

IZMIR KATIP CELEBI UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

**OPINIONS AND THOUGHTS OF EMPLOYEES ON OCCUPATIONAL
HEALTH AND SAFETY**



PhD THESIS

Ziya ŞENEL
601113045

Department of Business Health and Safety

Thesis Advisor: Prof. Dr. Kurtuluş ÖNGEL
Second Thesis Advisor: Specialist Utku ESER

JANUARY 2018

İZMİR KÂTİP CELEBİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞ VE
DÜŞÜNCELERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ziya ŞENEL

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kurtuluş ÖNGEL

İkinci Tez Danışmanı: Uzm. Dr. Utku ESER

OCAK 2018



İKÇÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601113045 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi **Ziya ŞENEL**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞ VE DÜŞÜNCELERİ**” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Prof. Dr. Kurtuluş ÖNGEL**
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

İkinci Danışman : **Uzm. Dr. Utku ESER**
Uşak Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Prof. Dr. Kurtuluş ÖNGEL**
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Doç. Dr. Medine YILMAZ
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Doç. Dr. Haluk MERGEN
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Teslim Tarihi: OCAK 2018

Savunma Tarihi: NİSAN 2018



ÖNSÖZ

Bitirme tezimin hazırlanış süreci boyunca bana yol gösteren ve yardımcı olan tez danışmanım Prof. Dr. Kurtuluş ÖNGEL başta olmak üzere bölümümdeki tüm hocalarıma, desteklerini her zaman hissettiğim aileme ve uygulama yaptığım tüm çalışanlara yardımlarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Ziya ŞENEL





İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	vi
KISALTMALAR	xiii
TABLO ve GRAFİK LİSTESİ	xv
ÖZET	xvii
SUMMARY	xix
1 GİRİŞ.....	1
1.1 Literatür Taraması ve Amaç	1
1.2 İş Güvenliği Ve İş Sağlığına Genel Bir Bakış	2
1.3 İlgili Kanunun Hedefi	3
1.4 Tanımlar	3
1.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Bakış	3
1.6 Kanunun Getirdikleri	4
1.7 İş Sağlığı Ve İş Güvenli Tanımı	7
1.8 İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Önemi	8
1.8.1 İşverenler İçin Önemi	8
1.8.2 İş Görenler Açısından Önemi	9
1.8.3 Toplum Açısından Önemi	9
1.8.4 Ekonomik Açıdan Önemi	10
1.9 Eğitimin Önemi	11
1.10 Politikası ve Güvenlik Açısından Sosyal Diyalog	13
1.11 Sosyal Tarafların Politika Oluşturmadaki Rollerini	14
1.11.1 Politika Oluşturmada Devletin Rolü	15
1.11.2 İşverenlerin rolü	15
1.11.3 İşçi sendikaları	15
1.12 İş Güvenliğini Sağlamada 5 S Yaklaşımı	15
1.12.1 Güvenlik Uygulaması ve 5 S	15
1.12.2 Sınıflandırma(Seiri)	16
1.12.1.2 Seiton (düzgün yerleşim)	16
1.12.1.3 Seiso (temizlik)	16
1.12.1.4 Seiketsu (standartlaştırma)	17
1.12.2.5 Shitsuke (devamlılığın sağlanması ve disiplin)	17
1.13 Meslek Kaynaklı Hastalık Tanımı	17
1.14 Mesleki Rahatsızlıkların Gruplandırılması	18
1.15 Yetkilendirilmiş Sağlık Hizmet Sunucuları	19
1.16 Korunmada İşyerinde Alınacak Önlemler	19
1.17 İşyeri Kaynaklı Rahatsızlıkları Önlemede İşveren Sorumluluğu	20

