

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**MEB' E BAĞLI KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ'NE BAKIŞ AÇISI İLE MEVCUT DURUMUN
İSTATİSTİKSEL ANALİZİ:
ŞANLIURFA ÖRNEĞİ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET BAZOĞLU

Haziran 2019

Haziran - 2019

Yüksek Lisans Tezi – İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

Mehmet BAZOĞLU

**MEB' E BAĞLI KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ'NE BAKIŞ AÇISI İLE MEVCUT DURUMUN
İSTATİSTİKSEL ANALİZİ:
ŞANLIURFA ÖRNEĞİ**

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
DR.ÖĞR.ÜYESİ HASAN SELÇUK SELEK

MEHMET BAZOĞLU

Haziran 2019

TELİF HAKKI SAYFASI

© 2019 [Mehmet BAZOĞLU]



FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Mehmet BAZOĞLU** tarafından hazırlanan “**M.E.B.’e Bağlı Kamu Kurumu Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakış Açısı ile Mevcut Durumun İstatistiksel Analizi: Şanlıurfa Örneği**” başlıklı tez **24.06.2019** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **Başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk SELEK
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Mustafa Alp ERTEM
Çankaya Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Bülent HAZNEDAR
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

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

BEYAN SAYFASI

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

Mehmet BAZOĞLU

ÖZET

MEB'E BAĞLI KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NE BAKIŞ AÇISI İLE MEVCUT DURUMUN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ: ŞANLIURFA ÖRNEĞİ

BAZOĞLU, Mehmet

Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk SELEK

Haziran 2019

83 sayfa

Küreselleşen Dünya ülkelerinde üretim araç ve yöntemlerinin günden güne artması, teknolojik gelişmeler ve çalışan sayısının hızla artması, beraberinde farklı iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını hızlandırmakta ve bu durum iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında yeni çalışma ve yorum ihtiyaçlarına neden olmaktadır. İş güvenliği; iş yeri tehlike sınıfı, çalışan sayısı, iş yerinin kamu veya özel sektör olması ya da yapılan işin niteliğine bakılmaksızın çalışanların bulunduğu her yerde birincil önceliğe sahip olması gerekir. Genel olarak az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları da çalışan sayısının oldukça yüksek olması, halen yasal olarak iş güvenliği uzmanı (İGU) ve iş yeri hekimi (İH) çalıştırmanın zorunlu olmaması gibi nedenlerle özel önem verilmesi gereken kurumlardandır.

Bu tez çalışmasının amacı; milli eğitim bakanlığına bağlı kamu kurumu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki ön yeterlilik seviyelerinin belirlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine bakış açıları ve çalıştıkları kurumlarda yürütülen İSG hizmetlerini nasıl algılayıp değerlendirdiklerini belirlemektir. Çalışma alanı olarak, daha önce benzer bir çalışma yapılmamış olması sebebiyle Şanlıurfa ili seçilmiştir. Çalışmalar sonucunda; çalışanların İSG hakkındaki bilgi ve görüşleri, kurumlardaki İSG kültürünün düzeyi, kişilerin çalıştıkları kurum ve çalışma ortamıyla İSG çalışmalarını nasıl ilişkilendirdikleri analiz edilmiştir.

Şanlıurfa ilindeki; kamuya bağlı okul ve kurumlarda öğretmen, memur, ve yönetici pozisyonunda görev yapan bazı çalışanlara anket uygulanmıştır. İSG konusunda bakış açılarının, beklenti ve görüşlerinin değerlendirilebilmesi ve analizi için katılımcılara 29 adet soru yöneltilmiştir. Elde edilen yanıtlar, SPSS.22 programı kullanılmak suretiyle istatistiksel olarak analiz edilerek yorumlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, İSG, İş güvenliği, Kamuda İSG

ABSTRACT

THE PUBLIC INSTITUTION EMPLOYEES UNDER THE MINISTRY OF EDUCATION'S VIEW ON THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY WITH THE STATISTICAL ANALYZE OF THE CURRENT STATE: EXAMPLE OF ŞANLIURFA

BAZOĞLU, Mehmet

Master's Thesis, Work Health and Safety Major

Thesis Advisor: Asst. Prof. Hasan Selçuk SELEK

June 2019

83 pages

In the globalize countries, the growing increase of production tool and method and working population and also massive technological developments brings new occupational hazards and workplace accidents into surface. This current state of the occupational health and safety field needs new work and interpretations. It is primary priority for occupational safety to be examined in every workplace without the distinction of workplace hazard class, public or private sector and characteristics of the job. Therefore, low risk class in general- public institutions and state agencies need to be focused on this subject because of such reasons as the high number of employees and not being obligatory to have legally a job security specialist and a workplace doctor.

The purpose of thesis study is to establish the public institution employees bound to ministry of national education pre-efficiency levels on the occupational health and safety and to understand their view on occupational safety and to determine how they see the occupational health and safety services that are provided by public agencies. For working area, as a similar study has not been done before, Şanlıurfa province has been selected. In this way it's likely to gather information about employees' knowledge on occupational health and job safety and how they integrate it to their work environment.

A survey applied to some teachers, officers and managers who works for public schools and institutions in Şanlıurfa. In this assessment scale which is going to give us important data about current points of view and expectations on this matter and for analysis, 29 questions has been asked to the participants. Answers we received has been interpreted statistically using SPSS.22 program and translated to data.

Keywords: Occupational health and safety, OHS, Job Security, OHS in public

İTHAF SAYFASI

29 Kasım 2016 tarihinde Adana'nın Aladağ ilçesinde bulunan kız öğrenci yurdunda çıkan yangında hayatını kaybeden 12 masum insanımıza ithaf olunur...

TEŞEKKÜR SAYFASI

Çalışma hayatım boyunca bana verdikleri destek ve gösterdikleri sabır için biricik AİLE'ne, tez çalıőmam süresince bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren danışman hocam Sayın Dr.Öğr.Üyesi Hasan Selçuk SELEK' e teşekkürü borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İTHAF SAYFASI	vii
TEŞEKKÜR SAYFASI	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1
1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	3
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	3
1.2. Dünden Bugüne İş Sağlığı ve Güvenliği	3
1.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	6
1.4. İşverenlerin İSG Açısından Yükümlülükleri	9
1.4.1. İSG Hizmetleri	11
1.4.2. İSG Profesyonelleri Görevlendirme	12
1.4.3. Risk Değerlendirmesi	13
1.4.4. Acil Durum Planları	14
1.4.5. Eğitim ve Bilgilendirme	15
1.4.6. İş Sağlığı Gözetimi	17
1.4.7. İşbirliği ve Koordinasyon	18
1.4.8. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi	18
2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI	19
3. MATERYAL VE METODLAR	21
3.1. Araştırmanın Amacı	21
3.2. Araştırmanın Önemi	21
3.3. Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı	21
3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması	22

3.5. Araştırmanın Hipotezleri	24
4. BULGULAR	25
4.1. Katılımcıların Demografik Verileri	25
4.2. Katılımcı Yanıtlarının İstatistikî Olarak Karşılaştırılması	26
4.3. Katılımcı Yanıtlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	32
4.3.1. Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	32
4.3.2. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	35
4.3.3. Görev Türüne Göre Karşılaştırılması	38
4.3.4. Kurum Türüne Göre Karşılaştırılması	41
4.4. Faktör ve Güvenirlilik Analizleri	43
5. TARTIŞMA	46
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	63
6.1. Sonuç	63
6.2. Öneriler	69
KAYNAKLAR	78
EKLER	80

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1. İş güvenliği uzmanlarının hizmet vermesi gereken süreler	12
Tablo 1.2. İşyeri hekimlerinin hizmet vermesi gereken süreler	12
Tablo 1.3. Tam zamanlı görevlendirme için gereken çalışan sayıları	13
Tablo 1.4. Diğer sağlık personelinin çalışma süreleri	13
Tablo 1.5. Acil durum planlarının yenilenme (geçerlilik) süreleri	14
Tablo 1.6. Çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri süreleri	15
Tablo 1.7. Çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konuları	16
Tablo 1.8. Çalışanların periyodik sağlık muayene süreleri	17
Tablo 3.1. Değerlendirme ölçeği anket soruları	22
Tablo 3.2. Değerlendirme ölçeği puanlama aralığı	23
Tablo 3.3. Araştırmanın hipotezleri	24
Tablo 4.1. Katılımcılara ait demografik veriler	25
Tablo 4.2. Anket yanıtlarının yüzdeler oranları	26
Tablo 4.3. Çalışma süresine göre varyans homojenliği testi	32
Tablo 4.4. Çalışma süresine göre faktör istatistikleri	33
Tablo 4.5. Eğitim durumuna göre varyans homojenliği testi	35
Tablo 4.6. Eğitim durumuna göre faktör istatistikleri	36
Tablo 4.7. Görev türüne göre varyans homojenliği testi	38
Tablo 4.8. Görev türüne göre faktör istatistikleri	39
Tablo 4.9. Kurum türüne göre faktör istatistikleri	41
Tablo 4.10. Faktör analizi geçerlilik testleri	43
Tablo 4.11. KMO testi değerleri ve karşılıkları	43

Tablo 4.12. Faktör analizi varyans değerleri	44
Tablo 4.13. Faktör analizi sonucu oluşan soru grupları	44
Tablo 4.14. Cronbach alfa değerleri ve karşılıkları	44
Tablo 4.15. Faktörlerin demografik değişkenlere göre farklılık durumu	45



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 4.1. Ölçek puanlarının çalışma süresine göre dağılımı	32
Şekil 4.2. Ölçek puanlarının eğitim durumuna göre dağılımı	35
Şekil 4.3. Ölçek puanlarının görev türüne göre dağılımı.....	38
Şekil 4.4. Ölçek puanlarının kurum türüne göre dağılımı	41



SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
Bkz.	Bakınız
Cro. α	Cronbach alfa katsayısı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
df	Serbestlik derecesi
DSP	Diğer sağlık personeli
F	Levene testinin F değeri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İGU	İş güvenliği uzmanı
İH	İşyeri hekimi
İSG	İş sağlığı ve güvenliği
İSGB	İşyeri sağlık ve güvenlik birimi
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
KKD	Kişisel koruyucu donanım
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
M.Ö.	Milattan önce
N	Frekans
Ort.	Ortalama
p	Anlamlılık
R.G.	Resmi Gazete
Sd	Serbestlik derecesi
sig.	Anlamlılık düzeyi
SPSS	Sosyal bilimler için istatistik paketi
vb.	Ve benzeri
%	Yüzde oranı

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliğinin dar manada ki tanımı; iş yerinde işin yürütümü esnasında, mevcut tehlikelere bağlı olarak meydana gelebilecek risklerin azaltılması ya da ortadan kaldırılması olarak ifade edilir. Daha geniş bir tanımı yapılırsa; iş yeri çalışma ortamı ve çalışan ile sınırlı olmamakla birlikte, işletmenin gerçekte yaptığı faaliyetlerden etkilenen tüm kişilerin karşılaşabileceği riskleri en aza indirmek ya da ortadan kaldırmaktır. Öncelikle meslek hastalıkları ve iş kazası dâhil olmak üzere her türlü riske karşı çalışanları koruyacak uygun çalışma ortamını düzenlemek olmak üzere, işin yapılmasından dolayı oluşabilecek risklere karşı çevredekileri de dahil ederek korumanın yanı sıra iş yerinin ve üretim güvenliğini sağlamak amacıyla alınan önlemler konusunda yapılan çalışmalardır. (Kalkış, 2016)

İş sağlığı ve güvenliğini; iş yerlerinde işin yürütümü esnasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan; sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak, iş kazası veya meslek hastalıklarının meydana gelmesini önlemek amacı ile yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlamaktayız. İş sağlığı ve güvenliğinde amaç; çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanları çalışma ortamlarından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların iş yerlerinde sağlık güvenlik ve refahını sağlamak ve geliştirmek, üretim devamlılığını sağlamak ve verimliliği arttırmaktır. Çalışanların can ve mal güvenliğinin sağlanması, üretim veya hizmetlerin aksamadan yürütülmesi ve ülke ekonomisinin zarar görmemesi adına ‘nce iş güvenliği’ nin önemi vurgulanmaktadır. İşyerleri veya kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkin ve sağlıklı bir biçimde yürütülmesi; çalışanların can güvenliklerinin sağlanması, çalışma ortamlarında oluşacak mal veya maddi kayıpların önlenmesi, ülke ekonomisi anlamında doğrudan ya da dolaylı maliyetlerin azaltılması gibi faydaları beraberinde getirecektir.

Tez çalışmamızda milli eğitim bakanlığına bağlı okul ve diğer kamu kurumları incelenmiştir. İlgili mevzuat hükümlerinin ertelenmesi ile birlikte kurumlarda ki İSG hizmetlerinin yürütülmesi tamamen işverenin uhdesine verilirken yine bu çalışmalarda yaşanacak sorunlarda işveren, birinci dereceden sorumlu hale getirilmiştir. Bu haliyle risk değerlendirmesi, acil durum planları, eğitim ve bilgilendirme, çalışma ortam gözetimi, işbirliği ve koordinasyon, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri gibi hizmetlerin işveren tarafından yerine getirilmesi istenilmiştir. Acaba, kamuya bağlı okullarda ve kurumlarda işveren sıfatıyla kurum amirleri bu hizmetleri yerine getirmeleri için bilgi ve donanım açısından yeterli midirler, her biri profesyonel destek ve teknik bilgi gerektiren bu çalışmaları işverenler kendi beceri ve imkanları doğrultusunda sağlayabilecekler midir ya da işveren tarafından yürütülen bu çalışmalar hangi ölçüde yeterli ve sürdürülebilir olacaktır?

Büyükşehir belediye statüsünde bulunan Şanlıurfa ili merkezinde yürütülen çalışmamızda, bu sorulara yanıt aranmak istenmiş; bu çalışmaların, çalışanların gözüyle nasıl değerlendirildiği ve yeterli görülüp görülmediği irdelenmiştir. Bu sayede kamuya bağlı okul ve kurumlarda, İSG hizmetlerinin aksayan veya eksik kalan yanları anlaşılmış olacaktır. Bu kapsamda elde edilen veriler ve bu verilere ilişkin yapılan tespit ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri, kamu kurumlarında yürütülen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları alanında yapılacak yeni çalışmalara ışık tutacaktır.

Bu kapsamda çalışmamızın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler, işveren yükümlülükleri ve mevzuat bilgilerine yer verilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde daha önceden yapılan benzer çalışmaların özetleri, çalışmamızla olan ortak yönleri ve çalışmamızın literatüre sunacağı katkılara değinilecektir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde, çalışmanın yürütülmesi amacıyla kullanılacak olan materyaller ve elde edilen verilerin analiz ve yorumlaması amacıyla kullanılan yöntemler açıklanacaktır. Dördüncü bölümde, çalışma kapsamında uygulanan anket sonuçlarının veriler haline getirilmesi ve analizlerinin yapılması sağlanacaktır. Beşinci bölümde önceki çalışma sonuçlarıyla olan farklılıkların ortaya konulması, oluşturulan hipotezlerin yorumlanması yapılacaktır. Altıncı ve son bölümde çalışma bulgularına dayanılarak yapılan çıkarımlara ve olası çözüm önerilerine yer verilecektir.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İlk başta “işçi sağlığı ve iş güvenliği” şeklinde ortaya çıkan kavram sadece işçilerin çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olmasını kapsar iken zaman içerisinde bu kavram, “iş sağlığı ve güvenliği” kavramına dönüşmüştür. Keza meri mevzuatta artık ‘işçi’ yerine ‘çalışan’ kavramı kullanılmaktadır. Süreç içerisinde bu değişim ile “işçi” kavramının yerini “iş” kavramı aldığından işçinin korunmasına yönelik bu çalışmaların ilk başta zedelendiği düşünülse de zaman içerisinde sanayileşmeye de bağlı teknolojik, ekonomik gelişmelerin ve insan hakların iyileştirilmesinden etkilenecek, koruyucu bir özelliği olan kavram haline geldiği görülmüştür. Nitekim iş ortamından veya işten kaynaklanan riskler sadece işçileri değil tüm çalışanları, misafirleri, iş yeri yakınındakilerini kısaca geniş bir grubu etkilemektedir. Burada asıl sorunun sadece işçileri değil, tüm çalışanların etkilediği kanısının ortaya çıkmasıyla bu kavram değişmiştir. Ayrıca çalışanın sadece çalışma ortamında değil tüm yaşam çevresinde de korunmasının gerekli olduğu savunulmuştur (Kalkış, 2016). Sağlık için yapılan; “Bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir” tanımı tüm bu unsurları içerir.

1.2. Dünden Bugüne İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsanoğlu, var olduğu günden bu yana yaşamak için gerekli temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmak durumunda kalmıştır. Bir tehlike karşısında korunmayı ve riskin gerçekleşmesi durumunda ise bundan kurtulma olarak ifade edilen güvenlik olgusu da insanın karşılamak istediği yaşamsal bir ihtiyaç olmuştur. Bu ihtiyaç, insanın günlük yaşamının yanı sıra çalışma hayatında da mevcuttur. Bu noktadan hareketle, iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) dair çalışmaların, çalışma hayatının tarihi ile aynı zamanda başladığı ve paralel ilerlediği öne sürülebilir. Yasal düzenlemeler çok sonraları yapılsa dahi korunma içgüdüğü tarih boyunca süregelmiştir. Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının geçmişinin insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

İlk adımlarının milattan önceki yıllarda atıldığı varsayılan İSG sürecinin tarihsel gelişimine bakıldığında; gün geçtikçe küresel ölçekte önem kazandığı, teknoloji ve insan gücü artışı ile birlikte günün şartlarına ve üretim süreçlerine göre yeni yöntem ve tekniklerle geliştirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Yazılı kaynaklara göre İSG' ye ilişkin ilk uygulamalar M.Ö. 460-370 yıllarında tıp biliminin kurucusu da olan Hipokrat'ın, kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılır. Paracelsus, Ramazzini, Agricola, Herodot, Hipokrat ve daha birçok bilim insanının yapmış olduğu çalışmalar ve öne sürdüğü öneriler, bulunduğu dönem itibariyle her ne kadar adı iş güvenliği olarak anılmasa da bu çalışmaların neredeyse tümü günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği alanında atılmış ilk adımlar olarak kabul edilmektedir. Hekimlere, "Hastalarınıza mesleklerini sorun" diyen Ramazzini İSG'nin kurucusu olarak da anılır ve diğerlerinden bu yönü ile ayrılır.

Sanayileşmenin gelişimi ile birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi, yoğunluk kazanmıştır. Diğer bir ifadeyle işçi sağlığı ve iş güvenliği özellikle sanayileşme süreci ile birlikte son derece önem kazanmıştır. Ulusal veya uluslararası anlamda var olan mevzuat ve düzenlemelerin oluşturulmasında öncelikle; İSG hizmetlerinin temin edilmesi ile birlikte çalışanların korunmalarını sağlayacak çalışma ortamlarının oluşturulması amaçlanmaktadır. Diğer birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de sanayileşmenin gelişme hızına bağlı olarak İSG konusunda tıbbi, teknik veya yasal çalışmalar devam etmektedir. Henüz tam olarak başarıya ulaştığı söylenemese de; alınan yol ve gelinen nokta düşünüldüğünde, ileriki çalışmalar için umut verici olduğu söylenebilir. İnsanlığın doğa ile mücadelesiyle başlayıp, değişik aşamalardan geçen çalışma yaşamındaki gelişmeler, zaman içerisinde sağlık ve güvenlik sorunlarının da gündeme gelmesine yol açmıştır. Üretim yöntem ve tekniklerinde meydana gelen değişim veya dönüşüm sonucunda çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları da artmış ve bu sorunlar giderek daha fazla önem arz etmiştir. Dünden bugüne çalışma hayatında meydana gelen gelişmeler, İSG konusunda ki gerekliliklere de kaynaklık etmiştir. (Selek, 2016)

Ülkemiz, yıllardan süregelen iş sağlığı ve güvenliği sürecini, geçmişten bugüne yaşamış olduğu birçok acı tecrübe ile şekillendirmeye çalışmıştır. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sayılarının sürekli artış göstermesi özellikle mevzuatlar ve uygulamalar anlamında değişiklik ve yenilenme ihtiyaçlarını da ortaya çıkarmıştır.

Bu konudaki gelişmeler; sadece ülkenin kendi içerisinde gelişen olaylar, iç dinamikler ya da ihtiyaç analizlerine bağlı kalmaktan öte farklı dünya ülkelerinin uygulamalarına bağlı olarak da süreklilik arz etmiştir. Özellikle Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, İSG uygulamaları konusunda iyi örnek teşkil eden ve iyi tutum sergileyen ülkelerin politika ve yaklaşımları mercek altına alınmış; birçok mevzuat hükümleri, teknik gelişmeler, yöntem ve teknikler vb. çalışmalar bu bağlamda şekillendirilmiştir.

İSG konusunda Türkiye'nin uzun soluklu bir geleneği mevcuttur. Sosyal devlet anlayışı ile birlikte bu konudaki çalışma ve düzenlemeler sürekli olarak artmıştır. Türkiye; uluslararası anlamda yürürlüğe konulmuş mevzuatları vakit kaybetmeden kendi mevzuatları ile uyumlaştırmıştır. Bugüne kadar ILO'nun 52 sözleşmesini kabul etmiştir ve bu sayı diğer birçok ülkenin kabul ettiği sözleşme sayısından fazladır (Froneberg, 2009). Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği sürecinin olgunlaşması ve hız kazanmasındaki etkisi oldukça fazladır.

Duruma birde Avrupa Birliği penceresinden bakacak olursak, AB mevzuatı iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması için öncelikli olarak işveren sorumluluğuna ve yeterli işveren eylemine dayanmaktadır. Uygulamada ise, birçok aktör güçlü sosyal diyalog üzerine kurulu, birlikte planlanmış genel yapının bir parçası olup bu kapsamda çalışmaya devam edilmektedir. Oldukça faydalı görünen bu unsur, günümüz Türkiye'sinde henüz mevcut değildir ve henüz yeterli bir mevzuat tarafından desteklenmiş değildir. Sonuç olarak Türkiye'deki kamu hizmeti yürüten kurumlar, olması gerektiğinden fazla iş ve kontrol faaliyetleriyle uğraşmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının İGU ve İH çalıştırma/hizmet alma zorunluluğu sürekli olarak ve farklı gerekçelerle ileri tarihlere uzatılmaktadır. Öte yandan AB uyumlu mevzuat, tüm ticari kuruluşların risk değerlendirmesi yapmasını ve işgücünü etkileyecek olumsuz olayların gerçekleşmesini engellemek için uygun önlemler alınmasını gerektirmektedir. Ancak, Türkiye'de özellikle küçük şirketlerde ki birçok işveren, risk değerlendirmesi yürütmek için gerekli donanım ve bu hizmeti dışarıdan almak için gerekli kaynaklara sahip değildir. Buna ek olarak, bu tür hizmet veren ve kalitesi tescilli tedarikçiler hala az sayıdadır. Küçük ticari kuruluşlara çok disiplinli iş sağlığı hizmetleri verme kapasitesi de benzer seyrekliktedir. Bu bağlamda mevcut mevzuat kapsamında, 50'den az çalışan olan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için bu hizmetlere erişim zorunluluğundan muaf olması, bazı hususlarda anlaşılır ve doğru bir önlem olarak değerlendirilebilir

ancak pratikte makul görülen bu durumun, uygulamada birçok aksaklıklara neden olacağı muhtemeldir.

1.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temellerinin Cumhuriyet öncesi dönemlere kadar uzandığı bilinmektedir. Cumhuriyet dönemi sonrasında yapılan birçok hukuki düzenlemeler neticesinde, 20.06.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ve birçok maddesi 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ortaya çıkmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 89/391 sayılı direktifi ve ülkemizde kabul edilmiş olan 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri göz önüne alınarak oluşturulmuştur. (Tan ve Çalışkan, 2009) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; iş yerlerinde iş güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamaktadır. Kamu kurumları ve özel sektöre ait iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerlerde dahil olmak üzere faaliyet konularına bakılmaksızın tüm çalışanlara uygulanmasını esas almıştır. Ancak;

- a. Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri iş yerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- b. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- c. Ev hizmetleri,
- d. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
- e. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri için bu kanunun uygulama kapsamı dışında bırakılmıştır.

6331 sayılı İSGK, 5 bölüm ve 8 geçici madde olmak üzere, toplam 39 maddeden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kanunun amacı, kapsamı ve kapsam dışında tutulan faaliyetler yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili daha önceden mevzuatta yer alan veya mevzuata yeni katılan çok sayıda kavramın açıklımına yer verilmiştir. İkinci bölümde; işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak verilmiştir. Üçüncü bölümde; Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ile İSG kurulunun

oluşumu ve çalışma esaslarının yanı sıra İSG koordinasyonunun sağlanmasına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Dördüncü bölümde; çalışma hayatının teftişi, denetimi ve buna bağlı olarak idari ve hukuki yaptırımlar belirlenmiştir. Beşinci ve son bölümde ise “çeşitli ve geçici hükümler” başlığı altında; İSG ile ilgili çıkarılacak yönetmeliklere, değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümlere, geçici maddelere ve kanunun kademeli yürürlüğe girişine ilişkin düzenlemeler yer verilmektedir. 6331 sayılı kanunun genel gerekçesinde, İSG konusunun, “sadece iş yeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendiren ve aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir öncelik” olduğuna vurgu yapılmaktadır (Kılış, 2013)

Bu kanun öncesinde İSG uygulamalarına ilişkin hususlar 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almakta idi. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile birlikte, çalışma hayatında yeni bir dönem başlamış olup gerek kamu kurumları gerekse özel sektör iş yerlerine yeni yükümlülükler getirmiştir. Bu kanunla beraber iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla İSG hizmetleri, işveren ve işveren vekilleri açısından oldukça önemli bir hale gelmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde tanımlanan ve tez çalışması içerisinde kullanılan bazı kavramlar aşağıda belirtilmiştir.

