikalar, işverenler, devlet ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak ele alınması mümkündür. Şekil 1’de görüldüğü gibi, İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesi konusunda başat bir role sahip olan aktörler sürekli olarak birbirleri ile etkileşim içerisindeyler.



Şekil 2.1.İSG Uygulamalarının Gerçekleştirilmesine İlişkin Aktörler

Aşağıda, İSG uygulamalarının gerekçeleri bu uygulamaların gerçekleştirilmesi sürecinde önemli roller üstlenen çalışanlar, devlet, işverenler ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri açısından ayrı ayrı ele alınmaktadır.

2.2.1. Çalışanlar ve Sendikalar

İSG uygulamaları konusundaki aktörlerden ilki çalışanlar ve çalışan sendikalarıdır. Tüm dünyada ve ülkemizde işe bağlı kazalar ve mesleki hastalıklar birçok çalışanın hastalanmasına, yaralanmasına, sakat olarak hayatını sürdürmesine ve bu sebeplerden dolayı hayatlarını kaybetmesine sebep olmaktadır. Bu yüzden, çalışanları korumak İSG uygulamalarının amacını oluşturmaktadır (Horozoğlu, 2017). Şüphesiz çalışanlar ve sendikalar açısından İSG'nin önemi ortadadır. Çünkü, çalışanların işyeri ortamında hayatları risk altındadır. Çalışanların; işyerindeki çalışmaların yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, vücut bütünlüğüne ve sağlığına yönelik tehlikelerden ve risklerden korunması gereği en önemli konudur. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları çalışanın gelirinden yoksun bırakmasının yanı sıra gelirindeki azalma ya da işini kaybetmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte,

işe bağı kazalar veya mesleki hastalıklar sonucu çalışanın sakatlanmasına bağı çalışamaması veya kaza yada hastalık sebebiyle ölümü nedeniyle en başta ailesi maddi ve manevi olarak bir yıkıma uğrayacaktır. Diğer yandan, gelişmiş toplumlarda işverenlere verilmiş yasal sorumluluk gereği çalışanlarının sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlaması beklenir. Bu beklenti, işverenlerin hem çalışanlarını gözetme borcunun gereğini yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluktan, hem de verimliliği arttırmaya yönelik çalışmaların getirdiği bilinçten kaynaklanır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, çalışanları işyeri kaynaklı kirliliklerden, gürültü marufiyetinden, korumalı olmayan makine ve ekipmandan, radyasyondan ve bunlar gibi diğer tehlikelerden koruyan bir çalışma ortamı tasarlamayı içermektedir (Karacan ve Erdoğan, 2011). Bununla birlikte, işletmeler ayakta kalabilmek, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ve kar elde edebilmek için çalışanlarını korumak, üretimin devamlılığını sağlamak ve işletmenin sürekliliğini sağlamak zorundadırlar (Horozoğlu, 2017).

İSG'nin öncelikli çalışma konusu, işyeri ortamında çalışanların bedensel bütünlüklerine ve ruhsal yapılarına zarar vermesi muhtemel risk etmenleri ve bu risklere karşı tedbir geliştirmektir. Bununla birlikte, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının yaratılmasının yanı sıra, çalışanların verimli çalışmasına yönelik işyeri şartlarının sağlanması; işçinin çalışma ortamındaki verimli çalışmasını olumsuz etkileyen dış çevre şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapmaktır (Bostancı, 2014).

Bu bağlamda, çalışanların korunması İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesinin en önemli İSG gerekçeleri arasında yer almaktadır. Gerçekten, sağlıklı ve güvenli olan çalışma ortamını oluşturmak, çalışanları iş ortamı kaynaklı olarak ortaya çıkan sağlık ve güvenlik risklerine karşı bilinçlendirmek ve korumak, çalışanların sağlık, güvenlik ve huzur içinde çalışmalarını sağlamak ve geliştirmek İSG uygulamalarının temel amaçları arasında yer almaktadır. Bir başka deyişle, insanın en temel haklarından birisi olan yaşama haklarını tehdit eden ve çoğu zaman kazalarla ve meslek hastalıklarıyla karşımıza çıkmakta olan tehlikelerden çalışanları koruyup kollamak, zararlı risk etmenlerini çalışma ortamından kaldırmak veya asgari seviyeye indirmek, tehlikelerin zamanında tespit edilmesini ve risklerin zamanında önlenmesini sağlamak, geri dönüşü mümkün olmayan durumların acı sonuçlarının kabul edilebilir

seviyeye indirilmesi için çaba harcamak İSG'nin temelini oluşturmaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2013).

Öte yandan, insanlık tarihi ile yaşıt olan sağlıklı ve güvenli işlerde çalışma ihtiyacı eskiden olduğu gibi yine vazgeçilmez ihtiyaçtır. Gerçekten, çalışılan ortamın insana yakışır şekilde tehlikelerden arındırılmış olması düşüncesi ve “insanileştirilmiş” bir çalışma ortamının da öncelikle çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehdit eden risklerin ortadan kaldırılmış “sağlıklı ve güvenli” bir çalışma ortamını anlattığı göz önünde alınacak olursa, İSG uygulamalarının çalışanlar açısından önemi çok daha iyi ve net olarak anlaşılmaktadır (Bostancı, 2014).

Esasen, İSG uygulamalarının temel hedefinde tüm mesleklerde çalışanların bedeni, ruhi ve sosyal yönden iyilik durumlarının en üst seviyede olmalarının sağlanması, bu düzeyde devamlılığının esas alınması ve çalışanların çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasına mahal vermeyecek şekilde önlemler alınması bulunmaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2013).

Bu bağlamda, İSG hakkı herkese tanınmış olan en temel haktır. Beden bütünlüğü içerisinde ve sağlıklı yaşama ve çalışma hakkının işyerindeki karşılığıdır. Bu açıdan bakıldığında, İSG hakkı ulusal sosyal güvenlik çerçevesinde yer almakta olup, İSG hakkının sağlanması sosyal güvenlik ilkesinin en temel gereklerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. İSG'nin uygulanması ve sürdürülebilirliği çalışanların en temel yaşam haklarının yasal güvencesidir. Çalışanların yaşama haklarının gerçekten güvence altına alınabilmesi için İSG ile ilgili gereken tüm önlemlerin, gerekli bütün tedbirlerin organizasyonel olarak düzenlenmiş olması ve yapılacak İSG organizasyonunun sistematik olarak algılanıp bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların İSG hakkının korunması, yeni teknolojik iyileştirmelere bağlı olarak yeniden yapılandırılmayla sağlanmalıdır (Balkır, 2012). Söz konusu hakkın korunması mevzuatımızda da güvence altına alınmıştır. Mevcut 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında bu açıdan bakıldığında, “Çalışan, çalışma ortamında İSG açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kaldığında İSG kuruluna, kurulun olmadığı işyerlerinde ise işveren veya işveren vekiline başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilecektir” (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

İnsanın onurunu zedelemeyen, fiziksel, ruhsal ve sosyal bütünlüğünü olumsuz etkilemeyen çalışma koşullarının yaratılması, ILO'nun 1919 yılındaki kuruluş amaçlarındandır (Kapar, 2007). Ülkemizde de ILO ve Birleşmiş Milletler (BM) kararlarını öncelikli tutularak vatandaşına uluslararası uygun iş standardını iş dünyasına entegre etmek ve bu standartları tüm işler ve tüm iş kolları için mümkün kılmak için çalışanların lehine bir dizi yasal düzenleme yapmakta ve aksiyon almaktadır. Yaptırım olarak kanuni düzenlemeler ile de kalıcı hale dönüştürülmeye çalışılmaktadır.

Uygun işin sağlıklı ve güvenli çalışma boyutu, işe bağlı kazaların ve mesleki hastalıkların önlenmesi, yüksek sıcaklıkta ya da aşırı soğukta çalıştırılmama, tozlu, gürültülü çalışma ortamlarının ortadan kaldırılması ve bunlara karşı önlem alınması gibi İSG ile ilgili önlemler alınması konusunu ifade etmektedir (Kapar, 2010). Uygun iş yaklaşımı uluslararası sistemin ve ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasalgündemlerine bir dizi öncelik önermektedir. Sosyal gelişmenin sağlanmasibakımından adil bir küreselleşmenin yaratılması istemi, uygun iş yaklaşımı ile biraraya gelmektedir (Kapar, 2007).Çalışanların çalışmalarının karşılığı olarak hak ettikleriyalnızca maaş olarak görülmemelidir. Bunun yanında işin sürekliliği, adil çalışmasüreleri, yeterli dinlenme ve sosyalleşmek için gereken mola ve izin süreleri,çalışma esnasında oluşabilecek kaza ve hastalık boyutuna karşı korunmak içinrisklerin değerlendirildiği ve çalışanların İSG adına fikirlerinin önemsendiği bir işyerinde çalışmak da çok önemlidir.

Her gelişmiş ülke dünya standartlarını yükseltmek ve geliştirmekte olan ülkeler dünyastandartlarını yakalamak için bu standartları benimseyip ilke edinmiştir. Uygun iş yaklaşımı ile oluşacak verimli, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sayesinde mutlu,dinamik ve daimi çalışan profilini etkin kılacaktır. Bu sayede hem ekonomik olarakbüyürken sosyal olarak da adaletli ve güvenilir bir iş dünyası oluşumusağlanacaktır.

Öte yandan, tüm çalışanların, öncelikli görevi, İSG ile ilgili aldıkları eğitimler neticesinde işverenin kendilerine yönelttiği talimatlar doğrultusunda, kendilerinin ve ortamdaki diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokmadan çalışmakla yükümlüdürler (İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, 2015).

ILO'ya göre İSG uygulamaları açısından işçilerin sorumlulukları olarak aşağıdaki hususlarda belirtilmiştir (Gündüz, 2005):

1. Kendilerine verilen bir işin sağlıkları ve hayatları tehdit eden yüksek bir riski olduğuna inanmalarına yol açacak nedenler varsa, çalışanların bu işe başlamadan önce risk değerlendirmesi istemeye hakları olmak zorundadır.

2. Çalışanlar bu tür herhangi bir risk yüzünden veya işyeri ortamının kirlenmesine neden olacak herhangi bir aksaklık nedeniyle işveren ve işçi temsilcisini ve de yetkilileri derhal bilgilendirmelidirler.

3. Kendilerinin olduğu gibi diğer çalışma arkadaşlarının da sağlığını korumak için çalışanlar iş yerinin kirlenmesini önlemek için ellerinden geleni yapmalıdırlar.

4. Çalışanlar işyerinin kirlenmesinin önlenmesiyle ilgili olarak yazılmış olan talimatların tamamına harfiyen uymalıdırlar.

5. Çalışanlar belirli periyotlarda tıbbi muayeneden geçmekten kaçınmamalıdırlar.

6. Çalışanlar kirliliğin kontrolü için bu yöntemler işe yaramadığında, kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları kesimlikle kullanmalıdırlar.

ILO'nun belirttiği hususlar göz önünde bulundurulduğunda, şu an ülkemizde uygulanmakta olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna bağlı çıkartılmış olan 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde buna uygun düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Gerçekten, talimatlara uygun çalışmak, kişisel koruyucu donanımlarını kullanmak, işverenler tarafından sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı ve uygun çalışma koşullarının sağlanması için risklerin önlenmesi konusunda, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisiyle birlikte mevzuatın getirmiş olduğu İSG uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak zorundadır şeklinde birçok madde ulusal düzeyde İSG mevzuatımızda yer almaktadır.

Çalışanın temel görev ve sorumluluğu; işveren tarafından işyeri ortamında bu konu ile ilgili alınmış olan tedbirler, yönerge ve ilgili tüm talimatlara uymaktır. İşverenlerin işyerlerinde İSG adına alınmış olan tedbirlerine çalışanları tarafindangerçekten uyulup uyulmadığını sürekli denetlemek ve bu konuda kurallara uymayanlara disiplin cezası uygulayabilmelerine kanun da izin vermektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

Çalışanın sorumluluğu gereği kendisine verilen eğitime katılmak, uyarı, işaret, işaretçi ve ikazları dikkate alıp bu konuda ihmal veya bilerek yanlış yapmaktan kaçınmaktır. İSG açısından çalışanın sorumluluğu pasif sorumluluk olmakla birlikte kazalardan en fazla zarar gören taraf olması yönünden bu konudaki kendine düşen sorumluluklarını bilmeleri ve çalışma hayatlarında bunu uygulamaları çok önemlidir (Gündüz, 2005). Bununla birlikte, dünya standartlarında çalışma koşulları, çalışanların işyerindeki İSG ve çalışma memnuniyeti konularında ülkemizde her geçen gün yeni adımlar atılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu kamu spotlarının daha fazla ön plana çıkartılmasıyla, ÇSGB'na bağlı müfettişlerin sayılarının arttırılmasıyla ve bu sayıların artmasına bağlı branşlarında yetişmiş iş müfettişlerinin daha etkin denetim uygulamalarını yapmasıyla devletimiz tarafından denetim ve yaptırım olarak daha etkin denetimler gerçekleştirilmeye başlamıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 395. maddesinde belirtilmiş olan "hizmet akdinden doğan borçlarından dolayı işçi; kendisine verilen emir ve talimatlara uygun olarak iş görme borcunu ifa etmelidir. Aksi durumda hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız sona erdirilmesiyle karşılaşabilecektir" (Gündüz, 2005). İSG ile ilgili kural ve talimatlara uymamak da iş görme borcunu yapmamak sayılacağı için, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtildiği üzere tazminatsız fesih hakkını işverene vermektedir.

İSG'ne önem verilmediği durumlarda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının giderek artacağını ifade etmek mümkündür. Bu durumdan da en fazla etkilenenlerin ilk sırada işçiler olduğu görülmektedir. Öncelikle çalışan kişinin ve bu nedenle çalışanın ailesinin gelir seviyesi düşecektir. Bu durum çalışan ve ailesi üzerinde birçok olumsuz etkilerin meydana gelmesine sebep olacaktır. Sakat kalan veya belirli uzuv veya uzuvlarını kaybeden çalışanların psikolojileri de olumsuz etkilenecektir. Bu durum çalışanları ve toplumu da olumsuz etkileyecektir (Karacan ve Erdoğan, 2011). Gerçekten, çalışan İSG konusunda titiz davranmadığı zaman ya uzuv kaybı yaşamakta ya da iş kazası sonucu ölmektedir. Örnek vermek gerekirse, iş kazası, işyerinde bir yandan çalışan diğer işçilerde korkuya, itimatsızlığa ve huzursuzluğa sebep olurken, diğer yandan işyerinde çeşitli olumsuzlukların yaşanmasını beraberinde getirir. Söz konusu sorun giderek hazin sonuçlara ulaşabilir. Bu bağlamda işe bağlı kazalar ve mesleki hastalıklar çalışana, çalışanın ailesine ve zamanla toplumun tamamına çeşitli maddi manevi yükler getirmeye başlayacaktır (Koç ve Akbıyık, 2011).

Çalışanlar oldukça uzun süren tedaviler neticesinde iyileşmekte, sakat kalabilmekte ya da ölümlüyle ailelerini desteksiz bırakarak zor yaşam koşullarında yalnız mücadele etmek zorunda bırakılmaktadırlar (Gündüz, 2005). Yaşanan her iş kazasından sonra kazalının eşinin çocuklarının, anne-babasının ve yakın çevresinin yaşamış olduğu travmalar ve bu travmanın sonucunda yaşam kalite ve tarzlarının değişmesi aslında bir iş kazasının sadece iş kazası olarak kalmadığını nesiller boyu devam edecek bir travmanın başlangıcı olduğunu ortaya çıkartmaktadır (Horozoğlu, 2017). Çalışanlar kendilerine ve ailelerine karşı büyük sorumluluklar taşıdıklarını her daim hatırlamalıdır. Bu bakış açısı ile yaşayacakları olumsuzlukları çok iyi düşünerek başta kendileri ve aileleri için İSG kültürünü benimsemelidirler.

Öte yandan, günümüzde işletmeler yoğun bir rekabet içerisinde varlıklarını korumak ve ileriye taşımak için emsallerine karşı üstünlük kurma yarışı içindedirler. Bu üstünlük kurma yarışı konusunda ise, en önemli unsurların başında ise nitelikli insan kaynağı gelmektedir. Bu nitelikli insan kaynağından en iyi şekilde yararlanmak, yüksek verim eldesi için ilk olarak çalışanların yapacağı iş ile ilgili gerekli ve yeterli vasıflara sahip olması gereklidir (Karacan ve Erdoğan, 2011). Çalışanlara İSG eğitimlerinin işe başlamadan verilmesi, bu eğitimlerin periyodik olarak tekrarlanması, kişisel koruyucu donanım kullanımı konusunda titiz davranılması ve bu donanımın gereken kalitede ve dünya standartlarında olması sektörde iş kazaları konusunda mücadele imkanı sağlamaktadır (Durdu, 2014). Eğitimlerin sektörel kaza ve hastalık risklerine göre oluşturulması, düzenli ve güvenli çalışma alanı oluşturulmasının önemi, çalışma ortamındaki risk etmenlerine göre uygun ve AB standartlarında kişisel koruyucu donanım kullanılması riskleri en aza indirmek için yapılması gerekli olmazsa olmaz çalışmalardandır. Bu çalışmalar teknolojik gelişmelere uyumlu olacak şekilde mühendislik önlemleriyle desteklenerek çalışma ortamı yeniden dizayn edilirse kazalar ve hastalıklar sıfır kaza, sıfır hastalık hedefine yaklaştırılabilir.

İş kazaları sebep oldukları acıların yanında, çalışan, ekipman, malzeme ve ürün kaybına sebep olmalarından ötürü verimliliği düşürmektedirler. Yapılan çalışmalar İSG ve verimliliğin paralel olarak uyumlu şekilde gittiği konusundaki algıyı arttırmaktadır. Başka bir deyişle iş nedeniyle ortaya çıkan kazalarının önlenmesi adına yürütülen İSG tedbirleri verimlilik ve üretim artışını beraberinde getirmektedir. Örnek verecek olur isek; dergi basımı için pres kullanılmakta olan işletmelerde

önceleri makine kaynaklı kazaların çokça olduğu, çalışanların kazalarla deyim yerindeyse acı vakalarla tecrübe kazanacakları yolunda tutumlar ve davranışlar hakimdir. Fakat çalışanların ellerini korumaya yarayan çift el kumanda koruma sistemleri uygulanmaya başlandıktan sonra yaralanma ve kaza geçirme korkusu önemli ölçüde azaldığı için üretim artışına bağlı verimlilik artışı da sağlanmıştır. Böylece İSG'nin sağlanması yüksek verimlilik ve etkinlik getiren bir girişim olarak algılanmaya başlanmıştır.

İşyerlerinde İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesine ilişkin aktörlerden biri de sendikalar. Çalışanların yanı sıra sendikalar da İSG konusunda kendilerine düşen görevi yerine getirmektedirler (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Çalışanın yaşamının kutsal olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışma yaşamının taraflarının ve özellikle de sendikaların İSG faaliyetlerinin önemi anlaşılmaktadır. Sendikalar tarafından denetim organizasyonlarından önce, işyeri düzeyinde eğitimden önlem alınmasına ve kazaların zamanında bildirilmesine kadar çok çeşitli ve etkili çalışmaların sürdürülmesi mümkündür. Bu anlamda, İSG uygulamaları konusunda sendikaların önemli faaliyetlerinin bulunduğu görülmektedir (Alper, 1992).