1.18 Meslek Hastalıklarından Korunma İlkeleri	20
1.18.1 Medikal Savunma Yöntemleri.....	21
1.18.1.1 Başlangıç Muayeneleri.....	21
1.18.1.2 Süreli Muayeneler.....	21
1.18.1.3 Bilgilendirmeye Talimatların Yerine Getirilmesi	21
1.19 İşletmelerde İş Yapılan Ortama İlişkin Emniyet Tedbirleri.....	22
1.19.1 Kullanılan Zararlı Maddenin Değiştirilmesi	22
1.19.2 İşletmelerde Korunaklı Ortamlarda İş Yapma Metotları.....	22
1.19.3 İş Yerlerinde Tehlike Oluşturabilecek Zararlı Unsurların Uzaklaştırılması	22
1.19.4 İşletmelerde Zemini Tozlu Olan Alanlara Suyla Müdahale Etme Yolu ...	22
1.19.5 İş Yerlerinde Sağlıklı İş Yeri Ortamı	22
1.19.6 Havalandırma	23
1.20 İş Yerlerinde Çalışanlara İlişkin Emniyet Tedbirleri.....	23
1.21 Genel İş Kazaları	23
1.22 İş Kazalarının Sebepleri	23
1.22.1 Üretim Sürecinde Karşılaşılan Emniyetsiz Haller.....	24
1.22.2 Üretim Sürecinde Karşılaşılan Emniyetsiz Hareketler ...	25
1.23 İş Kazalarının Önüne Tedbir Alarak Geçilmesi	26
1.24 İşletmelerin İş Kazalarıyla Ve Meslek Hastalıklarının Tedbirine İlişkin İnsan Kaynakları İdari İşlevlerinin Önemi	27
1.24.1 İşletmelerde Yapılan Çalışmalara İlişkin Çözümleyici Yöntemler	27
1.24.2 İş Alımlarında Mesleğe Uygun Eleman Karşılama	28
1.24.3 Çalışanların Mesleki Bilgi Ve Deneyimlerinin Önemi.....	28
1.25 Maddi Ve Manevi Yönden İş Kazalarının Boyutu	29
1.25.1 Çalışanlar Yönünden Maddi Ve Manevi İş Kazalarının Boyutu.....	29
1.26 İş Kazalarının Kayıt Ve Bildirim Sistemlerinin İşleyiş Yöntemleri	30
1.27 İş Kazalarının Kayıt Ve İstatistik Sistemlerinin İşleyiş Yöntemleri.....	30
1.28 İş Kazalarının Tetkik Sistemlerinin İşleyiş Metotları	31
1.29 İş Kazalarının Bildirileceği Yerler	31
1.30 İş Kazası Tetkiklerinin Kimler Tarafından Yapıldığına İlişkin Yöntemler	31
1.31 İş Kazalarıyla Karşılaşıldığında Takip Edilecek Yöntemler	32
1.32 İş Kazalarının Meydana Gelmesiyle Beraber Yapılması Gerekenler	32
1.33 İş Kazalarında Malumatların Bir Araya Getirilmesinde İzlenecek Metot	32
1.34 İş Kazaları Konusunda Yapılan İnceleme Ve Araştırma Sonucunun Rapor Haline Getirilmesi	33
1.35 İş Kazalarında Toplanan Kanıtların Önemi	34
1.36 İş Kazalarının İncelenmesinin Sebepleri.....	34

1.36.1 İş Kazalarını İnceleyen Bilirkişilerin Oluşturulması	35
1.36.2 İş Kazalarında Tetkik Çalışmalarının Başlatılması	35
1.36.3 İş Kazalarının Tetkik Oluşum Süreçleri	35
1.37 Mükellefler	36
1.37.1 İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşletmecilerin Mükellefiyetleri	36
1.37.2 İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Mükellefiyetleri	37
1.38 İşletmelerde Uygulanması Gereken Risk Öneminin Prensipleri	37
1.39 Çalışma Hayatında İş Denetimlerinin Önemi	37
1.39.1 Çalışma Hayatında Denetim Sisteminin İşleyişi	38
1.39.2 Çalışma Hayatında Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi	38
1.40 İşletmelerde Çalışanların Sağlığının Korunmasında İş Hijyeninin Yeri	39
1.40.1 Toplumsal Açıdan Hijyenin Yeri	39
140.1.1 İşletmelerde Çalışanların Sağlığının Korunmasında İş Hijyeninin Yer	39
1.40.1.2 Çalışanların Sağlık Korumalarında İş Hijyeni Çalışmalarında	
İzlenilecek Yöntemler	40
1.41 İş Hayatında Sağlıklı Beslenmenin Önemi	40
1.42 Çalışan İşçilerin Sağlıklı Beslenmeleriyle İlgili Ana Prensipler	41
1.43 İşletmelerde Yazılı İlanlarla İkaz Verici Tabelaların İş Güvenliğiyle Olan	
İlişkisi	42
1.43.1 İşletmelerde İkaz Tabelasıyla Resimlerin Maksadı	42
1.43.2 İşletmelerde Resimli İlanlarla İkaz Tabelaların Sınıflandırılması	43
1.43.3 İşletmelerde İkaz Tabelalarıyla İlan Resimlerinin İş Güvenliği	
Kurallarına Göre İşleyiş Yöntemleri	43
2 UYGULAMA	43
2.1 Çalışmanın Evreni	44
2.2 Çalışmanın Uygulanması	44
2.3 Çalışmanın Dahil olma ve Dışlama Kriterleri	45
2.3.1 Çalışmaya Dahil Olma Kriterleri	45
2.3.2 Çalışma Dışlanma Kriterleri	45
2.4. Veri Toplama Araçları	45
2.4.1 Sosyo Demografik Veri Anketi	45
2.4.2 Görüş ve Düşünce Anketi	45
2.5 İstatistiksel Analiz	46
3 BULGULAR	47
4 SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	53
5 KAYNAKLAR	57



KISALTMALAR

BUSİAD :	Bursa Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
C. :	Cilt
ÇSGB :	Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇASGEM	Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi
ÇİMSE :	Türkiye Çimse-İş Sendikası
FBE :	Fen Bilimleri Enstitü
ILO :	International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSG :	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM :	İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İTK:	İş Teftiş kurulu
KOSBED :	Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
MMO :	Makine Mühendisleri Odası
Md:	madde
p. :	Sayfa Sayısı
pp :	Sayfa Sayıları
RG. :	Resmi Gazete
SSGSS:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
T.C. :	Türkiye Cumhuriyeti
TÜRK-İŞ :	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonları
TÜİSAG :	İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Topluluğu
TÜSİAD :	Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
WHO :	World Health Organization (Dünya Sağlık Teşkilatı)



TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1 Çalışma kapsamındaki kişilerin sosyodemografik verileri	47
Tablo 3.2 Çalışanların cinsiyetlerine göre yaş ortalama dağılımı	48
Tablo 3.3 Çalışanların görüş ve düşünce anketine verdikleri cevaplara göre sayısal dağılımı (n).....	49



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 3.1 Görüş ve Düşünce Anketi puanları pareto diagramı..... 52



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞ VE DÜŞÜNCELERİ

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği konusunda en riskli gruplardan bir tanesi sağlık çalışanlarıdır. Bu konu aynı zamanda sağlık hizmetlerinde kalite kavramı ile de yakından ilişkilidir. İşyerindeki uygulamalar ve alınacak tedbirler, çalışanların memnuniyeti ve sağlık sisteminde kalitenin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Ülkemizde, üçüncü basamak eğitim araştırma hastanelerinde çalışanların bu konudaki görüş ve düşüncelerini araştıran yayınlar nadirdir. Çalışanlarda farkındalık oluşturarak; kendi sağlıklarını nasıl koruyabileceklerini görmelerini sağlamak, bu çalışma için önemlidir.

Çalışma, 2017 yılında, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim Araştırma Hastanesi'nin farklı idari birimlerinde görev yapan 120 birey ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara araştırmacılar tarafından geliştiren sosyo- demografik verilere yönelik olarak anket ile yine araştırmacılar tarafından oluşturulan “görüş ve düşünce” anketi uygulanmıştır. Anketin güvenilirlik düzeyi hesaplandığında; oldukça yüksek bulundu (Cronbach's Alpha değeri:0.982). Ankette, (Devletin güvenlik kültürü üzerine en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır) 74,40 puan ile en önemli sorun olarak görülmektedir. Soru.4 ise (İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılmalıdır) 62,23 puan ile en az üzerinde durulan konuydu.

Üretim verimliliği ve bir ülkenin en önemli zenginlik kaynağı olan insan gücünün daha rantabil şekilde değerlendirilmesi iş güvenliğinin sağlanması ile bire bir ilişkilidir. Bu çalışma ile, bir eğitim araştırma hastanesi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüş ve düşünceleri belirlenmiş, yapılan bilgilendirmeler ile mesleki veya iş ile ilgili rahatsızlıkların önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş, güvenlik, hastalık, sağlık, risk analizi, yasa



OPINIONS AND THOUGHTS OF EMPLOYEES ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

SUMMARY

Health workers are one of the most risky groups in terms of occupational health and safety. This issue is also closely related to the concept of quality in health care. The practices and precautions to be taken at the workplace are important for the satisfaction of employees and for the sustainability of quality in the health system. In our country, publications investigating the views and thoughts of employees in tertiary education research hospitals are rare. By creating awareness among employees; to see how they can protect their own health is important for this study.

The study was conducted with 120 individuals working in different administrative units of Atatürk Education Research Hospital of İzmir Kâtip Çelebi University in 2017. The "socio-demographic data" and "opinion and thought" questionnaires; developed by participant researchers, was applied. When the reliability level of the questionnaire is calculated; (Cronbach's Alpha value: 0.982). In the questionnaire (the most important event on the security culture of the state, the necessary conditions and standards must be regulated and supervised) is seen as the most important problem with 74.40 points. For the question 4 (risk assessment should be done in advance in order to prevent occupational accidents and occupational diseases) 62.23 points were received, and it was the least mentioned point.

Production efficiency and evaluating the human power, which is the most important source of wealth of a country, in a more rational way is related to the provision of job security. With this study, the opinions and thoughts of occupational health and safety of employees of an educational research hospital were determined; with the provided informations, occupational or business related inconveniences were prevented.

Key words: Work, safety, disease, health, risk analysis, law



1. GİRİŞ

1.1 Literatür Taraması ve Amaç

İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili kanun (6331 sayılı) amaç ve tanımları hakkından bahsedilmiştir [20]. İlgili kanunda tüm çalışanlar için yapılması zorunlu yenilikler anlatılmıştır.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği tanımı bu çalışmada yapılmıştır. İşin yürütümü sırasında, farklı nedenler sebebiyle sağlığa ve güvenliğe zararlı faktörlerden korunmak amacıyla gerçekleştirilen düzenli ve bilimsel faaliyetlerdir [28].

İş güvenliği, “işin tehlike oluşturmadan yapılması veya “işçi açısından fiziki bir kayba sebep olmadan gerçekleştirilmesi” etkinliği şeklinde açıklanabilir [16].

İşgörenler açısından iş sağlığı ve iş güvenliğinin önemi; Meslek hastalıkları ve kazalar ile karşılaşanların, tüm çalışma verimliliklerini veya bir kısmını, sürekli olarak veya belli süreliğine kaybetmeleri gibi bir vaziyetle karşılaşacağı üzerinde durulmuştur. Böyle bir kayıp, ücret gelirinین tamamını yahut bir kısmının devamlı veya belirli bir zamanda kaybetmek manasına gelebileceğinden bahsedilmiştir [1].