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nı ifade eder. 09.07.2018 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanması ile birlikte; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı birleştirilerek ‘Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı’ kurulmuştur. 10.07.2018 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Kararname ile bakanlığın adı ‘Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’ olarak değişmiştir.

Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel iş yerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir.

İş Güvenliği Uzmanı (İGU): Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır.

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

İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin iş yerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen iş yerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyondur.

İşyeri Hekimi (İH): İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş yeri hekimliği belgesine sahip hekimdir.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB): İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB): Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, iş yerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve bakanlıkça yetkilendirilen birimdir.

Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulusudur.

Meslek Hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır.

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

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

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

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

1.4. İşverenlerin İSG Açısından Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve 4857 sayılı İş Kanununda, işveren kavramı açık bir biçimde ifade edilmiştir. Bu tanım doğrultusunda, tek başına tüzel kişiliği bulunmayan ve devlet tüzel kişiliğinin bir parçası olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), işveren olarak kabul edilmiştir. 6331 sayılı kanunun uygulanması bakımından bakanlık teşkilatını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili bakanlık teşkilatının en üst amiri olan bakan'ın işveren; bakanlık merkez teşkilatının bütününde bakan'ın emrinde ve onun yardımcısı olup bakanlık hizmetlerini bakan adına, direktif ve emirler doğrultusunda mevzuat hükümlerine uygun olarak düzenlemek ve yürütmekle yükümlü olan müsteşarın ise işveren vekili, 'diğer yöneticiler' in de kendi sorumluluk alanlarında devlet tüzel kişiliği adına hareket ederek işin ve iş yerinin yönetimine katıldıklarından, sorumluluk alanlarıyla sınırlı olmak üzere işveren vekilidirler. Diğer merkez birimleri ile kurum ve kuruluşlarda da yukarıda verilen örnekte olduğu gibi en üst yönetici, diğer bir deyişle birim/kurum/kuruluşun tamamında sevk ve idare yetkisi bulunanlar bu kurum ve kuruluşların bütününe yönelik işveren vekili; diğer kademedeki yöneticiler de kendi yetki ve görev alanlarıyla sınırlı olmak üzere işveren vekili olarak sorumlu olacaklardır (ÇSGB, 2016)

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar, mevzuatlarda geniş bir alanda ve birçok yasa ile düzenlenmiştir. İSG konusunda en önemli düzenleme, 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016). Kanunun amacı; işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir (Anonim, 2003). Bu yasayla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinde çağdaş adımlar atılmış, belirli kurum ve kavramlar mevzuatımıza kazandırılmıştır. Ancak 4857 sayılı yasanın İSG ile ilgili hükümlerinin yürürlükte olduğu süreçte, uygulamada istikrar sağlanamamıştır. Çünkü bu süreçte yürürlüğe konulan birçok yönetmelik, gerek yargı

organları tarafından verilen iptal kararları gerekse ortaya çıkan gereksinimlerden ötürü kısa ömürlü olmuştur. Öte yandan meydana gelen ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının ve ortaya çıkan meslek hastalıklarının sayılarının artışı, toplu ölümlü iş kazalarının meydana gelmesi ve genel olarak iş güvenliği çalışmalarına cevap verememesi gibi nedenlerden dolayı İSG alanında yeni bir mevzuat ihtiyacı doğmuştur. Ayrıca 4857 sayılı yasanın İSG' ye ilişkin hükümleri sadece bu yasaya tabi iş yerlerinde uygulandığından, kamu kurumu çalışanlarını da kapsayan özel bir yasa hazırlanması görüşü ileri sürülmüştür.

Bu itibarla, 20 Haziran 2012 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Gerek çalışanlar gerekse işverenler için rehber niteliği taşıyan bu kanunun amacı; iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (Anonim, 2012a). İSG hizmetlerinin uygulanması açısından yeni bir soluk getiren bu yasanın bakış açısında; olay sonrası önlem alma yani 'reaktif' yaklaşımının yerine, günümüzde bilimsel ve teknolojik veriler dikkate alınarak hazırlanan önlem alıcı yani 'proaktif' yaklaşım benimsenmiştir.

Bilindiği üzere ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışmaları, 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürütülmektedir. Ancak 18.6.2017 tarih ve 7033 sayılı "Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 01.07.2017 tarihli ve 30111 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak, yürürlüğe giren hükümlerle "az tehlikeli" sınıfta faaliyet gösteren ve 50'nin altı sayıda çalışanı olan işletmeler ile "kamu kurumlarında", tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminden İSG hizmeti alma yükümlülüğü 01.07.2017 tarihinden 01.07.2020 tarihine ertelenmiştir. Diğer bir deyişle söz konusu değişiklik;

- a. 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 81'inci maddesi kapsamında çalışanların bulunduğu kamu kurumları hariç diğer kamu kurumlarını,
- b. 50' den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerini kapsamaktadır.

Ancak; risk değerlendirmesi, acil durum planları, yangınla mücadele, sağlık gözetimi, iş kazalarının bildirim, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri,

çalışanların bilgilendirilmesi, çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması gibi yükümlülükler ötelenmemiş olup esas itibarıyla 30.12.2012 tarihinden itibaren bu ve bunun gibi kanun ve alt düzenlemelerindeki pek çok yükümlülüğü işverenler yerine getirmek zorundadır. Keza işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi, özellikle kanunun 26'ncı maddesine göre idari para cezası yaptırımlarına neden olacaktır. Ayrıca 10'dan az sayıda çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde işe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri ve sağlık tetkikleri hariç olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği (İSG) hizmetlerinin işverenler veya işveren vekilleri tarafından yürütülebilmesi mümkün olup konuya ilişkin usul ve esaslar 29.06.2015 tarihli ve 29401 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 'İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik'le düzenlenmiştir.

1.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

İş sağlığı ve güvenliğinin iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlar; iş kazaları ve meslek hastalıklarından koru(n)maktır. Mesleki tehlikelerin belirlenmesi ve risklerden korunulmasını içeren görevlerin yerine getirilmesi ile birlikte güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmasıdır. Ancak iş yerleri ya da kurumlarda İSG hizmetleri sunulmadan önce, iş yeri tehlike sınıfının ve toplam çalışan sayısının belirlenmesi gerekir. İşyeri tehlike sınıfları az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere 3 ayrı şekilde kategorize edilmektedir. Tehlike sınıfını belirleyebilmek için öncelikle iş yeri/kurumda yapılan asıl işin tanımının yapılması gerekmektedir. Daha sonra yapılan işin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde karşılığı olan tehlike sınıfı belirlenmelidir. İşyeri/kurum toplam çalışan sayısı belirlenirken; 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışanlar ayrı ayrı belirlenir. Ancak, İSG hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin yapılacak İSG profesyonellerinin görevlendirme süresinin belirlenmesinde; 05.06.1986 tarih ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 04.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında ki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler çalışan sayısının toplamına dahil edilmeyecektir. (Anonim, 2012b)

1.4.2. İSG Profesyonelleri Görevlendirme

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirebilir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az sayıda çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yeri işverenleri veya işveren vekili tarafından bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla periyodik sağlık muayeneleri ve sağlık tetkikleri hariç olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. Ayrıca tam süreli iş yeri hekimi görevlendirilen iş yerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (Anonim, 2012a).

Tablo 1.1. İş güvenliği uzmanlarının, iş yeri tehlike sınıfına bağlı olarak çalışan başına hizmet vermesi gereken süreler

İş yeri tehlike sınıfı	Aylık çalışma süresi (dk)
Çok tehlikeli	40
Tehlikeli	20
Az tehlikeli	10

Tablo 1.2. İşyeri hekimlerinin, iş yeri tehlike sınıfına bağlı olarak çalışan başına hizmet vermesi gereken süreler

İş yeri tehlike sınıfı	Aylık çalışma süresi(dk)
Çok tehlikeli	15
Tehlikeli	10
Az tehlikeli	5

Tablo 1.3. İşyeri tehlike sınıfına bağlı olarak tam zamanlı görevlendirme için gereken çalışan sayıları

İşyeri tehlike sınıfı	İş güvenliği uzmanı	İşyeri hekimi
Çok tehlikeli	250	750
Tehlikeli	500	1000
Az tehlikeli	1000	2000

Tablo 1.4. Çalışan sayısına bağlı olarak iş yerlerinde diğer sağlık personelinin (DSP) çalışma süreleri

İşyeri çalışan sayısı*	Aylık çalışma süresi(dk)
10 ila 49 arası	10
50 ila 249 arası	15
250 ve üzeri	20

* En az 10 çalışmanı olan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde DSP görevlendirilebilir.

1.4.3. Risk Değerlendirmesi

Risk değerlendirme; iş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirme yapar veya yaptırır. Bu doğrultuda risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması; işverenin, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Ayrıca işveren, risk değerlendirme çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilere risk değerlendirme ile ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgi ve belgeyi temin eder (Anonim, 2012c).

Risk değerlendirmesinin yapılması amacıyla işverence kurulacak ekipte;

- a. İşveren veya işveren vekili,
- b. İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile iş yeri hekimleri,
- c. İşyerindeki çalışan temsilcileri,
- d. İşyerindeki destek elemanları,
- e. İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve iş yerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar, üye olarak yer alır.

1.4.4. Acil Durum Planları

Acil durum planları; tüm iş yerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırları tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanır. Acil durumlar belirlenirken; iş yeri/kurum risk analizi sonuçları, yangın veya tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali, ilk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar, doğal afetlerin meydana gelme ihtimali ve sabotaj ihtimalleri göz önüne alınır. Acil durum planları iş yeri/kurum tehlike sınıfına bağlı olarak; az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 6 yılda bir, tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 4 yılda bir, çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde 2 yılda bir yenilenmelidir (Anonim, 2013c).

Tablo 1.5. Acil durum planlarının, iş yeri tehlike sınıfına bağlı olarak yenilenme (geçerlilik) süreleri

İş yeri tehlike sınıfı	Yenilenme süresi(yıl)
Çok tehlikeli	2
Tehlikeli	4
Az tehlikeli	6

1.4.5. Eğitim ve Bilgilendirme

Kamu veya özel sektöre bağlı tüm iş yerlerinin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmasıyla beraber birçok düzenleyici mevzuat yayımlanmış ve bu mevzuatlarla iş yerlerinde sağlaması gereken İSG hizmetleriyle ilgili çeşitli zorunlulukların başında, çalışan eğitimleri gelmektedir. Kamu kurumları, iş yeri tehlike sınıfı ayrımı olmaksızın tüm çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimini aldırarak yükümlüdür. İSG eğitimleri; işe başlamadan önce, işe başladıktan sonra (mevzuatta belirtilen) belirli aralıklarla, çalışma yeri değişikliği veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde ya da yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmelidir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (ÇSGB, 2016)

Tablo 1.6. Temel İSG eğitimlerinin, iş yeri tehlike sınıfına bağlı olarak süreleri

İş yeri tehlike sınıfı	Yenilenme süresi(yıl)	Eğitimin süresi*(saat)
Çok tehlikeli	1	16
Tehlikeli	2	12
Az tehlikeli	3	8

** Eğitimler, farklı zaman dilimlerinde 4 saat ve katları şeklinde verilebilir*

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında, çalışanlara verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde yer alan konu içerikleri Tablo 1.7. de verilmiştir.

Tablo 1.7. Çalışanların temel İSG eğitimi konuları

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular <ul style="list-style-type: none">a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,c) İşyeri temizliği ve düzeni,ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
2. Sağlık konuları <ul style="list-style-type: none">a) Meslek hastalıklarının sebepleri,b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,ç) İlk yardımd) Tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim.
3. Teknik konular <ul style="list-style-type: none">a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,b) Elle kaldırma ve taşıma,c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,d) Ekranlı araçlarla çalışma,e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,g) Güvenlik ve sağlık işaretleri,ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı,h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,ı) Tahliye ve kurtarma
4. Diğer konular (çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri vb.)

1.4.6. İş Sağlığı Gözetimi

Bu kavram, çalışma ortamının gözetimi ile çalışanın sağlık gözetiminin bileşkesidir. Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla mesleki hastalıkları önlemeye yönelik yapılan tıbbi muayene ve tetkikler ile tüm çalışmaların kayıt altına alınmasını, değerlendirilmesini ve bildirimini de içeren sağlığı koruyucu tüm çalışmalar; ilkyardım, acil tedavi, rehabilitasyon ve sağlığı geliştirme, bu kavramın içindedir. Çalışma ortam gözetimi kapsamında yapılması öngörülen ölçüm ve analizler, “İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik” hükümlerine istinaden yetkilendirilen laboratuvarlar tarafından yapılır. Sağlık ortam gözetimi ise;

- İşe giriş muayenesi, ek ve tamamlayıcı muayeneleri,
 - Erken kontrol muayenesi, işe dönüş muayeneleri,
 - Aralıklı kontrol muayenesi,
 - İşten ayrılma muayenesi ve geç muayeneleri,
 - Uygun kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımını,
 - Bağışıklama,
 - Erken tanı,
 - Yer-iş değişikliği,
 - Sağlık ve beslenme eğitimi,
 - Kayıtların tutulması, verilerin değerlendirilmesi ve bildirilmesi,
- konularını içermelidir (ÇSGB, 2016)

Tablo 1.8. İşyeri tehlike sınıfına bağlı olarak çalışanların periyodik sağlık muayeneleri süreleri

İş yeri tehlike sınıfı	Periyodik muayene süresi(yıl)
Çok tehlikeli	1
Tehlikeli	3
Az tehlikeli	5

1.4.7. İşbirliği ve Koordinasyon

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir. Birden fazla iş yerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer iş yerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri bakanlığa bildirir (Anonim, 2012a).

1.4.8. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi

İlgili mevzuatlar gereğince işveren;

- a. Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.
- b. İş yerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde iş yeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, iş yeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

Ayrıca iş kazalarını kazadan sonraki 3 iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya iş yeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir (Anonim, 2012a).

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Bu tez çalışmasında; MEB'e bağlı okul ve kurumlar mercak altına alınmış, çalışan profili ise öğretmen, memur ve yönetici pozisyonlarında çalışanlar olarak belirlenerek yelpaze geniş tutulmuştur. Ayrıca yöneltlen değerlendirme ölçeğindeki sorular ile kişilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi düzeyleri, iş sağlığı ve güvenliğine bakış açıları, tutum ve düşünceleri, çalıştıkları kurumlardaki mevcut iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Kamu kurumları kapsama alınmak suretiyle yapılan bazı çalışmalara bakıldığında;

Kara, M. (2015); Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan 106 teknik öğretmenin İSG alanında farkındalıklarının belirlenmesi, mesleki riskler hakkında bilgilerinin ölçülerek, iş yaşamında bu risklerle ilgili hangi bilgilerini nasıl kullanacaklarının öğrenilmesi hedeflenmiş ve yapılan değerlendirmeler sonucunda çalışmaya katılan teknik öğretmenlerin genel olarak İSG konusunda ki yeterlilik düzeylerinin yüksek olmadığı vurgulanmıştır. Teknik öğretmenlerin İSG konusunda bilgi seviyelerinin artması gerektiği önerilmiştir.

Yurtçu, A. (2015) çalışmasında; mesleki eğitim veren kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, teknik öğretmenler ve öğrencilerin İSG konusunda yeterliliklerinin tespiti amacıyla MEB'e bağlı bir meslek lisesinde son sınıf öğrencileri ile meslek dersi öğretmenlerinin iş sağlığı ve güvenliği hakkında ön yeterlilikleri ve tutumlarının tespiti amacıyla hareket edilmiştir. 263 öğrenci ve 64 teknik öğretmene anket uygulanmak suretiyle yapılan çalışma sonucunda gerek öğrencilerin gerekse teknik öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli oldukları yönünde bir sonuca varılmıştır.

Yivli, İ. (2018) çalışmasına bakıldığında; devlete ve özele bağlı anaokulları kapsama alınmıştır. Bu kapsamda 26 farklı anaokulunda görev yapan 120 öğretmene anket uygulanmak suretiyle onların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi sahibi olup olmadıklarının öğrenilmesi amaçlanmıştır. İSG konusunda öğretmenlerde farkındalık oluşturulmasının da hedeflendiği bu çalışmada; öğretmenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarının varlığının bilincinde oldukları, öğretmenlere yönelik İSG bilinçlendirme

faaliyetlerinin düşük olduğu, çalışmaya katılan öğretmenlerin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan yeterince bilgi sahibi olmadıkları ileri sürülmüştür.

Gümüş, B. (2016)' e göre 8 okulda görev yapan öğretmenlerin İSG konusundaki bilgi düzeyleri, iş hayatına bakış açıları ve çalıştıkları kurumların önlem alıp almadıkları, öğrencileriyle İSG konusunda nasıl bir paylaşımda buldukları konusundaki bilgiler ölçülmeye çalışılmıştır. Oluşturulan 26 soruluk anket, 150 öğretmene uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına bakıldığında; öğretmenlerin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında kısmen bilgi sahibi oldukları, çoğu öğretmenin daha önce İSG konusunda bilgilendirilmediği, İSG konusunda eksikliklerine rağmen öğrencilerle bu konuda bilgi paylaşımı yapmaya özen gösterdikleri, çoğunun kurumlarında risk analizinin yapıldığından haberdar olmadıkları belirtilmektedir.

Mevcut literatür çalışmalarına bakıldığında iş bu tez çalışmamızın; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında sahip oldukları bilgi düzeyleri, daha önce eğitim alma durumları, görev yaptıkları kurum içerisinde İSG çalışmaları hakkında yapılan bilgilendirmenin yeterliliği, gibi konuların sorgulanması açısından benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ancak çalışmamız içerisinde; kişinin İSG tecrübesi, kurum İSG sonuçları, kurumun İSG önlemleri, kurum İSG kaynakları ve çalışanların iş kazasına bakışı olmak üzere çok yönlü analiz yapılmıştır. Öte yandan diğer çalışmalardan farklı olarak; kamu çalışanlarından sadece öğretmenler değil memur ve yönetici pozisyonunda görev yapanlarda hedef kitle olarak belirlenerek anket uygulanmıştır. Bu şekilde, görev durumlarına göre çalışanların bakış açıları da irdelenmiş olacaktır. Bu itibarla, gerek çalışanların görev türleri gerekse araştırma konuları olmak üzere yelpazenin geniş tutulması; çok yönlü analizlerin yapılabilmesi ve yapılacak benzer literatür çalışmalarına kaynaklık etmesi açısından çalışmamızın önemini ortaya koymaktadır.

3. MATERYAL VE METODLAR

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada; Şanlıurfa il merkezinde bulunan, MEB'e bağlı farklı okul ve diğer kamu (il/ilçe müdürlükleri, öğretmenleri, halk eğitim merkezi vb.) binalarında görev yapan çalışanlara yer verilmiştir. Çalışmaya katılan kamu görevlilerinin tümü, az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde görev yapmaktadır. Gerek okul gerekse diğer kamu binalarında, eğitim öğretim ortamı ile ofis ortamında farklı tehlikeler ve bu tehlikelerden kaynaklı farklı riskler bulunmaktadır. Araştırmada, bu farklılıklar göz önüne alınmak suretiyle; çalışanların İSG konusundaki tutum ve beklentileri, İSG hizmetlerinde ne ölçüde yer aldıkları, sürece kendilerini ne kadar hazır hissettikleri, kurumlarda yürütülen İSG çalışmalarını ne ölçüde yeterli gördükleri bilgilerinin yanı sıra İSG alanında ki mevzuat uygulamalarının yansımaları irdelenecektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Gelişen teknoloji, yeniliklerin yanı sıra İSG açısından birçok sakıncaları da beraberinde getirmektedir. Bununla beraber işverenlerin gerekli önlemleri almaması, çalışanların gereken önemi vermemesi bu sakıncaların artmasına neden olmaktadır. Çalışmamızın; kamuya bağlı okul ve kurumların gerek işveren gerekse çalışanlarında İSG konusunda farkındalık yaratması beklenmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı

Araştırma kapsamında 29 sorudan oluşan bir değerlendirme ölçeği hazırlanmıştır. Çalışmanın sonuçlarını farklı açılardan görebilmek adına, anket sorularına ek olarak eğitim durumu, görev süresi, çalışılan kurum türü ve çalışma pozisyonu olmak üzere 4 ayrı demografik soru eklenmiştir. Hazırlanan anket; 201 öğretmen, 131 memur ve 45 yönetici olmak üzere toplam 377 çalışana uygulanmıştır. Bu çalışanlar, çalışmanın yürütüldüğü Şanlıurfa merkez ilçelerinde görev yapan 9779 öğretmen (kadrolu, sözleşmeli), 386 yönetici (okul/kurum müdürü, şube müdürü) ve 247 memur (şef, v.h.k.i., hizmetli, memur, teknisyen) arasından belirlenmiştir. Toplam çalışan sayıları göz önüne alındığında, ankete katılan çalışan sayısının yeterli temsil gücüne sahip olduğu düşünülmektedir.

3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

Çalışmada kullanılan anket soruları Tablo 3.1.'de verilmiştir. Anket soruları; literatür ve kaynak araştırmaları yapılmak suretiyle, gerek tez çalışmasının amaçları gerekse ihtiyaç analizleri neticesinde, özgün olarak belirlenmiştir. Analiz aşamasında öncelikle meslek gruplarına göre yanıtların ne ölçüde şekillendiği irdelenmiş olup anket sonuçlarının analiz ve yorumlanması amacıyla SPSS.22 programı kullanılmıştır.

Tablo 3.1. Değerlendirme ölçeği anket soruları

Soru No	İfadeler
1	Daha önceden iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim veya bilgilendirme aldım
2	Daha önceden ilkyardım, yangınla mücadele, arama ve kurtarma vb. eğitimlere katıldım
3	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatlar hakkında bilgi sahibiyim
4	Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfında yer aldığımı biliyorum
5	Çalıştığım ortamda kullanılan makine, teçhizat vb. malzemelerin kullanımıyla ilgili bilgi sahibiyim
6	Çalıştığım ortamda ne tür tehlike veya risklerin var olduğunu biliyorum
7	Çalıştığım kurumda alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri yeterli düzeydedir
8	Kurumun çalışma ortamının tertip ve düzeni iş sağlığı ve güvenliği 'ne uygun durumdadır
9	Çalıştığım kurumda İSG tedbirleri adına çalışanların görüş ve önerileri alınmaktadır
10	İSG konusunda kurum çalışanlarına yeterli bilinçlendirme / bilgilendirme yapılmaktadır
11	İş esnasında kullandığımız koruyucu donanımlar, çalıştığım kurum tarafından temin edilmektedir
12	Çalıştığım kurumda yeterli düzeyde sağlık ve güvenlik uyarı / işaretleri bulunmaktadır
13	Kurumda İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekipleri kurulmaktadır
14	Kurumda kurulan İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekiplerde yer almaktayım
15	Kurumda ilk işe girişte veya çalışma süresince periyodik sağlık kontrolleri yaptırılmaktadır
16	Okul / kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yeterli ödenekler ayrılmaktadır
17	Okul / kurumlarda yeterli sayıda İş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi görevlendirilmektedir
18	Çalıştığım kurumun fiziki şartlarının iş sağlığı ve güvenliği' ne uygun olduğunu düşünüyorum
19	Kurumda oluşabilecek herhangi bir acil durum esnasında nasıl davranmam gerektiğini biliyorum
20	Kurumda bulunan ekipmanların, oluşacak bir acil duruma müdahale için yeterli olduğunu düşünüyorum
21	Kurumun fiziki şartları, acil durum esnasında çalışanların tahliyesi için yeterli durumdadır

Tablo 3.1. Değerlendirme ölçeği anket soruları (devam)

22	Okul / kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştiğini ve geliştiğini düşünüyorum
23	Kamu çalışanlarının, İSG konusunda hak ve yükümlülüklerini yeterince bildiklerini düşünüyorum
24	Çalıştığım kurumda veya başka bir kamu kurumunda daha önce bir iş kazası geçirmiştin
25	Bir çalışan olarak iş kazası geçirdiğimde kanuni haklarımın neler olduğunu biliyorum
26	Kamu kurumlarında yaşanan iş kazalarının yeterince kayıt altına alındığını düşünüyorum
27	İş kazalarının asıl nedeni insan kaynaklı kusurlar olduğunu düşünüyorum
28	İş kazalarının asıl nedeni uygunsuz çalışma ortamları olduğunu düşünüyorum
29	İş kazalarının asıl nedeni yetersiz İSG hizmetleri veya yetersiz denetimler olduğunu düşünüyorum

Katılımcıların anket sorularına verecekleri cevaplara ait değerlendirme ölçeği Tablo 3.2.'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Değerlendirme ölçeği puanlama aralığı

Puan aralığı	Karşılığı
1	Hiç katılmıyorum
2	Katılmıyorum
3	Kararsızım
4	Katılıyorum
5	Tamamen katılıyorum

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler Tablo 3.4.'te belirtilmiştir. Bu kapsamda 20 adet hipotez oluşturulmuştur. Oluşturulan bu hipotezler çerçevesinde; çalışma içerisinde incelenmek istenen hususların, demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediği irdelenecektir.