Gerçekten, çalışanların ve sendikaların en önemli amacı çalışanların sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve haklarının korunmasıdır. Sendikaların geleneksel olarak işçilerin toplu sesi olarak hareket ettiği ve işverenlere işçilerine sağlıklı ve güvenli işyeri sağlamalarının bir hukuki yükümlülük olduğunu hatırlattıkları görülmektedir. Sendikalar ayrıca işçilerine kapsamlı İSG eğitim programları sağlamaktadır. Sendikalaşmamış işgücü için de benzer çabaların sarf edildiği ancak bunların çoğunlukla sistematik olarak gerçekleşmediği görülmektedir (Usmen ve Baradan, 2011).

Bu bağlamda, son yıllarda sendikal oluşumların etkinliklerindeki zayıflama ve sendikalaşma oranlarındaki gerilemelere rağmen, İSG koşullarının iyileştirilmesindeki etkileri göz ardı edilmemelidir (Yılmaz, 2010). Bu açıdan bakıldığında, İSG politikaları oluşturulurken özellikle toplu iş sözleşmelerinde İSG'ye ilişkin uygulamalara katılımları gündeme geldiğinde sendikalara çok önemli görevler düşmektedir. Sendikaların ortaya çıktıkları zamanlardan bu güne kadar, İSG konularında aktif oldukları ve işyeri koşullarının İSG'ne uygun hale getirilmesi için işverenlere ve devlete bu konularda baskı yapabildikleri görülmektedir. Gerçekten,

çalışanların beden ve ruhen sağlık durumlarının koruma altına alınması konularında verdikleri haklı mücadeleler neticesinde, İSG konusunu sürekli gündemde tutmayı başardıkları ve bu konularda ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasını sağlamaları konusundaki gayretleri gerçekten de çoktur. Bu nedenle işyerlerinde insan kaynakları yönetimlerinin bir İSG politikası oluşturması ve oluşturulacak bu politika çerçevesinde çalışanlara yeterli İSG eğitimleri verilmesi konularında sendikaların desteğini yanlarına alarak sendikalar ile ortak hareket etmesi, işyeri sendika temsilcileri ile eğitim konularında da görüş alışverişinde bulunması İSG açısından önemlidir (Karacan ve Erdoğan, 2011).

2.2.2. Devlet

İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesi konusundaki aktörlerden ikincisi devlettir. Çalışma temel bir insani hak olduğu kadar, yaşam hakkını ve beden bütünlüğünü güvence altına almak konusunda önemi yadsınamaz. Bireyler yaşadıkları sürece pek çok şeye gereksinim duyarlar. Bu gereksinimlerini karşılayabilmeleri de elde ettikleri gelir ile doğrudan bağlantılıdır. Çalışma hakkının hem uluslararası hukuk bağlamında, hem de ulusal düzenlemeler ile güvence altına alındığı görülmektedir. Bununla birlikte, işverenin çalışanı gözetme borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinde ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 5 ve 15. maddelerinde düzenlenmektedir. Fakat iş bulabilmek ve çalışabilmek geliştirmekte olan ülkelerin pek çoğunda iş güvenliğine ilişkin önlemlerin önüne geçebilmekte, bu yüzden çalışanlar İSG açısından uygun olmayan şartlarda ve sosyal koruma hakları bakımından yoksun çalışmak zorunda bırakılabilmektedir (Gündüz, 2005).

Devletin sosyal ve hukuk devleti olması ilkesi gereğince; öncelikli olarak yurttaşlarının yaşama hakkını güvence altına alması, riskleri gerçekleşmeden önce öngörerek tedbirler geliştirmesi ve bu tedbirlerin uygulanmasını sağlaması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında devletin iş güvenliğine ilişkin olarak kanun koyma, denetleme ve yaptırım mekanizmasını gerçekleştirme konularında önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu durumun, T.C. Anayasası'nın 49. Maddesinde düzenlendiği görülmektedir. Bu sorumluluklar genel olarak yasa ve yönetmelik çıkarma, denetim yapma ve eğitim verme ve bilgilendirme ile ilgili yaptırım uygulamaya ilişkindir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Devlet bir yandan çalışanların İSG hakkının sağlanması ile ilgili yükümlü iken, diğer yandan da sosyal koruma

kapsamında yer alan bu hakkın korunması açısından işverenlere İSG organizasyonunu hayata geçirtmek zorundadır (Balkır, 2012).

Ülkemizde yasal düzenlemelere göre T.C. Anayasa'sında, Borçlar Kanunu'nda, Sosyal Güvenlik Kanunu'nda, İş Kanunu'nda, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda ele alınan ilgili maddeler ve çeşitli yönetmelikler ile işverenlere İSG'ye ilişkin çeşitli yasal yaptırımlar düzenlenmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011). Bu bağlamda, Ek-3'de görüldüğü gibi, İSG uygulamalarının gerçekleştirilmesine ilişkin ulusal mevzuatımızdaki düzenlemelerin anayasa, yasa, yönetmelikler ve tebliğler ile güvence altına alındığını ifade etmek mümkündür.

Bu bağlamda, devletin İSG açısından anayasamızda düzenlenen görevlerini ve sorumluluklarını yasa ve yönetmelik çıkarma, teşkilatlanma, denetim yapma ve yaptırım uygulama aracılığı ile gerçekleştirdiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, İSG'ye ilişkin olarak hem mevzuatın oluşturulması konusunda, hem de mevzuattan kaynaklanan uygulamaların izlenmesi ve denetlenmesi açısından birçok bakanlık ve kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri bulunmaktadır. Fakat İSG'ye ilişkin olarak mevzuatın oluşturulması ve denetimin sağlanması konularında önemli ölçüde ÇSGB yetkilidir. İşverenlerin kamu hukukundan kaynaklanan İSG tedbirlerini hayata geçirme borcuna ilişkin olarak düzenlenen kurallar yasalar, tüzükler, yönetmelikler ve tebliğlere dayandırılarak hükme bağlanmaktadır.

Anayasamızın 49. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır" hükmüyle, çalışanların sağlık ve güvenliğini de içerecek biçimde çalışma yaşamı tüm yönleriyle güvence altına alınmıştır (Gündüz, 2006: 53). Bu anlamda, Anayasa'da bulunan birçok madde devletin çalışma yaşamına girenlerin ve girecek olanların sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanmasına ilişkin verdiği değeri göstermektedir (Horozoğlu, 2017).

Bununla birlikte, sosyal devlet ilkesi kapsamında T.C. vatandaşlarının en iyi şartlarda çalışmasını sağlamanın ÇSGB'nin temel görevleri arasında kabul edildiği görülmektedir. Bu çerçevede 2012 yılında düzenlenen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışanların hem fiziksel, hem de zihnen sağlıklarını koruma

altına almak için atılmış olan önemli bir adım olarak değerlendirilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

İşyeri ortamlarında İSG şartlarını sağlamak ve işe bağlı kazalar ile başa çıkabilmek ve hali hazırda bulunan sağlık ve güvenlik ile ilgili şartların daha iyi hale getirilmesi gerekçesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile mevzuattan kaynaklı dağınıklıklar giderilmiştir. Kanun kapsamının büyütülmesi ve bu konuların daha detaylıca ele alınması için çalışma yaşamında yeni bir dönem başlatılmıştır. Bu Kanun kapsamında İSG uygulamalarında proaktif yaklaşım için risk değerlendirmesini ortaya koyan yaklaşım benimsenmiştir (Durdu, 2014).

Bu bağlamda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve hali hazırdaki sağlık ve güvenliğe ilişkin genel şartların iyileştirilmesi adına tüm çalışanların ve işverenlerin görevleri, yetkileri ve sorumluluklarını, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanun ile tüm özel ve kamuya ait iş ve işyerlerini, buradaki tüm çalışanları kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Böylece Kanun ile işveren, devlet ve çalışanların farklı görevleri ile birbirlerini tamamlaması sağlanmıştır (Akıllı ve Aydoğan, 2013).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ikinci bölümüyle ilgili 4, 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18 ve 20, 22 ve 23 nolu maddelerinde net düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışanların sorumluluklarına 19. maddede, devletin üçlü sorumluluğu ilkesine 7, 9 ve 21. maddelerde yer verilmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Bu bağlamda, yasal düzenlemeler bakımından ülkemizin iyi durumda olduğunu ifade etmek mümkün iken, eğitimler ve denetimler yönünden durumun böyle olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bunun sebebi ise, denetim için yeterli personelinin olmaması, eğitim için ayrılan bütçenin yetersizliği nedeniyle olduğu görülmektedir (Gündüz, 2005).

Öte yandan, iş kazası sonrası zarara uğrayan çalışanın sağlık yönünden iyi duruma gelebilmesi için tedavisinin tamamlanmış olması, işinin başına döneceği süreye kadar maddi bir desteğinin bulunması, çalışma gücünün tamamını ya da bir kısmını kaybetmiş olması sebebiyle, insani ihtiyaçlarını sağlayacak ölçüde maddi olarak bir gelire kavuşması, hayatını kaybetmiş ise destekten yoksun olan ailesine ve

yakınlarına da belirli bir gelir temin edilmesi sosyal devlet olmanın ve hukuk sistemimizin gereği olarak ortaya çıkmaktadır (Müngen, 2011).

İSG'nin temin edilmesi maddi kaynak paylaşımı ve aktarımı açısından da önemlidir. Devletin maddi kaynaklarının İSG eğitimlerine ve önlemlerine aktarılması sonrası verimlilik ve üretim artışı ortaya çıkacaktır. Bu durum, hem kalkınmaya, hem de bilinç düzeyini artırmaya katkı sağlayacaktır. Ortaya çıkan kazançlar ile ulusal refah düzeyinde artış sağlanarak çalışanlar ve işverenler ülke ekonomisine olumlu yönde yarar sağlayacaklardır. Oysa, bu kaynaklar İSG önlemlerine aktarılmadığında ortaya çıkacak olan kaza ve hastalık maliyetleri ekonomiye zarar getirecektir. Bu durum, hiçbir tarafın işine yaramayacaktır. Buradan da görüleceği üzere devlet açısından da iş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı kayıplar verimliliği etkilemektedir. Devlet bu kaynakları iş kazalarına ve meslek hastalıklarına vermek yerine daha farklı yatırımlara hız vererek ülke ekonomisini verimli hale getirebilecektir.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

2.3.1. İşverenler İçin Önemi

İşyerinde bir çalışanın rahatsızlığı, çalışanın kendisini veya ailesini etkilemekle birlikte işveren açısından da önemli tesirleri bulunmaktadır. Çalışanların, sağlık sorunları iş akış şekline etki ederek üretimde ekonomik kayıplara sebep olur. Çalışma ortamında iş gören sağlığının korunmasına yönelik tedbirlerin alınmasıyla, oluşabilecek zararlar en aza indirilir; bu şekilde verimlilik arttırılır ve maliyet etkinlik sağlanır. İşçi sağlığı için alınan tedbirler maliyetlerin düşmesini ve ürün seviyesinde artışı, işçi sağlığının devamlılığı ise işyerindeki üretim ve verimliliğin artışı sağlamaktadır. İşverenler yönünden, iş sağlığı ve iş güvenliğinin farklı açılardan ehemmiyeti söz konusudur. İlk olarak meslek hastalıkları ile kazalar işverenler için ekonomik anlamda etkili bir faktördür. Bahsedilen kaza, yaralanma ve hastalıkların işverene maliyeti; iki farklı şekilde olabilir (direkt ve indirekt maliyetler). Direkt olanlar; makine ve teçhizatların arızası, çalışan tazminat ödemeleri, ilkyardım giderleri ve diğer sağlık harcamaları, ilaç ve tedavi giderleriyle sosyal yardım ödemeleridir. Dolaylı maliyetler ise kaybolan iş gücü, kaybolan işgünü ve kaybolan üretimdir (Ürüt, 2010).

Bu gelişmeler doğrultusunda, sağlık ve güvenlik konusunun, işverenlerce gelir- gider dengesini doğrudan etkileyen bir faktör olarak görüleceğini ifade etmek mümkündür.

İşverence yapılan giderlerin; fiyat avantajı oluşturup oluşturmaması ilişkili sistemlerin ve uygulamaların başarısı ile doğru orantılıdır. Güvenlik tedbirlerin yeterli ve doğru alınmasıyla, işverenin kazanımlarından biri de işyerindeki malzemelerin sağlam kalmasıdır. İşveren açısından başka bir yarar ise, tedbirler sebebiyle nitelikli işgücünün sürekliliğinin sağlanmasıdır. Güvenlik unsurları sağlanmış bir işletmede görev yapmak, çalışılan yere güveni arttırmasının yanında, şirketin reklamını ve prestijini sağlayacaktır (Yılmaz, 1999).

2.3.2. İş Görenler İçin Önemi

Sağlık ve güvenlik çalışanlar yönünden çok büyük öneme sahiptir. İşyeri kaynaklı kazalar ve hastalıklar; yaralanmalara, sakatlıklara ya da ölümlere sebep olabilmektedir. Bu sorunlar ile karşı karşıya kalan çalışanlar, iş güçlerini devamlı ya da belirli bir süre kaybetmek durumuyla karşılaşır. Böyle meydana gelen bir kayıpsa ücret gelirinin tamamının veya bir kısmının, devamlı ya da belirli bir süre kaybolması demektir. Özellikle asgari ücret ile çalışan ve düşük sosyoekonomik gruptaki işçiler ve aileleri için bu kayıplar şüphesiz çok daha zor bir durum oluşturacaktır (Ürüt, 2010). Bu anlamda, güvenli ve devamlı bir çalışmanın yapılmasıyla çalışanların sağlığının en üst düzeyde korunması amacıyla, ülkelerin ilgili kurumlarıyla, ilgili kişilerinin çözüm getirmek mecburiyetinde oldukları konuların başında, bu konu gelmektedir. Çalışma ortamlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması; işverenlerin, çalışanların ve tüm devlet hükümetlerinin ortak olması gereken sorundur. Buna rağmen, çözüm amaçlı girişimler şimdilik tam anlamıyla işlerlik kazanmış değildir (Akkaya, 2007).

2.3.3. Toplum Açısından Önemi

Çalışanlar içerisinde buldukları toplumun birer parçasıdır ve toplumu yansıtır. İşyerlerinde uygunsuz koşullarda çalışmak zorunda kaldıklarında; bireylerin biyolojik, ruhsal ve fiziksel sağlıkları negatif yönde etkilenir ve zaman içerisinde sağlıklarını kaybetmelerine sebep olacaktır. Sağlıksız bireylerden oluşan bir toplum ise, ekonomik mutluluk ve iyilik halinden uzak olur. Bu açıdan, toplumda iş görenlere, olması gerekli en iyi sağlık ve güvenlik ortamının oluşturulması, toplumsal yönden önemlidir. Herkesi ilgilendiren sosyal, toplumsal ve ekonomik sorunlar olmaları nedeniyle; işveren ve iş gören yanısıra tüm topluma direkt mesuliyet getirmektedir. Bu noktada, toplum içerisinde, kitleler arasında anlayış,

uzlaşa ve işbirliğinin, iletişimin önemi yadsınamaz. Temel amaç; birbirinden farklı sosyal kitlelerin ve birbiriyle çelişen fikirleri arasında ara yolu sağlayarak, makro seviyede ekonomik ve sosyal sorunları belirlemek ve uygulanmasına sosyal tarafların katılmasını sağlamaktır (Akkaya, 2007).

2.3.4. Ekonomik Açıdan Önemi

Günümüzde çalışma hayatı ve çalışma koşulları çok fazla sıkıntılar içermektedir. Bu sıkıntıların başında da sağlık ve güvenlik konusu gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusu, çalışma hayatının en temel konularının başında gelmektedir. Gelişmiş ülkeler, çalışan personele değer vererek ekonomik büyümesini ve gelişmesini sağlamakta, iş hayatını daha insani hale getirerek, çalışma koşullarını en iyi şekilde düzelterek, çalışanların yaşam kalitesini yükselterek, ekonomik büyümeyi ve sosyal refahı sağlamaktadır. Konunun, insani ve manevi yönüyle birlikte, ekonomiyi ilgilendiren tarafı, sorunun ağırlığını artırmaktadır. Ekonomi biliminin olmazlarından biri olan üretim faktörleri arasında bulunan emeğin; dolayısıyla işyerlerindeki sağlık ve güvenlik uygulamalarının önemi tartışılmazdır. Üretim verimliliği de, iş güvenliğinin sağlanıp uygulanması ile direkt ilişkilidir. Daha da önemlisi, bir ülkenin en önemli zenginlik kaynağı olan insan gücünün daha faydalı biçimde değerlendirilmesi de, iş sözü edilen faktörlere bağlıdır. İSG önlemlerinin alınmaması telafisi zor birçok durum ortaya çıkarır. Zaman, işgücü, malzeme ve hammadde kaybından ötürü üretim azalır veya durur. Bu durum gerek kişisel, gerekse ülkesel düzeyde maddi kayıplara yol açacaktır (Ürüt, 2010).

Konu, basit görünmekle birlikte, ortaya çıkan ekonomik yük çok büyüktür. Hatta gelişmekte olan ülkelerde geleceğe yönelik stratejik planlamalar yapılırken göz önünde bulundurulması gerekir. İşyerlerinde yapılacak ufak ve basit düzenlemeler ile insan hayatı da korunmuş olacaktır. İnsan hayatı günümüzde, en önemli değerlerin başında geldiğinden; özellikle gelişmekte olan ülkelerde maksimum seviyede önem verilmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu bağlamda, işverenlerin de üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları eksiksiz ve tam olarak yerine getirmeleri gerekmektedir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Riskler

İş sağlığı ve güvenliğinin odağında olduğu nokta tabi ki meslek hastalıkları ve iş kazalarıdır. Karşılaşacağımız temel riskler de aynı şekilde bu iki kavramdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları maddi ve manevi olarak işveren, çalışan ve devlet için

büyük zararlara yol açmaktadır. İşçiler bu riskler ile sağlıklarını ve bazen ise hayatlarını bile kaybedebilirler. Aynı şekilde devlet ve işveren de üretim azalması ve bunun akabinde iş gücü kaybı ve kar kaybı olarak riskler ile karşı karşıya kalmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğindeki amacımız iş kazaları ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmek için gerekli çalışmaları ve uygulamaları gerçekleştirmektir. Bu amaç ile ilk yapacağımız sorunları ve riskleri önceden tespit edip bunları ortadan kaldırmak için gerekli çalışmaları yapmak olacaktır. Aynı zamanda çalışanlara İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi ve iş sağlığı güvenliği kültürü oluşması için maksimum çaba gösterilmelidir (Hatipoğlu, 2006).

2.4.1. İş Kazası

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve sanayileşmenin artması ve rekabetin çok yoğun şekilde yaşanması ile birlikte çalışanların sağlığı tehlikeli hale gelmiş ve iş güvenliği kavramı önemli hale gelmiştir özellikle sanayileşmenin maksimum düzeye ulaştığı ve makineleştiği günümüz yüzyılında iş kazaları daha da artmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre iş kazası; beklenmedik bir şekilde gerçekleşen ve bir zarar veya yaralanmaya neden olan bir olay olarak tanımlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü ise; Önceden planlı olmayan, kişilerin yaralanmasına, iş aletlerinin zarara uğramasına, üretim kaybına neden olan bir olay olarak tanımlamıştır. İş kazası kavramına hukuki olarak bakacak olursak ise, ani olarak kimsenin istemediği bir zararın meydana gelmesine neden olan tüm sebepler olarak ifade edilir (Ürüt, 2010).