İSG eğitimlerinin amacı; işyerlerinde, güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamak, iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hakları açısından bilgilendirmek, çalışanların karşılaşabilecekleri mesleki riskler ile bu risklere karşı alınabilecek tedbirler konusunda eğitmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturacak bir davranış kazandırmak olduğunu açıklamıştır [27].

Güvenlik kültürünün, kurum kültürü ile ilişkili olduğunu, bunun da kurumun sağlık ve güvenlik programlarına, tarzına, uygulama şekline, karar veren yöneticilerin davranış ve yetkinliklerine bağlı olduğunu ön görmüştür. Tüm çalışanların görevleri belirtilmiştir [19].

İş güvenliğini sağlamada; sınıflandırma, temizlik, düzgün yerleşim,

standartlaştırma, sürekliliğin sağlanması ve disiplin uygulanmaları üzerinde durulmuştur [24]. Çalışma ortamlarında, işten kaynaklanan rahatsızlıklara neden oluşturabilecek etkenleri daimi olarak yok etmek olanaksızdır. Bundan dolayı, mesleki rahatsızlıklardan korunma ve beden bütünlüğü üzerindeki olumsuz tesirlerini minimize etmek amacıyla, işyerlerinde bazı tedbirlere başvurmak gerekliliği üzerinde durulmuştur [12], Yanında görev yapan işgörenine ehemmiyet gösteren firmalar; öncelikli olarak çalışma ortamının güvenli, düzenli ve ergonomik olmasına dikkat etmelidir. İşyerlerinde personel servislerinin yaptığı görev, bir nevi çalışanlara verilen önemin derecesini göstermektedir. Personel birimlerinin iyi çalışmadığı yerlerde (ister özel sektör, ister kamu) ortam kaynaklı kazalar ve rahatsızlıklar daha çok görülecektir. Bundan dolayı; işyerlerinde, çalışan sağlığı, özlük hakları ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerde insan kaynakları biriminin yeri önemlidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği günümüzde sağlık kurum ve kuruluşları başta olmak üzere, işyerleri için önemli bir sorun oluşturmaktadır. Genellikle işverenler bu konuya gerekli önemi vermedikleri gibi; çalışanlarda haklarını bilmemektedir. Ülkemizde son yıllarda çıkan kanun ve yönetmeliklerle konu hukuki anlamda daha da önem kazanmıştır. Bu açıdan iş sağlığı ve güvenliği konusunda kişilerin bilgilenmeleri ve karşılaşılabilecekleri durumlarda bilinçli olmaları gerekmektedir. Bir eğitim araştırma hastanesi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüş ve düşüncelerini belirleyerek; mesleki veya iş ile ilgili rahatsızlıkların önüne geçmek; bu çalışmanın esas amacıdır.

1.2 İş Güvenliği Ve İş Sağlığına Genel Bir Bakış

Bu konu, tüm işletmeler ve tüm çalışanlar için hayati öneme sahiptir. Çalışan güvenliğinin sağlanması beraberinde müşteri güvenliğini de getirecektir. Bu noktada yapılacak olan düzenlemeler kalite standartlarının da gereği olup; kaliteli hizmet sağlanmasını sağlayacak önemli faktörlerdir.

1.3 İlgili Kanununun Hedefi

İlgili kanun ile işyerlerine belli standartların getirilmesi, ve işyerlerindeki kalitenin artırılması hedeflenmektedir. Ayrıca çalışan ve müşteri memnuniyetini arttırmak da amaçların başında gelmektedir. Tüm bu düzenlemelere tam uyulması, ekonomik anlamdaki kayıpları da önleyecektir.

Ek olarak, sağlık hizmetleri sisteminin çeşitli öğelerinin standartlara uygunluk yada mükemmellik derecesi olarak vurgulanana kalite; Dünya Sağlık Örgütü'nün 2000 yılında herkese sağlık stratejisinin 31. maddesini oluşturmuştur. Bu maddede, 2000 yılında tüm üye ülkelerde sağlık teknolojilerinin kullanımı ve sağlık bakım kalitesini devamlı olarak arttırmayı garanti eden yapılar kurulması öngörülmektedir [29].

1.4 Tanımlar

İlgili kanun içerisinde belli başlı bazı tanımlamalar vurgulanmaktadır. Bunlar arasında bakanlık, çalışan, çalışan temsilci, destek elemanı, genç ve yaşlı çalışan, iş güvenliği uzmanı, işyeri kazası, sağlık ve güvenlik birimi, işyeri, işçi, işveren, konsey, kurul, işyeri hekimi ve hemşiresi, eğitim kurumu, meslek hastalığı, ortak sağlık ve güvenlik birimi, önleme, risk, tehlike, tehlike incelemesi, teknisyen belli başlı tanımlardır.