Tablo 3.3. Araştırmanın hipotezleri

-
- *Kişinin İSG tecrübesi, kişinin çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG önlemleri, kişinin çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG sonuçları, kişinin çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG kaynakları, kişinin çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kişinin iş kazasına bakışı, kişinin çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kişinin İSG tecrübesi, kişinin eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG önlemleri, kişinin eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG sonuçları, kişinin eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG kaynakları, kişinin eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kişinin iş kazasına bakışı, kişinin eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kişinin İSG tecrübesi, kişinin görev türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG önlemleri, kişinin görev türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG sonuçları, kişinin görev türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG kaynakları, kişinin görev türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kişinin iş kazasına bakışı, kişinin görev türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kişinin İSG tecrübesi, kişinin kurum türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG önlemleri, kişinin kurum türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG sonuçları, kişinin kurum türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kurum İSG kaynakları, kişinin kurum türüne göre farklılık gösterir mi?*
 - *Kişinin iş kazasına bakışı, kişinin kurum türüne göre farklılık gösterir mi?*
-

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Verileri

Araştırmaya katılan kişilerin demografik bilgileri Tablo 4.1.' de verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcılara ait demografik veriler

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Çalışma Süresi	5 yıldan az	173	45.9
	5 - 10 yıl arası	134	35.5
	10 yıldan fazla	70	18.6
Eğitim Durumu	Lise / Ön lisans	110	29.2
	Lisans	242	64.2
	Yüksek Lisans ve üstü	25	6.6
Görev	Memur	131	34.7
	Öğretmen	201	53.3
	Yönetici	45	11.9
Çalışılan Kurum	Okul (Kamu)	221	58.6
	Diğer (Kamu)	156	41.4

Çalışma süresine göre dağılımda; ankete katılanlardan %45.9' unun (n=173) 5 yıldan az, %35.5'inin (n=134) 5 - 10 yıl arası, %18.6' sının (n=70) 10 yıldan fazla süre çalıştığı belirlenmiştir. Eğitim durumu açısından; %29.2' sinin (n=110) lise /ön lisans, %64.2'sinin (n=242) lisans, %6.6'sının (n=25) yüksek lisans ve üstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin %34.7' si (n=131) memur, %53.3' ü (n=201) öğretmen, %11.9' u (n=45) yöneticidir. Araştırmaya katılan kişilerin %58.6' sı (n=221) okul (kamu), %41.4' ü (n=156) diğer kamu kuruluşlarında (ilçe milli eğitim müdürlükleri, halk eğitim merkezleri, öğretmenevleri vb.) görev yapmaktadır.

4.2. Katılımcıların Yanıtlarının İstatistiki Olarak Karşılaştırılması

Ankete katılan meslek grupları tarafından sorulara ilişkin değerlendirmelerinin yüzdelik dağılımları Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Anket yanıtlarının yüzdelik oranları

Sor u No	İfade	Meslek grubu	Puanlama aralığı				
			1	2	3	4	5
1	Daha önceden iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim veya bilgilendirme aldım	Memur	% 5.3	% 61.1	% 1.5	% 28.2	% 3.8
		Öğretmen	% 1.0	% 37.8	% 0.0	% 54.7	% 6.5
		Yönetici	% 0.0	% 24.4	% 0.0	% 64.4	% 11.1
2	Daha önceden ilkyardım, yangınla mücadele, arama ve kurtarma vb. eğitimlere katıldım	Memur	% 11.5	% 71.0	% 1.5	% 12.2	% 3.8
		Öğretmen	% 8.5	% 70.6	% 1.0	% 17.9	% 2.0
		Yönetici	% 2.2	% 64.4	% 0.0	% 28.9	% 4.4
3	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatlar hakkında bilgi sahibiyim	Memur	% 12.2	% 67.9	% 19.1	% 0.0	% 0.8
		Öğretmen	% 9.5	% 80.1	% 8.0	% 2.5	% 0.0
		Yönetici	% 0.0	% 57.8	% 31.1	% 8.9	% 2.2
4	Çalıştığım kurumun İSG açısından hangi tehlike sınıfında yer aldığımı biliyorum	Memur	% 3.8	% 37.4	% 42.0	% 15.3	% 1.5
		Öğretmen	% 9.5	% 28.4	% 15.4	% 42.8	% 4.0
		Yönetici	% 0.0	% 8.9	% 24.4	% 64.4	% 2.2
5	Çalıştığım ortamda kullanılan makine, teçhizat vb. malzemelerin kullanımıyla ilgili bilgi sahibiyim	Memur	% 9.2	% 22.1	% 25.2	% 41.2	% 2.3
		Öğretmen	% 10.9	% 31.3	% 20.4	% 34.8	% 2.5
		Yönetici	% 0.0	% 4.4	% 20.0	% 68.9	% 6.7
6	Çalıştığım ortamda ne tür tehlike veya risklerin var olduğunu biliyorum	Memur	% 3.8	% 27.5	% 38.2	% 27.5	% 3.1
		Öğretmen	% 3.5	% 66.2	% 7.0	% 22.4	% 1.0
		Yönetici	% 0.0	% 11.1	% 40.0	% 46.7	% 2.2
7	Çalıştığım kurumda alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri yeterli düzeydedir	Memur	% 10.7	% 28.2	% 35.1	% 25.2	% 0.8
		Öğretmen	% 7.5	% 31.3	% 37.8	% 22.9	% 0.5
		Yönetici	% 0.0	% 31.1	% 51.1	% 15.6	% 2.2
8	Kurumun çalışma ortamının tertip ve düzeni İSG' ye uygun durumdadır	Memur	% 5.3	% 26.7	% 35.1	% 29.8	% 3.1
		Öğretmen	% 6.5	% 24.4	% 41.8	% 26.9	% 0.5
		Yönetici	% 0.0	% 35.6	% 33.3	% 28.9	% 2.2
9	Çalıştığım kurumda İSG tedbirleri adına çalışanların görüş ve önerileri alınmaktadır	Memur	% 13.0	% 44.3	% 22.9	% 17.6	% 2.3
		Öğretmen	% 12.9	% 40.8	% 27.4	% 17.9	% 1.0
		Yönetici	% 0.0	% 31.1	% 11.1	% 55.6	% 2.2
10	İSG konusunda kurum çalışanlarına yeterli bilinçlendirme / bilgilendirme yapılmaktadır	Memur	% 6.1	% 53.4	% 19.8	% 17.6	% 3.1
		Öğretmen	% 8.5	% 35.8	% 31.8	% 21.4	% 2.5
		Yönetici	% 0.0	% 22.2	% 24.4	% 51.1	% 2.2
11	İş esnasında kullandığımız koruyucu donanımlar, çalıştığım kurum tarafından temin edilmektedir	Memur	% 7.1	% 25.3	% 60.6	% 7.1	% 0.0
		Öğretmen	% 12.0	% 26.0	% 49.0	% 12.0	% 1.0
		Yönetici	% 0.0	% 2.4	% 31.7	% 61.0	% 4.9
12	Çalıştığım kurumda yeterli düzeyde sağlık ve güvenlik uyarı / işaretleri bulunmaktadır	Memur	% 11.5	% 42.0	% 22.9	% 22.1	% 1.5
		Öğretmen	% 14.4	% 47.3	% 19.9	% 17.4	% 1.0
		Yönetici	% 2.2	% 42.2	% 26.7	% 26.7	% 2.2
13	Kurumda İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekipleri kurulmaktadır	Memur	% 2.3	% 12.2	% 69.5	% 14.5	% 1.5
		Öğretmen	% 0.5	% 6.5	% 20.4	% 67.7	% 5.0
		Yönetici	% 0.0	% 2.2	% 40.0	% 57.8	% 0.0
14	Kurumda kurulan İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekiplerde yer almaktayım	Memur	% 4.6	% 69.5	% 9.9	% 16.0	% 0.0
		Öğretmen	% 7.0	% 57.2	% 1.5	% 33.8	% 0.5
		Yönetici	% 2.2	% 71.1	% 2.2	% 24.4	% 0.0

Tablo 4.2. Anket yanıtlarının yüzdelik oranları (devam)

15	Kurumda ilk işe girişte veya çalışma süresince periyodik sağlık kontrolleri yaptırılmaktadır	Memur	%45.0	%42.0	%13.0	%0.0	%0.0
		Öğretmen	%54.2	%25.9	%17.9	%1.5	%0.5
		Yönetici	%44.4	%53.3	%2.2	%0.0	%0.0
16	Okul / kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yeterli ödenekler ayrılmaktadır	Memur	%29.0	%45.0	%25.2	%0.8	%0.0
		Öğretmen	%30.8	%36.8	%29.4	%3.0	%0.0
		Yönetici	%24.4	%68.9	%4.4	%2.2	%0.0
17	Okul / kurumlarda yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi görevlendirilmektedir	Memur	%42.7	%31.3	%22.9	%3.1	%0.0
		Öğretmen	%51.7	%33.3	%13.9	%1.0	%0.0
		Yönetici	%44.4	%51.1	%4.4	%0.0	%0.0
18	Çalıştığım kurumun fiziki şartlarının iş sağlığı ve güvenliğine uygun olduğunu düşünüyorum	Memur	%9.9	%32.1	%34.4	%22.1	%1.5
		Öğretmen	%14.4	%35.3	%32.8	%16.9	%0.5
		Yönetici	%4.4	%26.7	%46.7	%20.0	%2.2
19	Kurumda oluşabilecek herhangi bir acil durum esnasında nasıl davranmam gerektiğini biliyorum	Memur	%3.1	%16.0	%41.2	%35.1	%4.6
		Öğretmen	%2.5	%24.9	%36.3	%32.8	%3.5
		Yönetici	%0.0	%13.3	%37.8	%46.7	%2.2
20	Kurumda bulunan ekipmanların, oluşacak bir acil duruma müdahale için yeterli olduğunu düşünüyorum	Memur	%10.7	%29.0	%32.1	%26.0	%2.3
		Öğretmen	%13.4	%35.8	%29.9	%19.9	%1.0
		Yönetici	%2.2	%26.7	%51.1	%20.0	%0.0
21	Kurumun fiziki şartları, acil durum esnasında çalışanların tahliyesi için yeterli durumdadır	Memur	%6.9	%21.4	%47.3	%22.9	%1.5
		Öğretmen	%10.9	%34.3	%35.8	%18.9	%0.0
		Yönetici	%2.2	%17.8	%57.8	%20.0	%2.2
22	Okul / kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştiğini ve geliştiğini düşünüyorum	Memur	%25.2	%46.6	%16.0	%12.2	%0.0
		Öğretmen	%21.9	%42.8	%25.4	%9.5	%0.5
		Yönetici	%11.1	%46.7	%22.2	%20.0	%0.0
23	Kamu çalışanlarının, İSG konusunda hak ve yükümlülüklerini yeterince bildiklerini düşünüyorum	Memur	%39.2	%46.2	%9.2	%3.8	%1.5
		Öğretmen	%30.8	%41.3	%20.4	%7.0	%0.5
		Yönetici	%22.2	%40.0	%28.9	%8.9	%0.0
24	Çalıştığım kurumda veya başka bir kamu kurumunda daha önce bir iş kazası geçirmiştiniz	Memur	%9.9	%63.4	%13.0	%13.0	%0.8
		Öğretmen	%26.4	%62.2	%4.5	%6.5	%0.5
		Yönetici	%11.1	%73.3	%0.0	%15.6	%0.0
25	Bir çalışan olarak iş kazası geçirdiğimde kanuni haklarımın neler olduğunu biliyorum	Memur	%14.5	%62.6	%17.6	%4.6	%0.8
		Öğretmen	%17.4	%64.2	%13.9	%4.5	%0.0
		Yönetici	%2.2	%37.8	%48.9	%11.1	%0.0
26	Kamu kurumlarında yaşanan iş kazalarının yeterince kayıt altına alındığını düşünüyorum	Memur	%19.8	%54.2	%19.8	%6.1	%0.0
		Öğretmen	%21.9	%48.8	%21.9	%7.0	%0.5
		Yönetici	%0.0	%46.7	%44.4	%8.9	%0.0
27	İş kazalarının asıl nedeni insan kaynaklı kusurlar olduğunu düşünüyorum	Memur	%0.0	%3.1	%4.6	%23.7	%68.7
		Öğretmen	%0.5	%4.0	%10.4	%28.9	%56.2
		Yönetici	%0.0	%2.2	%0.0	%24.4	%73.3
28	İş kazalarının asıl nedeni uygunsuz çalışma ortamları olduğunu düşünüyorum	Memur	%2.3	%15.3	%27.5	%44.3	%10.7
		Öğretmen	%4.5	%15.4	%26.4	%41.8	%11.9
		Yönetici	%4.4	%15.6	%17.8	%60.0	%22
29	İş kazalarının asıl nedeni yetersiz İSG hizmetleri veya yetersiz denetimler olduğunu düşünüyorum	Memur	%6.9	%17.6	%30.5	%17.6	%27.5
		Öğretmen	%1.0	%15.9	%31.3	%28.4	%23.4
		Yönetici	%6.7	%13.3	%33.3	%17.8	%28.9

Katılımcılara yöneltilen '*Daha önceden iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim veya bilgilendirme aldım*' sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde; öğretmen ve yöneticilerin, memur olarak çalışanlara göre eğitim alanların sayısı oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

'*Daha önceden ilkyardım, yangınla mücadele, arama ve kurtarma vb. eğitimlere katıldım*' sorusuna verilen yanıtlara göre; ilkyardım, yangınla mücadele, arama ve kurtarma vb. eğitimlerinin düşük oranda alındığı sonucu tüm meslek gruplarında da göze çarpmaktadır.

'*İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatlar hakkında bilgi sahibiyim*' sorusuna verilen yanıtlar dikkate alındığında; çalışanların büyük bir çoğunluğunun İSG alanında ki mevzuatlarla ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadığı görülmektedir.

'*Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfında yer aldığımı biliyorum*' şeklinde yöneltilen soru ile çalışanların görev yaptıkları kurumun hangi tehlike sınıfı içerisinde yer aldığı hakkında görüşleri alındığında; çalışanların genel olarak görev yaptıkları kurumun hangi tehlike sınıfı içerisinde yer aldığını bildikleri, bu oranların yüksekte düşüğe doğru yönetici, öğretmen, memur olarak sıralandığı anlaşılmaktadır.

'*Çalıştığım ortamda kullanılan makine, teçhizat vb. malzemelerin kullanımıyla ilgili bilgi sahibiyim*' sorusuna ait yanıtlara göre; genel itibariyle çalışanların, çalıştıkları ortamlardaki makine, teçhizat vb. malzemelerin kullanımıyla ilgili bilgi sahibi oldukları ancak yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

'*Çalıştığım ortamda ne tür tehlike veya risklerin var olduğunu biliyorum*' sorusuna ait yanıtlara bakıldığında; çalışanların ortamdaki tehlike ve bu tehlikelerden kaynaklı risklerle alakalı yeterince bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmaktadır ancak yönetici pozisyonunda çalışanların diğer çalışanlara oranla ortamda var olan tehlike ve risklerden daha fazla farkında oldukları görülmektedir.

'*Çalıştığım kurumda alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri yeterli düzeydedir*' önermesine verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; ağırlıklı olarak 'kararsızım' ya da 'katılmıyorum' yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir.

'Kurumun çalışma ortamının tertip ve düzeni iş sağlığı ve güvenliği' ne uygun durumdadır' sorusunda; yanıtların her üç meslek grubunda da sayısal oranlarının, 'katılmıyorum', 'kararsızım' ve 'katılıyorum' seçeneklerinde yığılma gösterdiği görülmektedir.

'Çalıştığım kurumda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri adına çalışanların görüş ve önerileri alınmaktadır' sorusuna verilen yanıtlara göre; çalışanların çoğunun bu konuda görüş ve önerilerinin alınmadığı kanaatinde olduğu görülmektedir ancak yöneticiler diğer katılımcılara nazaran görüş ve önerilerinin alındığına dair daha yüksek oranda görüş bildirmiştir.

'İSG konusunda kurum çalışanlarına yeterli bilinçlendirme / bilgilendirme yapılmaktadır' şeklinde yöneltilen soruda; yanıtların yüksekten düşüğe doğru yönetici, öğretmen, memur şeklinde sıralandığı görülmektedir. Yöneticilerin çoğunluğu 'katılıyorum' şeklinde görüş bildirirken, memurların çoğunluğu ise 'katılmıyorum' şeklinde görüş bildirmiştir.

'İş esnasında kullandığımız koruyucu donanımlar, çalıştığım kurum tarafından temin edilmektedir' sorusuna; memur ve öğretmenlerin genel olarak 'kararsızım', yöneticilerin ise 'katılıyorum' yönünde görüş bildirdikleri anlaşılmaktadır.

'Çalıştığım kurumda yeterli düzeyde sağlık ve güvenlik uyarı / işaretleri bulunmaktadır' sorusuna verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; çalışanların görev yaptıkları kurumda yeterli düzeyde sağlık ve güvenlik uyarı veya işaretlerinin bulunmadığını belirttikleri görülmektedir.

'Kurumda İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekipleri kurulmaktadır' ifadesine verilen yanıtlarda; öğretmen ve yöneticilerin büyük oranda 'katılıyorum' şeklinde, memurların ise büyük oranda 'kararsızım' şeklinde görüş bildirdiği görülmüştür.

'Kurumda kurulan İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekiplerde yer almaktayım' önermesine verilen yanıtların dağılımına bakıldığında; öğretmen ve yöneticilerin, memur olarak çalışanlara oranla İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekiplerde daha fazla oranda yer aldıkları anlaşılmaktadır.

'Kurumda ilk işe girişte veya çalışma süresince periyodik sağlık kontrolleri yaptırılmaktadır' sorusuna verilen yanıtlara göre; her üç meslek grubunda da 'hiç katılmıyorum' ya da 'katılmıyorum' görüşü bildirilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışanların çoğunluğu, görev yaptıkları kurumda ilk işe girişte veya çalışma süresince periyodik sağlık kontrollerinin yapılmadığını ifade etmektedir.

'Okul/kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yeterli ödenekler ayrılmaktadır' önermesine verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; ankete katılan tüm meslek grubu çalışanlarının ağırlıklı olarak, okul ve kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yeterli ödeneklerin ayrılmadığı yönünde kanaat bildirdiği görülmüştür.

'Okul / kurumlarda yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi görevlendirilmektedir' sorusuna verilen yanıtlarda; yüzdesel olarak en büyük yığılmaların 'katılmıyorum' ve 'hiç katılmıyorum' seçeneğinde meydana geldiği görülmüştür.

'Çalıştığım kurumun fiziki şartlarının iş sağlığı ve güvenliği' ne uygun olduğunu düşünüyorum' sorusuna; her üç meslek grubunda da çalışanların çoğunluğunun 'kararsızım' ya da 'katılmıyorum' şeklinde görüş bildirdiği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle çalışanlar, görev yaptıkları kurumun fiziki şartlarının, iş güvenliğine uygun olmadığını ifade etmektedir.

'Kurumda oluşabilecek herhangi bir acil durum esnasında nasıl davranmam gerektiğini biliyorum' sorusuna verilen yanıtlara göre; yöneticiler bu konuda memur ve öğretmenlere göre daha yüksek oranda olumlu görüş bildirmişlerdir ancak oranlar acil durumlar açısından oldukça düşük durumdadır.

'Kurumda bulunan ekipmanların oluşacak bir acil duruma müdahale için yeterli olduğunu düşünüyorum' ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde; çalışanların yanıtlarının 'kararsızım' şeklinde yığılma gösterdiği görülmektedir.

'Okul / kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştiğini ve geliştiğini düşünüyorum' sorusuna verilen yanıtlara göre; her üç meslek grubunda da çalışanların çoğunun okul veya kurumlarda İSG kültürünün yerleştiğini veya geliştiğini düşünmemekte ya da kararsız kalmaktadır.

'Kurumun fiziki şartları, acil durum esnasında çalışanların tahliyesi için yeterli durumdadır' önermesinde; çalışanların büyük çoğunluğu kararsız ya da olumsuz yönde görüş bildirmiştir.

'Kamu çalışanlarının, İSG konusunda hak ve yükümlülüklerini yeterince bildiklerini düşünüyorum' sorusuna verilen yanıtlara göre; çalışanların bu konuda kendilerini ve diğer çalışanları yetersiz buldukları anlaşılmaktadır.

'Çalıştığım kurumda veya başka bir kamu kurumunda daha önce bir iş kazası geçirmiştirim' sorusuna verilen yanıtlara göre; memur, öğretmen ve yönetici pozisyonunda çalışanların çoğunluğu çalıştığı kurumda veya başka bir kamu kurumunda daha önce herhangi bir iş kazası geçirmediğini beyan ettikleri görülmektedir.

'Bir çalışan olarak iş kazası geçirdiğimde kanuni haklarımın neler olduğunu biliyorum' sorusuna ait yanıtlara bakıldığında; her üç meslek grubunda, çalışanların çoğunun herhangi bir iş kazası geçirdiğinde nasıl davranılması gerektiği, ne tür yasal veya hukuki yollara başvurulacağı ve ne tür yasal veya hukuki haklara sahip oldukları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları anlaşılmaktadır.

'Kamu kurumlarında yaşanan iş kazalarının yeterince kayıt altına alındığını düşünüyorum' sorusuna verilen yanıtlara göre; çalışanların, kamu kurumlarında yaşanan iş kazalarının kayıt altına alınmadığını düşündükleri anlaşılmaktadır.

'İş kazalarının asıl nedeni insan kaynaklı kusurlar olduğunu düşünüyorum' soruya verilen yanıtlara göre; çalışanların büyük bir çoğunluğunun, iş kazalarının asıl nedeninin insan kaynaklı kusurlar yani insanların ortaya koyduğu güvensiz davranışlardan kaynaklandığı görüşünü savundukları görülmektedir.

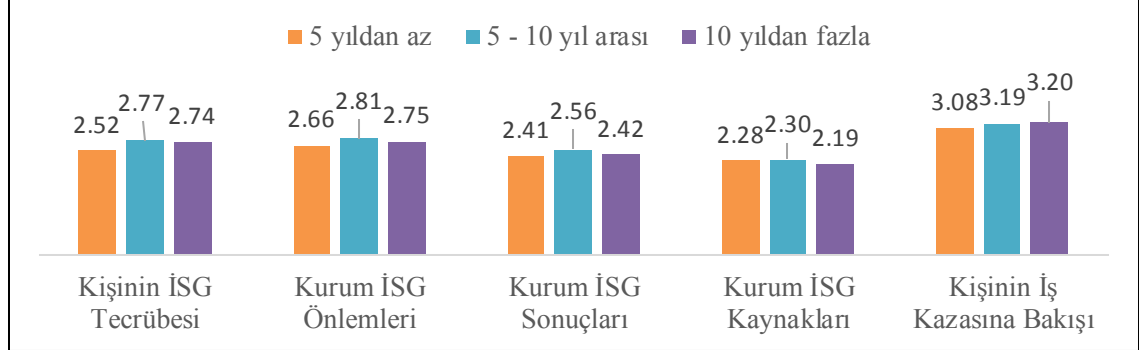
'İş kazalarının asıl nedeni uygunsuz çalışma ortamları olduğunu düşünüyorum' sorusuna verilen yanıtlara göre; yönetici pozisyonunda çalışanlar başta olmak üzere, insan kaynaklı olduğunu düşünenler kadar olmasa da, çalışanların büyük bir kısmı iş kazalarının asıl nedeninin uygunsuz çalışma ortamları olduğunu düşünmektedir.

'İş kazalarının asıl nedeni yetersiz İSG hizmetleri veya yetersiz denetimler olduğunu düşünüyorum' sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde; çalışanların, iş kazalarının asıl nedeni olarak tehlikeli hareketler ve tehlikeli durumlara oranla yetersiz denetimlerin etkisini daha az oranda savundukları görülmektedir.

4.3. Katılımcıların Yanıtlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

4.3.1. Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Şekil 4.1. Ölçek puanlarının çalışma süresine göre dağılımı



Çalışma süresi; anket alt grupları açısından incelendiğinde, kişinin İSG tecrübesi alt grubunda en yüksek ortalama puan 2.77 ile 5 – 10 yıl arasında çalışanlara aittir. Kurum İSG önlemleri alt grubunda 5 – 10 yıl arasında çalışanlar 2.81 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG sonuçları alt grubunda 5 – 10 yıl arasında çalışanlar 2.56 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG kaynakları alt grubunda 5 – 10 yıl arasında çalışanlar 2.30 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. İş kazasına bakış alt grubunda ise 10 yıldan fazla çalışanlar 3.20 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Çalışma süresine göre varyans homojenliği testi sonucu elde edilen değerler Tablo 4.3.'te verilmiştir.

Levene testi sonuçlarına göre çalışma süresi açısından faktör puanlarının varyansları homojen dağılmaktadır. Bu yüzden post-hoc testi olarak Bonferroni metodu kullanılmıştır.