Buradaki tanımda iş kazası geniş bir çerçevede ele alınmış kişiye gelen zararların yanında mala gelen zararları da kapsamıştır. İş hukukunda ise daha dar olarak ele alınmış ve sadece çalışanlara gelen zararlar olarak belirtilmiştir. İş kazası kavramının birçok tanımı yapılabilir ancak genel olarak; dikkatsiz ve özensiz hareket edilmesi, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmamış olmasından kaynaklanan yaralanmalara bazen ise can kaybına neden olan ayrıca kullanılan makinelerinde hasar almasına neden olan ve üretim kaybı oluşturan aniden meydana gelen olaylar olarak belirtebilir. (Ceylan, 2000).

Yapılan diğer bir çalışmada ekonomi ile iş kazaları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ekonomik kriz zamanlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kaynak ayrılması azaltılmış ve bununla birlikte iş kazalarının ve meslek hastalıklarının arttığı görülmüştür. Genel olarak baktığımızda iş kazalarının sebepleri olarak; kişiden

kaynaklanan nedenler, işyeri ortamından ve kullanılan makine ve malzemelerden kaynaklanan nedenler olarak sıralanabilir. Temel olarak iş kazaları güvensiz durumlardan ve çalışanların bilinçsiz ve güvensiz davranmasından kaynaklanmaktadır.

2.4.2. Meslek Hastalıkları

İş kazaları gibi meslek hastalıklarının da birçok tanımı bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'ya göre meslek hastalığı; çalışan işe özgü bir nedenle ortaya çıkan zararlı bir etken ile insan vücudunun aldığı hasar olarak tanımlanmıştır. Meslek hastalığı işin niteliğine bağlı olarak çalışanın karşı karşıya kaldığı geçici veya sürekli bir hastalık ya da sakatlıktır (Ceylan, 2000).

Başka bir tanımında; Belirli bir meslekteki kötü koşulların zamanla yarattığı etkiler sonucu çalışanlarda ortaya çıkan hastalık olarak belirtilmiştir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için; çalışanın belirli bir zaman süresince o işyerinde ve o ortamda çalışması ayrıca hastalığa neden olan etmenlerin rastgele değil sürekli olması ve ortada bir maruziyet olması kişinin bu etmenlere maruz kalması gerekmektedir. Meslek hastalıkları kavramı tarihte ilk defa Hipokrat tarafından ortaya koyulmuştur. Zamanla bu kavram geliştirilmiş ve özellikle gerçekleşen sanayi devriminden sonra iş gücü ve üretimin öneminin artması ile birlikte daha önemli ve üzerinde daha çok çalışılan bir kavram olmuştur (Otrar, 1996). Türkiye iş kazaları bakımından dünya genelinde üst sıralarda yer alırken meslek hastalığı söz konusu olduğunda en alt sıralarda yer almıştır. Yılda ortalama olarak 80.000 iş kazası rapor edilirken, 1000 civarında meslek hastalığı tanısı konulmaktadır. Oysa dünya genelinde bu iki kavram arasındaki sayı birbirine yakındır. Bunun nedeni olarak ülkemizde meslek hastalıklarının tespitinin yapılmasındaki eksikliklerdir (Bilir ve Yıldız, 2014).

2.4.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Arasındaki Farklar

İş kazası ve meslek hastalıkları kavramlarını detaylı bir şekilde incelediğimiz zaman ikisi arasında karşımıza çıkan en önemli fark, iş kazasının aniden gerçekleşirken, meslek hastalığının uzun bir süre zarfında oluşmasıdır. İş kazası aniden gerçekleşen beklenmedik bir anda ortaya çıkarken yine meslek hastalığının oluşabilmesi için tekrarlanan uzun bir süre gerekmektedir. Örneğin bir havaalanının da çalışan bir işçinin uzun süre uçak sesine maruz kalması sonucunda sağır olması meslek hastalığı

sayılırken, bir fabrikada çalışan bir işçinin makinenin kulağına çarpması sonucu sağır olması iş kazası olarak nitelendirilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2013).

İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki diğer bir farkta olarak; meslek hastalığı mutlaka çalışanın mesleği dolayısıyla ortaya çıkmaktadır ancak iş kazası sahip olduğu işi yapmasından dolayı ortaya çıkmayabilir. Örnek olarak maden ocağında çalışan işçinin ileriki yıllarda akciğer hastalığına yakalanması tamamen yaptığı işten kaynaklanmakta ve meslek hastalığı olarak nitelendirilmekte iken işçinin iş yerine girerken düşüp başını vurması yaptığı iş ile alakalı değildir ve iş kazası olarak değerlendirilir. İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki üçüncü fark ise, iş kazası mutlaka o işte çalıştığı süre zarfında ortaya çıkarken meslek hastalığı işten ayrıldıktan sonrada ortaya çıkabilir. Ülkemizde iş kazaları üzerinde çok fazla çalışma yapılmış ve üzerinde çok durulmuştur ancak meslek hastalıkları konusunda yapılan çalışmalar çok az düzeydedir.

2.5. Çalışma Ortamında İnsan Sağlığına İlişkin Tehditler

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınabilecek ve iş ortamlarında çalışanın sağlığını ve iş verimliliğini tehdit eden başlıca tehlikeler şunlardır:

2.5.1. Kimyasal Tehlikeler

İş ortamlarında, özellikle de fabrikalar vb. üretim ortamları gibi kimyasal maddelerin yoğun kullanıldığı iş yerlerinde çalışanların sağlığını tehdit eden önemli tehlikeler arasında kimyasal maddelerden doğan sorun ve aksaklıklar yer alır. Madde zehirlenmesi, kimyasal madde patlamaları, gaz sızmalarından doğan yangınlar vb. bu tür tehlikeler arasında yer alır. Kimyasal maddelerin bu tehlikelerinin yanında bir de uzun vadede ortaya çıkması olası etkiler vardır ki asıl bunlara karşı çalışanları korumak büyük önem taşır. Kimyasalların kanserojen özellikleri, hücre ölümlerine veya beyin hücrelerinin zedelenmesine yönelik etkileri, kişinin solunum yollarına yönelik zararlar vb. biyolojik tehditlerin oldukça ciddi olduğu, dolayısıyla da kimyasal madde yoğunluklu ortamlarda çalışanların sıkça sağlık kontrolünden geçirilmeleri, uygun beslenme ve giyinme koşullarının sağlanması büyük önem taşımaktadır.

2.5.2. Fiziksel Tehlikeler

İş ortamlarında çoğu zaman havalandırma koşullarının yetersizliği, hijyen açısından gerekli özenin gösterilmemesi, ısı ayarının gereği gibi olmaması vb. nedenlerle çalışanların sağlıkları tehdit altındadır. Bu tür sorunların basit birtakım önlemlerle çözüme kavuşturulabileceğini göz ardı etmeyerek çalışan sağlığının korunmasına gerekli duyarlılığın gösterilmesi bir yandan işverenin görevi olup diğer yandan da çalışanın kendi sağlığına ilişkin duyarlılığı göstererek sorunları uygun zamanda uygun yerlere bildirmesinde de yarar var.

2.5.3. Biyolojik Tehlikeler

İş yerlerinde gerek teknolojik donanım gerekse de iş yerindeki genel mekânsal donanım açısından yeterli koşulların sağlanmaması çalışanların biyolojik sağlıkları üzerinde tehdit edici bir etki yaratabilir. Sözelimi masa başı çalışanı için oturacağı sandalyenin ergonomik olmaması, masa ve sandalye arasındaki ergonomik uyumsuzluk, ışık oranının yetersizliği, havalandırmanın yetersizliği, klima donanımının bulunmayışı, hijyen koşullarının sağlanmaması çalışan bireyin bedensel sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilir. Aynı şekilde iş yerlerinde verilen yemeğin sağlıklı olmaması da çoğu zaman önemli bir tehdit oluşturabilir.

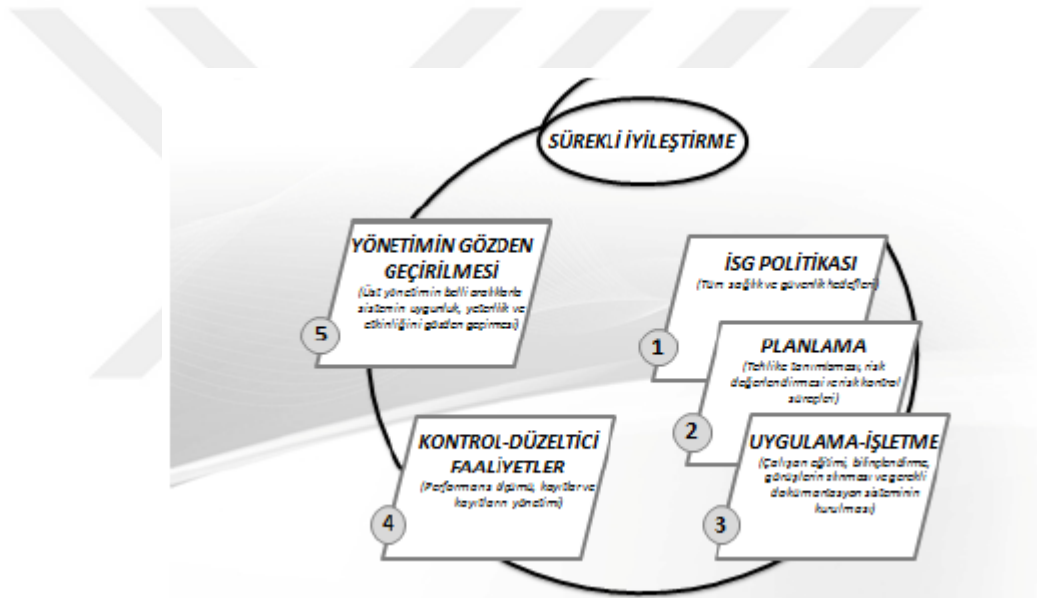
2.5.4. Ergonomik Tehditler

Ergonomi; insanın yaşam kalitesini yükseltmek amacıyla işin ve işyerinin daha insanca olmasını sağlayarak çalışanın sağlığının korunması ve iş veriminin artırılmasına yönelik olarak günlük hayatta ve çalışma hayatında kullanılan her türlü araç ve gerecin insana uydurulmasına yönelik faaliyetler bütünüdür (Gündüz ve Erkız, 2004).

2.5.5. Psiko-Sosyal Tehlikeler

İş ortamında kişiler arası iletişimde gerekli becerinin sağlanamaması, insanların birbirlerine karşı yanlış tavır ve davranışlarda bulunmaları, üst ast ilişkilerinde baskı ve itaatsizlik sorunları yaşanması, başarının yarış konusu edilerek, benzer işi yapanlar arasında birtakım çatışma durumlarının yaratılması veya ortaya çıkması ve bütün bunların iş yerinde mobbing sorununa dönüşerek yaşanması iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır.

Çalışanları, dolayısıyla da iş yerlerini tehdit eden bütün bu tehlike ve sorumluların yaşanmaması için gerekli önlemlerin önceden alınarak iş yerlerinin güvenli yaşam ve çalışma alanları haline getirilmeleri büyük önem taşımaktadır. Bunun için de hem bilimsel anlamda hem de uygulamada iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli çalışmaların yoğunlaştırılması, alanda görev yapacak uzmanların yetiştirilmesi, iş yerlerinin, işverenlerin, çalışanların ve de toplumun bu konuda eğitilmesi, ilgili çevrelerde bu yönde gerekli farkındalık ve duyarlılığın oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Aşağıdaki diyagram bu açıdan iş sağlığı ve güvenliği alanı için kapsamlı bir işleyişeması ortaya koymaktadır (Kaçkar, 2014).



Şekil 2.2. İSG Yönetim Sistemi Şeması (Kaçkar, 2014).

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Türleri

İşyerleri işçilerin refahını sağlamada hayati bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, İSG uygulamalarının yaralanma ve hastalığın önlenmesinde ne kadar etkili olduğunu bilmek önemlidir. Güvenlik davranışı, işyerindeki bireylerin kişisel güvenliklerini, iş arkadaşlarının güvenliğini ve genel olarak kuruluşlarının güvenliğini sağlamak için üstlendiği tüm faaliyetleri kapsar. Tüm sosyal ortaklar ve paydaşların iş sağlığı ve güvenliğinin önemine dair farkındalığının artırılması gerekmektedir. Nihai amaç, tehlikelerin önlenmesi ve kontrolü ile güvenlik ve sağlığın korunmasına yönelik

ilkelerin uygulanması ve aslında güvenlik kültürünün tüm sosyal ve ekonomik süreçlerin ayrılmaz parçası haline gelmesidir. İşletmelerde etkin İSG uygulamalarının temeli, iyi bir güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi, yönetimin güvenliğe bağlılığı, etkin bir İSG yönetim sistemi, iyi bir risk yönetimi ve eğitim faaliyetlerine dayanmaktadır (Devabakan, 2007).

2.6.1. Güvenlik Kültürü

Endüstrileşme ile ilişkili mesleki hastalıklar ve yaralanmaların görülme sıklığı, mühendislik denetimleri, koruyucu ekipmanlar, daha güvenli makineler ve süreçler, iş teftişlerine ve düzenlemelere uyma gibi bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin ardından belirgin bir şekilde gerilemiştir. Bununla birlikte, işyeri kazalarını önlemeye yönelik geleneksel güvenlik çabaları, güvenliğin mühendislik yönlerine odaklanmıştır; ancak, kazaların nispeten çok azı (%10), güvenli olmayan mekanik araçlar veya fiziksel koşulların bir sonucu olarak oluşmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2013).

İş kazalarının başlıca sebeplerine yönelik yapılan araştırmalar, genelde her bir kazaya yol açan acil durumlar ve davranışlardan ziyade işin sistematik ve örgütsel yönlerine yoğunlaşmak için harekete geçmiştir. Sonuç olarak, bu durum, iş kazalarını azaltmak için öngörülen tedbirleri önemli ölçüde değiştirmiştir. Önleyici tedbirler, artık örgütsel göstergeler doğrultusunda, etkin bir güvenlik komitesinin, güvenlik kurallarının ve örgütte güvenlik kültürünün varlığının gerekliliği şeklinde bir dönüm noktasına devrilmiştir. Güvenlik kültürü kavramı, Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından Çernobil Nükleer Santralindeki (26 Nisan 1986) patlamayı araştırmakla görevlendirilen Uluslararası Güvenlik Danışma Grubu'nun (INSAG) kazaya neden olan etkenleri açıklamak için “zayıf güvenlik kültürü” terimini kullanmasıyla ortaya çıkmıştır. Çünkü yaşanan kazalar, güvenlik yönetim politikalarının ve prosedürlerinin nasıl yönetildiğinden değil, felaketlerin yaşandığı kuruluşlardaki “güvenlik kültürü” ile ilgili sorunlardan kaynaklanıyordu. Dolayısıyla, bu felaketlerden, “güvenliğin bir numaralı öncelik olarak anlaşıldığı ve kabul edildiği kurumsal bir atmosfer veya kültür yaratılmasının esas olduğu” dersi çıkmaktaydı (Devabakan, 2007).

Kültür, insanlar, işler ve örgüt arasındaki birden fazla hedef odaklı etkileşimin ürünü iken, güvenlik kültürü, tüm organizasyon üyelerinin güvenliğini günlük olarak

geliştirmeye yönelik dikkat ve eylemlerin yönlendirildiği gözlemlenebilir bir çabadır. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün artan veya azalan riskle ilgili tutum ve davranışlarını etkileyecek olan yönleri kapsamaktadır. İşgüvenlik kültürü psikolojik, davranışsal ve durumsal bileşenlere sahiptir. Bunlar, güvenlikle ilgili kararlar ve davranışları yönlendiren paylaşılan değerler, tutumlar, algılamalar ve inançlardan oluşur. Davranışsal bileşen, işyerindeki güvenlikle ilgili yöntemler, durumsal bileşen ise güvenlikle ilgili politikalar, prosedürler, düzenlemeler, organizasyon yapıları ve yönetim sistemlerini ifade eder. Örgütün güvenlik kültürü, bireysel ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve örgütün sağlık ve güvenlik yönetimine olan bağlılığının biçim ve yeterliliğini belirleyen, davranış kalıplarının ürünüdür. Olumlu bir güvenlik kültürü olan bir örgüt, güvenlik konusunda uygun önceliğe sahip olan, İSG ile ilgili faaliyetlerin işin diğer alanları gibi yönetilmesi gerektiğini fark etmiş bir kuruluştur (Cooper, 2001).

Dolayısıyla, iyi bir güvenlik kültürünün amacı, çalışanların iş yerindeki risklerin farkında oldukları ve sürekli olarak tehlikelere dikkat ettikleri bir standart geliştirmektir. Olumlu bir güvenlik kültürünün uygulanması, mesleki risk ve tehlikeleri kaynağında belirleme ve mücadele, enformasyon, danışma ve eğitimle mesleki yaralanmalar ve hastalıklarda azalma sağlayabilir (Kim vd., 2016). Dahası, güvenlik kültürü bir örgütün kalitesi, güvenilirliği, rekabet gücü ve kârlılığı üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır (Cooper, 2001).

2.6.2. Güvenlik İklimi

Denison (1996), örgütsel iklimi, zamanla ortaya çıkan paylaşılmış, bütünsel, toplu olarak tanımlanmış bir sosyal kavram şeklinde ifade etmiştir. Örgütsel uygulamaların ve prosedürlerin algılamaları (betimleyici) ile bu uygulamalara ve prosedürlere tepkiler (duygusal) arasında karışıklık riski bulunduğunu ve örgütsel iklimin duygusal olmaktan ziyade betimleyici olduğunu savunmuştur. Bu bağlamda, güvenlik iklimi, örgütsel iklimin bir alt kümesi olarak düşünülür ve bir organizasyonun değer ve ödüller hakkında oluşturduğu beklentiler yoluyla çalışanların davranışlarını şekillendirdiği varsayılır (Denison, 1996).

Kavramı ilk kez işlevselleştiren araştırmacılardan Zohar (1980), güvenlik iklimini, “çalışanların çalışma ortamları hakkında paylaştığı, kitlesel (molar) algıların bir özeti olarak görmüş ve uygun ve uyarlanabilir görev davranışlarına yön veren bir referans

çerçevesi” olarak tanımlamıştır. Güvenlik iklimi, bir organizasyonda belirli bir zamanda güvenlik üzerine algılanan değerlerdir (Zohar, 1980).