1.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Bakış

- ❖ Bu konu kanun ile bağımsız bir yasa kapsamında değerlendirilmiştir.
- ❖ Kurum ayrımcılığı yapmadan, bütün çalışanları, yasa kapsamaktadır. Yasa, önleyici yaklaşımı temel almaktadır.
- ❖ Tüm işyerleri, işin niteliğine göre tehlike derecesine göre sınıflandırılmaktadır.
- ❖ Tüm işyerlerinde konusunda deneyimli personellerin (işyeri hekimi, hemşiresi, uzmanı vb.) çalıştırılması öngörülmektedir. Bu tanım doğrultusunda bilirkişiler sayesinde, çalışmalar daha verimli hale

- gelecektir.
- ❖ İşverenler ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilmekte bu hizmetlerin alınmasıyla, işverenlerin işletmeleri bu kapsamda profesyonellik kazanmaktadır
 - ❖ İlgili hizmetlerde esas alınan çalışan sayısı 10 kişidir. On kişinin altında çalışanı olan yerlerde hizmetler devlet tarafından desteklenmektedir. İşverenlere devlet tarafından yapılan bu destekle mali anlamda kazanç sağlamaktadırlar.
 - ❖ İşverenler, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmek amacıyla işletmelerinde, risk değerlendirmesi yaptırabilmektedir.
 - ❖ Tüm çalışanlar, belirlenmiş sürelerde sağlık gözetiminden geçirilmiş olacaktır.
 - ❖ İşletmelerde kayıtlama çok önemlidir. Karşı karşıya kalınan kaza ve hastalıklara ait güncel ve güvenilir kayıt tutulmalıdır.
 - ❖ Elli ve üzerinde çalışanı bünyesinde barındıran bütün çalışma mekanlarında, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması öngörülmektedir. Bu kurulların oluşturulmasıyla, bu alanda yapılan çalışmalar, daha etkin ve verimli olacaktır. Oluşabilecek sorunlar daha kolay çözüme kavuşmuş olacaktır.
 - ❖ Tüm işyerlerinde acil durum planları hazırlanacaktır. Bu planların önceden yapılmasıyla, ileride yaşanabilecek tehlikelere karşı önlem alınmış olunacaktır.
 - ❖ İşveren, belli aralıklarla bütün çalışanlar ile rutin toplantılar yapacak ve bu husustaki işgörenlerin hak ve sorumluluklarına yönelik bilgilendirme yapacaktır.
 - ❖ Çalışanların, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik ile ilgili etkinliklerine sık katılmaları sağlanacaktır. Yapılan bu verimli çalışmalarla, bu konunun değeri daha iyi anlaşılacaktır.
 - ❖ Çalışan kişi, ciddi bir tehlikeyle karşılaştığında, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Çalışan kişiye yasal olarak verilen bu hak, çalışanın sağlığını ve güvenliğini koruma altına almış olacaktır.
 - ❖ İşyeri çok ortaklı bir şirket olabilir. Bu durumda, iş görenler açısından

ortaklarca işbirliğinin sağlanması öngörülmektedir. Yapılan bu çalışmalar, bu konudaki işleyişin kolay ve düzenli ilerlemesini sağlayacaktır.

- ❖ Hayati tehlike söz konusu olduğunda işyerlerinin hepsinde ya da bir iş kolunda çalışma durdurulabilecektir. Bu doğrultuda yapılacak çalışmayla, güvenlik önlemleri alınmış olacaktır.
- ❖ Kanuna ait bazı maddelerin zaman içerisinde yavaş yavaş uygulamaya konulması ile yeni şartlara uyum kolaylaşmış olacaktır.
- ❖ Kaza halinde toplumsal risk oluşturacak boyutta tehlikeli iş kollarında hizmet veren kurum ve kuruluşlar; kaza önleme politika belgesi ve güvenlik raporu olmadan çalışmaya başlayamayacaktır. İşletmeler bu belgeleri almasıyla, kendilerine düşen yasal görevlerini yerine getirmiş olacaklardır.
- ❖ Toplumsal bazda çıkan kanunlara uyum sağlamak kolay olmamaktadır. Kolaylaştırmak amacıyla, yöneticilerin aktif çalışmaları gerekir. Bu kanun ile işletmeler, üzerine düşen yasal görevlerini yapmak zorunluluğundadır [3].

1.6 Kanunun Getirdikleri

- ❖ Tüm çalışanlar, işyerindeki güvenlik ve sağlıklarını ilgilendiren hizmetlerden yararlanabilmektedir.
- ❖ Çalışma ortamlarının dikkatli bir şekilde oluşturulmasıyla, işgören ve işveren çalışmalarını daha verimli hale getirmektedir.
- ❖ Bütün sorumluluk işverene ait olmakla beraber; iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinin tümünde benimsenmesi ve uygulanması sağlanmalıdır.
- ❖ Risk değerlendirmeleri aralıksız, devamlı gözden geçirilmelidir. Kanunla, iş sağlığı ve güvenliğinde en iyi şartlar hedeflenerek, işyerlerinin durumunun sürekli iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kanunu bu şekilde doğru uygulayan işletmeler, daha karlı çıkmış sayılacaktır.
- ❖ İşyerleri, verdikleri hizmetlere göre tehlike sınıflarına (Çok tehlikeli, tehlikeli, az tehlikeli şeklinde) ayrılmaktadırlar. Bu kanun