Tablo 4.3. Çalışma süresine göre varyans homojenliği testi

Faktör	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Kurum İSG Önlemleri	1,607	2	374	,202
Kişinin İSG Tecrübesi	,567	2	374	,568
Kurum İSG Sonuçları	,469	2	374	,626
Kurum İSG Kaynakları	1,759	2	374	,174
Kişinin İş Kazasına Bakışı	1,017	2	374	,363

Çalışma süresine göre ölçek puanları ANOVA testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Anlamlı farklılık olduğunda, farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığının bulunması amacıyla ikili karşılaştırma testlerinden Bonferroni metodu kullanılmıştır. Çalışma süresine göre faktör istatistikleri Tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Çalışma süresine göre faktör istatistikleri

Faktör	Değişken	N	Ort	Var. kay.	KT	Sd	KO	F	p	Farklı olan gruplar
Kişinin İSG Tecrübesi	5 yıldan az	173	2,52	G. Arası	5,44	2	2,72	8,854	0,000	5 yıldan az ile 5-10 yıl arası ve 5 yıldan az ile 10 yıldan fazla
	5 - 10 yıl	134	2,77	G. İçi	114,9	374	0,31			
	10 yıldan fazla	70	2,74	Toplam	120,3	376				
	Toplam	377	2,65							
Kurum İSG Önlemleri	5 yıldan az	173	2,66	G. Arası	1,77	2	0,88	1,921	0,148	Yok
	5 - 10 yıl	134	2,81	G. İçi	171,8	374	0,46			
	10 yıldan fazla	70	2,75	Toplam	173,5	376				
	Toplam	377	2,73							
Kurum İSG Sonuçları	5 yıldan az	173	2,41	G. Arası	1,97	2	0,99	3,230	0,041	5 yıldan az ile 5-10 yıl arası
	5 - 10 yıl	134	2,56	G. İçi	114,2	374	0,31			
	10 yıldan fazla	70	2,42	Toplam	116,1	376				
	Toplam	377	2,46							
Kurum İSG Kaynakları	5 yıldan az	173	2,28	G. Arası	0,52	2	0,26	1,328	0,266	Yok
	5 - 10 yıl	134	2,30	G. İçi	73,63	374	0,20			
	10 yıldan fazla	70	2,19	Toplam	74,15	376				
	Toplam	377	2,27							
Kişinin İş Kazasına Bakışı	5 yıldan az	173	3,08	G. Arası	1,24	2	0,62	4,250	0,015	5 yıldan az ile 5-10 yıl arası ve 5 yıldan az ile 10 yıldan fazla
	5 - 10 yıl	134	3,19	G. İçi	54,47	374	0,15			
	10 yıldan fazla	70	3,20	Toplam	55,71	376				
	Toplam	377	3,14							

KT: Kareler toplamı, Var. Kay.: Varyans kaynağı, KO: Kareler ortalaması

H_{01} : Kişinin İSG Tecrübesi, çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H_{A1} : Kişinin İSG Tecrübesi, çalışma süresine göre farklılık göstermez.

Çalışma süreleri “Kişinin İSG Tecrübesi” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). 5 yıldan az çalışanların İSG tecrübesi (Ortalama = 2.52), 5–10 yıl (2.77) ve 10 yıldan fazla (2.74) çalışanlardan anlamlı derecede düşüktür.

H₀₂ : Kurum İSG Önlemleri, çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H_{A2} : Kurum İSG Önlemleri, çalışma süresine göre farklılık göstermez.

Kurum İSG önlemleri açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla 5-10 yıl arası çalışanlar (2.81), 10 yıldan fazla çalışanlar (2.75) ve 5 yıldan az çalışanlar (2.66) şeklindedir. Çalışma süreleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A2} hipotezi kabul edilir yani iş yeri İSG önlemleri çalışma sürelerine göre farklılaşmamaktadır.

H₀₃ : Kurum İSG Sonuçları, çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H_{A3} : Kurum İSG Sonuçları, çalışma süresine göre farklılık göstermez.

Kurum İSG sonuçları açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla 5-10 yıl arası çalışanlar (2.56), 10 yıldan fazla çalışanlar (2.42) ve 5 yıldan az çalışanlar (2.41) şeklindedir. Çalışma süreleri “Kurum İSG Sonuçları” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p<0.05$). 5 – 10 yıl arası çalışanların puanı 5 yıldan az çalışanlardan istatistiksel anlamlılık seviyesinde yüksektir.

H₀₄ : Kurum İSG Kaynakları, çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H_{A4} : Kurum İSG Kaynakları, çalışma süresine göre farklılık göstermez.

Kurum İSG kaynakları açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla 5-10 yıl arası çalışanlar (2.30), 5 yıldan az çalışanlar (2.28) ve 10 yıldan fazla çalışanlar (2.18) şeklindedir. Çalışma süreleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A4} hipotezi kabul edilir yani kurum İSG kaynakları çalışma sürelerine göre farklılaşmamaktadır.

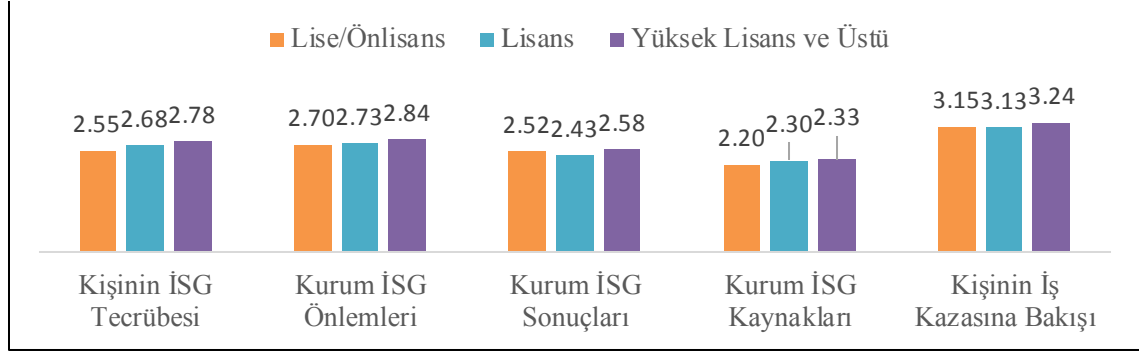
H₀₅ : Kişinin İş Kazasına Bakışı, çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H_{A5} : Kişinin İş Kazasına Bakışı, çalışma süresine göre farklılık göstermez.

İş kazasına bakış açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla 10 yıldan fazla çalışanlar (3.20), 5-10 yıl arası çalışanlar (3.19), ve 5 yıldan az çalışanlar (3.08) şeklindedir. Çalışma süreleri “Kişinin İş Kazasına Bakışı” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p<0.05$). 5 yıldan az çalışanların puanları, 5 – 10 yıl arası ve 10 yıldan fazla çalışanların puanından istatistiksel anlamlılık seviyesinde düşüktür.

4.3.2. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Şekil 4.2. Ölçek puanlarının eğitim durumuna göre dağılımı



Eğitim durumu; anket alt grupları açısından incelendiğinde, kişinin İSG tecrübesi alt grubunda en yüksek ortalama puan 2.78 ile yüksek lisans ve üstü mezunu çalışanlara aittir. Kurum İSG önlemleri alt grubunda yüksek lisans ve üstü mezunu çalışanlar 2.84 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG sonuçları alt grubunda yüksek lisans ve üstü mezunu çalışanlar 2.58 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG kaynakları alt grubunda yüksek lisans ve üstü mezunu çalışanlar 2.33 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. İş kazasına bakış alt grubunda ise yüksek lisans ve üstü mezunu çalışanlar 3.24 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Eğitim durumuna göre varyans homojenliği testi sonucu elde edilen değerler Tablo 4.5.'te verilmiştir.

Levene Testi sonuçlarına göre eğitim durumu açısından işyeri İSG önlemleri ve işyeri İSG kaynakları puanları homojen dağılmakta iken, kişinin İSG tecrübesi, işyeri İSG sonuçları ve iş kazasına bakış puanları homojen dağılmamaktadır. Bu yüzden varyansların homojen dağıldığı durumlarda post-hoc testi olarak Bonferroni metodu, varyansların homojen dağılmadığı durumlarda post-hoc testi olarak Tamhane's T2 testi kullanılmıştır.

Tablo 4.5. Eğitim durumuna göre varyans homojenliği testi

Faktör	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Kurum İSG Önlemleri	1,988	2	374	,138
Kişinin İSG Tecrübesi	6,651	2	374	,001
Kurum İSG Sonuçları	4,159	2	374	,016
Kurum İSG Kaynakları	0,483	2	374	,617
Kişinin İş Kazasına Bakışı	6,029	2	374	,003

Eğitim durumuna göre ölçek puanları ANOVA testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Anlamlı farklılık olduğunda, farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığıının bulunması için ikili karşılaştırma testlerinden Bonferroni metodu ve Tamhane's T2 testleri kullanılmıştır. Eğitim durumuna göre faktör istatistikleri Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Eğitim durumuna göre faktör istatistikleri

Faktör	Değişken	N	Ort	Var. kay.	KT	Sd	KO	F	p	Farklı olan gruplar
Kişinin İSG Tecrübesi	Lise/nlisans	110	2,55	G. Arası	1,86	2	0,93	2,929	0,055	Yok
	Lisans	242	2,68	G. İçi	118,51	374	0,32			
	Yüksek lisans ve st	25	2,78	Toplam	120,36	376				
	Toplam	377	2,65							
Kurum İSG nlemleri	Lise/nlisans	110	2,70	G. Arası	0,41	2	0,20	0,442	0,643	Yok
	Lisans	242	2,73	G. İçi	173,18	374	0,46			
	Yüksek lisans ve st	25	2,84	Toplam	173,59	376				
	Toplam	377	2,73							
Kurum İSG Sonuçları	Lise/nlisans	110	2,52	G. Arası	1,05	2	0,53	1,709	0,182	Yok
	Lisans	242	2,43	G. İçi	115,13	374	0,31			
	Yüksek lisans ve st	25	2,58	Toplam	116,18	376				
	Toplam	377	2,46							
Kurum İSG Kaynakları	Lise/nlisans	110	2,20	G. Arası	0,79	2	0,39	2,001	0,137	Yok
	Lisans	242	2,30	G. İçi	73,37	374	0,20			
	Yüksek lisans ve st	25	2,33	Toplam	74,15	376				
	Toplam	377	2,27							
Kişinin İş Kazasına Bakışı	Lise/nlisans	110	3,15	G. Arası	0,30	2	0,15	1,024	0,360	Yok
	Lisans	242	3,13	G. İçi	55,41	374	0,15			
	Yüksek lisans ve st	25	3,24	Toplam	55,71	376				
	Toplam	377	3,14							

KT: Kareler toplamı, Var. Kay.: Varyans kaynağı, KO: Kareler ortalaması

H_{06} : Kişinin İSG Tecrübesi, eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H_{A6} : Kişinin İSG Tecrübesi, eğitim durumuna göre farklılık göstermez.

Kişinin İSG tecrübesi açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yüksek lisans ve üstü (2.78), lisans (2.68) ve lisans/ön lisans (2.55) şeklinde-dir. Eğitim durumları ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A6} hipotezi kabul edilir yani iş yeri İSG tecrübesi eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H₀₇ : Kurum İSG Önlemleri, eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H_{A7} : Kurum İSG Önlemleri, eğitim durumuna göre farklılık göstermez.

Kurum İSG önlemleri açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yüksek lisans ve üstü (2.84), lisans (2.73) ve lisans/ön lisans (2.70) şeklindedir. Eğitim durumları ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A7} hipotezi kabul edilir yani kurum İSG önlemleri eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H₀₈ : Kurum İSG Sonuçları, eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H_{A8} : Kurum İSG Sonuçları, eğitim durumuna göre farklılık göstermez.

Kurum İSG sonuçları açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yüksek lisans ve üstü (2.58), lise/ön lisans (2.52) ve lisans (2.43) ve şeklindedir. Eğitim durumları ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A8} hipotezi kabul edilir yani iş yeri İSG sonuçları eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H₀₉ : Kurum İSG Kaynakları, eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H_{A9} : Kurum İSG Kaynakları, eğitim durumuna göre farklılık göstermez.

Kurum İSG kaynakları açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yüksek lisans ve üstü (2.33), lisans (2.30) ve lisans/ön lisans (2.20) şeklindedir. Eğitim durumları ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A9} hipotezi kabul edilir yani kurum İSG kaynakları eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

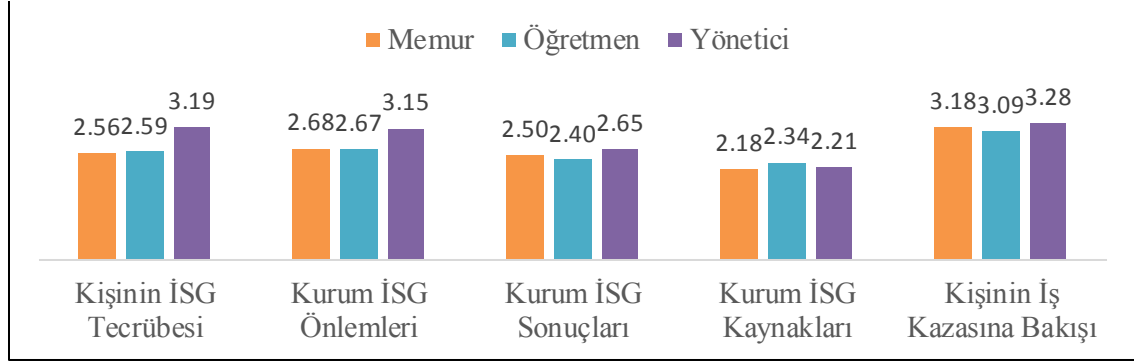
H₀₁₀ : Kişinin İş Kazasına Bakışı, eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H_{A10} : Kişinin İş Kazasına Bakışı, eğitim durumuna göre farklılık göstermez.

İş kazasına bakış açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yüksek lisans ve üstü (3.24), lisans/ön lisans (3.15) ve lisans (3.13) ve şeklindedir. Eğitim durumları ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A10} hipotezi kabul edilir yani kişinin İş kazasına bakış durumuna göre farklılaşmamaktadır.

4.3.3. Görev Türüne Göre Karşılaştırılması

Şekil 4.3. Ölçek puanlarının görev türüne göre dağılımı



Kişinin görev türü; anket alt grupları açısından incelendiğinde, kişinin İSG tecrübesi alt grubunda en yüksek ortalama puan 3.19 ile yöneticilere aittir. Kurum İSG önlemleri alt grubunda yöneticiler 3.15 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG sonuçları alt grubunda yöneticiler 2.65 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG kaynakları alt grubunda öğretmenler 2.34 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kişinin İş kazasına bakışı alt grubunda yöneticiler 3.28 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Görev türüne göre varyans homojenliği testi sonucu elde edilen değerler Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Levene Testi sonuçlarına göre çalışma süresi açısından grup puanlarının varyansları homojen dağılmaktadır. Bu yüzden post-hoc testi olarak Bonferroni metodu kullanılmıştır.

Tablo 4.7. Görev türüne göre varyans homojenliği testi

Faktör	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Kurum İSG Önlemleri	,560	2	374	,572
Kişinin İSG Tecrübesi	2,089	2	374	,125
Kurum İSG Sonuçları	,831	2	374	,436
Kurum İSG Kaynakları	1,558	2	374	,212
Kişinin İş Kazasına Bakışı	1,304	2	374	,273

Görev türüne göre ölçek puanları ANOVA testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Anlamlı farklılık olduğunda, farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığının bulunması için ikili karşılaştırma testlerinden Bonferroni metodu kullanılmıştır. Görev türüne göre faktör istatistikleri Tablo 4.8.'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Görev türüne göre faktör istatistikleri

Faktör	Değişken	N	Ort	Var. kay.	KT	Sd	KO	F	p	Farklı olan gruplar
Kişinin İSG Tecrübesi	Memur	131	2,56	G. Arası	15,01	2	7,50	26,640	0,000	Memur ile yönetici ve öğretmen ile yönetici
	Öğretmen	201	2,59	G. İçi	105,36	374	0,28			
	Yönetici	45	3,19	Toplam	120,36	376	0,00			
	Toplam	377	2,65							
Kurum İSG Önlemleri	Memur	131	2,68	G. Arası	9,19	2	4,60	10,459	0,000	Memur ile yönetici ve öğretmen ile yönetici
	Öğretmen	201	2,67	G. İçi	164,40	374	0,44			
	Yönetici	45	3,15	Toplam	173,59	376	0,00			
	Toplam	377	2,73							
Kurum İSG Sonuçları	Memur	131	2,50	G. Arası	2,57	2	1,29	4,236	0,015	Öğretmen ile yönetici
	Öğretmen	201	2,40	G. İçi	113,61	374	0,30			
	Yönetici	45	2,65	Toplam	116,18	376	0,00			
	Toplam	377	2,46							
Kurum İSG Kaynakları	Memur	131	2,18	G. Arası	2,22	2	1,11	5,781	0,003	Memur ile öğretmen
	Öğretmen	201	2,34	G. İçi	71,93	374	0,19			
	Yönetici	45	2,21	Toplam	74,15	376	0,00			
	Toplam	377	2,27							
Kişinin İş Kazasına Bakışı	Memur	131	3,18	G. Arası	1,66	2	0,83	5,735	0,004	Öğretmen ile yönetici
	Öğretmen	201	3,09	G. İçi	54,05	374	0,14			
	Yönetici	45	3,28	Toplam	55,71	376	0,00			
	Toplam	377	3,14							

KT: Kareler toplamı, Var. Kay.: Varyans kaynağı, KO: Kareler ortalaması

H_{011} : Kişinin İSG Tecrübesi, çalışanın görev türüne göre farklılık gösterir.

H_{A11} : Kişinin İSG Tecrübesi, çalışanın görev türüne göre farklılık göstermez.

Kişinin İSG tecrübesi açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yönetici (3.19), öğretmen (2.59), ve memur (2.56) şeklindedir. Çalışanların görevleri “Kişinin İSG Tecrübesi” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Yöneticilerin puanları, memur ve öğretmenlerin puanından istatistiksel anlamlılık seviyesinde yüksektir.

H₀₁₂ : Kurum İSG Önlemleri, çalışanın görevine göre farklılık gösterir.

H_{A12} : Kurum İSG Önlemleri, çalışanın görevine göre farklılık göstermez.

Kurum İSG önlemleri açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yönetici (3.19), memur (2.68), ve öğretmen (2.67) şeklindedir. Çalışanların görevleri “Kurum İSG Önlemleri” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Yöneticilerin puanları, memur ve öğretmenlerin puanından istatistiksel anlamlılık seviyesinde yüksektir.

H₀₁₃ : Kurum İSG Sonuçları, çalışanın görevine göre farklılık gösterir.

H_{A13} : Kurum İSG Sonuçları, çalışanın görevine göre farklılık göstermez.

Kurum İSG sonuçları açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yönetici (2.65), memur (2.50), ve öğretmen (2.40) şeklindedir. Çalışanların görevleri “Kurum İSG Sonuçları” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Yöneticilerin puanları, öğretmenlerin puanından istatistiksel anlamlılık seviyesinde yüksektir.

H₀₁₄ : Kurum İSG Kaynakları, çalışanın görevine göre farklılık gösterir.

H_{A14} : Kurum İSG Kaynakları, çalışanın görevine göre farklılık göstermez.

Kurum İSG kaynakları açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla öğretmen (2.34), yönetici (2.21), ve memur (2.18) şeklindedir. Çalışanların görevleri “Kişinin İSG Tecrübesi” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Öğretmenlerin puanları, memurların puanından istatistiksel anlamlılık seviyesinde yüksektir.

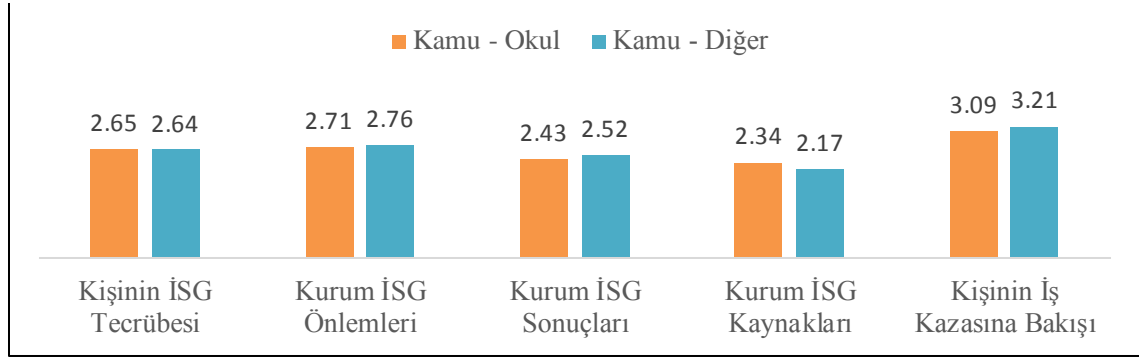
H₀₁₅ : Kişinin İş Kazasına Bakışı, çalışanın görevine göre farklılık gösterir.

H_{A15} : Kişinin İş Kazasına Bakışı, çalışanın görevine göre farklılık göstermez.

Kişinin İş kazasına bakışı açısından en yüksek ortalaması olan gruplar sırasıyla yönetici (3.28), memur (2.18), ve öğretmen (3.09) şeklindedir. Çalışanların görevleri “Kişinin İş Kazasına Bakışı” ortalamalarına göre istatistiksel anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Yöneticilerin puanları, öğretmenlerin puanından istatistiksel anlamlılık seviyesinde yüksektir.

4.3.4. Kurum Türüne Göre Karşılaştırılması

Şekil 4.4. Ölçek puanlarının kurum türüne göre dağılımı



Görev yapılan kurum türü; anket alt grupları açısından incelendiğinde, kişinin İSG tecrübesi alt grubunda en yüksek ortalama puan 2.65 ile okulda çalışanlara aittir. Kurum İSG önlemleri alt grubunda diğer kamu kuruluşlarında çalışanlar 2.76 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG sonuçları alt grubunda diğer kamu kuruluşlarında çalışanlar 2.52 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum İSG kaynakları alt grubunda okulda çalışanlar 2.33 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kişinin İş kazasına bakışı alt grubunda diğer kamu kuruluşlarında çalışanlar 3.21 ile en yüksek ortalama değere sahiptir. Kurum türüne göre ölçek puanları t-testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. T-testinde varyansların eşit olduğu varsayımı sağlanmıştır. Kurum türüne göre faktör istatistikleri Tablo 4.9.'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Kurum türüne göre faktör istatistikleri

Faktör	Değişken	N	Ortalama	t	p	Farklı Olan Gruplar
Kişinin İSG Tecrübesi	Okul (Kamu)	221	2,65	0,133	0,894	Yok
	Diğer (Kamu)	156	2,64			
	Toplam	377	2,65			
Kurum İSG Önlemleri	Okul (Kamu)	221	2,71	-0,677	0,499	Yok
	Diğer (Kamu)	156	2,76			
	Toplam	377	2,73			
Kurum İSG Sonuçları	Okul (Kamu)	221	2,43	-1,553	0,121	Yok
	Diğer (Kamu)	156	2,52			
	Toplam	377	2,46			
Kurum İSG Kaynakları	Okul (Kamu)	221	2,34	3,767	0,000	Okul ile Diğer (Kamu)
	Diğer (Kamu)	156	2,17			
	Toplam	377	2,27			
Kişinin İş Kazasına Bakışı	Okul (Kamu)	221	3,09	-3,040	0,003	Okul ile Diğer (Kamu)
	Diğer (Kamu)	156	3,21			
	Toplam	377	3,14			

H₀₁₆ : Kişinin İSG Tecrübesi, çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterir.

H_{A16} : Kişinin İSG Tecrübesi, çalışılan kurum türüne göre farklılık göstermez.

Kişinin İSG tecrübesi açısından okulda çalışan kişilerin puanı (2.65), okulda çalışmayan kişilerin puanından (2.64) yüksek olmakla birlikte aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A16} hipotezi kabul edilir yani kişinin İSG tecrübesi çalışılan kuruma göre farklılaşmamaktadır.

H₀₁₇ : Kurum İSG Önlemleri, çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterir.

H_{A17} : Kurum İSG Önlemleri, çalışılan kurum türüne göre farklılık göstermez.

Kurum İSG önlemleri açısından okulda çalışan kişilerin puanı (2.71), okulda çalışmayan kişilerin puanından (2.76) düşük olmakla birlikte aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A17} hipotezi kabul edilir yani kurum İSG önlemleri çalışılan kuruma göre farklılaşmamaktadır.

H₀₁₈ : Kurum İSG Sonuçları, çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterir.

H_{A18} : Kurum İSG Sonuçları, çalışılan kurum türüne göre farklılık göstermez.

Kurum İSG sonuçları açısından okulda çalışan kişilerin puanı (2.43), okulda çalışmayan kişilerin puanından (2.52) düşük olmakla birlikte aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) için H_{A18} hipotezi kabul edilir yani kurum İSG sonuçları çalışılan kuruma göre farklılaşmamaktadır.

H₀₁₉ : Kurum İSG Kaynakları, çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterir.

H_{A19} : Kurum İSG Kaynakları, çalışılan kurum türüne göre farklılık göstermez.

Kurum İSG kaynakları açısından okulda çalışan kişilerin puanı (2.34), okulda çalışmayan kişilerin puanından (2.17) yüksektir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.05$) için H_{019} hipotezi kabul edilir yani kurum İSG kaynakları çalışılan kuruma göre farklılık gösterir.

H₀₂₀ : Kişinin İş Kazasına Bakışı, çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterir.

H_{A20} : Kişinin İş Kazasına Bakışı, çalışılan kurum türüne göre farklılık göstermez.

İş kazasına bakış açısından okulda çalışan kişilerin puanı (3.09), okulda çalışmayan kişilerin puanından (3.21) düşüktür ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.05$) için H_{020} hipotezi kabul edilir yani kişinin iş kazasına bakışı, çalışılan kuruma göre farklılık gösterir.