İşçiler arasında, üst düzey yönetim tarafından çalışma ortamının güvenliğine verilen değer hakkında bir uzlaşmaya varıldığında, bu durumun, bir bütün olarak işyeri ya da örgütün bir özelliği olan “güvenlik iklimini” yansıttığı kabul edilir. İşçilerin paylaşılan algıları tarafından yaratılan güvenlik iklimi, kurum içindeki güvenlik değeri ve önemiyle ilişkili politikalar, prosedürler ve uygulamalar ile bağlantılıdır. İyi bir güvenlik iklimi, tüm çalışanların örgütsel güvenlik özellikleri hakkında benzer olumlu algıları paylaştığı kolektif bir dikkat ve ilgi bağlılığı ile karakterize edilir. Bu kolektif iklim, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren bir referans çerçevesi işlevi görür. Buna karşılık, mevcut güvenlik iklimi tüm organizasyonun güvenlik geliştirme girişimlerinin sonuçlarını etkiler. Bununla birlikte, bir örgüt içindeki her bölüm aynı organizasyon politikalarına ve prosedürlerine tabi olsa da aynı kuruluşun farklı bölümlerinde, farklı güvenlik iklimlerinin bulunduğu bilinmektedir (Cooper, 2001).

Güvenlik iklimi algılamaları, yönetimin, çalışanların korunmasına (üretim yerine) yatırım yapma derecesi konusunda, onları bilgilendiren kişisel deneyimlerin paylaşılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların uyumlu davranış-sonuç beklentileri geliştirmelerine ve buna göre hareket etmelerine yol açmaktadır. Yani, güvenlik iklimi, çalışanları, fiziksel veya sağlıkla ilgili riskleri içeren üretim süreçleri sırasında güvenlik önceliği konusunda bilgilendirir ve bununla uyumlu belirlenmiş rol davranışına neden olur. Olumlu bir güvenlik iklimi, tehlikeli ortamda çalışan işçiler arasında güvenlik davranışının sıklığını artıracaktır, buna mukabil olumsuz bir güvenlik ikliminde bunun tam tersi geçerlidir (Zohar, 1980).

2.6.3. Yönetimin Güvenliğe Bağlılığı

Mesleki psikolojide en çok araştırılan bağlılık şekli örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, bir örgüt ile özdeşleşme veya bir organizasyona psikolojik bağlılık olarak düşünülür. Daha az kapsamlı araştırılmış olmasına rağmen, güvenlik müdahalesi gibi belirli bir projeye bağlılığın niteliğini ve seviyesini de göz önünde bulundurmamak mümkündür. Pek çok organizasyonel çabada olduğu gibi, insanların motivasyonunu etkileyen en göze çarpan özelliklerden biri de üst düzey yönetim ve hat yöneticilerinin güvenliğe bağlılığıdır. Bu özelliğin, bir kuruluştaki birçok farklı

seviyede güvenlik performansındaki değişikliklerin çoğunu açıkladığı görülmüştür. Proaktif bir güvenlik kültürünün gelişmesi, insanların kalplerini ve zihnini kazanmayı amaçlayan bir güçlendirici süreç olduğundan, üst düzey şirket yönetiminin, herhangi bir iyileştirmestratesini uygulamak için gerekli liderliği ve kaynakları sağlayarak, bağlılığını aktif olarak göstermesi kesinlikle hayati önem taşımaktadır (Cooper, 2001).

Bubağlılık, bir örgüt içindeki faaliyetleri organize etmek ve kontrol etmek için motive edici gücü ve kaynakları sağlar. Etkin bir programda, yönetim, çalışanların güvenliğini ve sağlığını organizasyonun temel bir değeri olarak görerek güvenlik ve sağlık tedbirlerine olan bağlılığını diğer örgütsel amaçlara göre çok daha güçlü uygular. Başka bir deyişle, bu tür çalışanlar örgütsel değerleri ve normları daha kuvvetli duygusal bağlılık, katılım ve sadakat duygularıyla içselleştirirler. İşi güvenli bir şekilde gerçekleştirme motivasyonu, hem bireyin kendi güvenliği ile ilgili endişesinin hem de yönetimin güvenlik konusundaki duyduğu kaygının bir işlevidir. Güvenlik endişeleri, yönetimin gözlenebilir bir faaliyeti ile sonuçlanmalıdır; söylemlerin yanı sıra davranışlarda da gösterilmelidir. Güvenlikle ilgili problemleri pek çok açıdan etkin bir şekilde değerlendirebilen ve çok sayıda bilgi kaynağı kullanarak bu tür problemleri daha iyi anlayabilmeyi hedefleyen bir yönetici, güvenliği olumlu yönde etkileyecek kararlar alacaktır. Sonuçolarak, yöneticinin güvenlik konusundaki ilgisi, işgücü tarafından güvenliğe olan bağlılığı yansıtacak şekilde değerlendirilecektir (Zohar, 1980).

Daha tutarlı ve kapsamlı güvenlik politikaları üretim süreçleri sırasında ne kadar sıklıkla iletilir ve uygulanırsa, güvenlik ortamının temel anlamını oluşturarak çalışanların korunmasına yönelik yönetim bağlılığının o kadar fazla algılanmasına yol açacaktır. Bir üretim kuruluşunda artan güvenlik bağlılığını göstermenin yolu, o kuruluşun yönetiminin üretim süreçlerini bilmesi ve anlaması olabilir. Üretim sürecinin bilinmesi, yönetimin güvensiz çalışma koşullarını, güvenli olmayan ekipmanı/makineyi ve güvenli olmayan eylemleri/davranışları tespit etmesine yardımcı olacaktır. Yönetimin bu tür eylemleri, bağlılığı ve katılımı yansıtır, bu da çalışanların iş sonuçlarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların korunmasına yönelik, tehlike kontrolü veya risk yönetimindeki artan yatırım ne kadar büyük olursa (yani, daha yüksek güvenlik ortamı), algılanan bağlılık da buna bağlı olarak artacaktır. Güvenliğe yönelik yönetim bağlılığı, aslında “güvenlik iklimi” terimi

ortaya çıkmadan önce araştırılmıştır. Smith ve arkadaşları (1978), ABD'deki 42 sanayi işletmesinde yaptıkları araştırmada güvenliğe yüksek düzeyde yönetim bağlılığına ilişkin işgücü algılarının, düşük kaza oranlarıyla ilişkili olduğunu bulmuştur. Aynı şekilde, kazaların düşük olduğu kuruluşlarda üst yönetim, güvenlik faaliyetlerine düzenli olarak birebir dâhil olmakta ve güvenlik bağlılığı yüksektir, buna karşılık yüksek kaza oranına sahip şirketlerde bu bağlılığın olmadığı belirgin bir şekilde görülmüştür (Zohar, 1980).

2.6.4. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standardı

Endüstriyel tesislerdeki güvenlik yönetimleri, son yirmi yıl içinde, geleneksel güvenlik denetimlerinden yasa ve yönetmeliklere pasif uyumdan, sistematik güvenlik yönetim sisteminin kurulması ve uygulanması gibi proaktif bir yaklaşıma dönüşmüştür. Bu bağlamda, İngiltere'de, 1991 yılında, sağlık ve güvenlik profesyonelleri ve yöneticiler için pratik bir rehber olarak, "Başarılı Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Rehberi" (HSG 65) hazırlanmıştır. 1992 yılında ABD İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA-US), "Süreç Güvenliği Yönetimi" ile son derece tehlikeli kimyasalların yakınında çalışma veya kullanımı ile bağlantılı riskleri ele alırken yönetim kontrollerinin uygulanmasının vurgulandığı son kuralları yayımlamıştır. 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü (BSI) tarafından kılavuz niteliği taşıyan ve ilk sağlık ve güvenlik standardı olan "BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi" yayınlandı. Bu ilk standart kurumların belgelendirilmesine yönelik bir temel teşkil etmemekteydi. BS 8800'ü takiben bu rehberi temel alarak çıkarılan başka standartların birbirilerinden içerik ve uygulama bakımından farklılıklar göstermesi ve uluslararası alanda kabul edilebilecek bir standardın oluşturulma çabası sonucunda BSI öncülüğünde bir sağlık ve güvenlik standardı hazırlanmasına yönelik bazı ulusal standart kuruluşları ve belgelendirme kuruluşlarından oluşan bir komisyon toplanması kararlaştırılmış ve bu komisyonun çalışmaları sonucunda 1999 yılında OHSAS 18001 standardı oluşturulmuştur (Öztürk ve Güler, 2012).

OHSAS 18001 standardı, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için sistematik ve yapılandırılmış bir yönetim sistemi aracılığıyla İSG alanında iyi uygulamaları desteklemeyi ve teşvik etmeyi amaçlamaktadır. OHSAS 18001, bir firmanın İSG yönetim sisteminin çalışanları kazalardan ve hastalıklardan koruyan

güvenli bir işyeri geliştirip koruyabildiğini belgelemeyi amaçlamaktadır. Sertifikasyon, firmaların tehlikeleri tanımlamasını, güvenlik risklerini değerlendirmesini ve güvenlik performansını sürekli olarak artırmak için güvenlik kontrollerini oluşturup ölçmesini gerektirmektedir. Kurumsal bir perspektiften bakıldığında, OHSAS sertifikası, müşterilere sağlam bir meşruiyet sinyali verilmesine yardımcı olmaktadır (Öztürk ve Güler, 2012).

OHSAS 18001 sertifikasyon sistemi ilgili kuruluşlara aşağıdaki türde yararlar sağlar;

- İSG risklerini belirler ve bu riskleri gerekli tedbirlerle asgari seviyeye indirir.
- İlgili mevzuat, yasa ve kanunların gerekliliklerini yerine getirir.
- İSG'ne yönelik hedefler belirler ve bunlara ulaşmak için programlar geliştirir.
- İşyerinde uygun kişilere gerekli eğitimleri sağlar.
- İş sağlığı ve güvenliğine bir bağlılığın kurulmasını ve sürdürülmesini sağlar.
- Güvenlik mükemmelliğine güçlü bir bağlılık gösterir.
- Açık roller ve sorumlulukları olan uygun bir örgütsel yapı sağlar.
- Sürekli iyileştirme kültürü oluşturur.
- Güçlü güven ve iletişim seviyeleri sağlar.
- Artan performans ölçüleriyle kaza seviyelerinde azalma sağlar.
- Maliyet ve yükümlülükleri azaltarak iş performansına katkıda bulunur.
- Acil durumlarla ilgili gerekli hazırlıkları yapar.
- İSG sisteminin performansını denetimler vasıtasıyla izler.

OHSAS 18001 İSG yönetim sistemi, mesleki risklerin önlenmesi ve kontrolü ile üretim sürecinde meydana gelen kaza, maddi kayıp ve kesintileri azaltabilir. Yaralanma sayısındaki azalmanın yanı sıra finansal maliyetlerin azaltılması, işgücünün motivasyonu ve memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bunun aksine, güvensiz çalışma koşulları çatışmayı artırmakta ve çalışanların moralini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. İşçiler artık işveren ve yöneticilerle özdeşleşmezler ve şirketten ayrılma olasılıkları daha yüksektir, bu nedenle firma çalışanlarını tutma konusunda sorun yaşayabilir (Zohar, 1980).

Ülkemizde de 2001 yılında TSE tarafından kabul edilen ve TS 18001 olarak yayınlanan OHSAS 18001 standardı, daha sonra 03 Nisan 2008 tarihinde TS 18001-2008 olarak revize edilmiştir. Standart, “kapsam, atıf yapılan standartlar ve/veya dokümanlar, terimler ve tarifler, İSG yönetim sistemi şartları” olmak üzere 4 başlığı

içermektedir (Şimşek ve Özge, 2014). 2013 yılında BSI tarafından Uluslararası Standartlar Örgütü'ne (ISO), OHSAS 18001'in temel olarak kabul edildiği uluslararası bir İSG standardının geliştirilmesi teklifinde bulunmuştur. Bu konuda BSI ile hemfikir olan ISO, ISO 45001 olarak adlandırılan bir İSG standardı oluşturmaya karar vermiş ve gelişimini denetleyecek bir komite oluşturmuştur. Bu komitenin sekreteryası fikri öneren BSI tarafından üstlenilmiştir. İlk toplantısını Ekim 2013'te Londra'da gerçekleştiren komite standardın şartları ve bir ek olarak yorumlayıcı rehberlik içereceği konusunda önemli kararlar almıştır. ISO 45001, boyutuna, türüne ve niteliğine bakılmaksızın herhangi bir kuruluşa uygulanabilir. Tüm gereksinimleri, bir kuruluşun kendi yönetim süreçlerine entegre edilmek üzere tasarlanmıştır. Önerilen içeriği: kapsam, normatif referanslar, terimler ve tanımlar, örgütün şartları, liderlik, planlama, destek, uygulama, performans değerlendirme ve iyileştirmeden oluşmaktadır. Ayrıca kullanımı hakkında bilgilendirici bir rehber içeren ek yer alacaktır (Cooper, 2001).

2.6.5. Risk Yönetimi

Risk yönetimi, riske yol açan tehlikenin nasıl yönetileceğini ele alır. Süreç genellikle bir düzenleyici kurumun tehlikeyle nasıl baş edileceğine dair bir kararını içerir. Hükümetler, riskleri yönetmek için birçok olası alternatife sahiptir; doğrudan yasaklar, etkili kontrol teknolojisi gerektiren düzenlemeler, maruziyeti sınırlayan standartları belirleme, halk sağlığı mesajları, halkın eğitimi ve güvenli olmayan kullanımlar için para cezaları, vergiler veya vergi cezaları uygulamaktadır. Ayrıca, endüstrinin tehlikelerle başa çıkabilmesi için; kontrol teknolojisi, tehlikeyi izole etme veya durdurma, üretim sürecinde daha az tehlikeli bir ürünün ikame edilmesi, işçilerin maruziyetlerini izlemek ve sınırlandırmak için idari kontroller, işçileri eğitmek, kişisel koruyucu ekipman sağlamak ve temiz bir ortam gibi tehlikelerle baş etmenin birçok yöntemi bulunmaktadır. Risk yönetimi, düzenleme seçeneklerinin geliştirilmesi, analiz edilmesi ve karşılaştırılması ve potansiyel bir kronik sağlık tehlikesine karşı uygun düzenleyici müdahalenin seçilmesi için riskle ilgili bilgiler içeren politik, sosyal, ekonomik ve mühendislik bilgilerinin dikkate alınmasını gerektiren bir süreç” olarak tanımlanmıştır (Özkılıç, 2014).

Risk yönetimi stratejik planlama ile ilişkilidir. Risklerin belirlenmesi, stratejik planlama döngüsündeki aşamalardan birinin bir parçası olarak senaryoların analizi (iç ve dış ortamlar) ile yılda en az bir kez yapılır. Belirlenen riskleri azaltmaya veya

ortadan kaldırmaya yönelik önleyici planlar bulunurken, daha fazla risk, riskin önceliğine göre hazırlanan bir acil durum planı ile ele alınmaktadır. Risk yönetimi olarak ifade edilen süreçler bazı kaynaklarda, “risk yönetim ekibinin kurulması, tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi, risk kontrolü, dokümantasyon, güncelleme ve yenileme” olmak üzere altı aşamalı olarak ele alınmaktadır. Diğer bazı kaynaklarda, “kapsamın oluşturulması, tehlikelerin tanımlanması, risklerin tahmin edilmesi, risk değerlendirme ve risk kontrolü” aşamalarından oluşan beş aşamalı bir risk yönetim sürecinden bahsedilmiştir (Cooper, 2001).

2.6.6. İSG Eğitim Faaliyetleri

İş sağlığı ve güvenliğinde eğitim ve öğretimin genel mantığı, tehlike bilincini arttırmak, mesleki hastalık ve yaralanma nedenleri hakkında bilgi geliştirmek ve etkili önleyici tedbirlerin uygulanmasını teşvik etmektir. Bir kazanın olma ihtimalinin her zaman var olduğunu açıkça vurgulayan yaklaşım, bir kişiyi zarar verici potansiyelden, yasal araçlarla veya fiziksel engeller yoluyla korumanın en iyi çözüm olduğu yönündeki temel inanca dayanmaktadır. İkinci bir yaklaşım ise bireyin ilgili bilgi ve becerilere sahip olması durumunda kazaların önüne geçilebileceği temel inancı üzerine kuruludur. İşletmelerde İSG açısından sahip olunması gereken genel bir güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin oluşturulması elzem bir durumken, eğitim bunu sağlamanın başlıca unsurudur (Cooper, 2001).

İşyerinin faaliyetlerinden etkilenen herkesin güvenlik bilgisine sahip olması gerekir. Dolayısıyla, eğitim sadece işçiler için değil, aynı zamanda güvenlik ve sağlık faaliyetleri ile görevlendirildikleri ve aynı bilgi tabanına sahip olmaları gerektiği için, yöneticiler ve denetçiler, ziyaretçiler, resmi yetkililer ve varsa yükleniciler için de tasarlanmalıdır. Bu nedenle, eğitim iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir bileşenidir. İşletmelerde yöneticiler ve denetçiler, çalışanların üstlenmeleri beklenen işler için yeterince eğitim vermekten sorumludurlar. Bu tür bir eğitim, çalışanların maruz kaldıkları veya maruz kalma potansiyelleri olan tüm tehlikeleri, ilgili belirtileri, uygun acil tedavi ile uygun koşulların ve önlemlerin güvenli bir şekilde kullanımı veya ortaya çıkarılması konusunda bilgilendirmeli, ayrıca işin sağlık ve güvenlik yönleri ile tehlikelere maruz kalmayı önleme veya en aza indirme yolları hakkındaki bilgileri içermelidir. Bunun yanında, işveren kuruluşları, daha büyük ölçekte tehlikelerin önlenmesi ve kontrolü ile risklere karşı korunma konularında eğitim ve bilgilendirme sağlamalıdır. Gerekirse işverenler, ilk yardım imkânları sağlamak da

dâhil olmak üzere, kazalar ve acil durumlarla baş edebilecek durumda olmalıdır (Alli, 2008).

6331 sayılı İSGK'nun 17. maddesi, işverene, işçilerin mesleki riskler, önleme ile ilgili yöntemler ve davranışlar, ilgili normlar ve işçilerin güvenlik açısından hak ve görevleri konusunda eğitilmesi gerektiğiyle ilgili bir sorumluluk yüklemektedir. Buna ek olarak, yeni işe alınan işçilerin ve hâlihazırda istihdam edilen çalışanların görevleri ve sorumlulukları, işlerinde yer alan riskler, teknolojiler ve iş ekipmanları her değiştiğinde, eğitim almaları gerektiğini belirtmektedir. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, mesleki eğitim alma zorunluluğunun yerine getirildiğinin belgelenmesi gerekmektedir. Bu eğitimleri aldığına dair belgeye sahip olmayanlar çalıştırılmaz. Yasa ayrıca, sorumluluk pozisyonlarına sahip kişilerin (ör., çalışan temsilcileri) belirli eğitimlere tabi tutulmasını gerektirmektedir. 15.05.2013 tarihinde çıkarılan, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usûl ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ise işverene, "çalışanların İSG eğitimleri ile ilgili programların hazırlanması ve uygulanması, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi, çalışanların bu programlara katılımının sağlanması ve program sonunda katılım belgesi düzenlenmesi" görev ve sorumluluklarını yüklemektedir. Yönetmelik aynı zamanda, eğitim verebilecek kişi ve kuruluşların niteliklerini düzenlemektedir. Güvenlik eğitimi iş kazalarını daha öngörülebilir yapmak için gerekli araçları sağlar. Güvenli ve sağlıklı çalışanlarla, bunlardan yoksun çalışanlar arasındaki temel fark, güvenli çalışanların tehlikeleri ve tehlikeli eylemleri tanınması ve sonuçlarını anlamasıdır. Tüm çalışanlar için sağlık ve güvenliğin kalitesini artırmak amacıyla kuruluşlar, yeni çalışanlar için sistematik, kapsamlı bir sağlık ve güvenlik eğitim programı hazırlamalı, bu çalışanlar için bir rehber oluşturmalı ve yeni çalışanların sağlık ve güvenlik alanlarında yönlendirilmesine yardımcı olması gerekmektedir. Ayrıca, mevcut güvenlik ve sağlık konularında çalışanların sürekli ve yeniden eğitilmesi için bir eğitim sistemi kurulmalıdır (Cooper, 2001).