- doğrultusunda iş kazalarına karşı alınması gereken önlemler sınıflara göre belirlenmiştir.
- ❖ Yukarıda bahsedilen tehlike sınıflarına göre, iş güvenliği uzmanlık belgeleri de kategorize edilmektedir (A,B,C sınıfı belge). Bu belge sınıfına göre çalışma öngörülmektedir.
 - ❖ Çalışan sayısına ve işyeri cinsine bağlı olmaksızın bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilecektir. Yapılan bu yasal çalışmayı uygulayan işletmelerde, iş kazalarına karşı alınacak önlemler en iyi seviyede olmuş olacaktır.
 - ❖ Tam zamanlı şekilde çalışan işyeri hekimi ve iş güvenlik uzmanı bulunan yerlerde; işveren, gerekli donanım ve personeli sağlayarak işyeri sağlık ve güvenlik birimi kuracaktır. Bu birimin kurulmasıyla işletmedeki bu konudaki çalışmaların işleyişi daha düzenli hale gelmiş olacaktır.
 - ❖ İşverenin belli aralıklarla risk değerlendirmesi yaptırması esastır. Risk değerlendirmesi yapan işletmeler, iş kazalarını önceden önlemiş olacaktır.
 - ❖ Çalışanların sağlıklarına yönelik riskli durumların belirlenebilmesi için bütün çalışanlar, sağlık taramasından geçirilecektir. Bu sağlık taramasını doğru uygulayan işletmelerde, yasal olarak bu konuda bir sorun yaşanmayacaktır.
 - ❖ İş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtları, daha güncel, kapsamlı ve doğru şekilde sokulmaktadır Bu yasanın doğruluğunda, ilgili kurumlar süreci daha iyi değerlendirecektir.
 - ❖ Tüm işverenlerin; yangınla mücadele, kişi ve binaların tahliyesi, ilkyardım, ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşılması gibi durumlara karşı acil durum planlaması yapacaktır. İşletmeler tarafından yasaya göre doğru uygulanacak bu plan, daha sağlıklı hale gelmiş olacaktır.
 - ❖ Yapılan planlamalara çalışanların da dahil edilmesi önemlidir. Çalışanların bu çalışmaya katılımıyla işletme, bu konuda bilgi tecrübesini artırmış olacaktır.
 - ❖ İşveren, bütün çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumlulukları ve hakları açısından bilgilendirecektir.

- ❖ İşletmede oluşabilecek hayati tehlike tespitinde, bu tehlikeli durum düzelinceye kadar, bu tehlikenin sebep olabileceği riskin etkileyebileceği alanda iş durdurulacaktır. Bu kanun sayesinde işyerinde güvenlik önlemleri alınmış olacaktır.
- ❖ Büyük endüstriyel kazaya sebep olabilecek işyerlerinde, işyeri daha henüz faaliyete geçmeden, güvenlik raporu ve kaza önleme belgesi alınacaktır. Bu kanunlardaki istenen belgeleri alan işletmeler, kanun önünde sıkıntı yaşamayacak.
- ❖ İşyerlerindeki çalışma hayatının kontrolünde, iş müfettişleri görev alacaktır. Kanuna uygun davranmayan işyerleri için idari para cezaları uygulanacaktır. Tüm bu kanun maddeleriyle, kazaların engellenmesi amaçlanmış olacaktır. [3].

1.7 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımı

İşin yürütümü esnasında farklı sebeplerle, kişilerin güvenlik ve sağlığına zarar verebilecek olumsuzluklardan korunmak için gerçekleştirilen, bilimsel araştırmalar temelinde yapılan programlı faaliyetlerdir. İş sağlığı, bir çalışanın çalışma ortamından ve malzemelerinden kaynaklanabilecek tehlikelerden korunmasını veya en az seviyeye indirilmesini tanımlar. İş sağlığı, çalışanların sosyal, fiziksel ve ruhsal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını; en iyi şekilde devam ettirilmesini, iş şartları sebebiyle çalışanların sağlığına gelebilecek hasarların engellenmesini; bunların yanısıra, işçinin psikolojik ve bedensel özelliklerine uygun yerlerde çalıştırılmasını, asıl amaç olarak ele almış bir bilimdir. [28].

İş güvenliği, “işin güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesi veya “işçi açısından bedensel bir kayba sebep olmadan yürütülmesi” faaliyeti olarak tanımlanabilir. İş güvenliğinin esas kurallarını, çalışılan yerdeki güvensiz şartları ya da riskli koşulları bertaraf etmek ve çalışanın güvensiz ortamını ya da tehlikeli davranışlarını en aza indirmek olarak ifade edebiliriz. Bu nedenle, iş güvenliği, çalışanların

yaptıkları işten ötürü oluşabilecek fiziki kayıplara veya iş kazalarına karşı koruma çalışmaları olarak tanımlanabilir [16]. Hukuksal yönden, işin tamamlanması esnasında işgören risklerinin yok edilmesi ya da en aza indirilmesi hususunda, temel olarak işyeri sahibine, kanunlarla yüklenen yükümlülük ve yasal konuların tümüdür.