4.4. Faktör ve Güvenirlilik Analizleri

Anket içerisinde aynı kavramsal olguyu ölçen ifadeleri ortaya koymak için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde 29 anket sorusu PCA yöntemi ve Varimax Rotation kullanılmıştır. Faktör analizinin geçerliliğine yönelik KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Faktör analizi geçerlilik testleri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,783
	Approx. Chi - Square	1657,313
Bartlett's Test of Sphericity	Df.	136
	Sig.	,000

KMO değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (KMO=0,78). Genel kabul KMO değerinin 0,7'den büyük olmasıdır. Bartlett test sonucu ise korelasyon matrisinin birim matristen farklılığını test etmektedir. Bartlett test sonucu da anket ifadeleri arasında korelasyon matrisinin birim matristen farklı olduğunu ortaya koymaktadır ($p < 0,0$). Bu iki test faktör analiz için verinin uygun olduğunu göstermektedir. KMO değerleri ve bu değerlere bağlı olarak karşılıkları Tablo 4.11.'de verilmiştir.

Tablo 4.11. KMO testi değerleri ve karşılıkları

KMO değeri	Yorum
0,90	Mükemmel
0,80	Çok iyi
0,70	İyi
0,60	Orta
0,50	Zayıf
0,50'nin altında	Kabul edilemez

Anket içerisinde aynı kavramsal olguyu ölçen ifadeleri ortaya koymak için yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri 1'in üzerinde yer alan toplam 5 faktör oluşmuş olup, bu faktörler toplam veri değişkenliğinin % 60'ını açıklamaktadır. Tablo 4.12.'de faktörler ve bu faktörlerin açıkladıkları varyans değerleri verilmiştir.

Tablo 4.12. Faktör analizi varyans değerleri

Faktör	Öz değer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	4,215	24,795	24,795
2	2,192	12,892	37,687
3	1,493	8,782	46,469
4	1,246	7,330	53,799
5	1,046	6,152	59,951

Tablo 4.13' te ise ortaya çıkan faktörler ve bunlara ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 4.13. Faktör analizi sonucu oluşan soru grupları

Faktör	Faktör İsmi	Anket Soruları	Ort.	Std.	Cro.α
1	Kurum İSG Önlemleri	7, 8, 9, 10, 11, 12	2,77	,68	0,83
2	Kişinin İSG Tecrübesi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 25	2,57	,52	0,77
3	Kurum İSG Sonuçları	18, 19, 20, 21, 22, 23	2,59	,62	0,85
4	Kurum İSG Kaynakları	13, 14, 15, 16, 17	2,28	,44	0,78
5	Kişinin İş Kazasına Bakışı	24, 26, 27, 28, 29	3,15	,39	0,82

Alfa (α) katsayısı değerlerine bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği durumları Tablo 4.14.' te verilmiştir.

Tablo 4.14. Cronbach alfa (α) değerleri ve karşılıkları

Alfa (α) değeri	Yorum
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Ölçek güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Ölçeğin güvenilirliği düşük
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Ölçek oldukça güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Ölçek yüksek derecede güvenilir

Tez çalışması içerisinde oluşturulan hipotezler neticesinde demografik özelliklerin, oluşturulan faktörlerle anlamlı farklılık gösterip göstermediği irdelenmiştir. Ortaya çıkan anlamlı farklılık durumları Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15. Faktörlerin demografik değişkenlere göre farklılık durumu

Değişken	Faktör	Farklılık
Çalışma süresine göre	Kişinin İSG tecrübesi	Gösterir
	Kurum İSG önlemleri	Göstermez
	Kurum İSG sonuçları	Gösterir
	Kurum İSG kaynakları	Göstermez
	Kişinin iş kazasına bakışı	Gösterir
Eğitim durumuna göre	Kişinin İSG tecrübesi	Göstermez
	Kurum İSG önlemleri	Göstermez
	Kurum İSG sonuçları	Göstermez
	Kurum İSG kaynakları	Göstermez
	Kişinin iş kazasına bakışı	Göstermez
Görev türüne göre	Kişinin İSG tecrübesi	Gösterir
	Kurum İSG önlemleri	Gösterir
	Kurum İSG sonuçları	Gösterir
	Kurum İSG kaynakları	Gösterir
	Kişinin iş kazasına bakışı	Gösterir
Kurum türüne göre	Kişinin İSG tecrübesi	Göstermez
	Kurum İSG önlemleri	Göstermez
	Kurum İSG sonuçları	Göstermez
	Kurum İSG kaynakları	Gösterir
	Kişinin iş kazasına bakışı	Gösterir

5. TARTIŞMA

İstatistiklere göre iş kazalarının % 98'inin önlenabilir düzeyde olması, yapılacak önleme çalışmaları sonucunda büyük ölçüde azaltılabileceğini göstermektedir. Ancak bu etkinin sağlanabilmesi için, öncelikle tehlikelerin ve bu tehlikelere bağlı oluşabilecek risklerin belirlenmesi, belirlenen bu tehlike ve risklerinin en aza indirilmesi amacıyla önleme çalışmalarının yürütülmesi ve kurumun üst yönetiminin konuyu sahiplenmeleri oldukça önemlidir. Bu da ancak bilgilendirme, bilinçlendirme, eğitim vb. çalışmaların yanı sıra sorumluluk ve görev tanımlarının açık bir şekilde belirlenmesi ve belirlenen bu görev ve sorumlulukların gerekliliklerinin yerine getirilmesiyle sağlanabilir. Uygulamadaki sorunların çözülebilmesi amacıyla devlet kurumları tarafından verilen destek projelerinin yanı sıra denetimlerin arttırılması ve teşvik yöntemlerinin geliştirilmesi ayrı bir öneme sahiptir (Kılış, 2016)

Türkiye, iş sağlığı ve güvenliği süreci açısından kendi yol haritasını belirlerken sadece yerel dinamiklerini göz önüne almamış, farklı ülkelerin iyi örneklerini, Avrupa Birliği müktesebatını, uluslararası kuruluşların kararlarını dikkate almıştır. İSG ile ilgili mevzuatlar oluşturulurken projeksiyonlar oldukça geniş tutulmuş, oldu bitti ye getirilmemeye özen gösterilmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği olgusunun işvereninden çalışanına, çiftçisinden bürokratına kadar; ülke genelinde tüm kesimlerce benimsenmesi, sahiplenilmesi ve uygulanması adına büyük bir kazanım olarak görülebilir. Ancak yapılan tüm bu çalışmalar ve ardı ardına yürürlüğe giren mevzuatlara rağmen meydana gelen iş kazaları veya meslek hastalıkları sayılarının giderek artması da ayrıca dikkat çekilmesi gereken bir husustur. Arka planda işin bu denli özveriyle hazırlanmasına rağmen uygulamada bunun yansımalarını görememek elbette üzücüdür.

Toplumun, çalışma hayatı içerisinde yer alan kesimlerinin ve muhatap kurumlarının görüşleri ve geri bildirimleri, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yeterli ve etkili bir seviyede olmadığı yönündedir. Bu durumda, her ne kadar durumun önemi itibarıyla titizlikle hazırlanmış olsa dahi, mevzuatların yürürlüğe girmesinin tek başına yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Asıl sorunun, hazırlanan ve yürürlüğe konulan mevzuatların uygulanmasında, denetiminde ve çalışma hayatına yani sahaya

yansıtılmasında yeterli gayretin gösterilmemesi olduğu görülmektedir. Buda bize, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yeterince izlenmediği ve denetlenmediği, oluşturulan mevzuat hükümlerinin yeterince uygulanmadığı bilgisini vermektedir. Bu bağlamda devlet kurumlarının ve kanun koyucuların; başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere diğer ilgili mevzuatlara daha fazla hassasiyetle yaklaşması, İSG çalışmalarına gerekli mali kaynakların sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverenler üzerinde ki mali yüklerin azaltılması ve mevzuat hükümleri kapsamının, sadece çalışanlar değil toplumun daha geniş bir kesimine yansiyacak ölçüde düzenlenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde denetim, izleme ve takip mekanizmasının daha etkili bir şekilde devreye konularak sürdürülebilir hale getirilmesi sağlanmalıdır.

Tehlikeli ya da çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde gösterilen çaba ve hassasiyet, aynı ölçüde az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde de gösterilmelidir. Diğer bir deyişle insan faktörünün olduğu her yerde, tehlike sınıfı ya da çalışan sayısı gözetmeksizin çalışmaların uygulanmasının ve denetim mekanizmasının etkinleştirilmesi gerekir. Öte yandan kamu kurumlarını ilgilendiren bazı mevzuat hükümlerinin periyodik olarak ertelenmesinden vazgeçilerek, kamu kurumlarında da iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına hız verilmelidir. Günün şartları ve farklı kaygılar nedeniyle yürürlüğe konulan bazı mevzuat hükümlerinin yargı kararları sonrasında sıklıkla iptal ya da yürürlüğü durdurma kararı ile karşı karşıya kalması, iş sağlığı ve güvenliği sürecini de zaman zaman sekteye uğratmaktadır. Özellikle sürecin uygulayıcıları olan İSG profesyonellerinin daha nitelikli olarak yetiştirilmesi ve iş hayatında yer almaları açısından, mevzuat hükümleri oluşturulurken daha dikkatli davranılmalı, kararlar farklı paydaşların görüşleri alınarak belirlenmeli ve bu sayede sürekli iptal ya da yürürlüğü durdurma kararlarına mahal verilmemelidir.

6331 sayılı İSGK, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bakımından birçok önemli düzenlemeyi beraberinde getirmekte olup geleneksel iş güvenliği uygulaması olan düzeltici (reaktif) yaklaşım yerine, çağdaş iş güvenliği uygulaması olan önleyici (proaktif) yaklaşımın benimsenmesini önermektedir. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıklarının zararlı sonuçlarıyla mücadele etmenin zorluğunun yanı sıra yüksek maliyetlerin karşısında, bu kaza veya hastalıklar henüz ortaya çıkmadan önlemeyi, diğer bir ifadeyle tehlikeden kaynaklı risk henüz açığa çıkmadan kaynağında yok etmeyi hedef alan çağdaş standartlarda bir düzen kurgulamaktadır. İSG konusunda işverenlerin

yükümlülüklerini açıkça düzenleyen kanun, çalışanlar ile işverenler arasında ki diyalog mekanizmalarının da etkin hale getirilmesini öngörerek ülkenin en önemli sorunlarından biri olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısının azaltılmasında tarafların rollerini ve sorumluluklarını arttırmaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012)

Bilindiği üzere; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş ve 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak 20.08.2016 tarihinde kabul edilerek 07.09.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6745 sayılı kanun ile değişikliğe uğrayarak kanunun 38'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan 01.07.2016 ibaresi 01.07.2017 şeklinde değiştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 81'inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç olmak üzere kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurma zorunluluğu kaldırılarak, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsamak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasının işveren tarafından yerine getirilmesi istenmiştir. Öte yandan; 18.06.2017 tarihinde kabul edilerek 01.07.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7033 sayılı kanun ile bahse konu maddelerin yürürlüğe giriş tarihi 01.07.2017'den 01.07.2020'ye ertelenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6.ve 7. maddelerinin yürürlük tarihlerinin ertelenmesi, diğer bir ifadeyle kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğunun; 01.07.2020 tarihine ertelenmesi, kamuoyunda ve özellikle kamu görevlilerince yanlış yorumlanmasına neden olmuştur. Oysa ki ilgili yasanın diğer maddelerinde belirtilen yükümlülükler ertelenmemiş olup halen yürürlükte. Bazı kanun değişiklikleri ile ertelenen, daha önce de bahsedildiği üzere sadece 6331 sayılı kanunun '*iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverence görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimlerini açıklayan 6'ncı ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi hususunu belirleyen 7. maddesi*' dir. Bu nedenle, kamu kurumları ile az tehlikeli sınıfta yer alan ve 50'den az çalışanı olan iş yerleri için İSGB kurma, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 01.07.2020 tarihine ertelenmiştir. Bu itibarla; kamu kurum ve kuruluşlarının 01.07.2020 tarihinden önce kurum içerisinden veya başka bir kamu kuruluşundan gerekli belgeye haiz iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi

çalıştırmaları ve yasanın 8'inci maddesinde belirtilen ölçütler itibariyle ilave ödeme yapılmamasını engelleyen yasal bir düzenleme bulunmamaktadır (Demir B. ve N, 2016)

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatlara yönelik erteleme, değişiklik, yürürlüğün durdurulması vb. gelişmelerin yanı sıra mevzuatların takip edilmemesi ya da anlaşılabilmesi gibi durumlardan kaynaklı olarak kamu kurumlarının da farklı uygulamalar görülebilmektedir. Bu durum; kamu kurumlarında, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları açısından sağlıklı bir uygulama birliğinin sağlanmasının önüne geçmektedir. Keza yapılan bu çalışmada, kamuya bağlı olmalarına rağmen okul ve kurumlarında bu farklılıkların etkilerinin, yürütülen İSG hizmetleri açısından sonuçları görülebilmektedir.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde; öğretmen ve yöneticilerin, memur olarak çalışanlara göre eğitim alanların sayısı oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2014/16 sayılı genelgesi doğrultusunda İllerde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri, ilçelerde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Büroları kurulmak suretiyle il ve ilçelerde iş güvenliği uzmanı görevlendirmeleri yapılmıştır. Bu kapsamda görevlendirilen iş güvenliği uzmanları tarafından MEB' e bağlı okul ve kurumlarda çalışan personellere temel İSG eğitimleri düzenli olarak verilmektedir. Uygulamanın bu sonuçlarda etkili olduğu değerlendirilebilir.

İlkyardım, yangınla mücadele, arama ve kurtarma vb. eğitimlerinin düşük oranda alındığı sonucu tüm meslek gruplarında da göze çarpmaktadır. Bu eğitimler çalışanlara, iş yerlerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olarak 'İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ve İlkyardım Yönetmeliği'nde belirtilen kriterlere göre verilmektedir. Kamuya bağlı okul ve kurumların genel itibariyle az tehlikeli sınıfta yer almasından dolayı yönetmelikler gereği bu eğitimleri alması gereken kişi sayısının az olması, yanıtların bu şekilde bir dağılıma sahip olmasında etkili olduğunu söylemek mümkün olabilir.

Çalışanların çoğunluğunun İSG alanında ki mevzuatlarla ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadığı görülmektedir. Bu durumun daha önceden İSG eğitimi alma durumlarıyla karşılaştırması yapıldığında; daha önceden İSG eğitimi alan çalışan oranlarının, İSG mevzuatları hakkında bilgi sahibi olan çalışan oranlarıyla paralellik göstermediği görülmektedir. Çalışanların temel İSG eğitimlerinde, çalışma

mevzuatlarıyla ilgili bilgiler verilmektedir ancak sonuçlara bakıldığında verilen bu eğitimlerin içeriklerinin mevzuatların açıklanması ve kapsamı açısından yetersiz olduğu yorumu yapılabilir. Öte yandan İSG kültürüyle ilişkili olarak; çalışanların İSG çalışmalarına gerekli önemi vermeleri ya da bu kültürün gelişmesi adına katkı sağlama isteklerinin olması durumunda, İSG mevzuatları ile ilgili bilgi sahibi olma düzeyine de olumlu katkı sağlayacağı aşıkardır.

Çalışanların genel olarak görev yaptıkları kurumun hangi tehlike sınıfı içerisinde yer aldığını bildikleri, bu oranların yüksekte düşüğe doğru yönetici, öğretmen, memur olarak sıralandığı anlaşılmaktadır. Temel İSG eğitimi alma durumuna bağlı olarak değerlendirme yapıldığında iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim alanların oranlarının, görev yaptıkları kurumun hangi tehlike sınıfı içerisinde yer aldığını bilen çalışan oranlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. okul çalışanları ve yöneticilerine daha fazla verilmesinin, kurum tehlike sınıfları hakkında bilinçlendirilmeleriyle ilişkili olduğu değerlendirilebilir.

Çalışanların, çalıştıkları ortamlardaki makine, teçhizat vb. malzemelerin kullanımıyla ilgili bilgi sahibi oldukları ancak yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Kullanılan ekipman çeşitliliğine bakıldığında, okul veya kamuya ait binalarda yaygın olarak kullanılan bilgisayar, yazıcı, fotokopi makinası vb. gibi yüksek teknik bilgi gerektirmeyen malzemelerin olduğu göz önüne alındığında çalışanların bu konudaki bilgi sahibi olmaları durumu normal görülebilir ancak kamuya bağlı okul ve kurumlarda kullanılan teçhizat ve ekipmanlarla ilgili kullanma talimatı kullanımının yaygın olmaması, bu konuda ki bilgi düzeyinin istenilen seviyede olmamasının nedenleri arasında sayılabilir.

Anket katılımcılarının görev yaptığı kurumda var olan tehlike ve bu tehlikelerden kaynaklı risklerle alakalı yeterince bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmaktadır. Kişinin çalışılan ortamda ne tür tehlike veya bu tehlikelerden kaynaklı risklerin var olduğunun bilincinde olması, kısmen aldığı İSG bilgilendirme ya da eğitim faaliyetleri ile ilişkili olmakla beraber tehlikelerin belirlenmesi veya risklerin analizi gibi çalışmaların, bu konuda gerekli bilgi ve donanıma sahip kişiler tarafından yapılabileceği de unutulmamalıdır. Çalışanların sadece temel İSG eğitimi almaları ya da bilgilendirilmeleri, buldukları ortamdaki tehlike ve risklerden haberdar olmaları için yeterli olmayabilir. Yönetici pozisyonunda çalışanların diğer çalışanlara oranla ortamda

var olan tehlike ve tehlikeden kaynaklı risklerden daha fazla farkında olmaları, çoğu işveren ya da işveren vekili durumunda olan bu yöneticilerin, bu hassasiyetle almış oldukları eğitimler ve mevzuat bilgileriyle ilişkilendirilebilir.

Sonuçlara bakıldığında, çalışanların genel olarak görev yaptıkları kurumlardaki İSG tedbirlerini yeterli görmedikleri yorumu yapılabilir. Bilindiği gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak tedbir ve önlemler, ilgili mevzuatlar çerçevesinde alınmaktadır. Alınan tedbir ve önlemlerin hangi düzeyde yeterli olduğu kanaati, ilgili mevzuatlar hakkında bilgi sahibi olmayı da gerektirecektir. Bu bağlamda sonuçların, üçüncü soru yanıtlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Öte yandan kamuya bağlı birçok okul ve kurumun fiziki şartlarının uygun olmaması ve mevcut binaların bazı hususlarda günümüz İSG mevzuatlarına uygun olmaması, çalışanların bu konu hakkında ki görüşlerinde belirleyici olabilir.

İşyeri tertip ve düzeninin gerek fiziksel gerekse psikososyal etkileri olduğu bilinmektedir. Çalışma ortamlarının tertip ve düzeni hususunda çalışanların ağırlıklı olarak ifade ettikleri ortak bir görüşün bulunmaması, kişilerin bu konuda ki bakış açısı ve beklentilerinin farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Diğer bir deyişle işyeri tertip ve düzeni kavramından, çalışanların farklı anlamlar çıkarabildikleri, kişilerin değerlendirmelerinin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarından ziyade genel bir bakış açısı ile yapıldığı yorumu yapılabilir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında çalışanların çoğunun bu konuda görüş ve önerilerinin alınmadığını ancak yöneticiler diğer katılımcılara nazaran görüş ve önerilerinin alındığına dair daha yüksek oranda görüş bildirdiği görülmüştür. İlgili mevzuat hükümleri; işverenin, İSG çalışmaları konusunda çalışanların görüş ve önerilerini almasını ve onların aktif katılımını sağlamasını gerektirmektedir. Mevzuatlar, bu konudaki yükümlülüğün işverenlerin yani yönetici pozisyonunda çalışanların yükümlülüğü olduğunu göstermesi, yöneticilerin diğer çalışanlardan farklı düşünmesi ile ilişkili olabilir. Çalışanların görüş ve önerilerinin alınmadığı bir iş yerinde, yürütülen İSG çalışmalarının yeterli, etkili veya sağlıklı yürütülebileceğinden bahsetmek zor olacaktır. Çalışanların süreç içerisinde aktif rol almaları durumunda; tedbir ve önlemlerin alınmasında katkı sağlanması, alınan kurallara riayet edilmesi, kurul veya ekiplerde görev alınması gibi çalışmalara gönüllü olarak yer alması daha kolay olabilecektir.

Kurumda yürütülen İSG çalışmalarıyla ilgili çalışanların bilgilendirilmesi hususuna, yöneticilerin çoğunluğu ‘katılıyorum’ şeklinde görüş bildirirken, memurların çoğunluğu ise ‘katılmıyorum’ şeklinde görüş bildirmiştir. Anlaşıldığı üzere kamuya ait okul veya kurumlarda İSG alanında çalışanlara yönelik yapılan bilgilendirme ve bilinçlendirmeler yeterli düzeyde değildir. Çalışanların bilgilendirilmesi işverenlerin yükümlülükleri arasında yer aldığından, yöneticilerin bu yükümlülüğün bilinciyle bu yönde görüş bildirmiş olma ihtimalleri olsa dahi memur ve öğretmenlerin bu konuda olmadığı anlaşılmaktadır. Çalışanların İSG eğitimi almış olmaları; onların iş yerinde yürütülen İSG faaliyetleri ya da İSG kültürünün geliştirilmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalar konusunda yeterince bilgilendirildiği anlamına gelmemelidir. Çünkü ilk soruda, daha önceden iş güvenliği konusunda eğitim almış olanların oranlarının, kurumda yeterli düzeyde bilgilendirme yapıldığını düşünenlerin oranından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Okul ve diğer kamu binalarında temizlik, ısınma, tadilat, onarım vb. işlerinde çalıştırılanlar mevcuttur. Bu çalışanların kişisel koruyucu donanımları, işveren sıfatıyla kurum amirleri tarafından sağlanmaktadır ki yöneticilerin görüşleri okul veya kurumlarda çalışanlara yeterli düzeyde KKD temin edildiğini göstermektedir. Memur ve öğretmenlerde ise, yaptıkları işin niteliği itibarıyla çalışma esnasında KKD kullanımını gerektirecek durumların oluşmaması ve buna bağlı olarak KKD kullanmamaları gibi nedenlerden dolayı verilen yanıtları bu durumla ilişkili olduğu söylenebilir.

Çalışanların, görev yaptıkları kurumda yeterli düzeyde sağlık ve güvenlik uyarı veya işaretlerinin bulunmadığını belirttikleri görülmüştür. Kurumlarda yeterli ölçüde sağlık ve güvenlik uyarı işaretlemelerinin bulunması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarda olumlu yönde bir izlenim bırakmakla beraber çalışanların bu sürece aktif katılımları için birer uyarıcı niteliği taşımaktadır. İş güvenliği çalışmalarında algı oluşturulması açısından ilk ve önemli unsurlardan biriside şüphesiz sağlık ve güvenlik işaretleridir. Araştırma sonuçlarına göre kamuya bağlı okul ve kurumlarda bu sağlık ve güvenlik işaretleri ya da uyarı levhalarının kullanımı, yeterli düzeyde sağlanamamıştır.

Kamuya bağlı kurumların içerisinde özellikle MEB’e bağlı okullarda her yıl düzenli olarak yapılan sene başı öğretmenler kurulu toplantılarında acil durum ekiplerinin yanı sıra diğer kurul, ekip ve komisyonlar oluşturulmakta ve okulda görev

yapan öğretmen ve yöneticiler bu ekip veya kurullarda görevlendirilmektedir. Bu nedenle öğretmen ve yöneticilerin, memurlara oranla; görev yaptıkları kurumda İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekiplerinin kurulduğu yönünde görüş bildirmelerinde etkili olduğu söylenebilir. Aynı şekilde çalışanların yanıtlarının dağılımına bakıldığında oluşturulan İSG kurulu, risk değerlendirme, acil durum vb. ekiplerinin kurulmasıyla bu ekiplerde yer alma durumlarının paralellik gösterdiği görülmektedir.

Her üç meslek grubunda da çalışanların çoğunluğu, görev yaptıkları kurumda ilk işe girişte veya çalışma süresince periyodik sağlık kontrollerin yapılmadığını ifade etmektedir. 6331 sayılı İSG Kanununda yapılan değişikliklerden sonra kamu kurumlarında ve 50'den az çalışanı olan az tehlikeli iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 01.07.2020 tarihine ertelendiğinden, kamuya bağlı okul ve kurumlarda iş yeri hekimi görevlendirmeleri henüz yapılamamış bu nedenle de çalışanların gerek ilk işe giriş gerekse işe başladıktan sonra belirli aralıklarla periyodik sağlık kontrolleri yapılmamaktadır. Bu durumun, kamuya bağlı okul ve kurumlarda sağlık hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla yeterli ödeneğin bulunamaması ya da gerekli ödeneğin ayrılabilmesi ile ilgili olduğu da söylenebilir.

Çalışanların neredeyse tamamı iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesi adına yeterli mali kaynakların ayrılmadığını düşünmektedir. Kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla devletin ilgili kurumlarının ödenek ayırdığı bilinmektedir ancak iş sağlığı ve güvenliği gibi hayati önem arz eden bir konuda ayrılan ödeneklerin, çalışmaların gereken düzeyde yürütülebilmesi için yeterli olmadığı anlaşılmaktadır.

Görev yaptıkları kurumda İSG hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı görevlendirilmediğini düşünen çalışanların sayısı oldukça yüksek durumda. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yapılan değişikliklerden sonra kamu kurumlarında ve 50'den az çalışanı olan az tehlikeli iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 01.07.2020 tarihine ertelenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığının 2014/16 sayılı genelgesi doğrultusunda illerde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri (İSGB), ilçelerde ise İSG Büroları kurulmuş ancak bu uygulama ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanı sayısının, bu bakanlığa bağlı tüm okul ve kurumlara gereken iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması açısından yeterli olmadığı

görülmektedir. Bunun yanı sıra bazı bakanlıkların taşra teşkilatlarında, dışarıdan hizmet alımı yoluyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri satın alınmakta ancak bu hizmeti alan kurum sayısı oldukça azdır.