Her eğitim materyali, yeni fikirleri işyerine tanıtmak ve iletmek, mevcut fikir ve prosedürleri güçlendirmenin yanı sıra güvenlik ve sağlık programını hayata geçirmek için yöntemler tanımlamalıdır. Bu bağlamda eğitim programları üç grup halinde kategorize edilebilir. Temel eğitim programları; çalışma ortamında, aletlerin, ekipmanın, malzemelerin doğru kullanımı ve bakımı yoluyla işle ilgili yaralanma ve

hastalığın önlenmesine yönelik; acil durum prosedürleri bilgisi; kişisel hijyen önlemleri tıbbi izleme ihtiyaçları ve rutin olmayan işlemler için veya mühendislik kontrolleri uygulanana kadar geçici koruma olarak kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması gibi eğitimleri içerir. Tanıma Programları; işyerinde tehlikelerin farkındalığını vurgulayan talimatları yani, tehlike giderme veya kontrol yöntemleri bilgisi; yasaların doğru şekilde anlaşılması ve işyeri tehlikeleri hakkında bilgi toplamanın yollarını anlamak; toksik maruziyet belirtilerinin farkına varmak; tehlikeleri veya potansiyel tehlikeleri gözlemlemek ve gerekli kurumlara rapor etmeyi içerir. Problem Çözme Programları; çalışanlara tehlike tanıma ve kontrol faaliyetlerine katılmalarını sağlayacak bilgi ve becerilere sahip olmalarını amaçlar (Cohen, 2003).

Çalışanların eğitimi, tehlikeli risklerin önlenmesi için bir kontrol mekanizması değildir, ancak çalışanların iş süreçleri bilgisini sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma konusunda karar verme sürecine aktaran önemli bir mekanizmadır. Genellikle, pratikte kullanılan kişisel koruyucu ekipmanın koruma potansiyelinin optimize edilmesine yardımcı olmak için, görevlerin kişisel koruyucu ekipman kullanımını gerektirdiği durumlarda sağlanır. Tabii ki, eğitim, işçilerin işyerindeki tehlikeleri ve maruz kaldıkları sağlık ve güvenlik risklerini anlamalarını geliştirmek için önemli bir araçtır.

2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yasal Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği günümüzde önemli bir olgu haline gelmiştir. Çalışan sağlığının güvence altına alması açısından iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasal düzenlemeleri oluşturulması oldukça önemli olacaktır. Bu bakımdan bu bölüm kapsamında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak oluşturulmuş yasal düzenlemelerden bahsedilecektir.

2.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında çalışma şartlarında iş sağlığının ve güvenliğinin oluşturulması ile çalışma şartlarındaki güvenlik ile sağlık unsurlarında iyi hale getirilmesi açısından çalışanlar ile iş yeri sahiplerinin sahip olduğu yükümlülükler açıklanmaktadır. Bu kanun özel kesime ya da kamuya ait tüm işletmelerdeki işverenlere, çalışanlara, stajyerlere ya da çalışma ortamındaki diğer insanlara ne işle uğraştıklarına bakılmadan uygulanmaktadır. Bu bakımdan bu kanun

ile iş yerlerindeki tüm insanlar koruma altına alınmış olmaktadır. Bu kanunun 4. maddesinde; “İşveren, çalışanların, işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” denilerek iş sağlığı ve güvenliği işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” denilerek iş sağlığı ve güvenliği düzenlenmiştir (Şakar, 2000).

2.7.2. Anayasa

Hiçbir çalışan ya da birey zor kullanılarak çalıştırılmaz. Bu olgu Anayasa'nın 18. maddesi kapsamında düzenlenmiştir. Bu açıdan unsurları şekil ile şartları yasal şekilde ortaya konulmak üzere, ayrıca hükümlü ya da tutuklu olma durumlarında yapılan çalışmalar ile olağanüstü durumların söz konusu olduğu hallerde toplumun ihtiyaçlarının karşılamak adına yaptırılacak çalışma faaliyetleri zorla çalışma olarak değerlendirilmemektedir. Bunun dışında Anayasa'nın 48. maddesi kapsamında

“Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” kavramından bahsedilmektedir. Bu olguya göre bireyler istedikleri zaman çalışabilir ve istedikleri gibi işletme kurabilmektedirler (Şakar, 2000).

Anayasa'nın 49. Maddesi bünyesinde “Çalışma Hakkı ve Ödevi” düzenlenmiştir. Bu maddeye göre çalışma herkese tanınmış bir hak ve ödevdir. Bu açıdan devlet yaşam düzeyinde gelişmenin sağlanması açısından işsizliği önlemek ve çalışanların korunmasını sağlamak durumunda olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğiyle önemli bir diğer olgu ise sosyal güvenlik olgusudur. Bu olgu ise Anayasa'nın 60. Maddesinde “Sosyal Güvenlik Hakkı” olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre devlet çalışanların sosyal güvenlikleri sağlamak için düzenlemeleri yapmakla ve bu olguya ilgili kurumları kurmakla mükelleftir (Şakar, 2000).

2.7.3. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu bünyesinde çalışanların güvenliğine yönelik bazı düzenlemeler söz konusudur. Bu düzenlemeler kapsamında çalışanların ve işçilerin akşam ne koşullarda çalıştırılacağı, hamile işçilerin doğum öncesinde ve sonrasında çalışma şartları, sanayi kurumlarında kadın ve çocuk işçilerin hangi koşullarda çalıştırılabileceği gibi unsurlar açıklanmıştır. Özellikle düzenlemelerle birlikte işyerlerinin belli kapasitenin üzerinde olması durumunda revirlerin bulunması, iş yeri bünyesinde doktor çalıştırılması, kadın ve çocuk işçilerin zarar görmemesi benzeri olgular düzenlenmiştir (Tüzüner ve Özaslan, 2011).

Ayrıca bu kanunun 176. Maddesi kapsamında dans salonları, barlar, kabareler, hamamlar, kahvehaneler benzeri alanlarda on sekiz yaşının altındaki çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bunun dışında bu kanunun 177. Maddesi kapsamında hamile çalışanların doğumdan üç ay önceki süreç içerisinde ağır işlerde kullanılmayacağı belirtilmektedir. Aynı zamanda bu madde kapsamında 155 madde bünyesinde belirtilen istihlat süresini tamamlamış kadınların altı ay boyunca mesai sırasında çocuklarını emzirebilmeleri için iki adet yarımşar saat izin verilmektedir.

2.7.4. Borçlar Kanunu

6098 Sayılı Borçlar Kanunu kapsamında çalışanların korunması için bazı düzenlemeler söz konusudur. Bu açıdan bu kanunun 417. maddesinde çalışanlara yönelik psikolojik ya da cinsel tacizlerden bahsedilmektedir. Aynı zamanda bu

madde kapsamında dürüstlük ilkesi anlatılmaktadır. Bu olgularla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunda dayanak noktası oluşturulmuştur (Sevimli, 2013).

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde; “Borçlar Kanunu İşçinin Kişiliğinin Korunması; işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” denilerek iş sağlığı ve güvenliği konusu güvence altına alınmıştır.

2.7.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Çalışanların meslek hastalığına yakalanması ya da iş kazasına maruz kalması durumunda ilk yapılacak unsur çalışanın doktora muayene ettirilmesidir. Bu olgunun ardından ise çalışanın iyileşebilmesi için tedavide kullanılması gereken malzemeler ve ilaçlar benzeri unsurlar Sosyal Sigortalar Kurumu (SGK) tarafından karşılanması söz konusu olmaktadır (Karakulle, 2012). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 19. Maddesi kapsamında; “Sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanma, hesaplanması, başlangıcı ve birden çok iş kazası ve meslek hastalığı hali; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlarda meslekte kazanma gücü en az yüzde 10 oranında azalmış bulunduğu belirtilen ve Kurum Sağlık Kurulunca bu durumu onaylanan sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanır.” Denilerek haklardan nasıl yararlanılacağı açıklanmıştır (Şakar, 2000).

Aynı bu kanunun 21. Maddesi kapsamında; “İşkazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak

sahiplerine, kurumca rüçû edilmez.” Denilerek başvuruları nasıl yapılacağı açıklanmıştır (Sevimli, 2013).

2.7.6. Diğer Kanunlar

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında çalışanların korunması maksadıyla iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bazı uygulamalar bulunuyordu. Daha sonra bu kanunlar birleştirilerek 7 Kasım 2012 tarihinden itibaren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bünyesinde ele alınmaya başlamıştır. Bu sebeple diğer kanunlardaki düzenlemeler 6356 sayılı kanun kapsamında ele alınmaktadır. Çalışanların sahip oldukları hakların korunması oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hakların korunması maksadıyla sendika örgütleri oluşturulmuştur. Sendika örgütlerinin en temel görevleri üyesi oldukları çalışanların maddi ve manevi çıkarlarını güvence altına almak, çalışanların çalışma hayatlarını etkileyecek düzenlemelerle ilgili olarak çalışanların haklarını koruyucu düzenlemeler sunmaktadır. Bu açıdan çalışanların hakları arasında iş sağlığı ve güvenliği de bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 21. maddesi kapsamında hatırlanacağı gibi iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak yapılacak düzenlemelerde “ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi” nin oluşturulmasından bahsedilmiştir. Söz konusu bu konsey bünyesinde sendika temsilcilerin bulunması kararlaştırılmıştır (Şakar, 2000).

2.7.7. Uluslararası Antlaşmalar

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak sunulan ve ülkemiz tarafından kabul edilen tavsiye kararları ile sözleşmelere aşağıdaki gibi sıralanabilir (Balkır, 2012);

- “Guatr Hastalığının Önlenmesi” hakkında tavsiye kararı,
- “Kadın ve Çocuk İşçilerin Kurşun Zehirlenmesi” hakkında tavsiye kararı,
- “Boya İşlerinde Beyaz Kurşun Kullanma” hakkında sözleşme,
- “İş Kazalarının Önlenmesi” hakkında tavsiye kararı
- “Meslek Hastalıklarının Tazmini” hakkında sözleşme,
- “Çalışanların Sağlığının Korunması” hakkında tavsiye kararı,
- “İşçilerin Radyasyona Karşı Korunması” hakkında sözleşme ve tavsiye kararı,

- “Kanserojen Maddelerden Kaynaklanan Meslek Hastalıklarında Korunma” hakkında sözleşme ve tavsiye kararı,
- “Meslek Hastalıklarına Yönelik Hizmetler” hakkında sözleşme ve tavsiye kararı,
- “Asbest Kullanımında Güvenlik” hakkında sözleşme ve tavsiye kararı,
- “İnşaat Sanayiinde İş Güvenliği” hakkında sözleşme ve tavsiye kararı,
- “Kimyasal Madde Kullanımında Güvenlik” hakkında sözleşme ve tavsiye kararı şeklindedir.

2.7.8. Diğer Mevzuatlar

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü 1974 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu tüzük iş kazalarının oluşmasının engellenmesi için yapılması gerekenlerin ortaya konulmasıyla yürürlüğe girmiştir. Ancak İş Kanunu’nun yaptığı düzenlemeler sonucunda bu tüzüğün kullanımda olup olmadığı konusu tartışmalıdır (Yılmaz, 1999).

29 Aralık 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik kapsamında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak iş yerlerinin bünyesinde oluşturulacak güvenlik ve sağlık birimlerinin kuruluş biçimi, bu birimlerde görev yapacak kişilerin seçimi, bu kişilerin yetki belgeleri ve bu belgelerin ne biçimlerde iptal edileceği, bu birimlerde çalışanların görev ve sorumlulukları hakkında düzenlemeler bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir diğer uygulama ise 29 Aralık 2012 tarihinde yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” dir. Bu yönetmelik kapsamında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak risk değerlendirmelerinin ne biçimlerde planlanacağını ve bu planlamaların ne biçimlerde kullanılacağını düzenlemektedir.

2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

Bilinç, farklı bilim dallarında farklı anlamlarda tanımlanmıştır. Psikoloji, sosyoloji, diyalektik ve felsefe, bilinci farklı perspektiflerden ele almışlar ve farklı anlamlar oluşturmuşlardır. Bilinç, kişinin kendisine, yaşantılarına, çevresine, öteki kişilere, bir bütün olarak içinde yaşadığı dünyaya ilişkin farkındalığı, yaşanan deneyimlerden kendiliğinden doğan kendinin farkında olma görüngüsüdür. Bilinçlilik ise, nesne ve olaylara karşı uyanık bulunma durumu olarak tarif edilir. Bu bilgiler ışığında, insan

faktörünün başrolde olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, insanın bilinçliliğinin önemi de ortaya çıkar. İnsan, bulunduğu ortam ve çevresindeki olayların farkında olduğu ölçüde, risklerin de farkında olur ve bu risklerin ciddiyetinin farkında olan insan, tehlikelerin önlenmesi için gereklilikleri öğrenir ve uygular (Curry vd., 1997: 400).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaptıkları işin ve çalıştıkları ortamın risklerine karşı korunmasını amaçlar. Bu amaç doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile çalışanların yaptıkları iş ve buldukları işyeri ortamında karşılaşılabilecekleri risklere karşı bilinçleri artırılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği bilinci çalışanlar, işveren ve devlet için farklı anlamlar ve farklı algılamalar oluşturabilir.

2.8.1. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

Çalışanların, karşılaşılabilecekleri bir iş kazası, yakalanabilecekleri meslek hastalıkları sonucunda kendisi ve ailesi bakımından oluşabilecek kayıpların farkında olmaları iş sağlığı ve güvenliği için önemli bir noktadır. Yaşanan bir kaza sonucunda işçinin yaşamını yitirmesi ailesi için yakınına kaybetmenin yanında ekonomik olarak yaşamlarını devam ettirmelerinde güçlüklerle karşılaşmaları anlamına da gelmektedir. İş kazasının çalışan ve ailesi için ekonomik etkisi, sakat kalma sonucunda çalışma gücündeki azalmalara bağlı olarak ücret kayıpları biçiminde ortaya çıkmaktadır (Demirbilek, 2005).

İş kazası çalışanlar açısından birkaç sonuç doğurmaktadır. Bunlardan en önemlisi hayatlarını kaybetmeleridir. Diğer iş kazası geçiren ve hayatta kalanların yaralanma, sakat kalma ve hatta ruhsal problemlerle baş başa kalmalarıdır. Gerçekten iş kazası geçiren işçi sosyal rol ve statü kaybına uğrayarak hasta birey statüsüne geçmekte; normal sorumluluk ve işlevlerini yerine getirememektedir (Curry vd., 1997).

Çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği bilinci, yaptıkları iş ve işyeri ortamının tehlikelerinin farkında olmaları, güvenlik ve sağlık kurallarını bilmeleri ve farkına vardıkları tehlikelere karşı bunları uygulayarak korunmalarıdır. Çalışanların bu bilince ulaştırılması işverenin yükümlülüğündedir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesine göre işverenler çalışanlarını karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.

Yasa, işverenlere bu konuda sorumluluklar yüklerken, çalışanlara da iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyma zorunluluğu getirmiştir.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimini alması ve bu konuda belirli bir bilinç seviyesine ulaşması iş kazalarının oluşma ve meslek hastalıklarına yakalanma risklerinin azaltılması açısından oldukça önemlidir.

2.8.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

İşverenler açısından iş sağlığı ve güvenliği bilinci, işletmelerinde oluşabilecek iş kazalarının sonuçlarının işletmelerine etkilerinin farkında olması ve bu farkındalığın sonucunda iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini tam olarak yerine getirmesidir.

İşletmeler için iş kazası bir maliyet anlamına gelmektedir. Çalışanların gerek hayatlarını kaybetmeleri sonucu, gerekse yaralanmaları sonucunda zarar görmesi konunun insani boyutunun oluşturmasının yanında, yetişmiş eleman kaybı anlamına da gelmektedir. Ayrıca arkadaşlarını kaybeden veya zarar görmesinden dolayı diğer çalışanların verimliliklerinin düşmesi de işletmeler için bir maliyet unsurudur. İş kazalarının işletmeler için ortaya çıkardığı maliyetler “dolaylı maliyetler” ve “dolaysız maliyetler” olarak iki grupta toplanmaktadır (Demirbilek, 2005: 17). Dolaysız maliyetler, iş kazası sonucu ödenen tedavi masrafı, sigorta prim ve tazminatları ile mahkeme giderleri vb. gibi harcamalardır. Dolaylı maliyetler, iş gücü kaybı, üretimin bir süre durması sonucu üretim kaybı, zaman kaybı, verimliliğin düşmesi ve hammadde ve makinelere gelen zararlar, siparişlerin zamanında yetiştirilememesi ile denetim masraflarıdır (Ringdahl, 1993).

İşletme sahiplerinin, işletmeleri için farkında olmak zorunda oldukları, iş kazalarının olumsuz sonuçları diğer bir değerlendirme ile aşağıdaki gibi sıralanabilir (Demirbilek, 2005):

1. Verimlilik kaybı, yüksek maliyetler ile kurulan işletmelerin üretim tesislerinde iş kazası sonucu, makinelere gelen zararlar, tamirat sürelerinde üretime ara verilmesi, işe devamsızlık nedeni ile işletmenin verimlilik kaybı yaşaması.

2. Çalışanların moralsizliğinin verimlilik azalmasına neden olması,

3. Yetişmiş eleman kaybı, işletmelerin eğitimi için yatırım yaptığı vasıflı ve deneyimli elemanların kaybı,

4. Kaybedilen yüksek vasıflı işçilerin yerine tekrar işçi bulma zorluğu,
5. İş kazası sonucu yaralanan veya hastalanan işçilere, hayatını kaybedenlerin yakınlarına ödenen tazminatlar,
6. Risk primi ödemesi,
7. Yüksek sigorta primleri,
8. Teçhizat ve tesisatta meydana gelen maddi hasarlar,
9. Para cezaları,
10. Sendikalar, kamu yetkilileri ve halkla yaşanan çatışma,
11. İmaj kaybı,
12. İş kaybı (özellikler taşeron olarak çalışan işletmelerin büyük şirketlerden alacakları işlerde),
13. Daha büyük ve ciddi olaylarda işletme belgesinin geri alınması.

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi konusundaki işverenlerin bilinç seviyeleri, işletmelerini, meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile zarar görmelerini engellemede belirleyici unsurdur. Ancak devlet çıkardığı yasalar ve denetim mekanizması ile işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli olmalarının yanında yasal zorunluluk getirerek işletmeleri korumaktadır.