1.8 İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

1.8.1 İşverenler İçin Önemi

İşyerinde bir çalışanın rahatsızlığı, çalışanın kendisini veya ailesini etkilemekle birlikte işveren açısından da önemli tesirleri bulunmaktadır. Çalışanların, sağlık sorunları iş akış şekline etki ederek üretimde ekonomik kayıplara sebep olur. Çalışma ortamında işgören sağlığının korunmasına yönelik tedbirlerin alınmasıyla, oluşabilecek zararlar en aza indirilir; bu şekilde verimlilik artırılır ve maliyet etkinliği sağlanır. İşçi sağlığı için alınan tedbirler maliyetlerin düşmesini ve ürün seviyesinde artışı, işçi sağlığının devamlılığı ise işyerindeki üretim ve verimliliğin artışı sağlamaktadır. İşverenler yönünden, iş sağlığı ve iş güvenliğinin farklı açılardan ehemmiyeti söz konusudur. İlk olarak meslek hastalıkları ile kazalar işverenler için ekonomik anlamda etkili bir faktördür. Bahsedilen kaza, yaralanma ve hastalıkların işverene maliyeti; iki farklı şekilde olabilir (direkt ve indirekt maliyetler). Direkt olanlar; makine ve teçhizatların arızası, çalışan tazminat ödemeleri, ilkyardım giderleri ve diğer sağlık harcamaları, ilaç ve tedavi giderleriyle sosyal yardım ödemeleridir. Dolaylı maliyetler ise kaybolan iş gücü, kaybolan iş günü, ve kaybolan üretimdir [28].

Bu gelişmeler doğrultusunda, sağlık ve güvenlik konusunun, işverenlerce gelir- gider dengesini doğrudan etkileyen bir faktör olarak görüleceğini ifade etmek mümkündür. İşverence yapılan giderlerin; fiyat avantajı oluşturup oluşturmaması ilişkili sistemlerin ve uygulamaların başarısı ile doğru orantılıdır. Güvenlik tedbirlerin yeterli ve doğru alınmasıyla, işverenin kazanımlarından biri de işyerindeki malzemelerin sağlam

kalmasıdır. İşveren açısından başka bir yarar ise, tedbirler sebebiyle nitelikli işgücünün sürekliliğinin sağlanmasıdır. Güvenlik unsurları sağlanmış bir işletmede görev yapmak, çalışılan yere güveni arttırmasının yanında, şirketin reklamını ve prestijini sağlayacaktır [30].

1.8.2. İş görenler Açısından Önemi

Sağlık ve güvenlik çalışanlar yönünden çok büyük öneme sahiptir. İşyeri kaynaklı kazalar ve hastalıklar; yaralanmalara, sakatlıklara yada ölümlere sebep olabilmektedir [28]. Bu sorunlar ile karşı karşıya kalan çalışanlar, iş güçlerini devamlı ya da belirli bir süre kaybetmek durumuyla karşılaşır. Böyle meydana gelen bir kayıpsa ücret gelirinin tamamının veya bir kısmının, devamlı ya da belirli bir süre kaybolması demektir. Özellikle asgari ücret ile çalışan ve düşük sosyoekonomik gruptaki işçiler ve aileleri için bu kayıplar şüphesiz çok daha zor bir durum oluşturacaktır [1]. Bu anlamda, güvenli ve devamlı bir çalışmanın yapılmasıyla çalışanların sağlığının en üst düzeyde korunması amacıyla, ülkelerin ilgili kurumlarıyla, ilgili kişilerinin çözüm getirmek mecburiyetinde oldukları konuların başında, bu konu gelmektedir. Çalışma ortamlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması; işverenlerin, çalışanların ve tüm devlet hükümetlerinin ortak olması gereken sorundur. Buna rağmen, çözüm amaçlı girişimler şimdilik tam anlamıyla işlerlik kazanmış değildir.

1.8.3. Toplum Açısından Etkileri

Çalışanlar içerisinde buldukları toplumun birer parçasıdır ve toplumu yansıtır. İşyerlerinde uygunsuz koşullarda çalışmak zorunda kaldıklarında; bireylerin biyolojik, ruhsal ve fiziksel sağlıkları negatif yönde etkilenir ve zaman içerisinde sağlıklarını kaybetmelerine sebep olacaktır. Sağlıksız bireylerden oluşan bir toplum ise, ekonomik mutluluk ve iyilik halinden uzak olur. Bu açıdan, toplumda işgörenlere, olması gerekli en iyi sağlık ve güvenlik ortamının oluşturulması, toplumsal yönden

önemlidir. Herkesi ilgilendiren sosyal, toplumsal ve ekonomik sorunlar olmaları nedeniyle; işveren ve işgören yanısıra tüm topluma direkt mesuliyet getirmektedir. Bu noktada, toplum içerisinde, kitleler arasında anlayış, uzlaşma ve işbirliğinin, iletişimin önemi yadsınamaz. Temel amaç; birbirinden farklı sosyal kitlelerin ve birbiriyle çelişen fikirleri arasında arayolu sağlayarak, makro seviyede

ekonomik ve sosyal sorunları belirlemek ve uygulanmasına sosyal tarafların katılmasını sağlamaktır.