Ankete katılan çalışanların çoğunluğu görev yaptıkları kurumun fiziki şartlarının, iş güvenliğine uygun olmadığını ifade etmektedirler. Kurum fiziki şartları; birçok tehlike unsuru ve risk etmenini içerisinde barındırdığından, İSG hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde belirleyici unsur olabilir. Kamu kurumlarında yaşanan ödenek yetersizliğinden dolayı fiziki şartlarda yeterli iyileştirmeler yapılamamaktadır. Öte taraftan kamuya ait birçok binanın, son yıllarda yürürlüğe giren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarına cevap veremediği bilinmektedir. Önceki yıllarda yapılan bu tür binalarda sonradan yapılan birçok tadilat veya düzenleme de yeterli olamamaktadır.

Kurumda oluşabilecek herhangi bir acil durum esnasında nasıl davranılması gerektiği konusunda yöneticilerin memur ve öğretmenlere göre daha yüksek oranda olumlu görüş bildirdiği ancak oranların acil durumlar açısından oldukça düşük olduğu görülmüştür. Oranların bu ölçüde düşük olmasının, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ve İlk Yardım Yönetmeliği gereğince kurulacak bu ekiplerde yer alacak kişi sayısı ve bu kişilerden eğitim alabilecek olanların sayılarının az olmasıyla ilişkili olması muhtemeldir. Diğer bir ifadeyle acil durumlarda hareket tarzlarıyla alakalı bilgi sahibi olma düzeyi, acil durum ekiplerinde veya bu ekiplerin eğitimlerinde yer almayla paralellik göstermektedir. Öte taraftan birçok çalışanın, daha önceden edinmiş oldukları klasik bilgilere dayalı olarak acil durumlara müdahale etme eğilimlerine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Genel olarak çalışanların büyük bir çoğunluğu görev yaptığı kurumda bulunan ekipmanların, oluşacak bir acil duruma müdahale için yeterli olmadığını düşünmektedir. Çalışanların acil durum ekipmanlarıyla ilgili bilgi sahibi olmaları, İSG konusunda yeterli bilgilendirme alıp almadıklarıyla ilişkili olduğu varsayılabilir çünkü acil durum ekipmanlarının bulunduğu iş yeri veya çalışma ortamının fiziksel özelliklerine göre hangi nitelikte ekipmanların bulundurulmasıyla alakalı kriterler, ilgili mevzuat hükümlerinde açıklanmıştır. Çalışanların bu mevzuat hükümlerine ilişkin bilgi sahibi olmamaları durumunda acil durum ekipmanlarının gerekli kriterleri taşıyıp taşımadığına dair görüş bildirmeleri de zor olacaktır.

Kurumun fiziki şartlarının, acil durum esnasında çalışanların tahliyesi için yeterli olup olmadığı konusunda, çalışanların büyük çoğunluğu kararsız ya da olumsuz yönde görüş bildirmiştir. Acil durumlarda tahliyenin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi; kurumun fiziki şartlarıyla, sahip olduğu acil duruma müdahale ekipmanlarıyla, acil durumlara ilişkin uyarı ve işaretlemeleriyle ilişkilidir. Özellikle birçok okul ve kamu binalarının acil çıkış kapılarının olmaması veya mevzuata uygun olmaması, engellilere yönelik tedbirlerin alınmaması, yapım aşamasında ilgili mevzuat hükümlerine uyulmadan binaların inşa edilmesi, bu kurumların özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında yürürlüğe giren veya değişikliğe uğrayan mevzuat hükümlerine yanıt veremeyecek düzeye gelmesi; çalışanların, bu kurumlarda ki fiziksel şartların acil durumlarda tahliye için yeterli olmadığı kanaatini öne sürmelerine neden olmaktadır.

Kamuya bağlı okul veya kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştiği ya da geliştiği konusunda çalışanların çoğu olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu durum aslında çalışanların, gerek görev yaptıkları kurumda gerekse yaşadığı çevrede iş sağlığı ve güvenliğinin önemsenmediği, gerekli tedbirlerin alınmadığı izlenimi edindiğinin kanıtıdır. Yani kurumlarda veya toplum içerisinde İSG ile ilgili tedbirler alınması, kaynaklar yaratılması, ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanması ve takibinin yapılması gibi çalışmalar, İSG kültürünün yerleşmesiyle ilişkilidir denilebilir. İSG kültürünün işaretleri; kişilerin davranış ve tutumlarında, işyerlerinin ve kamu alanlarının uygulamalarında gizlidir denilebilir. Kişi, bu işaretleri göremediği veya çalışma ortamı içerisinde bu işaretlerle karşılaşmadığı zaman, İSG kültürünün yerleşmediği ya da gelişmediği kanısına varmaktadır.

Anket katılımcıları, kamu çalışanlarının İSG konusunda hak ve yükümlülüklerini bildiklerini düşünmemektedir. İSG konusunda hak ve yükümlülükler; araştırma yapılması, konu hakkında kaynakların okunması ya da gerekli eğitimlerin alınması suretiyle edinilecek bilgilerdir. Öte yandan çalışanlara verilen temel İSG eğitimlerinin sayısı, süresi ya da içeriği, çalışanların İSG konusunda hak ve yükümlülüklerden haberdar olmasıyla ilişkilidir denilebilir. Çalışanlar İSG konusunda hak ve yükümlülüklerini bilmiyor ise ya temel İSG eğitimini almamıştır ya da alınan eğitimlerin içeriği bu hak ve yükümlülükler konusunda bilinçlendirmeye yetersiz durumdadır şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmamızda yer alan katılımcıların çoğunluğu, görev yaptığı kurumda veya başka bir kamu kurumunda daha önce iş kazası geçirmediğini belirtmişlerdir. İstatistik kurumlarının geçmiş yıllara ait verilerine bakıldığında, iş kazaları oranlarının iş yeri tehlike sınıfı ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerine nazaran tehlikeli ya da çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde meydana gelen iş kazası oranlarının daha yüksek olduğu bilinmektedir. Öte yandan çalışanların, hangi kazaların iş kazası sayılabileceği konusunda ki bilgi düzeylerinin de bu sorunun yanıtlarında belirleyici unsur olabileceği gözden kaçırılmamalıdır.

Her üç meslek grubunda da, çalışanların çoğunun herhangi bir iş kazası geçirdiğinde nasıl davranılması gerektiği, ne tür yasal veya hukuki yollara başvurulacağı ve ne tür yasal veya hukuki haklara sahip oldukları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Çalışanlara verilen temel İSG eğitimlerinin, çalışanların kanuni hak ve yükümlülük bilincini edinmeleri açısından niteliksel olarak iyileştirilmesi gerektiği yorumu yapılabilir. Eğitimlerde; bu konulara daha geniş yer verilmeli, iş güvenliği anlamında önem ve hassasiyet bilincinin yanı sıra gerekli mevzuat bilgisine de sahip olmaları sağlanmalıdır.

Çalışanlar, kamuya bağlı okul veya kurumlarda meydana gelen iş kazalarının kayıt altına alınmadığını diğer bir deyişle bildirimlerinin yapılmadığını düşünmektedir. İş kazalarının kayıt altına alınması; iş güvenliğine verilen önemin yanı sıra kurumda iş güvenliği kültürünün oluşması, kişi veya kurumların bu konuyla ilgili yaptırımlara maruz kalmaları ile ilişkilidir denilebilir. Genel itibariyle az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde meydana gelen iş kazası sayılarının az olması; iş güvenliği konusunda ki algı ve hassasiyet düzeyinin, zamanla azalmasına diğer bir deyişle sönmeye uğramasına neden olmaktadır. Kamuya bağlı okul ve kurumlarda ağır iş kazalarının az olması, meydana gelen hafif şiddetli iş kazalarının sonucunda da idari veya para cezalarının yeterince uygulanmaması, meydana gelen iş kazası bildirimlerinin ihmal edilmesine neden olmaktadır. Öte yandan bu gelişmeler kurum çalışanları üzerinde, iş kazalarının kayıt altına alınmadığı yönünde bir algı oluşturabilmektedir. Ayrıca çalışanların karşı karşıya kaldıkları iş kazası veya ramak kala olayı sonrasında kurum işverenine gerekli bildirim yapılması gibi durumların var olduğu da bilinmelidir.

Ankete katılan çalışanların büyük bir çoğunluğunun, iş kazalarının asıl nedeninin insan kaynaklı kusurlar yani insanların ortaya koyduğu güvensiz

davranışlardan kaynaklandığı görüşünü savundukları görülmektedir. Keza iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili daha önceden yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında iş kazalarının nedenleri arasında insan kaynaklı kusurların diğer bir deyişle tehlikeli hareketlerin % 88'lik bir paya sahip olduğu bilinmektedir. Öte yandan insan kaynaklı olduğunu düşünenler kadar olmasa da, çalışanların büyük bir kısmı iş kazalarının asıl nedeninin uygunsuz çalışma ortamları olduğunu düşünmektedir. Konuyla ilgili daha önceden yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında iş kazalarının nedenleri arasında uygunsuz çalışma ortamlarının diğer bir deyişle tehlikeli durumların payının %10 olduğu bilinmektedir. Çalışanlar, tehlikeli durumlara oranla tehlikeli hareketlerin iş kazalarının meydana gelmesinde daha öncelikli bir neden olduğu yönünde görüş bildirmektedirler. Ayrıca; iş kazalarının asıl nedeni olarak tehlikeli hareketler ve tehlikeli durumlara oranla yetersiz denetimlerin etkisini daha az oranda savundukları görülmektedir. İş kazalarının meydana gelmesi; yürütülen İSG hizmetlerinin yeterlilikleri ile bununla ilgili denetim ve uygulamalarla da ilişkilidir. Okul ve kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının, kurum içi denetim ve kontrollerin yanı sıra daha geniş kapsamlı ve üst kurumların gerçekleştireceği denetimlere tabi tutulması da ayrı bir gereksinim konusudur. Kurumlarda yeterli ölçüde iş güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesi, İSG hizmetlerine yönelik görünürlük faaliyetlerinin yürütülmesi, kurum fiziki şartlarının iyileştirilmesi gibi gelişmelerin, çalışanların bu konu hakkında ki izlenim ve algılarının daha sağlıklı şekillenmesine hizmet edeceği kuşkusuzdur.

Tez çalışmasında oluşturulan hipotez analizlerinde; kişinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili daha önceden edindiği bilgiler, İSG ile ilgili eğitimlere katılma durumu, İSG mevzuatları hakkında bilgi düzeyi, kurum tehlike sınıfı, çalışma ortamında ki ekipmanlara ilişkin kullanma becerileri, çalışma ortamında ki tehlikeler veya bu tehlikelerden kaynaklanan risklerden haberdar olma, yaşanacak bir iş kazası sonucu kanuni hakların neler olduğu gibi durumları irdeleyen ve 'kişinin İSG tecrübesi' faktörüne ait sorulara verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; çalışanların İSG tecrübesi, çalışma süresi ile paralellik göstermektedir. Diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bilgi ve beceriler, iş hayatında yer aldığı sürece gittikçe artmaktadır. İş hayatının başındaki kişilerin tecrübe eksikliği eğitimler ile giderilebilir.

Kişilerin eğitim seviyeleri ve iş güvenliği alanında bilgi düzeyleri farklı olsa da İSG tecrübeleri genel itibarıyla düşüktür. Kişinin İSG tecrübesi, akademik başarı veya mezuniyetlerden ziyade İSG alanında almış olduğu eğitim ve bilgilerle sağlanabilir.

Kişinin İSG tecrübesi, görev yaptığı pozisyona göre değişkenlik gösterebilmektedir. Yöneticilerin, memur ve öğretmenlere oranla daha yüksek değişkenlik gösterdiği anlaşılmaktadır. İlgili mevzuatlar gereği işverenlerin yükümlülüklerinin, onların İSG tecrübelerinin şekillenmesinde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği' ne ilişkin bilgi, beceri ve hazır bulunuşluk düzeyleri, İSG mevzuat veya teknik konularda ki bilgi seviyeleri, İSG tecrübelerini şekillendirmekte olup kişinin İSG tecrübesinin görev yaptığı kurumun türüyle ilişkisi bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Kişinin görev yaptığı kurumun İSG tedbirleri, kurumun tertip ve düzeni, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların görüş ve önerilerinin alınması, kişisel koruyucu donanımların temin edilmesi, kurumda ki sağlık ve güvenlik işaretleri gibi durumları irdeleyen ve 'kurum İSG önlemleri' faktörüne ait sorulara verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; çalışanların görev yaptıkları kurumun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevcut durumuna bakış açılarının, çalışma sürelerine göre değişkenlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Kurum İSG önlemleri, kurumun İSG alanında sahip olduğu imkan ve mevcut durumu ile ilgilidir. Kurumların İSG alanında ki yeterliliği ve başarısı, o kurumda çalışanların eğitim durumlarından ziyade kurumda oluşan İSG kültürüyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Çalışanların; kurumun İSG açısından sahip olduğu özellik ve yeterlilikleri sağlıklı bir şekilde değerlendirebilmeleri, edindikleri bilgi ve beceriler ile ilişkilidir.

Çalışmanın yürütüldüğü okul ve diğer kurum binaları kamuya bağlı olup bu kurumların İSG uygulamaları genel olarak benzerlik göstermektedir. Anket sonuçlarından hatırlanacağı üzere gerek okul gerekse diğer kamu binalarında çalışanların, görev yaptıkları kurumlarda ki İSG çalışmalarına ilişkin

değerlendirmelerinde paralellik görülmekte idi. Çalışanların İSG önlemlerine ilişkin görüşlerinin, görev yaptıkları kurum türüne göre değişiklik göstermediği görülmüştür.

Kurumun fiziki şartları, acil durumlara müdahale için sahip olduğu ekipmanlar, kurumun acil durum esnasında tahliye için yeterliliği, kurumda oluşan İSG kültürü ve çalışanların İSG açısından hak ve yükümlülükleri gibi durumları irdeleyen ‘kurum İSG sonuçları’ faktörüne ait sorulara verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; kişinin görev yaptığı kurumun ve o kurum çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterliliğine ilişkin kanaatinin çalışma süresine göre paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır. Kişinin çalışma hayatı içerisinde ki deneyimi arttıkça, mevcut durum hakkında farkında olma düzeyi de artmaktadır. Bu durumda işe yeni başlayan kişilerin kurum tarafından, öncelikli olarak İSG uygulamaları ve alınan önlemler hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

Kurumun fiziki şartları, iş güvenliği tedbir ve önlemlerine uygunluğu kısacası kurumun iş sağlığı ve güvenliği çıktıları; kurumda gerçekleştirilen İSG faaliyetleri ve bu faaliyetlerin sürdürülebilir olması ile alakalıdır. Kurumda çalışanların eğitim durumlarıyla ilişkili değildir.

Kurumun sahip olduğu özelliklerin değerlendirilmesi, çalışanların görev türüne göre değişkenlik gösterebilmektedir. Diğer bir ifadeyle aynı kurumda görev yapan yönetici veya memurun kuruma ilişkin değerlendirmeleri farklı olabilmektedir. Yöneticiler kurumla ilgili daha çok olumlu yönde görüş bildirirken, diğer çalışanların kurumun eksiklik ve dezavantajlarını daha fazla dile getirdikleri görülebilmektedir.

Sonuçlar göz önüne alındığında; çalışanların okul veya diğer kamu binalarında görev yapmakta olması, onların kurum İSG sonuçlarına ilişkin görüşlerinde farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle okul veya diğer kamu binalarında görev yapan çalışanların, görev yaptıkları kurumda yürütülen bazı İSG hizmetlerine, kurum fiziki şartlarına, İSG kültürü ve çalışanların bu kültür içerisinde ki davranış şekillerine ilişkin kanaatlerinin benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Kurumda İSG kurulu ve acil durum ekiplerinin kurulması, periyodik sağlık muayenelerinin yaptırılması, İSG profesyonelleri görevlendirilmesi, İSG hizmetleri için yeterli ödeneklerin ayrılması gibi durumları irdeleyen ‘kurum İSG kaynakları’ faktörüne

ait sorulara verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; bu çalışmalara ilişkin kanaatlerin çalışma süresine göre değişiklik göstermediği anlaşılmaktadır.

Kurum İSG kaynakları ağırlıklı olarak, teknik ve mevzuat anlamında uygulama çalışmalarını içerdiğinden, o kurumda görev yapanların eğitim durumları ile ilişkili olmadığı anlaşılmaktadır.

Çalışanların; kurumun İSG yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğine ilişkin kanaatleri, buldukları pozisyona veya görev şekline göre değişebilir.

Çalışanların periyodik sağlık muayenelerinin yaptırılması, acil durum ekiplerinin kurulması, İSG çalışmalarının yürütülmesi adına ödeneklerin ayrılması ve İSG profesyonelleri görevlendirmesi yapılması gibi uygulamaların; kamuya bağlı okul ve kurumlarda benzerlik gösterdiği bilinmesine rağmen beklenenden farklı bir sonuç ortaya çıktı, diğer bir deyişle kurum İSG kaynaklarına ilişkin çalışan görüşlerinin görev yapılan kurum türüne göre farklı eğilim gösterdiği anlaşılmaktadır.

Kişinin daha önce iş kazası geçirip geçirmediği, görev yaptığı kurumda iş kazalarının kayıt altına alınması, iş kazalarının asıl nedenlerinin neler olduğu gibi durumları irdeleyen 'kişinin iş kazasına bakışı' faktörüne ait sorulara verilen yanıtların dağılımlarına bakıldığında; çalışma süresi arttıkça insanların iş kazası geçirme ihtimallerinin de artmakta olduğu, iş kazalarında neden sonuç ilişkisini daha sağlıklı şekilde kurabildikleri görülmektedir. İş kazalarında kişilerin hataları olduğu gibi kurumda verilecek İSG hizmetlerinin ve denetimlerin de kazaları engellemede önemli bir rol oynayacağı aşıkardır. Bu kapsamda, işe yeni giren kişilere iş kazaları konusunda ne tür önlemleri almaları gerektiği aktarılmalıdır.

Kişinin iş kazasına bakışı, İSG tecrübesinde olduğu gibi bu alanda daha önce alınan eğitimler, okunan kitap ve makaleler, katılım sağlanan toplantı ve etkinlikler gibi çalışmalarla şekillenmektedir. Kişinin sadece eğitim durumuyla ilişkili olduğu söylenemez.

Kişinin iş kazasına bakışı, görev şekline göre değişebilmektedir. Çalışanların, iş kazaları hakkında neden sonuç ilişkisi kurabilmeleri, yaptıkları görevin niteliği gereği edindiği bilgi ve becerilere göre değişiklik gösterebilir. Öte yandan yapılan görev ve bu görevin taşıdığı risklere göre, iş kazası geçirme ihtimalleri de değişebilir.

Çalışanların daha önceden bir iş kazası geçirme durumları, kamu kurumlarında iş kazalarının kayıt altına alınmaları, iş kazalarının nedenleri ve kurumların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ödenek ayrılması gibi bilgilerin sorgulandığı bu grupta, okul veya diğer kamu binalarında çalışanların görüşlerinde farklılıklar olduğu ve çalışan görüşlerinin kurumda yürütülen işin niteliğine göre değiştiği görülebilir.

Esas itibarıyla, iş yerlerinde iş güvenliğinin sağlanması hem yasal bir zorunluluk hem de insani bir yükümlülüktür. İş sağlığı ve güvenliğinde; iş kazalarını önlemek, oluşacak can ve mal kayıplarının bedelini ödemekten daha ucuz, kolay ve daha insancıl bir yaklaşımdır. Güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasıyla önemli boyutlara ulaşan iş kazalarının yoğunluğunun azaltılması, işçilerin çalışma sürelerinin sonuna dek sağlıklı yaşaması ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geleceğinin korunması mümkündür. İşletmelerin iş kazaları sonucu meydana gelen kayıplarını azaltmanın; üretim faaliyetlerinin kesintisiz olarak sürmesini sağlanması, gerek işgücü veriminde artışın gerekse kümülatif verimdeki artışların sağlanması ve ülke kalkınmasına yardımcı olunması bakımından tüm toplumun yararına olduğu aşikardır. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin yarattığı olanaklarla, çalışanların iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik etkinliklerde kullanılması ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli ölçüde azaltılması mümkündür. Özellikle gelişmiş ülkelerin uygulamalarına ve bu konuda ortaya çıkan olumlu gelişmelere bakıldığında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılabileceği görülmektedir. Bu neticenin sağlanabilmesi ve oluşan maddi ve manevi kayıpların azaltılabilmesi için iş güvenliğine yönelik çalışmalara gereken önemin verilmesi zorunludur. İşyerlerinde iş güvenliğinin sağlanması hedefine; bilimsel araştırmaya dayalı çalışmalar ve bu planlı çalışmalar sonucunda geliştirilen güvenlik önlemleri ile ulaşılabileceği unutulmamalıdır (TMMOB, 2014).

Kara, M. (2015)' e göre; çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun İSG konusunda bilgi sahibi oldukları, neredeyse her üç kişiden birinin sağlık gözetiminden geçtiği, yarıya yakın bir kısmının risk değerlendirme konusunda bilgi sahibi olmadıkları, acil durum ve ilkyardım müdahale konularında genel olarak bilgi sahibi olmadıkları belirtilmektedir.

Yurtçu, A. (2015) çalışmasına göre bazı sonuçlarda, çalışmaya katılan teknik öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık düzeylerinin yeterli seviyede olduğu belirtilmektedir.

Gümüş B, İ. (2016)'nın sonuçlarına bakıldığında; çalışmaya katılan öğretmenlerin 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında kısmen bilgi sahibi oldukları, çoğu öğretmenin daha önce İSG konusunda herhangi bir bilgilendirme almadığı, İSG konusunda yeterli bilgi sahibi olmadıkları, çalıştıkları kurumlarda tehlike ve bu tehlikeden kaynaklanabilecek risklere karşı yeterli ölçüde önlem alınmadığı görüşlerine yer verilmiştir.

Bir diğer kaynak özeti olan Yivli, İ. (2018) çalışmasına göre; İSG kültürünün oluşturulması için yeterli düzeyde faaliyetlerin yapılmadığı, öğretmen ve idarecilere yönelik İSG faaliyetlerinin yine olması gerekenden düşük seviyede olduğu, öğretmen ve idarecilerin çoğunluğunun iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda bilgi sahibi oldukları, İSG kanunları hakkında öğretmenlerin yeterli bilgiye sahip olmadıkları, çalışmaya katılan öğretmenlerin yarıya yakını risk değerlendirmeleri konusunda bilgi sahibi olmadıkları belirtilmiştir.

Çalışmamızın mevcut literatür çalışmalarıyla; çalışanların İSG ve acil durumlar hakkında bilgi düzeyleri, daha önce eğitim alma durumları, mevzuat bilgileri, kurum risk değerlendirme çalışmaları, görev yaptıkları kurum içerisinde yürütülen İSG çalışmaları hakkında yapılan bilgilendirmenin yeterliliği, çalışma ortamında bulunan tehlikeler ve bu tehlikelerden kaynaklanacak risklerden haberdar olma gibi hususların irdelenmesi noktasında benzerlik gösterdiği görülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Toplumlara yeni tutum veya davranış şekillerinin kazandırılması oldukça zor ve zaman alıcı olmaktadır. Bunların sağlanması için zamana ve uygulamada sürekliliğe ihtiyaç vardır. Bilindiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında asıl hedef, çalışanlardan işverenine toplumun tüm kesimlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesi ve bu kültürün insanlar tarafından bir yaşam biçimi haline gelmesidir. İnsanlar nezdinde sabır, emek ve anlayış gerektiren bu sürecin teknik açıdan da uygulama birliğine, takip ve denetime, yetişmiş insan gücü ve mali kaynağa ihtiyacı vardır. Yürürlüğe konulan mevzuat hükümlerinin uygulanması noktasında iş yerleri ve işverenler üzerinde yeterli ölçüde bir otokontrolün sağlanması, iş yerleri ya da kurumlarda İSG çalışmalarının takip ve denetiminin yapılması, meydana gelecek iş kazası ya da meslek hastalıkları vakalarında yaptırımların uygulanması ve ortaya çıkan hukuki süreçlerin hızla sonlandırılması gerekmektedir. Toplum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği imajının korunması, gerekli önemin verilmesi ve devletin bu konuda ki ciddiyetinin insanlar tarafından algılanması da oldukça önemlidir. Kanun koyucuların ve devlet kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına verdiği önem, aynı ölçüde topluma yansiyacak ve karşılık bulacaktır. Ülke çapında meydana gelen toplu ölümlü ve yaralanmalı kaza haberleri insanların dikkatini çekerek belli bir kaygıya neden olsa da bir süre sonra bu hassasiyet sönmeye uğramakta ve unutulmaktadır. Bu dikkat ve hassasiyetin yüksek düzeyde tutulabilmesi için sadece iş yeri veya kurumlarda değil, tüm yaşam alanlarında iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesi, görünürlüğün sağlanması ve bu alanda iyi örneklerin artırılması gerekmektedir. Kişilerin iş sağlığı ve güvenliği' ne ilişkin kanaatlerinin, günlük hayatta karşılaştıkları İSG çalışmalarının etkinliği ve niteliği ile şekillendiği unutulmamalıdır.