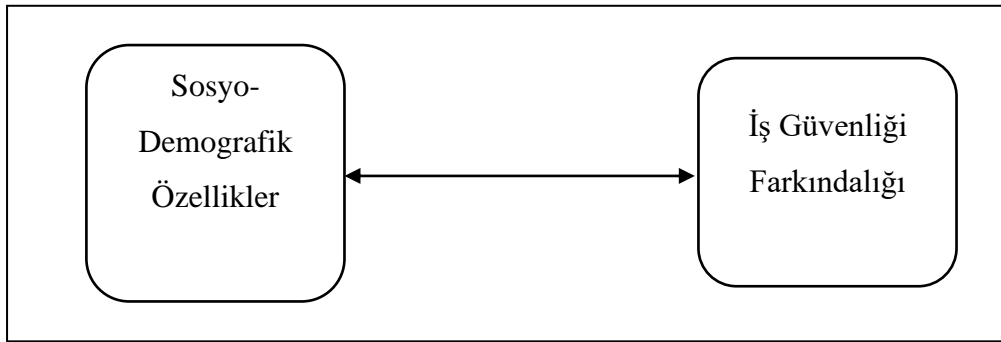
BÖLÜM 3

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI: BAKLAVA SEKTÖRÜ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklemeler üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar 2015).

3.2. Araştırmanın Modeli



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.3. Evren ve Örneklem

Gaziantep İli bünyesinde bulunan; geleneksel metodları kullanarak baklava sektörü üzerine üretim yapan, birbirinden bağımsız 6 farklı işyerinde bulunan ve herbiri farklı bir işçilik alanında çalışan (hamur açma, dilimleme, şerbet verilmesi vs..) toplam 160 çalışanın ankete katılımı sağlanarak örneklem oluşturulması sağlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada sınanacak olan hipotezler,

H₁: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

H₂: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

H₃: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri gelir durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

H₄: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

H₅: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

H₆: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

H₇: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

H₈: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri iş sağlığı ile ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

H₉: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri ergonomi eğitimi alıp almama durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

H₁₀: Çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri işlerini yaparken koruyucu donanım kullanma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

3.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada örneklemin evreni temsil ettiği, veri toplama araçlarının araştırmanın amacını karşıladığı ve katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelere yönelik belirttikleri görüşlerin doğru ve samimi olduğu varsayılmaktadır.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Gaziantep İlinde yer alan baklava üretim sektörü çalışanları örnekleminde seçilen 160 kişi, bu kişilerin ölçek olarak iş güvenliği farkındalığı ölçeğine belirttikleri görüşler ile sınırlıdır.

3.7. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, geçerliliği ve güvenilirliği Çelik (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmadaki veri toplama aracının sektörel gereklilikler çerçevesinde aslına ve yapısına uygun şekilde revize edilerek elde edilen veri toplama aracıdır. Anket 15 soruda oluşan, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalığı ölçen 5'li likert tipinde ölçektir.

3.8. Verilerin Analizi ve Güvenilirlik

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yönteminden faydalanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi, niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 3.1. Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa	N
,828	15

Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliklerine yönelik gerçekleştirilen analizde Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının 0,828 düzeyinde olduğu ve verilerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.2. Normallik Dağılımı

	N	Min.	Max	Ortalama	SS	Çarpıklık		Basıklık	
						İstatistik	St.Hata	İstatistik	St.Hata
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	160	1,00	5,00	4,3313	1,02621	-1,622	,192	1,922	,381
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	160	1,00	5,00	2,5500	1,14815	,798	,192	-,314	,381
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	160	1,00	5,00	2,9500	,90977	-,154	,192	,779	,381
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	160	1,00	5,00	3,6313	,98812	-1,540	,192	1,898	,381
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	160	1,00	53,00	4,5688	4,01980	11,082	,192	134,607	,381
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	160	1,00	5,00	3,0063	,96802	,409	,192	,360	,381
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	160	1,00	5,00	2,7688	,90576	,064	,192	,510	,381
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	160	1,00	5,00	4,1563	1,23648	-1,333	,192	,537	,381
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	160	1,00	5,00	4,2688	1,16943	-1,638	,192	1,637	,381
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	160	1,00	5,00	3,1688	,87755	,455	,192	,923	,381
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	160	1,00	5,00	4,0063	1,23113	-1,077	,192	,038	,381
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliklidir.	160	1,00	5,00	2,4063	,99872	1,451	,192	1,530	,381
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	160	1,00	5,00	2,7813	,87360	,098	,192	,787	,381
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusunda gerçekten ilgilidir.	160	1,00	5,00	2,4250	1,05538	1,061	,192	,605	,381
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	160	1,00	5,00	3,0938	,98923	,047	,192	,394	,381

İş güvenliği farkındalığı ölçeğinden elde edilen verilerin normallik dağılımı Skewness-Kurtosis testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde iş güvenliği farkındalığı ölçeğinden elde edilen verilere ait Skewness – Kurtosis değerlerinin $-1,5 \sim +1,5$ değerleri arasında olduğu ve verilerin normal dağıldığı bu duruma paralel olarak da verilere parametrik testlerin uygulanmasının uygundur.



BÖLÜM 4

BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	Kadın	23	14,4	14,4	14,4
	Erkek	137	85,6	85,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların cinsiyetlerine göre, %85,6(137 Kişi) Erkek, %14,4(23 Kişi) Kadın şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	18-24 Yaş	5	3,1	3,1	3,1
	25-34 Yaş	63	39,4	39,4	42,5
	35-44 Yaş	50	31,3	31,3	73,8
	45-54 Yaş	22	13,8	13,8	87,5
	55 Yaş ve Üstü	20	12,5	12,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların yaş durumuna göre, %39,4(63 Kişi) 25-34 yaş aralığı, %31,3(50 Kişi) 35-44 yaş aralığı, %13,8(22 Kişi) 45-54 yaş aralığı, %12,5(20 Kişi) 55 yaş ve üstü aralığı, %3,1(5 Kişi) 18-24 yaş aralığı şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.3. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	1600 TL ve Altı	7	4,4	4,4	4,4
	1601-2000 TL	65	40,6	40,6	45,0
	2001-3000 TL	25	15,6	15,6	60,6
	3001-4000 TL	30	18,8	18,8	79,4
	4000 TL ve Üstü	33	20,6	20,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların gelir durumuna göre, %40,6(65 Kişi) 1601-2000 TL aralığı, %20,6(33 Kişi) 4000 TL ve üstü aralığı, %18,8(30 Kişi) 3001-4000 TL aralığı, %15,6(25 Kişi) 2001-3000 TL aralığı, %4,4 (7 Kişi) 1600 TL ve altı aralığı şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	Okuryazar	28	17,5	17,5	17,5
	İlkokul	71	44,4	44,4	61,9
	Ortaokul	44	27,5	27,5	89,4
	Lise	13	8,1	8,1	97,5
	Lisans	4	2,5	2,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların eğitim durumuna göre, %44,4(71 Kişi) İlkokul, %27,5(44 Kişi) Ortaokul, %17,5(28 Kişi) Okuryazar, %8,1(13 Kişi) Lise, %2,5(4 Kişi) Lisans şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	Bekar	76	47,5	47,5	47,5
	Evli	84	52,5	52,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların medeni durumlarına göre, %52,5(84 Kişi) Evli, %47,5(76 Kişi) Bekar şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.6. Katılımcıların Sektör Tecrübelerinin Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	1 Yıldan az	26	16,3	16,3	16,3
	1-5 Yıl arası	77	48,1	48,1	64,4
	6-10 Yıl arası	39	24,4	24,4	88,8
	10-15 Yıl arası	18	11,3	11,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların sektörde çalıştıkları tecrübelerine göre, %48,1(77 Kişi) 1-5 Yıl arası, %24,4(39 Kişi) 6-10 Yıl arası, %16,3(26 Kişi) 1 Yıldan az, %11,3(18 Kişi) 10-15 Yıl arası şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.7. Katılımcıların İşletme Tecrübelerinin Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	1 Yıldan az	53	33,1	33,1	33,1
	1-3 Yıl Arası	49	30,6	30,6	63,8
	3-6 Yıl Arası	37	23,1	23,1	86,9
	6-10 Yıl Arası	21	13,1	13,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların işletme tecrübelerine göre, %33,1(53 Kişi) 1 Yıldan az, %30,6 (49 Kişi) 1-3 Yıl arası, %23,1(37 Kişi) 3-6 Yıl arası, %13,1(21 Kişi) 6-10 Yıl arası şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.8. Katılımcıların İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	Evet	85	53,1	53,1	53,1
	Hayır	75	46,9	46,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitimini %53,1(85 Kişi) iş sağlığı güvenliği ve eğitimini almış olup, %46,9(75 Kişi) iş sağlığı güvenliği ve eğitimini almamış şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.9.Katılımcıların İş Güvenliği Alma Durumlarına Göre Dağılımı

Soru9					
		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	Evet	68	42,5	42,5	42,5
	Hayır	92	57,5	57,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların %57,5'i (92 Kişi) çalıştıkları işletmede işyeri hekiminin düzenli olarak işletmede bulunmadığını, %42,5'si (68 Kişi) çalıştıkları işletmede işyeri hekiminin düzenli olarak bulunduğu şekilde dağılmışlardır.

Tablo 4.10.Katılımcıların Ergonomi Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	Evet	88	55,0	55,0	55,0
	Hayır	72	45,0	45,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların ergonomi eğitimini, %55,0(88 Kişi) ergonomi eğitimini almış olup, %45,0(72 Kişi) ergonomi eğitimini almamış şeklinde dağılmışlardır.

Tablo 4.11.Katılımcıların Kişisel Koruyucu Kullanma Durumlarına Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli%	Toplam%
Geçerli	Evet	89	55,6	55,6	55,6
	Hayır	71	44,4	44,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Katılımcıların işlerini yaparken kişisel koruyucu kullanımı, %55,6(89 Kişi) Evet, %44,4(71 Kişi) Hayır şeklinde dağılmışlardır.

4.2. Araştırmanın Hipotezlerine Göre Bulgular

Tablo 4.12. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	T	Sig.p.
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	Kadın	23	4,7826	,42174	2,310	0,022
	Erkek	137	4,2555	1,07805		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	Kadın	23	2,4348	,84348	-0,519	0,605
	Erkek	137	2,5693	1,19309		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	Kadın	23	2,9130	,59643	-0,210	0,834
	Erkek	137	2,9562	,95385		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	Kadın	23	3,7826	,51843	0,793	0,429
	Erkek	137	3,6058	1,04570		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	Kadın	23	4,7826	,42174	0,275	0,784
	Erkek	137	4,5328	4,34208		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	Kadın	23	2,9130	,99604	0,498	0,619
	Erkek	137	3,0219	,96610		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	Kadın	23	2,8261	,83406	0,327	0,744
	Erkek	137	2,7591	,91976		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	Kadın	23	4,4783	1,03877	1,353	0,178
	Erkek	137	4,1022	1,26191		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	Kadın	23	4,6087	,78272	1,513	0,132
	Erkek	137	4,2117	1,21529		

Tablo 4.12 (Devamı). Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	T	Sig.p.
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	Kadın	23	3,1304	,81488	-0,226	0,822
	Erkek	137	3,1752	,89029		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	Kadın	23	4,3913	,65638	1,629	0,105
	Erkek	137	3,9416	1,29346		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliktir.	Kadın	23	2,0870	,51461	-1,666	0,098
	Erkek	137	2,4599	1,05031		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	Kadın	23	2,7391	,75181	-0,249	0,804
	Erkek	137	2,7883	,89468		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	Kadın	23	2,3043	,82212	-0,591	0,555
	Erkek	137	2,4453	1,09087		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	Kadın	23	3,2609	,91539	0,158	0,383
	Erkek	137	3,0657	1,00150		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerin cinsiyetlerine göre farklılık analizi Bağımsız T – Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde kadın katılımcıların “İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir” görüşüne katılım düzeylerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sig.p. <0,05).

Tablo 4.13. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Yaşlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	18-24 Yaş	5	4,0000	1,00000	4,147	0,003
	25-34 Yaş*	63	3,9683	1,25683		
	35-44 Yaş**	50	4,5200	,86284		
	45-54 Yaş	22	4,6364	,58109		
	55 Yaş ve Üstü**	20	4,7500	,55012		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	18-24 Yaş	5	1,6000	,54772	1,450	0,220
	25-34 Yaş	63	2,5714	1,32852		
	35-44 Yaş	50	2,7000	1,03510		
	45-54 Yaş	22	2,2727	,88273		
	55 Yaş ve Üstü	20	2,6500	1,08942		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	18-24 Yaş	5	2,8000	1,64317	0,709	0,587
	25-34 Yaş	63	2,8730	1,17077		
	35-44 Yaş	50	3,0200	,74203		
	45-54 Yaş	22	2,8182	,39477		
	55 Yaş ve Üstü	20	3,2000	,41039		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	18-24 Yaş	5	3,2000	1,30384	2,425	0,050
	25-34 Yaş	63	3,3810	1,31282		
	35-44 Yaş	50	3,7800	,67883		
	45-54 Yaş	22	3,7727	,52841		
	55 Yaş ve Üstü	20	4,0000	,45883		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	18-24 Yaş	5	4,2000	1,30384	2,873	0,025
	25-34 Yaş*	63	3,7937	1,36970		
	35-44 Yaş	50	4,5000	,97416		
	45-54 Yaş	22	4,6364	,58109		
	55 Yaş ve Üstü**	20	7,2000	10,79766		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	18-24 Yaş	5	3,2000	1,09545	0,448	0,774
	25-34 Yaş	63	3,0476	1,23691		
	35-44 Yaş	50	3,0600	,81841		
	45-54 Yaş	22	2,7727	,81251		
	55 Yaş ve Üstü	20	2,9500	,22361		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici alet yaralanması) mümkünse durumu kendim düzeltmeyi isterim.	18-24 Yaş	5	2,6000	,89443	1,112	0,353
	25-34 Yaş	63	2,6349	1,19544		
	35-44 Yaş	50	2,8800	,59385		
	45-54 Yaş	22	2,6818	,71623		
	55 Yaş ve Üstü	20	3,0500	,60481		

Tablo 4.13 (Devamı). Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Yaşlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	18-24 Yaş	5	3,8000	1,09545	4,943	0,001
	25-34 Yaş*	63	3,6984	1,37530		
	35-44 Yaş**	50	4,3600	1,17387		
	45-54 Yaş	22	4,4545	1,05683		
	55 Yaş ve Üstü**	20	4,8500	,36635		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	18-24 Yaş	5	3,2000	2,04939	4,211	0,003
	25-34 Yaş*	63	3,9365	1,30598		
	35-44 Yaş	50	4,4600	1,03431		
	45-54 Yaş**	22	4,7273	,70250		
	55 Yaş ve Üstü	20	4,6000	,75394		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	18-24 Yaş	5	3,0000	,70711	0,775	0,543
	25-34 Yaş	63	3,3016	1,07215		
	35-44 Yaş	50	3,1400	,75620		
	45-54 Yaş	22	2,9545	,57547		
	55 Yaş ve Üstü	20	3,1000	,78807		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	18-24 Yaş	5	3,6000	1,51658	1,452	0,220
	25-34 Yaş	63	3,7619	1,27904		
	35-44 Yaş	50	4,1400	1,19540		
	45-54 Yaş	22	4,3636	1,09307		
	55 Yaş ve Üstü	20	4,1500	1,18210		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliklidir.	18-24 Yaş	5	2,8000	1,30384	2,305	0,061
	25-34 Yaş	63	2,6349	1,18187		
	35-44 Yaş	50	2,3600	,98478		
	45-54 Yaş	22	2,0909	,42640		
	55 Yaş ve Üstü	20	2,0500	,51042		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	18-24 Yaş	5	2,4000	,89443	0,297	0,880
	25-34 Yaş	63	2,8254	1,04016		
	35-44 Yaş	50	2,7600	,84660		
	45-54 Yaş	22	2,8182	,73266		
	55 Yaş ve Üstü	20	2,7500	,44426		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	18-24 Yaş	5	2,0000	1,00000	1,860	0,120
	25-34 Yaş	63	2,6667	1,30755		
	35-44 Yaş	50	2,1600	,61809		
	45-54 Yaş	22	2,4091	1,14056		
	55 Yaş ve Üstü	20	2,4500	,82558		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	18-24 Yaş	5	3,6000	,89443	0,535	0,710
	25-34 Yaş	63	3,0794	1,20886		
	35-44 Yaş	50	3,0400	,85619		
	45-54 Yaş	22	3,0000	,87287		
	55 Yaş ve Üstü	20	3,2500	,63867		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin yaş düzeylerine göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerin yaş düzeylerine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig.p.< 0,05). Bu farklılıkların hangi yaş grubu arasındaki farklılıktan meydana geldiğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen post-hoc (Tukey testi) analizine göre,

- 35-44 yaş ve 55 yaş ve üstü arası yaş düzeyine sahip olan katılımcıların “İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir” görüşüne katılım düzeylerinin 25-34 yaş arasındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 55 yaş ve üstü arası yaş düzeyine sahip olan katılımcıların “İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir” görüşüne katılım düzeylerinin 25-34 yaş arasındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 35-44 ve 55 yaş ve üstü arası yaş düzeyine sahip olan katılımcıların “Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır” görüşüne katılım düzeylerinin 25-34 yaş arasındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 45-54 yaş arası yaş düzeyine sahip olan katılımcıların, “Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim” görüşüne katılım düzeylerinin 25-34 yaş arasındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.14.Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	1600 TL ve Altı	7	4,1429	1,21499	2,589	0,059
	1601-2000 TL	65	4,0462	1,26776		
	2001-3000 TL	25	4,4400	,76811		
	3001-4000 TL	30	4,6000	,62146		
	4000 TL ve Üstü	33	4,6061	,78817		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	1600 TL ve Altı	7	2,0000	,57735	0,662	0,619
	1601-2000 TL	65	2,6308	1,29385		
	2001-3000 TL	25	2,4800	1,00499		
	3001-4000 TL	30	2,4333	1,04000		
	4000 TL ve Üstü	33	2,6667	1,13652		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	1600 TL ve Altı	7	2,8571	,69007	0,620	0,649
	1601-2000 TL	65	2,9231	1,17670		
	2001-3000 TL	25	3,0800	,81240		
	3001-4000 TL	30	3,1000	,48066		
	4000 TL ve Üstü	33	2,7879	,69631		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	1600 TL ve Altı	7	3,7143	1,25357	2,935	0,023
	1601-2000 TL*	65	3,3231	1,25135		
	2001-3000 TL	25	3,7600	,83066		
	3001-4000 TL**	30	3,9333	,52083		
	4000 TL ve Üstü	33	3,8485	,56575		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	1600 TL ve Altı	7	4,1429	1,46385	2,409	0,049
	1601-2000 TL*	65	3,7692	1,37806		
	2001-3000 TL**	25	6,6400	9,67333		
	3001-4000 TL	30	4,6667	,84418		
	4000 TL ve Üstü	33	4,5758	,75126		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	1600 TL ve Altı	7	3,4286	1,13389	1,463	0,216
	1601-2000 TL	65	3,1692	1,18016		
	2001-3000 TL	25	2,9200	,49329		
	3001-4000 TL	30	2,7667	,85836		
	4000 TL ve Üstü	33	2,8788	,78093		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	1600 TL ve Altı	7	2,7143	,95119	0,764	0,550
	1601-2000 TL	65	2,6769	1,07685		
	2001-3000 TL	25	2,8800	,66583		
	3001-4000 TL	30	2,6667	,75810		
	4000 TL ve Üstü	33	2,9697	,80951		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	1600 TL ve Altı	7	4,0000	1,15470	5,595	0,000
	1601-2000 TL*	65	3,6923	1,37980		
	2001-3000 TL	25	4,1200	1,33292		
	3001-4000 TL**	30	4,7000	,79438		
	4000 TL ve Üstü**	33	4,6364	,82228		