Anket sorularımızın bir kısmı, kurumların mevcut İSG potansiyelini irdelemektedir. 'Kurum İSG önlemleri' başlığı altında gruplandığımız bu faktörde; katılımcıların çalıştıkları kurumda ki mevcut İSG çalışmalarını nasıl değerlendirdikleri, onların gözüyle İSG hizmetlerinin yeterli düzeyde olup olmadığı öğrenilmeye

çalışılmıştır. Bu kapsamda verilen yanıtlara bakıldığında; çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yeterli düzeyde görmemektedir. Benzer şekilde yine katılımcıların çoğunluğu; kurum yönetimi tarafından, kendilerinin İSG tedbirleri adına görüş ya da önerilerinin yeterince alınmadığı ve İSG konusunda kendilerine yeterli bilgilendirme ya da bilinçlendirme yapılmadığı kanaatini belirtmiştir. Ayrıca çalışanların çoğu, kurumlarında ki sağlık ve güvenlik işaret ve uyarılarını yeterli görmemektedir. Öte yandan kurumun tertip ve düzeninin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olup olmadığı ve çalışanlara kişisel koruyucu donanım temin edilip edilmediği konusunda çalışanların çoğunluğunun kararsız yönde görüş bildirdiği görülmektedir. Aslında bu durum; çalışanların İSG konusunda yeterli bilgilendirme almadıkları için kurum tertip ve düzeninin nasıl olması gerektiği, kişisel koruyucu donanımların hangi çalışanlara hangi durumlarda verilmesi gerektiği konusunda da bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.

Bilindiği üzere ilgili mevzuat hükümlerince işveren; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanmasıyla yükümlüdür. Eğitim ve bilgilendirme dâhil her türlü tedbirin alınması, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında kurum tertip ve düzeninin sağlanması, gerekli görev dağılımı ve organizasyonun yapılması, gerekli araç, gereç, mekan ve zaman gibi unsurların sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar (Anonim, 2013a). Kişisel koruyucu donanımlar, işveren tarafından ücretsiz verilir, imalatçı tarafından sağlanacak kullanım kılavuzuna uygun olarak bakım, onarım ve periyodik kontrolleri yapılır, ihtiyaç duyulan parçaları değiştirilir, hijyenik şartlarda muhafaza edilir ve kullanıma hazır bulundurulur. İşveren, kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda çalışanı bilgilendirir, kişisel koruyucu donanımların kullanımı konusunda uygulamalı olarak eğitim verilmesini sağlar (Anonim, 2013b)

Katılımcılara yöneltilen bazı sorular, çalışanların İSG konusunda tutum, davranış ve bilgi potansiyelini irdellemektedir. 'Kişinin İSG tecrübesi' başlığı altında gruplandığımız bu faktörde; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgi seviyeleri ve hazır bulunuşluklarının tespiti, bu konuda sahip oldukları bilgi ve

beceriler, İSG çalışmalarında hangi ölçüde yer aldıkları, çalışma ortamında kullanılan makine ve teçhizatları tanıma ve kullanma bilgileri, gerek mevzuat gerekse hukuki yönden hak ve yükümlülükleri konusunda ne ölçüde yeterli oldukları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda verilen yanıtlara bakıldığında; çalışanların yarıya yakınının temel İSG eğitimlerine katıldığını ancak ilkyardım, yangınla mücadele, arama kurtarma gibi acil durumlara yönelik eğitimlere katılım oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanuni haklarının neler olduğuyla alakalı bilgi seviyelerinin oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır. Görev yaptıkları kurumun iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfında yer aldığını bilenlerin oranı, temel İSG eğitimine katılım oranıyla paralellik göstermektedir. Çalışanların çoğu buldukları çalışma ortamında ne tür tehlike ve risklerin var olduğunu bilmemektedir. Öte yandan iş yerinde kullandıkları ya da diğer çalışanların kullandığı makine, teçhizat ve ekipmanlarla ilgili bilgi sahibi olanların oranı tüm katılımcılara göre yarı yarıya denilebilir.

Soruların yöneltildiği çalışanların MEB çalışanı olduğu göz önüne alındığında; Milli Eğitim Bakanlığının 2014/16 genelge doğrultusunda illerde İSGB, ilçelerde ise İSG Büroları kurulması suretiyle iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapması ve bu uzmanların çalışanlara sunduğu eğitim faaliyetleri, temel İSG eğitimi alan çalışan sayısının günden güne arttığını ve aynı ölçüde çalışanlar üzerinde İSG kültürünün oluşmasında oldukça etkili olduğu görülmektedir. Ancak, kurumlarda var olan tehlike ve risklerin tespiti ve bu konularda farkındalığın yanı sıra bu konuda önlem alma ya da önleme eğilimi, kullanılan ekipmanlar hakkında daha bilinçli ve donanımlı olma gibi unsurların daha çok teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren hususlar olduğu bilinmektedir. Verilen eğitimlerin ya da yapılan bilgilendirmelerin, bu becerileri kazandıracak ölçüde kapsamlı ve etkili olması beklenemez. Öte taraftan, acil durumlara müdahale konularında verilen eğitimler, gerek uygulamalı içerikleri gerekse uzmanlık ya da teknik bilgi gereksinimi gerektirmemesi açısından, çalışanların İSG çalışmalarına aktif katılımlarının sağlanması ve süreci benimsemeleri anlamında daha etkili olduğu söylenebilir ancak verilere bakıldığında bu eğitimlerin yeterli sayıda verilmediği görülmektedir.

Anket içerisinde oluşturulan önermelerin bazıları, kurumların mevcut fiziki durumunu irdelemektedir. 'Kurum İSG sonuçları' başlığı altında gruplandırdığımız bu

faktörde; çalışanların bakış açısından kurumun fiziki yeterlilikleri, acil durumlar ve tahliye durumunda kurumun mevcut durumunun ya da varsa eksik yanlarının değerlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşma durumu ve bu kültürün kurum İSG çalışmalarına ve fiziki şartlarına ne ölçüde yansıdığına anlaşılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda verilen yanıtlara bakıldığında; çalışanların çoğunluğunun, görev yaptıkları kurumun fiziki şartlarının iş sağlığı ve güvenliği' ne uygun olup olmadığı, kurumun fiziki şartlarının acil durum esnasında çalışanların tahliyesi için yeterli olup olmadığı ve kurumda bulunan ekipmanların, oluşacak bir acil duruma müdahale için yeterli olup olmadığı konusunda kararsız oldukları görülmüştür. Orana bakıldığında, her iki çalışandan birisi oluşabilecek herhangi bir acil durum esnasında nasıl davranması gerektiğini bildiğini ifade etmektedir. Ancak, anket katılımcılarının oran olarak çoğunluğu; halen okul ve kurumlarda İSG kültürünün yerleşmediğini düşünmekte olup kamu çalışanlarının İSG konusunda hak ve yükümlülüklerini yeterince bilmedikleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

Acil durumlar, meydana geldiklerinde iş yerlerinde ya da kurumlarda toplu yaralanma veya toplu ölümlere sebebiyet verme ihtimalinden dolayı oldukça önemlidir. İşverenlerin ve işveren sıfatıyla kurum amirlerinin iş yerlerinde veya kurumlarda; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirleme, acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlayıcı tedbirleri alma, acil durum planlarını hazırlama ve tatbikatların yapılmasını sağlama, acil durumlarla mücadele için iş yerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile iş yerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışan görevlendirme ve her zaman hazır bulunmalarını sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır (Anonim, 2013c). Böylelikle çalışanların sadece acil durumlar ve müdahale yöntemlerinin neler olduğu bilgisi değil, acil durumlar için ne tür fiziki şartlar ve ihtiyaçların bulunması gerektiği bilgisi verilmiş olacaktır. Bu şekilde kurumun fiziki şartlarının acil durumlara uygun olup olmadığı daha iyi anlaşılacak ve bu çalışmaların iş yerlerinde ve kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaşmasına da katkı sunacaktır.

MEB'e bağlı okul ve kurumlarda çalışanlara ynelttiğiniz bazı sorularda, kişilerin çalıştıkları kurumlarda yrttlen İSG çalışmalarının değerlendirmesi irdelenmektedir. 'Kurum İSG kaynakları' başlığı altında gruplandırđımız bu faktörde; iş yerindeki İSG kurulları, İSG çalışmalarının yürütülmesi ve yrttclerin görevlendirmesi, kısacası kurumda yürütülmesi gereken İSG çalışmalarının, çalışanların bakış açısıyla anlaşılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda verilen yanıtla bakıldığında; çalışanların çoğunluğunun, kurumda İSG kurulu, risk değerlendirme ve acil durum ekipleri kurulmakta olduğunu belirtmiş ancak çalışanların bu kurul ve ekiplerde yer alma oranlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Öte yandan; çalışanların neredeyse tamamının, kurumda ilk işe girişte veya çalışma süresince periyodik sağlık kontrollerinin yaptırılmadığını, okul veya kurumlarda yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi grevlendirilmediğini ve okul veya kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yeterli ödeneklerin ayrılmadığını savundukları tespit edilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda her eğitim-ğretim yılı başlarında yapılan öğretmenler kurulu toplantılarında; arama-kurtarma, yangınla mücadele, koruma, ilkyardı m vb. ekipleri oluşturulmaktadır. Anket katılımcıların içerisinde okullarda görev yapan ğretmen ve yöneticilerin yer alması, bu ekiplerin düzenli olarak kurulduğu yönündeki görüşlerin sayısını artırdığı görülmektedir. Keza MEB'in yayımladığı genelgede, okullarda acil durum ekiplerinin yanı sıra risk değerlendirme ekibi ve İSG kurullarının oluşturulması da istenmektedir. Bu durumda İSG hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla gerekli kurul veya ekiplerin kurulumu sağlanmakta ancak kurul ve ekip ye sayılarının azlığından dolayı bu kurul ve ekiplerde görev alan çalışan sayısı doğal olarak az olmaktadır. Öte yandan işveren yükümlülüğünde olan; iş yerinin çalışan sayısına ve tehlike sınıfına bağlı olarak yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirme zorunluluğu, kamu kurumları açısından ilgili mevzuat hükümleri gereğince ertelenmiş olduğundan, kamuya bağlı okul ve kurumlarda iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirmesi henüz yeterli seviyede yapılamadığı görülmektedir.

Görüşlerini bildirmek suretiyle çalışmamıza katılan kişilere yönelttiğimiz bazı sorularla, onların genel olarak iş kazalarına bakış açıları irdelenmektedir. ‘Kişinin iş kazasına bakışı’ başlığı altında gruplandırdığımız bu faktörde; daha önce iş kazası geçirip geçirmediikleri, iş kazalarına karşı alınan önlem ve tedbirler açısından çalıştıkları kurumlara ilişkin izlenimleri, iş kazalarının kayıt ve bildirimleri hakkında görüşleri, çalışma ortamlarında meydana gelen iş kazalarının nedenlerinin neler olduğunu düşündükleri bilgisinin öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda verilen yanıtlara bakıldığında; çalışmaya katılan kişilerin çoğunluğu çalıştığı kurumda ya da başka bir iş yerinde daha önce herhangi bir iş kazası geçirmediğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde katılımcıların çoğunluğu, kamuya bağlı okul ve kurumlarda meydana gelen iş kazalarının yeterince kayıt altına alınmadığını düşünmektedir. Meydana gelen iş kazalarının nedenlerini sorduğumuzda, katılımcıların neredeyse tamamına yakını, yaşanan iş kazalarının asıl nedeninin insan kaynaklı kusurlar olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, yaşanan iş kazalarının asıl nedeninin uygunsuz çalışma ortamlarından kaynaklandığını düşünenlerin sayısı da oransal olarak tüm katılımcıların yarısından fazla olduğu görülmüştür. Ancak, yaşanan iş kazalarının asıl nedeninin yetersiz İSG hizmetleri veya yetersiz denetimler olup olmadığı yönünde yöneltilen soruya ise katılımcıların çoğunluğunun kararsız ya da evet yönünde görüş bildirdiği anlaşılmıştır.

Bilindiği üzere iş kazalarının kayıt ve bildirim, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde işveren yükümlülüğündedir. Verilere bakıldığında iş kazası geçiren çalışan sayısının oldukça az olduğu görülmüştür. Yapılan işin niteliği ve genel olarak az tehlikeli iş yeri sınıfında olması hasebiyle, kamuya bağlı okul ve kurumlarda iş kazalarının meydana gelme oranı diğer sektör ve iş yerlerine nazaran biraz daha az durumdadır. Nitekim iş kazalarının nedenleri açısından baktığımızda; daha önceden yapılan araştırma çalışmaları sonuçlarına göre, iş kazalarının % 88’inin insan kaynaklı kusurlar yani güvensiz davranışlar olduğu, % 10’ unun çalışma ortamından kaynaklı yani güvensiz ortamlar nedeniyle olduğu, % 2’ sinin ise öngörülemeyen yani engellenemez olduğu bilinmektedir. İş kazalarına genel bir perspektiften yaklaşıldığında insanların çalışma esnasında yeterince önlem almadığı bilinmektedir.

6.2. Öneriler

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği' ne bakış açısı ve algısı; öncelikle görev yaptığı kurumun fiziki şartlarının mevcut durumu ve bu fiziki şartların İSG çalışmalarına uygun olup olmadığı, İSG hizmetlerine yönelik yapılan çalışma ve faaliyetlerin yeterliliği gibi özelliklere göre değişebilmektedir. Kişinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olduğu izlenim, onun İSG çalışmalarına olan inancına ve aktif katılımına da yön vermektedir. Diğer bir deyişle çalışanların, yürütülen İSG çalışmalarının ya da mevcut durumunun olumlu olduğu izlenimini edindiği sürece, iş sağlığı ve güvenliği' ne verdiği önem ve katılımı da o ölçüde olumlu olmaktadır. Bu nedenle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürüne ve çalışmalarına aktif katılımlarını ya da olumlu katkıları sağlamak için öncelikle çalışma ortamlarının bu sürece uygun bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışma ortamlarının iş sağlığı ve güvenliği' ne uygun şekilde düzenlenmediği sürece, çalışanlardan da bu alanda iyi bir performans beklenmesi pek mümkün olmayacaktır.

Tez çalışmamız; Şanlıurfa ilinde MEB'e bağlı okul ve kurumlarda görev yapan ve farklı görev pozisyonlarında ki 377 çalışana uyguladığımız anket sonuçları bize bu çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda ki bilgi ve tutumlarını, iş sağlığı ve güvenliği' ne bakış açılarını ve görev yaptıkları kurumlarda ki mevcut durumu ve İSG açısından yürütülen çalışmaları nasıl değerlendirdiklerini öğrenme imkanı sunmuştur. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda belli bir kanyaya varılmış ve buna bağlı olarak kamuya bağlı okul ve kurumlarda yürütülecek olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri adına aşağıda belirtilen hususlar önerilmektedir.

- MEB'e bağlı okul veya diğer kurum binaları henüz yapım aşamasında iken iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine ve ilgili mevzuat hükümlerine eksiksiz ve uygun şekilde inşa edilmelidir. İnşa sürecinin bitiminden sonra, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarına uygun şekilde yenileme veya onarma çalışmalarının yapılabilmesi oldukça zor ve maliyetli olmaktadır. Ülkemizde, kamuya binalarının sayısının çokluğu göz önüne alındığında, İSG hizmetlerinin yürütülmesi ve binalardaki tehlikelerden kaynaklı risklere karşı önlemlerin alınması amacıyla ne kadar yüksek ödeneklere ihtiyaç duyulduğunu tahmin etmek zor olmayacaktır.

- Tehlikelerin belirlenmesi ve mevcut risklere karşı önlem alınması suretiyle yürütülecek tüm iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amacına ulaşması ve başarı sağlanması adına, okul ve diğer kamu kurumlarına gerekli ödeneklerin aktarılması sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, yeterli mali kaynak sağlanmadan yürütülecek çalışmalar değildir. Sözel uyarılarda bulunmak, temkinli davranmak veya kurallara uymak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde tek başına yeterli olmamaktadır.
- İlgili mevzuatlarda da belirtildiği üzere tüm çalışanların almakla yükümlü olduğu temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, çalışanların işe başlamasıyla beraber ya da işe başladıktan sonra en kısa sürede verilmesi sağlanmalıdır.
- İlk yardım, yangınla mücadele, arama-kurtarma, koruma vb. acil durum eğitimlerinin; iş yeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olarak düzenlenen ilgili mevzuat hükümlerinin revize edilerek, her kurumda daha fazla sayıda çalışan tarafından alınması sağlanmalıdır.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden hak ve yükümlülüklerinin farkında olmaları oldukça önemlidir. Bu amaçla, verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin içerikleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat bilgisine daha fazla sahip olacakları şekilde düzenlenmeli ya da genişletilmelidir. Bu şekilde, çalışanların hem iş sağlığı ve güvenliği konusunda ki gerekli mevzuat bilgisine sahip olmaları hem de çalışma hayatı boyunca karşılaştıkları durumlarda hak ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bilmeleri sağlanacaktır. Benzer şekilde çalışanların iş kazası sonrasında kanuni haklarının neler olduğunu yanı sıra iş kazası sonrasında ortaya çıkacak hukuki süreçler ve bu hukuki süreçlerde yardım, tazminat, yaptırım vb. uygulamaları hakkında gerekli bilgileri edinmesini sağlayacak eğitimlerin oluşturulması ve bu eğitimlerin mevzuatlar ile düzenlenmesi yapılmalıdır.
- ‘İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’ çalışanlara daha anlaşılır bir şekilde aktarılmalı, çalışanlar gerek kendi kurumları gerekse genel olarak iş yeri tehlike sınıfları konusunda aydınlatılmalıdır.

- Çalışanların, çalışma ortamlarında kullandıkları ekipmanlarla alakalı gerekli kullanım bilgisine sahip olmaları hayati önem taşımaktadır. İşyeri tehlike sınıfına bakılmaksızın çalışanların çalışma ortamında kullandıkları veya kullanabilecekleri iş ekipmanı, malzeme ve teçhizatların kullanımı ile ilgili teknik bilgi içeren eğitimler düzenlenmelidir. Ayrıca çalışma ortamlarında kullanılan iş ekipmanı, makine ve teçhizatların kullanma talimatlarının ilgili çalışma alanında ve kolayca görülebilecek yerlerde asılması sağlanmalıdır.
- Tehlikelerin belirlenmesi ve var olan risklere karşı önleyici tedbirlerin alınması her ne kadar iş güvenliği uzmanlarının görevi olmasına rağmen, kamu kurumlarında bu yükümlülük işverenlerde olduğundan, işverenlere ve tüm çalışanlara çalışma ortamlarında ne tür tehlikelerin ve bu tehlikelere bağlı olarak ne tür risklerin var olabileceğiyle ilgili uygulamalı eğitimler verilmeli yahut verilen eğitimlerin içeriğine uygulamalı eğitimler dahil edilmelidir. Böylelikle çalışanların tehlike ve risk kavramları konusunda daha iyi bilgi sahibi olmaları ve bu bilinçle hareket etmeleri sağlanacaktır. Bu durumda oluşabilecek iş kazalarının da önüne geçilmiş olacaktır.
- Kamuya bağlı okul ve kurumlar da işveren sıfatıyla kurum amirleri tarafından, çalışma ortamlarında ki gerekli önlem ve tedbirler alınmalı, kurumun iş yeri tertip ve düzeni sürekli olarak sağlanmalıdır. Tertip ve düzen sağlanarak iş kazasına sebep olabilecek unsurlar bertaraf edilmiş olacaktır. Fiziksel ve psikososyal etkileri göz önüne alındığında, iş yeri tertip ve düzeninin sağlanmasına yönelik çalışmalar süreklilik arz etmelidir.
- Acil durumlar, meydana geldiğinde iş yerlerinde veya kurumlarda toplu yaralanma veya ölümlere sebebiyet verebilmektedir. Bu doğrultuda iş yerlerinde veya kurumlarda acil durum yönetim sisteminin sağlanması, çalışanlara yönelik acil durum eğitimlerinin ve tatbikatlarının düzenli olarak ve aksatılmadan yapılması, acil durum bilincinin oluşması ve yaygınlaşması amacıyla faaliyet ve etkinliklerin düzenlenmesi, çalışanlara acil durumların öneminin ve müdahale yöntemlerinin nasıl yapılacağıyla ilgili bilgilendirmenin detaylı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Ayrıca herhangi bir acil durum esnasında nasıl hareket edilmesi konusunda ki bilgilendirmenin uygulamalı olarak yapılması sağlanmalıdır.

- Yasal mevzuatın ışığı altında, kurumlarda ki mevcut riskleri ortadan kaldırarak veya en aza indirgeyerek, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak ve bu ortamı yönetmek amacıyla kamuya bağlı okul ve kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin kurulmasının teşvik edilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.
- İşyeri veya kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesi, o iş yeri ya da kurumlarda çalışanların aktif katılımını ve katkı sağlamalarını gerektirmektedir. Çalışanların bu konuda güdülenmesi ve kendilerinin önemsendiği duygusunun oluşturulması, onların bu süreci daha iyi sahiplenmesine ve iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına daha bir şevkle katılmalarını sağlayacaktır. Çalışanların sürece aktif bir şekilde dahil edilmediği iş yerlerinde ya da kurumlarda, iyi bir iş sağlığı ve güvenliği sürecinden bahsedilmesi mümkün olmayacaktır. Bu amaçla, yapılması muhtemel çalışmalarla ilgili tüm çalışanların öneri ve görüşleri muhakkak alınmalıdır. İşverenin veya kurum yönetim üyelerinin tek başlarına alacakları kararların amacına ulaşması ya da sürdürülebilir olması zor olacaktır.
- Okul veya kurumlarda çalışanların eğitimler alması, iş sağlığı ve güvenliği sürecinin yürütülmesi açısından tek başına yeterli olmayabilir. Bu doğrultuda eğitimlerin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği konusunda farklı bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının, farklı sosyal faaliyetlerin ve etkinliklerinin düzenlenmesi gerekmektedir. Bu sayede çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin, daha sosyal ve etkileşimli bir hava içerisinde kazandırılması sağlanacaktır.
- İşyerleri ya da kurumlarda kişisel koruyucu donanımların işverenler tarafından temin edilmesi, bu kişisel koruyucu donanımların kullanımlarıyla alakalı çalışanlara bilgi ve eğitimlerin verilmesi ilgili mevzuat hükümlerinde açıkça belirtilmiştir. Öte yandan temin edilen bu kişisel koruyucu donanımların; herhangi bir iş kazası yaşanmaması ya da yaşanacak bir iş kazasından en az hasarla kurtulabilmek adına kullanılması ve korunması da yine ilgili mevzuat hükümlerinde çalışanların yükümlülüğü olduğu açıkça belirtilmiştir. Okul veya kurumlarda başta temizlik, kazan dairesi, yemekhane, mutfak vb. yerlerde çalışanlar olmak üzere işin niteliğine göre yeterli kalite ve sayıda kişisel koruyucu donanım temin edilmelidir. Bu

sayede çalışanların fiziksel risklerin yanı sıra kimyasal veya biyolojik risklere karşı korunmaları da sağlanmış olacaktır.

- Çalışma ortamlarında; kişilerin tehlike ve risklere karşı farkındalıklarının artırılması, dalgınlık, unutkanlık veya düşük motivasyon hallerinde daha dikkatli olmalarını sağlamaları, uyarıcı ve yönlendirici özelliği bakımından sağlık ve güvenlik işaretlerinin önemi oldukça fazladır. Okul ve kurumlara bakıldığında genel olarak bu sağlık ve güvenlik işaretlerinin eksik ya da yetersiz olduğu görülmektedir. Yeterli düzeyde uyarı ve işaretlemeleri yapılmış bir çalışma ortamında, iş kazalarının önüne geçme ve korunma olasılığı da aynı oranda artmış olacaktır.
- İşyerleri veya kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının asıl yürütücüleri ve uygulayıcıları İSG kurulu, risk değerlendirme ekibi ve acil durum ekipleridir. Çalışmaların disiplin ve düzen içerisinde yürütülmesi, çalışanların görev dağılımlarının yapılması, yazılı tebliğ ve dökümantasyon sisteminin işletilmesi adına bu kurul ve ekiplerin işleri oldukça önem arz etmektedir. Bilindiği üzere; çalışan sayısı 50 ve üzeri olan tüm kurumlarda İSG kurulunun, çalışan sayısı ve iş yeri tehlike sınıfına bakılmaksızın tüm iş yerleri veya kurumlarda risk değerlendirme ekiplerinin, yine çalışan sayısı ve işyeri tehlike sınıfına bağlı olarak acil durum ekiplerinin kurulması zorunludur. Ancak bu ekiplerin sırf işveren yükümlülüğünün yerine getirilmesi adına oluşturulması değil, oluşturulmasının yanı sıra bu kurul ve ekiplerin aktif hale getirilmesinin ve gerekli çalışmaların belli bir disiplinle yürütülmesinin sağlanması ihmal edilmemelidir. Aynı şekilde çalışanların, bu kurul ya da ekiplerde yer almalarının sağlanması ve teşvik edilmeleri önemlidir. Çalışanlara, hangi kurul ya da ekipte yer aldıkları imza karşılığında tebliğ edilmeli ve süreç boyunca ekipler ve üyeleri işler hale getirilmelidir.
- Kurumların sadece fiziki şartları ve sahip olduğu özellikler dahi iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına olumlu ya da olumsuz yön verebilir. Her ne kadar çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli ve tedbirli olsa da çalışma ortamlarının da fiziki açıdan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına uygun hale getirilmesi sağlanmalıdır. Kamuya bağlı okul ve kurum binaları genel olarak az tehlikeli iş yeri sınıfında yer aldığından, birincil risk unsuru fiziksel risk etmenleridir. Bu nedenle okul ve kurumlarda ki fiziki şartların

iyileştirilmesi durumunda meydana gelmesi muhtemel iş kazalarının da büyük ölçüde önüne geçilmiş olunacaktır.