Tablo 4.14. (Devamı).Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	1600 TL ve Altı	7	4,0000	1,41421	2,371	0,055
	1601-2000 TL	65	3,9692	1,39160		
	2001-3000 TL	25	4,3600	,99499		
	3001-4000 TL	30	4,6333	,92786		
	4000 TL ve Üstü	33	4,5152	,79535		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	1600 TL ve Altı	7	3,0000	1,00000	1,293	0,275
	1601-2000 TL	65	3,3385	1,03497		
	2001-3000 TL	25	3,2000	,81650		
	3001-4000 TL	30	2,9667	,61495		
	4000 TL ve Üstü	33	3,0303	,72822		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	1600 TL ve Altı	7	4,5714	1,13389	2,278	0,063
	1601-2000 TL	65	3,8000	1,28938		
	2001-3000 TL	25	3,8000	1,35401		
	3001-4000 TL	30	4,5000	,90019		
	4000 TL ve Üstü	33	4,0000	1,19896		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliktir.	1600 TL ve Altı	7	2,1429	,69007	6,687	0,000
	1601-2000 TL**	65	2,8615	1,23588		
	2001-3000 TL*	25	1,9600	,61101		
	3001-4000 TL*	30	2,1667	,64772		
	4000 TL ve Üstü*	33	2,1212	,64988		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	1600 TL ve Altı	7	2,4286	,97590	1,296	0,274
	1601-2000 TL	65	2,8615	,94995		
	2001-3000 TL	25	2,4800	,87178		
	3001-4000 TL	30	2,8667	,77608		
	4000 TL ve Üstü	33	2,8485	,75503		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	1600 TL ve Altı	7	2,0000	,57735	0,595	0,667
	1601-2000 TL	65	2,4769	1,25135		
	2001-3000 TL	25	2,4400	,96090		
	3001-4000 TL	30	2,2667	,78492		
	4000 TL ve Üstü	33	2,5455	1,00284		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	1600 TL ve Altı	7	3,1429	,69007	0,263	0,901
	1601-2000 TL	65	3,1077	1,16086		
	2001-3000 TL	25	2,9600	,88882		
	3001-4000 TL	30	3,0333	,80872		
	4000 TL ve Üstü	33	3,2121	,92728		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin aylık gelir düzeylerine göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerin aylık gelir düzeylerine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig.p.< 0,05). Bu

farklılıkların hangi aylık gelir grubu arasındaki farklılıktan meydana geldiğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen post-hoc (Tukey testi) analizine göre,

- 3001-4000 TL arası aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcıların “Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur” görüşüne katılım düzeylerinin 1601-2000 TL aylık gelir arasındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 2001-3000 TL arası aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcıların “İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir” görüşüne katılım düzeylerinin 1601-2000 TL aylık gelir arasındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 3001-4000 TL ve 4001 TL ve üstü arası aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcıların “Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır” görüşüne katılım düzeylerinin 1601-2000 TL aylık gelir arasındaki katılımcılara göre daha yüksek,
- 1601-2000 TL arası aylık gelir düzeyine sahip olan katılımcıların “Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliktir” görüşüne katılım düzeylerinin 2001-3000 TL, 3001-4000 TL ve 4001 TL ve üstü aylık gelir arasındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.15. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	Okuryazar	28	4,1071	1,06595	1,536	0,194
	İlkokul	71	4,2535	1,10477		
	Ortaokul	44	4,4091	,99576		
	Lise	13	4,7692	,43853		
	Lisans	4	5,0000	,00000		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	Okuryazar	28	2,5714	1,28894	0,427	0,789
	İlkokul	71	2,6479	1,14765		
	Ortaokul	44	2,3636	1,14305		
	Lise	13	2,6154	1,04391		
	Lisans	4	2,5000	,57735		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	Okuryazar	28	2,9286	1,11981	0,373	0,828
	İlkokul	71	3,0282	,87785		
	Ortaokul	44	2,8182	,97104		
	Lise	13	3,0000	,40825		
	Lisans	4	3,0000	,00000		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	Okuryazar	28	3,4643	,99934	1,046	0,385
	İlkokul	71	3,6338	1,04525		
	Ortaokul	44	3,5682	1,04320		
	Lise	13	4,0769	,27735		
	Lisans	4	4,0000	,00000		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	Okuryazar	28	5,8929	9,26698	0,949	0,437
	İlkokul	71	4,2676	1,30885		
	Ortaokul	44	4,2045	1,19260		
	Lise	13	4,6154	,76795		
	Lisans	4	4,5000	,57735		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	Okuryazar	28	3,1071	,95604	0,206	0,935
	İlkokul	71	3,0282	1,01379		
	Ortaokul	44	2,9545	1,07735		
	Lise	13	2,9231	,27735		
	Lisans	4	2,7500	,50000		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	Okuryazar	28	2,7500	,88715	0,410	0,801
	İlkokul	71	2,8310	,98541		
	Ortaokul	44	2,6364	,91730		
	Lise	13	2,9231	,49355		
	Lisans	4	2,7500	,50000		

Tablo 4.15 (Devamı). Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	Okuryazar	28	3,7500	1,48137	1,912	0,111
	İlkokul	71	4,3099	1,03636		
	Ortaokul	44	4,0000	1,38093		
	Lise	13	4,4615	1,12660		
	Lisans	4	5,0000	,00000		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	Okuryazar	28	4,0714	1,18411	0,619	0,650
	İlkokul	71	4,2817	1,11077		
	Ortaokul	44	4,2727	1,35310		
	Lise	13	4,3846	,96077		
	Lisans	4	5,0000	,00000		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	Okuryazar	28	3,2500	,88715	0,372	0,828
	İlkokul	71	3,1268	,92473		
	Ortaokul	44	3,2273	,91152		
	Lise	13	3,1538	,55470		
	Lisans	4	2,7500	,50000		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	Okuryazar	28	3,5714	1,23013	1,548	0,191
	İlkokul	71	4,1549	1,10386		
	Ortaokul	44	3,9545	1,31104		
	Lise	13	4,0769	1,60528		
	Lisans	4	4,7500	,50000		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliklidir.	Okuryazar	28	2,6071	1,25725	0,884	0,475
	İlkokul	71	2,3662	,95975		
	Ortaokul	44	2,4773	1,04522		
	Lise	13	2,0769	,27735		
	Lisans	4	2,0000	,00000		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	Okuryazar	28	2,6429	1,06160	1,113	0,353
	İlkokul	71	2,9014	,86446		
	Ortaokul	44	2,6818	,77077		
	Lise	13	2,9231	,75955		
	Lisans	4	2,2500	,95743		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	Okuryazar	28	2,5000	1,17063	0,292	0,883
	İlkokul	71	2,3380	1,02739		
	Ortaokul	44	2,4545	1,08809		
	Lise	13	2,5385	,96742		
	Lisans	4	2,7500	,95743		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	Okuryazar	28	3,0714	1,11981	0,184	0,947
	İlkokul	71	3,0704	,96101		
	Ortaokul	44	3,1136	1,03914		
	Lise	13	3,0769	,75955		
	Lisans	4	3,5000	1,00000		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin eğitim durumu düzeyine göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerin eğitim durumu düzeylerine farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p.> 0,05).



Tablo 4.16.Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi

	Medeni	N	Ortalama	SS	T	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	Bekar	76	4,4737	,80786	1,679	0,095
	Evli	84	4,2024	1,17995		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	Bekar	76	2,4474	1,08805	-1,076	0,284
	Evli	84	2,6429	1,19882		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	Bekar	76	3,0132	,79151	0,834	0,405
	Evli	84	2,8929	1,00622		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	Bekar	76	3,6184	,99287	-0,156	0,876
	Evli	84	3,6429	,98962		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	Bekar	76	4,9868	5,70262	1,254	0,212
	Evli	84	4,1905	1,12449		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	Bekar	76	3,1184	,93762	1,398	0,164
	Evli	84	2,9048	,98933		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	Bekar	76	2,9079	,89707	1,863	0,064
	Evli	84	2,6429	,90037		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	Bekar	76	4,2895	1,16408	1,299	0,196
	Evli	84	4,0357	1,29360		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	Bekar	76	4,1842	1,28281	-0,869	0,386
	Evli	84	4,3452	1,05846		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	Bekar	76	3,2105	,80525	0,572	0,568
	Evli	84	3,1310	,94141		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	Bekar	76	4,0526	1,26380	0,452	0,652
	Evli	84	3,9643	1,20687		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliklidir.	Bekar	76	2,3158	,91229	-1,090	0,277
	Evli	84	2,4881	1,06978		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	Bekar	76	2,6711	,80644	-1,524	0,130
	Evli	84	2,8810	,92365		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusunda gerçekten ilgilidir.	Bekar	76	2,4474	1,02495	0,254	0,800
	Evli	84	2,4048	1,08793		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	Bekar	76	3,1447	,94804	0,158	0,537
	Evli	84	3,0476	1,02857		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin medeni durumlarına göre farklılık analizi Bağımsız T – Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde iş güvenliğini algılamalarına yönelik belirttikleri görüşlerin medeni durumlarına farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p.> 0,05).

Tablo 4.17. Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki İş Tecrübelerine Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	1 Yılda az	26	4,3462	,93562	1,170	0,323
	1-5 Yıl arası	77	4,3117	,96327		
	6-10 Yıl arası	39	4,1795	1,25387		
	10-15 Yıl arası	18	4,7222	,82644		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	1 Yılda az	26	2,4615	1,17408	0,461	0,710
	1-5 Yıl arası	77	2,5584	1,14125		
	6-10 Yıl arası	39	2,6923	1,21728		
	10-15 Yıl arası	18	2,3333	1,02899		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	1 Yılda az	26	2,9231	1,19743	0,379	0,769
	1-5 Yıl arası	77	3,0260	,82676		
	6-10 Yıl arası	39	2,8462	,90433		
	10-15 Yıl arası	18	2,8889	,83235		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	1 Yılda az	26	3,5385	1,10384	1,116	0,344
	1-5 Yıl arası	77	3,6753	,95203		
	6-10 Yıl arası	39	3,4615	1,09655		
	10-15 Yıl arası	18	3,9444	,63914		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	1 Yılda az	26	3,9231	1,38342	0,458	0,712
	1-5 Yıl arası	77	4,9221	5,65166		
	6-10 Yıl arası	39	4,3590	1,11183		
	10-15 Yıl arası	18	4,4444	1,19913		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	1 Yılda az	26	3,2692	1,18516	0,885	0,450
	1-5 Yıl arası	77	2,9870	,92471		
	6-10 Yıl arası	39	2,9487	,99865		
	10-15 Yıl arası	18	2,8333	,70711		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	1 Yılda az	26	2,7692	,99228	0,138	0,937
	1-5 Yıl arası	77	2,7922	,87866		
	6-10 Yıl arası	39	2,6923	,95018		
	10-15 Yıl arası	18	2,8333	,85749		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	1 Yılda az	26	3,8462	1,18970	1,856	0,139
	1-5 Yıl arası	77	4,1558	1,29843		
	6-10 Yıl arası	39	4,1026	1,31379		
	10-15 Yıl arası	18	4,7222	,57451		

Tablo4.17 (Devamı). Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki İş Tecrübelerine Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	1 Yıllan az	26	4,3462	,93562	1,170	0,323
	1-5 Yıl arası	77	4,3117	,96327		
	6-10 Yıl arası	39	4,1795	1,25387		
	10-15 Yıl arası	18	4,7222	,82644		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	1 Yıllan az	26	3,8462	1,18970	1,856	0,139
	1-5 Yıl arası	77	4,1558	1,29843		
	6-10 Yıl arası	39	4,1026	1,31379		
	10-15 Yıl arası	18	4,7222	,57451		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	1 Yıllan az*	26	3,8462	1,46130	2,923	0,036
	1-5 Yıl arası	77	4,2727	1,09588		
	6-10 Yıl arası	39	4,2564	1,25064		
	10-15 Yıl arası**	18	4,8889	,32338		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	1 Yıllan az	26	3,2692	1,04145	0,212	0,888
	1-5 Yıl arası	77	3,1558	,87457		
	6-10 Yıl arası	39	3,1026	,88243		
	10-15 Yıl arası	18	3,2222	,64676		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	1 Yıllan az	26	4,0769	1,32433	2,221	0,088
	1-5 Yıl arası	77	3,9221	1,28520		
	6-10 Yıl arası	39	3,8205	1,21117		
	10-15 Yıl arası	18	4,6667	,59409		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliktir.	1 Yıllan az	26	2,6923	1,37896	1,702	0,169
	1-5 Yıl arası	77	2,4675	,96769		
	6-10 Yıl arası	39	2,2051	,83286		
	10-15 Yıl arası	18	2,1667	,70711		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	1 Yıllan az	26	2,8846	,95192	1,184	0,318
	1-5 Yıl arası	77	2,8182	,80667		
	6-10 Yıl arası	39	2,5641	1,02070		
	10-15 Yıl arası	18	2,9444	,63914		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusyla gerçekten ilgilidir.	1 Yıllan az	26	2,2692	1,15092	0,598	0,617
	1-5 Yıl arası	77	2,4675	1,04610		
	6-10 Yıl arası	39	2,5385	1,18868		
	10-15 Yıl arası	18	2,2222	,54832		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	1 Yıllan az	26	3,2308	1,17670	1,229	0,301
	1-5 Yıl arası	77	3,0130	,95275		
	6-10 Yıl arası	39	3,2821	1,02466		
	10-15 Yıl arası	18	2,8333	,70711		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin sektörde tecrübe düzeylerine göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerin sektörde tecrübe düzeylerine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig.p.< 0,05). Bu farklılıkların hangi sektörde tecrübe grubu arasındaki farklılıktan meydana geldiğinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen post-hoc (Tukey testi) analizine göre,

- 10-15 yıl arası sektörde tecrübe düzeyine sahip olan katılımcıların “Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim” görüşüne katılım düzeylerinin 1 yıldan az arasındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.18.Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin İşletmedeki İş Tecrübelerine Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	1 Yıldan az	53	4,2264	,95357	0,634	0,594
	1-3 Yıl Arası	49	4,4694	,86848		
	3-6 Yıl Arası	37	4,3784	1,13899		
	6-10 Yıl Arası	21	4,1905	1,32737		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	1 Yıldan az	53	2,4528	1,20202	0,564	0,640
	1-3 Yıl Arası	49	2,4694	1,10117		
	3-6 Yıl Arası	37	2,7027	1,12706		
	6-10 Yıl Arası	21	2,7143	1,18924		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	1 Yıldan az	53	2,8302	1,17237	0,676	0,568
	1-3 Yıl Arası	49	2,9592	,81545		
	3-6 Yıl Arası	37	3,1081	,65760		
	6-10 Yıl Arası	21	2,9524	,74001		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	1 Yıldan az	53	3,5472	1,11917	0,558	0,644
	1-3 Yıl Arası	49	3,5918	1,01895		
	3-6 Yıl Arası	37	3,8108	,73929		
	6-10 Yıl Arası	21	3,6190	,97346		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	1 Yıldan az	53	4,0377	1,19232	1,035	0,379
	1-3 Yıl Arası	49	5,3673	7,01693		
	3-6 Yıl Arası	37	4,5135	1,04407		
	6-10 Yıl Arası	21	4,1429	1,45896		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	1 Yıldan az	53	3,0755	1,07147	0,365	0,778
	1-3 Yıl Arası	49	3,0204	,85366		
	3-6 Yıl Arası	37	2,8649	,91779		
	6-10 Yıl Arası	21	3,0476	1,07127		

Tablo 4.18 (Devamı). Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin İşletmedeki İş Tecrübelerine Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	F	Sig.p
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	1 Yıdan az	53	2,5660	,86623	1,516	0,213
	1-3 Yıl Arası	49	2,9388	,94446		
	3-6 Yıl Arası	37	2,8108	,87679		
	6-10 Yıl Arası	21	2,8095	,92839		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	1 Yıdan az	53	3,9057	1,33394	1,809	0,148
	1-3 Yıl Arası	49	4,4490	,98025		
	3-6 Yıl Arası	37	4,2162	1,20497		
	6-10 Yıl Arası	21	4,0000	1,48324		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	1 Yıdan az	53	4,0189	1,32274	0,316	0,814
	1-3 Yıl Arası	49	4,3061	1,12183		
	3-6 Yıl Arası	37	4,5676	,83468		
	6-10 Yıl Arası	21	4,2857	1,30931		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	1 Yıdan az	53	3,2453	1,03600	0,726	0,538
	1-3 Yıl Arası	49	3,1224	,80707		
	3-6 Yıl Arası	37	3,1892	,65988		
	6-10 Yıl Arası	21	3,0476	,97346		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	1 Yıdan az	53	3,8679	1,37334	0,726	0,538
	1-3 Yıl Arası	49	4,0204	1,14546		
	3-6 Yıl Arası	37	4,2432	1,14031		
	6-10 Yıl Arası	21	3,9048	1,22085		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliklidir.	1 Yıdan az	53	2,6792	1,26755	2,023	0,113
	1-3 Yıl Arası	49	2,2857	,76376		
	3-6 Yıl Arası	37	2,2703	,80445		
	6-10 Yıl Arası	21	2,2381	,94365		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	1 Yıdan az	53	2,8868	,95395	0,985	0,401
	1-3 Yıl Arası	49	2,6122	,86160		
	3-6 Yıl Arası	37	2,8649	,67339		
	6-10 Yıl Arası	21	2,7619	,99523		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	1 Yıdan az	53	2,4151	1,15082	0,054	0,984
	1-3 Yıl Arası	49	2,4694	1,02270		
	3-6 Yıl Arası	37	2,3784	,98182		
	6-10 Yıl Arası	21	2,4286	1,07571		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	1 Yıdan az	53	2,9811	1,13494	0,621	0,603
	1-3 Yıl Arası	49	3,0612	,89926		
	3-6 Yıl Arası	37	3,1892	,77595		
	6-10 Yıl Arası	21	3,2857	1,14642		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin işletmede çalışma süresi düzeyine göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik

görüşlerin işletmede çalışma süresi düzeylerine farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p.> 0,05).

Tablo 4.19.Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	SS	T	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	Evet	85	4,1765	1,10385	-2,051	0,042
	Hayır	75	4,5067	,90604		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	Evet	85	2,5294	1,11897	-0,241	0,810
	Hayır	75	2,5733	1,18747		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	Evet	85	2,9765	,97561	0,391	0,696
	Hayır	75	2,9200	,83440		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	Evet	85	3,5412	1,04144	-1,229	0,221
	Hayır	75	3,7333	,92024		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	Evet	85	4,1765	1,21671	-1,317	0,190
	Hayır	75	5,0133	5,71507		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	Evet	85	3,0941	1,00740	1,224	0,223
	Hayır	75	2,9067	,91789		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	Evet	85	2,7059	,89740	-0,934	0,352
	Hayır	75	2,8400	,91593		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	Evet	85	3,9176	1,32028	-2,647	0,009
	Hayır	75	4,4267	1,08021		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	Evet	85	4,1412	1,29240	-1,474	0,142
	Hayır	75	4,4133	1,00126		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	Evet	85	3,2353	,86804	1,021	0,309
	Hayır	75	3,0933	,88796		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	Evet	85	4,0824	1,18735	0,832	0,407
	Hayır	75	3,9200	1,28147		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliktir.	Evet	85	2,4824	1,14030	1,026	0,306
	Hayır	75	2,3200	,80807		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	Evet	85	2,7647	,88165	-0,254	0,800
	Hayır	75	2,8000	,86992		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	Evet	85	2,4000	1,08233	-0,318	0,751
	Hayır	75	2,4533	1,03053		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	Evet	85	3,1647	1,03334	0,966	0,158
	Hayır	75	3,0133	,93712		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin iş sağlığı ile ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre farklılık analizi Bağımsız T-Testi ile

incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin iş sağlığı ile ilgili eğitim alıp almama durumlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig.p.< 0,05). Buna göre iş sağlığı ile ilgili eğitim almayan katılımcıların, “İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir” ve “Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır” görüşlerine katılım düzeylerinin iş sağlığı ile ilgili eğitim alanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.20.Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki Ergonomi Eğitimi Alma Durumlarına Göre Farklılık Analizi

	Soru 11	N	Ortalama	SS	T	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	Evet	88	4,3295	1,07982	-0,023	0,982
	Hayır	72	4,3333	,96415		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	Evet	88	2,4432	1,09185	-1,304	0,194
	Hayır	72	2,6806	1,20826		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	Evet	88	2,9432	,93904	-0,104	0,917
	Hayır	72	2,9583	,87914		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	Evet	88	3,6932	,93904	0,876	0,382
	Hayır	72	3,5556	1,04664		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	Evet	88	4,3750	,98626	-0,673	0,502
	Hayır	72	4,8056	5,90688		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	Evet	88	2,9773	,99397	-0,418	0,677
	Hayır	72	3,0417	,94104		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	Evet	88	2,7045	,87309	-0,991	0,323
	Hayır	72	2,8472	,94436		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	Evet	88	4,1818	1,25529	0,288	0,773
	Hayır	72	4,1250	1,22115		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	Evet	88	4,2614	1,24563	-0,088	0,930
	Hayır	72	4,2778	1,07758		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	Evet	88	3,1705	,79106	0,027	0,978
	Hayır	72	3,1667	,97865		
Diğer işletmelerle karşılaştırdığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	Evet	88	4,0682	1,20149	0,702	0,483
	Hayır	72	3,9306	1,27076		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliklidir.	Evet	88	2,3864	1,03315	-0,278	0,782
	Hayır	72	2,4306	,96161		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	Evet	88	2,8182	,75117	0,590	0,556
	Hayır	72	2,7361	1,00692		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	Evet	88	2,5114	1,08272	1,145	0,254
	Hayır	72	2,3194	1,01851		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	Evet	88	3,1591	,94548	0,923	0,357
	Hayır	72	3,0139	1,04130		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin ergonomi eğitimi alıp almama durumlarına göre farklılık analizi Bağımsız T-Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin ergonomi eğitimi alıp almama durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p.> 0,05).

Tablo 4.21.Katılımcıların İş Güvenliğini Algılamalarına Yönelik Görüşlerin Sektördeki Koruyucu Donanım Kullanma Durumlarına Göre Farklılık Analizi

	Soru12	N	Ortalama	SS	T	Sig.p
İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir.	Evet	89	4,4831	,93069	2,119	0,036
	Hayır	71	4,1408	1,11221		
İş kazaları hakkında konuşulduğunda yöneticiler anlayış gösterip, hızlı bir şekilde doğruyu gösterir.	Evet	89	2,5843	1,14623	0,422	0,674
	Hayır	71	2,5070	1,15725		
Yöneticim, iş güvenliği konularında oldukça bilgilidir.	Evet	89	3,0674	,83663	1,841	0,067
	Hayır	71	2,8028	,98008		
Kazayı önleme olanaklarını araştırmak her çalışanın sorumluluğudur.	Evet	89	3,6854	,88671	0,775	0,439
	Hayır	71	3,5634	1,10496		
İş yerimde iş verimliliği ve kalitesi, genellikle iş güvenliğinden daha fazla önceliğe sahiptir.	Evet	89	4,7978	5,31332	0,806	0,422
	Hayır	71	4,2817	1,03072		
İş yerimde yöneticiler, iş güvenliği ile gerçekten ilgilenir ve mümkün olduğu kadar (kaza) risk derecelerini azaltmaya çalışır.	Evet	89	3,1011	,98909	1,392	0,166
	Hayır	71	2,8873	,93426		
Bir iş kazası olasılığı gördüğümde (kesici-delici alet yaralanması gibi) mümkünse bu durumu kendim düzeltmeyi isterim.	Evet	89	2,8090	,89031	0,628	0,531
	Hayır	71	2,7183	,92864		
Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır.	Evet	89	4,2809	1,15787	1,432	0,154
	Hayır	71	4,0000	1,32017		
Güvenli olmayan (emniyetsiz) çalışma hakkında iş arkadaşlarımı ikaz etmeyi isterim.	Evet	89	4,3483	1,11906	0,963	0,337
	Hayır	71	4,1690	1,23040		
Çalıştığım bölümde güvenli olmayan şekilde davranan çalışanlar, diğer iş arkadaşları tarafından genellikle ikaz edilir.	Evet	89	3,0787	,80092	-1,459	0,147
	Hayır	71	3,2817	,95891		
Diğer işletmelerle karşılaştığımda işletmenin oldukça riskli olduğunu düşünürüm.	Evet	89	4,0899	1,16424	0,962	0,338
	Hayır	71	3,9014	1,31100		
Güvenli (emniyetli) şekilde çalışma işyerinde birinci önceliklidir.	Evet	89	2,3820	,94755	-0,343	0,732
	Hayır	71	2,4366	1,06546		
İş güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan bilgi tüm çalışanlarda mevcuttur.	Evet	89	2,8539	,80553	1,180	0,240
	Hayır	71	2,6901	,95006		
Yönetim iş kazası oranlarını azaltma konusuyla gerçekten ilgilidir.	Evet	89	2,4045	,96199	-0,274	0,784
	Hayır	71	2,4507	1,16850		
İşimi nasıl güvenli (emniyetli) şekilde yapacağımı biliyorum.	Evet	89	3,1348	1,02460	0,587	0,558
	Hayır	71	3,0423	,94773		

Katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin işlerini yaparken koruyucu donanım kullanma durumlarına göre farklılık analizi Bağımsız T-Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların iş güvenliğini algılamalarına yönelik görüşlerinin işlerini yaparken koruyucu donanım kullanma durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p.> 0,05).



BÖLÜM 5

SONUÇ

İş sağlığı kavramı, sadece bir insanın sağlığına ilişkin değil, iş yerindeki tüm ortamı veya tüm toplumu içine alan bir kavramdır. İş sağlığı, tüm meslekte bireylerin bedensel, ruhsal ve sosyal bakımdan iyilik durumlarının en üst seviyesini ifade etmektedir. Aynı zamanda bu durumların geliştirilmesi, toplumun iş sağlığını güçlendirecektir. İş güvenliği kavramı genel olarak, iş sağlığı ve iş güvenliği boyutunda ele alınsa da, iş güvenliği kavramı daha çok teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavramı açıklamaktadır. İş güvenliği tüm işletmelerde gerekli tüm koşulların yerine getirildiği olgular arasında olmalıdır. İş güvenliği, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı için en önemli konulardan biridir. Bu nedenle işletmedeki çalışanların iş verimliliğinin artırılması için mutlaka iş güvenliğinin sağlanması gerekmektedir.

Öncelikle çalışanların sağlıklı ve fiziksel zarar görmeden mesleklerini icra etme noktasındaki fonksiyonu ardından işletmeler açısından yasal bir zorunluluk olan iş sağlığı güvenliğinin tesisi ve işletmelerce çalışanlarına farkındalık yaratmalarının sağlanması büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede Gaziantep İlinde yer alan baklava üretim sektöründeki çalışanların iş güvenliği farkındalığına yönelik gerçekleştirilen çalışmaya 160 çalışan katılmıştır.

Araştırmaya dahil olan çalışanların %85,6'sı (137 Kişi) Erkek, %14,4(23 Kişi) Kadındır. Çalışanların %39,4'ü (63 Kişi) 25-34 yaş aralığında, %31,3'ü(50 Kişi) 35-44 yaş aralığında, %13,8'ü (22 Kişi) 45-54' yaş aralığında, %12,5'i (20 Kişi) 55 yaş ve üstü ve %3,1'si (5 Kişi) 18-24 yaş aralığındadır.

Çalışanlar %40,6(65 Kişi) gibi büyük çoğunluğu 1601-2000 TL aralığı gelire sahip olurken, %20,6'sı (33 Kişi) 4000 TL ve üstü, %18,8'i (30 Kişi) 3001-4000 TL aralığı, %15,6'sı (25 Kişi) 2001-3000 TL aralığı ve %4,4'ü (7 Kişi) 1600 TL ve altı gelire sahiptir.

Çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında ise büyük çoğunluğunun ortaokul ve altında eğitim durumuna sahip olduğu görülmektedir. Lise ve üstü eğitim durumuna sahip olan çalışanlar toplam çalışanların %10'u düzeyindedir. Ayrıca çalışanların %52,5'si (84 Kişi) Evli, %47,5'i(76 Kişi) Bekardır.

Çalışanların%48,1'i (77 Kişi) sektörde 1-5 yıl arasında, %24,4'ü (39 Kişi) 6-10 Yıl arasında, %16,3'ü (26 Kişi) 1 Yılda az süredir ve %11,3'ü (18 Kişi) 10-15 Yıl aralığında tecrübeye sahiptir. Bununla birlikte çalışanların %33,1'i (53 Kişi) işletmede 1 Yılda az süredir, %30,6'sı (49 Kişi) 1-3 Yıl arasında, %23,1'i (37 Kişi) 3-6 Yıl arasında ve %13,1'i (21 Kişi) 6-10 Yıl arasında tecrübesi bulunmaktadır.

Çalışanların %53,1'i (85 Kişi) iş sağlığı güvelliği ve eğitimini almış olup, %46,9(75 Kişi) iş sağlığı güvelliği ve eğitimini almamıştır. Bununla birlikte çalışanların%55,0'i (88 Kişi) ergonomi eğitimini almış olup, %45,0(72 Kişi) ergonomi eğitimini almamıştır. Çalışanların %55,6'sı mesleklerini yaparken kişisel koruyucu donanım kullanırken %44,4'ü ise kişisel koruyucu donanım kullanmamaktadır.

Yapılan çalışma göstermiştir ki; sektörde tecrübe ya da eğitim seviyesi farkı gözetmeksizin işveren ve/veya işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olması bu konuda bilinçli olması yapılan çalışmaların sonuç vermesinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. İşletmelerde yetki ve sorumlulukların üste doğru arttığı düşünüldüğü zaman İSG farkındalığının işveren vekillerinde oluşması, kültürün benimsenmesi açısından işyerinin en üst amirince konuya verilen önem ve ehemmiyetinin anlatılması vizyon ve misyonunda, stratejik planında İSG ile ilgili hedeflerin bulunması, birimlerin bütçesinde İSG harcamalarına da yer vermesi gerektiği sonuçlarına varılabilir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına yönelik görüşleri incelendiğinde ise yapılan analizler neticesinde ilk olarak elde edilen sonuç iş güvenliği ve farkındalığının cinsiyete göre farklılık göstermesidir. Buna göre kadın katılımcılar erkek katılımcılar göre işin risk derecesine yönelik ilgi düzeylerine daha yüksek düzeyde dikkat ettiği tespit edilmiştir.

Elde edilen bir diğer sonuç ise genel olarak yaşları 35 ve üzerinde olan çalışanların kendilerinden daha düşük yaşta olan çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğudur. Buna göre yaş genel olarak 35 ve

üzerinde olan çalışanların işin risk derecesine yönelik ilgi düzeyleri, iş yerinde iş verimliliği ve kalitesinin genel olarak iş güvenliğinden daha öncelikli olduğuna yönelik görüşe katılım düzeyleri, iş kazalarında yönetimin daha fazla suçlu olduğuna yönelik görüşler ile emniyetsiz çalışma noktasında iş arkadaşlarını ikaz etmeyi isteme düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışmada elde edilen bir diğer sonuç ise iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalığının gelir durumuna göre farklılaşmasıdır. Buna göre genel olarak gelir durumu 2001 TL'den yüksek olan çalışanlarını kazayı önleme noktasında her çalışanın sorumlu olduğuna yönelik görüşlere katılım düzeyleri, iş yerinde iş verimliliği ve kalitesinin genel olarak iş güvenliğinden daha öncelikli olduğuna yönelik görüşe katılım düzeyleri ile iş kazalarında yönetimin daha fazla suçlu olduğuna yönelik görüşlere katılım düzeylerinin diğer gelir durumu 2001 TL 'den az olan çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuç ise çalışanların sektörel tecrübe düzeylerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına yönelik görüşlerdeki farklılıktır. Söz konusu farklılığa bakıldığında genel olarak sektörel tecrübesi fazla olan çalışanların emniyetsiz çalışma noktasında iş arkadaşlarını ikaz etmeyi isteme düzeylerinin sektörel tecrübesi 1 yıldan az olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer netice ise iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumlarına göre farklılaştığıdır. Bu durum neticesindeki bulgulara bakıldığında, iş sağlığı ile ilgili eğitim almayan çalışanların, “İşimin (kaza) risk derecesi beni biraz ilgilendirir” ve “Yönetim, yaralanan bir çalışanın uğradığı kaza konusunda en fazla suçlu olan taraftır” görüşlerine katılım düzeylerinin iş sağlığı ile ilgili eğitim alanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

Akıllı, H., ve Aydoğdu, Ö. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi. *MTA Doğal Kaynaklar ve Ekonomi Bülteni*, **16**, 245- 250.

Akkaya, G. (2007). Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Alli, B. 2008. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, Geneva: International Labour Office.

Alper, Y. (1992). Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı- İş güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, **37-38**, 83-101.

Altinel, H. 2011. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Arıcı, K. 1999. *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları.

Balkır, Z.G. (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, **2(1)**, 56-91.

Bayılmış, O.Ü. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Bayram, F. 2008. *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Bilgen, M. (2011). Ankara'da Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı İle İlişkili Etmenler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Bilir, N. ve Yıldız, A.N. 2014. İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, D. 2006. İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Bostancı, Y. (2004). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,**12(1-2)**. 67-86.
- Ceylan, H. (2000). İmalat Sistemindeki İş Kazalarının Tahmini İçin Ağırlaklandırılmış Ortalamalardan Sapma Tekniği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cohen, A. 2003. Multiple Commitments in the Workplace, An integrative Approach, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cooper, M.D. 2001. Improving Safety Culture: A Practical Guide, Applied Behavioural Sciences, Hull (UK).
- Curry, Tim ve R. Jiobu, K.Schwirian 1997. Sociology for 21st Century, Prentice Hall, New Jersey.
- Çalık, B. (2015). Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyi, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürü İle Orantılıdır, *HR Dergi*,**3**, 18-19.
- Çiftçioğlu, C.T. (2012). Yaşama Hakkı, *TBB Dergisi*,**103**, 137-168.
- Demirbilek, T. 2005. İş Güvenliği Kültürü, Dokuz Eylül Yayınları, 1.Baskı, İzmir.
- Denison, D.R. (1996). What Is The Difference Between Organizational Culture And Organizational Climate? A Natives Point Of View On A Decade Of Paradigm Wars, *Academy of Management Review*,**21(3)**, 619-654.
- Devebakan, N. (2007). Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Durdu, A. (2006). İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Durdu, H. İ. (2014). İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Bazı Sektörler Bazında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvençe Dergisi*, **5**, 67–91.
- Gerek, N. 2009. İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın.
- Gündüz, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, **3(2)**, 124–131.
- Gündüz, S. (2006). Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı. *TÜHİS*, **46**, 43–60.
- Güngör, S ve Erkız, S.(2004). İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, *10. Ergonomi Kongresi*, **4(22)**. 25.
- Hatipoğlu, Ö. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Horozoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **7(1)**, 265-281.
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği. 2015. İş Sağlığını ve Güvenliğini Doğru Anlamak ve Uygulamak. İstanbul: İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği.
- Kaçkar, F. 2014. Üsküdar Üniversitesi İSG-510-İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi-TS18000 Serisi.
- Kapar, R. (2007). Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, **29**, 1–10.
- Kapar, R. (2010). Türkiye’de Çalışan Yoksullar. Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, (Kasım-Aralık), 53–63.
- Karacan, E., ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **21**, 102–116.
- Kılış, İ. 2014. İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.
- Koç, M., ve Akbıyık, N. (2011). Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, **2(2)**, 129–175.

Korkmaz, A., ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **26**, 153–167.

Korkusuz, R. ve Uğur, S. 2013. Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa: Ekin Basım.

Mucuk, İ. 2005. İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Müngen, U. (2011). İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar. *Türkiye Mühendisleri Haberleri*, **469**, 15–24.

Otrar, M. (1996). Mesleki Rehberlik Bağlamında Meslek Hastalıkları, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, **8**, 173-177.

Özkılıç, Ö. 2014. Risk Değerlendirmesi, Atex Direktifleri - Patlayıcı Ortamlar, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması - Kantitatif Risk Değerlendirme, Ankara: Türkiye İşverenler Sendikaları Federasyonu.

Öztürk, K. ve Güler, İ. 2012. ISO 22000, ISO 18000, ISO 14000 Standartları, Kalite Yönetim Sistemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.

Ringdahl, L.H., 1993, “Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety”, Elsevier Science Publishers Ltd, London.

Sevimli, A.K. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, *Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Çalışma ve Toplum*, **1**, 107-148.

Somunoğlu, S. (1999). Kavramsal Açından Sağlık, *Hacettepe Sağlık Dergisi*, **4(1)**, 51-62.

Şakar, M. 2000. İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Şimşek, Ş. ve Öge, S. 2014. İnsan Kaynakları Yönetimi, Konya: Eğitim Yayınevi.

Tanır, F. ve Ural, S. (2011). Üniversitelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, *Mühendis ve Makine Dergisi*, **52(616)**, 80-85.

Tozkoparan, G., ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **31(1)**, 181–209.

Tüzüner, L.V. ve Özaslan, Ö.B. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*,**40(2)**, 135-154.

Usmen, M., ve Baradan, S. (2011). İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği. *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, **469**, 40-48.

Ürüt, M. (2010). Türk Otomotiv Sektöründe İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulaması ve Bir Firma Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yıldırım, A., ve Bakır, M.Ş. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamaları Açısından İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tedbirleri Üzerine Bir Değerlendirme. *1. Üretim Ekonomisi Kongresi*, İstanbul.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*,**7(1)**,149-192

Yılmaz, G. (1999). İş Kazalarının Maliyeti, *Çalışma Ortamı*,**43**, 10-11.

Yiğit, A. 2013. İş Güvenliği, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Zohar, D. (1980). Safety Climate İn Industrial Organizations: Theoretical and Applied İmplications, *Journal of Applied Psychology*,**65(1)**, 96-102.

Zorlu, A.V. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Tedbirleri Ve Konuyla İlgili Bir Araştırma,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.