- Bilindiği üzere 50' den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri ile kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirme zorunluluğu son olarak 01.07.2020 tarihine ertelenmiştir. İSG profesyonellerinin görevlendirilmediği kurumlarda İSG hizmetleri, risk değerlendirme, acil durum planları, bildirim ve kayıt, eğitim ve bilgilendirme, işbirliği ve koordinasyon, iş kazası bildirim gibi birçok yükümlülük işveren sıfatıyla kurum müdürleri veya amirleri tarafından yürütülmektedir. Ancak kurum amirleri eğitim-öğretim faaliyetleri, yönetim işleri gibi yoğun zaman alan çalışmaların yanı sıra İSG çalışmalarına da gerekli zamanı ayıramadığından bu sürecin pekte verimli ilerlediği söylenemez. Bu nedenle özellikle kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu en kısa sürede kapsama alınmalıdır.
- Çalışanların periyodik sağlık kontrolleri; çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde en geç yılda bir, tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde en geç 3 yılda bir, az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde ise en geç 5 yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç 6 ayda bir defa olmak üzere tekrarlanır. Hayati önem arz etmesi açısından; özellikle ilk işe girişlerinde yapılmak suretiyle iş yeri tehlike sınıfına bağlı olarak çalışanların periyodik sağlık muayeneleri, ilgili mevzuat hükümlerinin kamu kurumları açısından yürürlüğe girme ya da ertelenme durumlarına bağlı kalınmaksızın yaptırılması sağlanmalıdır.
- Acil durumlara müdahale için gerekli olan ekipman ve teçhizatların varlığı, acil durumlar hakkında bilgi, müdahalenin yöntem ve etkisi kadar önemlidir. Okul ve kurum binalarında acil duruma müdahale için kullanılacak seyyar yangın söndürme tüpleri, yangın hortumları, yangın uyarı ve alarm sistemleri gibi donanım ve ekipmanlar hayati önem taşımaktadır. Çalışanlar her ne kadar acil durum müdahale bilgisine teorik anlamda sahip olsalar da yeterli ekipman ve teçhizatın bulunmadığı ortamlarda başarılı bir müdahaleden bahsedilemez. Saymış olduğumuz donanım ve ekipmanların yeterli sayıda ve nitelikte olması, çalışanların acil durumlara müdahale kültürünü geliştirecek ve acil durumlar da tedirgin olup geri çekilmek yerine güven içerisinde müdahale yolunu seçmelerini sağlayacaktır. Bu konularda sadece eğitim

yeterli olmamaktadır. Müdahalede en etkili unsurlardan olan ekipman ve teçhizatlar, somut birer nesne olarak çalışanlar nezdinde acil duruma müdahale bilincini de geliştirmiş olacaktır. Bu amaçla okul ve kurumlar da bulunan seyyar yangın söndürme tüpleri, ilgili mevzuat ve standartlar gereğince kullanım alanının büyüklüğüne göre yeterli sayıda ve gerekli periyodik bakım ve doluları yaptırılmış olmalı, yangın dolapları bakımlı olmalı, yangın söndürme hortumları su akışının olacağı şekilde ve yeterli mukavemet ve uzunluğa sahip olmalıdır. Aynı şekilde birçok okul ve kurumda bulunmayan ya da birçok okul ve kurumda bulunmasına rağmen çalışır vaziyette olmayan yangın uyarı ve alarm sisteminin, duman dedektörleri ve su sprinklerinin kurulumlarının yapılması ve acil duruma müdahaleye hazır hale getirilmeleri sağlanmalıdır.

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi adına iş sağlığı ve güvenliği dökümantasyonu oldukça önemlidir. Acil durum planları, risk analizleri, yıllık çalışma planları, tahliye planları gibi çalışmalar dökümanite edilmeli, bu çalışmalar hakkında tüm çalışanlar bilgilendirilmeli ve çalışanların görüş ve önerileri alınmak suretiyle bu yazılı dökümanlar gerektiğinde güncellenmelidir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sözlü olarak yürütülecek çalışmalar değildir.
- Deprem, sel, yangın, afet, sabotaj vb. acil durumlar, toplu ölüm ya da toplu yaralanma vakalarıyla sonuçlanabilmektedir. Okul ya da kurumlarda bu tip acil durumlarda çalışanların en doğru şekilde tahliyelerinin yapılması gerekir. Bu bağlamda çalışanların tahliye süreciyle ilgili bilgilendirmeleri ve bilinçlendirmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca okul ya da kurumların fiziki şartları, acil durumlar esnasında tahliyenin en doğru şekilde yapılabilmesi için iyileştirilmeli ve tahliye sürecine uygun şekilde düzenlenmelidir. Tahliye çalışmalarında kolaylaştırıcı etkisi bulunan tahliye planlarının yapılarak kişilerin kolayca görebileceği yerlere asılması şarttır. Acil durum esnasında; kişilerin acil çıkışlara yönlendirilmesini sağlayan işaretleri, kaçış güzergahını, yangın söndürme tüplerinin yerlerini, yangın hortumlarının ve yangın dolaplarının yerlerini, yangın alarm sistemi ve elektrik panosunun yerlerini açıkça belirten bu planların her katta asılı halde bulunması zorunludur. Tahliye planları hazırlanırken; renkli baskı olmasına, sembol yazı ve işaretlerin anlaşılır ve kolay görünür şekilde olmasına, bulunduğu

kattaki kullanım alanlarını açıkça belirtmesine ve kişi tarafından görüldüğünde içeriğinin kolayca anlaşılabilir boyutta hazırlanmasına dikkat edilmelidir.

- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatları, işverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirimini mecburi kılmıştır ancak kamu kurumlarında meydana gelen iş kazalarının büyük ölçüde bildirimini yapılmadığı anlaşılmaktadır. Kamu kurumlarının az tehlikeli sınıfta yer alması, yetkili mercilerce idari veya parasal yaptırım konusunda kamu kurumları ve okullara esneklik sağlanması, kurum amirlerinin uygulanabilecek herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalma kaygıları, kamu kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yönünden bazı mevzuat hükümlerinin kapsamı dışında olması gibi nedenler; iş kazası bildirimlerinin yetersiz seviyede olmasının nedenleri arasında sayılabilir ancak yaşanan iş kazası veya ramak kala olayları, meydana gelebilecek başka iş kazalarının da habercisi olabilir. Bu itibarla; kamuya bağlı okul veya kurumlarda meydana gelen iş kazaları bildirimlerinin yapılması ihmal edilmemelidir. İşgünü veya işgücü kaybı olsun ya da olmasın meydana gelen her türlü iş kazalarının ilgili mercilere bildirimini yapılması gerekmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde teknik ve idari önlemlerin yanı sıra görünürlükte oldukça önemlidir. Okul ve kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesi adına bu görünürlüğe önem verilmelidir. Bu kapsamda yapılacak bilinçlendirme ve bilgilendirme faaliyetleri, sosyal etkinlikler, konferans ve paneller, proje vb. çalışmalar bu kültürün yerleşmesi ve sürekliliğinin sağlanması adına çarpan etkisini oldukça genişletecektir. Bu nedenle kamuya bağlı okul veya kurumlarda; iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması adına, çalışma ortamlarında var olan tehlikelerden kaynaklı risklere karşı önlem alınmasının yanı sıra çalışanların yapılacak bu çalışmalardan etkilenmesi ve farkındalıklarının artırılması sağlanmalıdır.
- Kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde, iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi görevlendirme zorunluluğu 01.07.2020 tarihine ertelenmiş olduğundan; kamu kurumlarının merkez ve taşra teşkilatında ki uygulamalar, bağlı olduğu bakanlıklara göre farklılık gösterebilmektedir. Bazı bakanlıklar merkez ve taşra teşkilatlarında

kendi çalışanları arasından iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanları görevlendirerek, bazıları ise ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet alımı yoluyla bu hizmetleri yürütürken bazı kurumlar ise ilgili mevzuat hükümlerinin ertelenmesi nedeniyle herhangi bir çalışma yürütmediği görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının 2014/16 genelgesi doğrultusunda il ve ilçelerde koordinatör iş güvenliği uzmanı görevlendirmeleri yapılmış olsa dahi işveren sıfatıyla okullarda okul müdürlerinin, kurumlarda ise kurum amirlerinin; çalışma ortamlarında var olan tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklere karşı önlemlerin alınması, risk analizlerinin yapılması, acil durum ekiplerinin ve tahliye planlarının oluşturulması vb. çalışmaları itinayla yürütmeleri gerekmektedir. İşveren yükümlülüğünde olan bu çalışmaların izlenmesi, takibi ve denetlenmesinin de ilgili bakanlıkların merkez ve taşra teşkilatı yetkililerince düzenli olarak yapılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

A. Yayın ve Eserler

- ÇSGB. (2016). Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği (6331 sayılı İSG Kanununun Kamuda Uygulanması).
- DEMİR B. ve N., (2016). Kamu Sektöründe 6331 Sayılı İş Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, C:29 S:182
- DEMİRCİOĞLU M. ve Kaplan H.A., (2016). Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku.1.baskı Beta Yayıncılık.
- FRONEBERG B., (2009). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, AB Desteği. İSGGM - İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi C:41 S:5-6
- GÜMÜŞ B., (2016). Okullarda İSG Uygulamaları ve Öğretmenlerin Bu Konudaki Bilgi Düzeylerinin İrdelenmesi. İstanbul Aydın Üniversitesi YL Tezi
- KARA M., (2015). Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Teknik Öğretmenlerin İSG Bilgi Düzeyleri. Gedik Üniv. Yüksek Lisans Tezi
- KILKIŞ I., (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa. S: 96-104
- KILKIŞ İ., (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 sayılı İSG Kanunu. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
- KORKMAZ A. ve AVSALLI H., (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İSG Yasası, SDÜ Sosyal bilimler Dergisi C:26 S:153
- MEB, Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği konulu ve 2014/16 sayılı Genelge.
- SELEK H.S., (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular. Seçkin Yayınevi S: 11-12
- TAN F.Z., ÇALIŞKAN S., (2017). Yöneticilerin İSG Uygulamalarına Yönelik Algılarının Analizi Üzerine Bir Çalışma. Karaelmas İSG Dergisi C:2 S:1
- TMMOB, (2014). Makine Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, MMO/617 S:69
- YİVLİ İ., (2018). İstanbul Zeytinburnu ve Fatih İlçelerindeki Anaokullarında Çalışan Öğretmenlerde İSG Alanında Farkındalık Oluşturma Uygulamaları. Üsküdar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi

YURTÇU A., (2015). Amasya İl Merkezindeki MEB'e Bağlı Endüstri Meslek Liselerindeki 12.Sınıf Öğrencileri ve Meslek Dersi Öğretmenlerinin İSG Hakkında Ön Yeterlilikleri ve Tutumlarının Tespiti. Gedik Üniversitesi YL Tezi

B. Mevzuatlar

Anonim (2003). 4857 sayılı İş Kanunu. Resmi Gazete: 25134

Anonim (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. R.G.: 28339

Anonim (2013). Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği. R.G.: 28762

Anonim (2013). Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik. R.G.: 28695

Anonim (2013). İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. R. G.: 28681

Anonim (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. R.G.: 28512

Anonim (2014). İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hak. Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. R.G.: 29209

Anonim (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. Resmi Gazete: 28512

Anonim (2012). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. R.G.: 28648

Anonim (2012). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. R.G.: 28512

Anonim (2010). İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. R.G.: 27768

EKLER

KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE BAKIŞ AÇISI İLE MEVCUT DURUMUN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ (ŞANLIURFA ÖRNEĞİ)																															
Bu anket; Şanlıurfa D Merkezinde bulunan Kamuya bağlı bazı Okul veya Kurumlarda çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği konularına bakış açısının ve mevcut durumun değerlendirilmesine ilişkin veri elde etme amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma sonuçları; Hasan Kalyoncu Üniversitesi-İş Sağlığı ve Güvenliği Ara Bilim Dalında gerçekleştirilecek Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacaktır.																															
Soru No	DERECELENDİRME ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ifadelere katılm derecenizi (X) olarak işaretleyiniz (1-En az, 5-En fazla)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum																									
1	Daha önceden İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim veya bilgilendirme aldım																														
2	Daha önceden İlk Yardım, Yangınla Mücadele, Arama ve Kurtarma vb eğitimlere katıldım																														
3	İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuatlar hakkında bilgi sahibiyim																														
4	Çalıştığım kurumun İş Sağlığı ve Güvenliği açısından hangi tehlike sınıfında yer aldığını biliyorum																														
5	Çalıştığım ortamda kullanılan makine, teçhizat vb malzemelerin kullanımıyla ilgili bilgi sahibiyim																														
6	Çalıştığım ortamda ne tür tehlike veya risklerin var olduğunu biliyorum																														
7	Çalıştığım kurumda alınan İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirleri yeterli düzeydedir																														
8	Kurumun çalışma ortamının tertip ve düzeni İş Sağlığı ve Güvenliği'ne uygun durumdadır																														
9	Çalıştığım kurumda İS6 tedbirleri adına çalışanların görüşü ve önerileri alınmaktadır																														
10	İS6 konusunda kurum çalışanlarına yeterli bilinçlendirme / bilgilendirme yapılmaktadır																														
11	İş esnasında kullandığımız koruyucu donanımlar, çalıştığım kurum tarafından temin edilmektedir																														
12	Çalıştığım kurumda yeterli düzeyde Sağlık ve Güvenlik uyarı / işaretleri bulunmaktadır																														
13	Kurumda İS6 kurulu, Risk değerlendirme, Acil Durum vb ekipleri kurulmaktadır																														
14	Kurumda kurulan İS6 kurulu, Risk değerlendirme, Acil Durum vb ekiplerde yer almaktayım																														
15	Kurumda ilk işe girişte veya çalışma süresince periyodik sağlık kontrolleri yaptırılmaktadır																														
16	Okul / Kurumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerine yeterli ödenekler ayrılmaktadır																														
17	Okul / Kurumlarda yeterli sayıda İş Güvenliği Uzmanı veya İşyeri Hekimi görevlendirilmektedir																														
18	Çalıştığım kurumun fiziki şartlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine uygun olduğunu düşünüyorum																														
19	Kurumda oluşabilecek herhangi bir Acil Durum esnasında nasıl davranmam gerektiğini biliyorum																														
20	Kurumda bulunan ekipmanların, oluşacak bir Acil Duruma müdahale için yeterli olduğunu düşünüyorum																														
21	Kurumun fiziki şartları, Acil Durum esnasında çalışanların tahliyesi için yeterli durumdadır																														
22	Okul / Kurumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün yerleştiğini ve geliştiğini düşünüyorum																														
23	Kamu çalışanlarının, İS6 konusunda hak ve yükümlülüklerini yeterince bildiklerini düşünüyorum																														
24	Çalıştığım kurumda veya başka bir kamu kurumunda daha önce bir iş kazası geçirmiştim																														
25	Bir çalışan olarak İş kazası geçirdiğimde kanuni haklarımın neler olduğunu biliyorum																														
26	Kamu kurumlarında yaşanan iş kazalarının yeterince kayıt altına alındığını düşünüyorum																														
27	İş kazalarının asıl nedeni insan kaynaklı kusurlar olduğunu düşünüyorum																														
28	İş kazalarının asıl nedeni uygunsuz çalışma ortamları olduğunu düşünüyorum																														
29	İş kazalarının asıl nedeni yetersiz İS6 hizmetleri veya yetersiz denetimler olduğunu düşünüyorum																														
Katılımınız için teşekkürler..		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Çalışma Süreniz</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">Eğitim Durumunuz</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">... - 5 yıl</td> <td style="text-align: center;">()</td> <td style="text-align: center;">Lise/Önlisans</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6 - 10 yıl</td> <td style="text-align: center;">()</td> <td style="text-align: center;">Lisans</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10 yıl - ...</td> <td style="text-align: center;">()</td> <td style="text-align: center;">Yük.Lis./Dokt.</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> </tbody> </table>		Çalışma Süreniz		Eğitim Durumunuz		... - 5 yıl	()	Lise/Önlisans	()	6 - 10 yıl	()	Lisans	()	10 yıl - ...	()	Yük.Lis./Dokt.	()	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Göreviniz</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Memur</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Öğretmen</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Yönetici</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Diğer</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> </tbody> </table>		Göreviniz		Memur	()	Öğretmen	()	Yönetici	()	Diğer	()
Çalışma Süreniz		Eğitim Durumunuz																													
... - 5 yıl	()	Lise/Önlisans	()																												
6 - 10 yıl	()	Lisans	()																												
10 yıl - ...	()	Yük.Lis./Dokt.	()																												
Göreviniz																															
Memur	()																														
Öğretmen	()																														
Yönetici	()																														
Diğer	()																														
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Çalıştığınız Kurum Türü</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Kamu (Okul)</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Kamu (Diğer)</td> <td style="text-align: center;">()</td> </tr> </tbody> </table>		Çalıştığınız Kurum Türü		Kamu (Okul)	()	Kamu (Diğer)	()																						
Çalıştığınız Kurum Türü																															
Kamu (Okul)	()																														
Kamu (Diğer)	()																														

Ek 1. Anket örneği

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Kişinin İSG Tecrübesi	5 yıldan az	5 - 10 yıl arası	-,24879*	,06379	,000	-,4022	-,0954
		10 yıldan fazla	-,22463*	,07852	,013	-,4135	-,0358
	5 - 10 yıl arası	5 yıldan az	,24879*	,06379	,000	,0954	,4022
		10 yıldan fazla	,02416	,08175	1,000	-,1724	,2207
10 yıldan fazla	5 yıldan az	,22463*	,07852	,013	,0358	,4135	
	5 - 10 yıl arası	-,02416	,08175	1,000	-,2207	,1724	
Kurum İSG Önlemleri	5 yıldan az	5 - 10 yıl arası	-,15204	,07800	,156	-,3396	,0355
		10 yıldan fazla	-,08504	,09602	1,000	-,3159	,1459
	5 - 10 yıl arası	5 yıldan az	,15204	,07800	,156	-,0355	,3396
		10 yıldan fazla	,06699	,09996	1,000	-,1734	,3074
10 yıldan fazla	5 yıldan az	,08504	,09602	1,000	-,1459	,3159	
	5 - 10 yıl arası	-,06699	,09996	1,000	-,3074	,1734	
Kurum İSG Sonuçları	5 yıldan az	5 - 10 yıl arası	-,15545*	,06359	,045	-,3084	-,0025
		10 yıldan fazla	-,01691	,07828	1,000	-,2052	,1713
	5 - 10 yıl arası	5 yıldan az	,15545*	,06359	,045	,0025	,3084
		10 yıldan fazla	,13854	,08149	,270	-,0574	,3345
10 yıldan fazla	5 yıldan az	,01691	,07828	1,000	-,1713	,2052	
	5 - 10 yıl arası	-,13854	,08149	,270	-,3345	,0574	
Kurum İSG Kaynakları	5 yıldan az	5 - 10 yıl arası	-,01989	,05106	1,000	-,1427	,1029
		10 yıldan fazla	,08433	,06285	,542	-,0668	,2355
	5 - 10 yıl arası	5 yıldan az	,01989	,05106	1,000	-,1029	,1427
		10 yıldan fazla	,10422	,06543	,336	-,0531	,2616
10 yıldan fazla	5 yıldan az	-,08433	,06285	,542	-,2355	,0668	
	5 - 10 yıl arası	-,10422	,06543	,336	-,2616	,0531	
Kişinin İş Kazasına Bakışı	5 yıldan az	5 - 10 yıl arası	-,10945*	,04392	,039	-,2151	-,0038
		10 yıldan fazla	-,12424	,05406	,066	-,2542	,0058
	5 - 10 yıl arası	5 yıldan az	,10945*	,04392	,039	,0038	,2151
		10 yıldan fazla	-,01480	,05628	1,000	-,1501	,1205
10 yıldan fazla	5 yıldan az	,12424	,05406	,066	-,0058	,2542	
	5 - 10 yıl arası	,01480	,05628	1,000	-,1205	,1501	

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

Ek 2. Çalışma süresine göre post-hoc analizleri

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Kurum İşG Önlemleri	Bonferroni	Lisans	-,03464	,07825	1,000	-,2228	,1535
		Lise/ÖnLisans	Yüksek Lisans ve Üstü	-,14064	,15077	1,000	-,5032
	Lisans	Lise/ÖnLisans	,03464	,07825	1,000	-,1535	,2228
		Yüksek Lisans ve Üstü	-,10599	,14295	1,000	-,4498	,2378
		Lise/ÖnLisans	Lisans	,14064	,15077	1,000	-,2219
			,10599	,14295	1,000	-,2378	,4498
Kişinin İşG Tecrübesi	Tamhane	Lisans	-,13530	,05966	,071	-,2787	,0081
		Lise/ÖnLisans	Yüksek Lisans ve Üstü	-,23516	,14430	,304	-,6002
	Lisans	Lise/ÖnLisans	,13530	,05966	,071	-,0081	,2787
		Yüksek Lisans ve Üstü	-,09987	,14161	,865	-,4597	,2599
		Lise/ÖnLisans	Lisans	,23516	,14430	,304	-,1298
			,09987	,14161	,865	-,2599	,4597
Kurum İşG Sonuçları	Tamhane	Lisans	,09722	,06290	,327	-,0542	,2487
		Lise/ÖnLisans	Yüksek Lisans ve Üstü	-,05336	,15766	,982	-,4518
	Lisans	Lise/ÖnLisans	-,09722	,06290	,327	-,2487	,0542
		Yüksek Lisans ve Üstü	-,15059	,15248	,702	-,5390	,2379
		Lise/ÖnLisans	Lisans	,05336	,15766	,982	-,3450
			,15059	,15248	,702	-,2379	,5390
Kurum İşG Kaynakları	Bonferroni	Lisans	-,09587	,05093	,182	-,2183	,0266
		Lise/ÖnLisans	Yüksek Lisans ve Üstü	-,12800	,09813	,579	-,3640
	Lisans	Lise/ÖnLisans	,09587	,05093	,182	-,0266	,2183
		Yüksek Lisans ve Üstü	-,03213	,09304	1,000	-,2559	,1916
		Lise/ÖnLisans	Lisans	,12800	,09813	,579	-,1080
			,03213	,09304	1,000	-,1916	,2559
Kişinin İş Kazasına Bakışı	Tamhane	Lisans	,02264	,04204	,931	-,0784	,1237
		Lise/ÖnLisans	Yüksek Lisans ve Üstü	-,09091	,06108	,372	-,2423
	Lisans	Lise/ÖnLisans	-,02264	,04204	,931	-,1237	,0784
		Yüksek Lisans ve Üstü	-,11355	,05806	,164	-,2585	,0314
		Lise/ÖnLisans	Lisans	,09091	,06108	,372	-,0605
			,11355	,05806	,164	-,0314	,2585

Ek 3. Eğitim durumuna göre post-hoc analizleri

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Kişinin İSG Tecrübesi	Memur	Öğretmen	-,03091	,05960	1,000	-,1742	,1124
		Yönetici	-,63258*	,09171	,000	-,8531	-,4120
	Öğretmen	Memur	,03091	,05960	1,000	-,1124	,1742
		Yönetici	-,60166*	,08753	,000	-,8122	-,3912
	Yönetici	Memur	,63258*	,09171	,000	,4120	,8531
		Öğretmen	,60166*	,08753	,000	,3912	,8122
Kurum İSG Önlemleri	Memur	Öğretmen	,01579	,07445	1,000	-,1632	,1948
		Yönetici	-,47161*	,11456	,000	-,7471	-,1961
	Öğretmen	Memur	-,01579	,07445	1,000	-,1948	,1632
		Yönetici	-,48740*	,10934	,000	-,7503	-,2245
	Yönetici	Memur	,47161*	,11456	,000	,1961	,7471
		Öğretmen	,48740*	,10934	,000	,2245	,7503
Kurum İSG Sonuçları	Memur	Öğretmen	,10412	,06189	,280	-,0447	,2530
		Yönetici	-,14490	,09523	,387	-,3739	,0841
	Öğretmen	Memur	-,10412	,06189	,280	-,2530	,0447
		Yönetici	-,24903*	,09089	,019	-,4676	-,0305
	Yönetici	Memur	,14490	,09523	,387	-,0841	,3739
		Öğretmen	,24903*	,09089	,019	,0305	,4676
Kurum İSG Kaynakları	Memur	Öğretmen	-,16114*	,04924	,003	-,2796	-,0427
		Yönetici	-,03318	,07578	1,000	-,2154	,1490
	Öğretmen	Memur	,16114*	,04924	,003	,0427	,2796
		Yönetici	,12796	,07232	,233	-,0460	,3019
	Yönetici	Memur	,03318	,07578	1,000	-,1490	,2154
		Öğretmen	-,12796	,07232	,233	-,3019	,0460
Kişinin İş Kazasına Bakışı	Memur	Öğretmen	,09153	,04269	,098	-,0111	,1942
		Yönetici	-,10290	,06569	,354	-,2609	,0551
	Öğretmen	Memur	-,09153	,04269	,098	-,1942	,0111
		Yönetici	-,19443*	,06269	,006	-,3452	-,0437
	Yönetici	Memur	,10290	,06569	,354	-,0551	,2609
		Öğretmen	,19443*	,06269	,006	,0437	,3452

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

Ek 4. Görev türüne göre post-hoc analizleri