1.8.4. Ekonomik Açıdan Önemi

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

Konu, basit görünmekle birlikte, ortaya çıkan ekonomik yük çok büyüktür. Hatta, gelişmekte olan ülkelerde geleceğe yönelik stratejik planlamalar yapılırken gözönünde bulundurulması gerekir. İşyerlerinde yapılacak ufak ve basit düzenlemeler ile insan hayatı da korunmuş olacaktır.

İnsan hayatı günümüzde, en önemli değerlerin başında geldiğinden; özellikle gelişmekte olan ülkelerde maksimum seviyede önem verilmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu bağlamda, işverenlerin de üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları eksiksiz ve tam olarak yerine getirmeleri gerekmektedir.

1.9 Eğitimin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği; psikolojiden davranış biçimlerine kadar çok farklı alanı etkiler. Temel tıp bilimlerinden mühendislik bilimlerine kadar çok yaygın alanda birçok faaliyet alanının ortak çalışmasını gerektirir. Daha önce de vurgulandığı

şekilde; öncelikle üreten kişilerin kaza ve hastalıklardan korunmasını, ürün ve üretim kayıplarının engellenmesini öngörür. Bu çalışma alanı, bilimsel teeller ışığında sürekli çalışma gerektirir. Sağlık ve güvenliğin gerçekleştirilerek, meslek hastalıklarının en aza indirilebilmesi için her alanda olduğu gibi uygulanacak en iyi yöntem eğitimidir. Eğitim bir süregelen bir süreçtir ve kişilerin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi hedeflenmektedir.

Eğitim, bireyin bütün hayatı süresince devam eden bir süreçtir. Bu açıdan, eğitim alanında sürekli yeni metotlar ve eğitim araçları kullanmak doğru olacaktır. Gelişen ve ilerleyen teknolojiye göre eğitimciler kendilerini devamlı güncellemelidirler. Benzer şekilde; eğitim ve öğrenme konusunda her insan aynı özellikte değildir; bu farklılıklar genellikle yaşla değişim gösterir. Bu nedenle yetişkin eğitimi kendine özgü özellikler gösterir. Uzmanlaşmanın değeriyle daha önem kazandığı dünyamızda tüm bireyler işini iyi öğrenip uygulamakla mükelleftir. Eğitim bu konuda insanlara yardımcı olmaktadır. Eğitim, kişinin kendi işini öğrenmesine yardımcı olursa, verilen eğitim amacına ve hedeflerine ulaşmış olur.

İSG Eğitimlerinin Amacı:

İSG eğitimlerinde amaç; işletmelerde çalışanlar için uygun bir ortam sağlamak, kaynaklı rahatsızlıkları en az seviyeye düşürmek, çalışanları

kanuni hak ve sorumlulukları hususunda bilgilendirmek, işyeri kaynaklı kazaları önlemek, çalışanlara yaptıkları işten kaynaklanabilecek riskleri anlatmak ve bunlardan korunmaya yönelik bilgi vermek, kültür bilincini oluşturarak, uygun davranış biçimi kazandırmaktır.

Verilecek eğitimler esnasında; çalışanlara işyerindeki olumsuz koşullardan korunmanın yollarının öğretilmesi temel hedeflerden biri olmalıdır. Huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlamaya yönelik eğitimler üzerine yoğunlaşılmalıdır. Bu verilen eğitimlerle çalışanlar bireysel olarak da, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını destekleyebilirler. Bu sayede kişilerde, bilgi, beceri ve tutum düzeyinde olumlu kazanımlar sağlanabilir. Eğitimler doğrultusunda, işyerlerinde alınacak önlemlerle; iş kazalarından, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamlarından meydana gelebilecek kayıplar aradan kaldırılabılır İşletmelerde işin yürütümü esnasında farklı sebeplerden ortaya çıkabilecek çalışanların, sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyebilecek şartlardan korunma, çalışanlara yönelik verilecek bilinçli eğitim çalışmalarıyla sağlanabilir. İş kazalarının büyük bölümü çalışan insanların eğitimsiz ve bilinçsiz davranışlarından kaynaklanmakta; eğitimsizlik ve talimatlara uygun olmayan davranışlar ile iş güvenliği konularında bilinçsizlik, bahsedilen konuların en başta gelen sebeplerinden biri olmaktadır.

Çalışma koşulları ve eğitimler ile ilgili standartlar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından standardize edilmiştir. ILO kayıtlı verilere göre, Türkiye’de sigortalı çalışanın iş kazası nedeniyle hayatını kaybetme riski ortalama %0,5 gibi yüksek bir orandır. Avrupa ülkelerinde bu oran %0,1 düzeyindedir. Yine ILO’ya göre, işyerinde olan kazalar büyük oranda (%70) kişilerin eğitim düzeyi ile ilişkili umursamaz hareketlerinden dolayı meydana gelmekte; yapılan farklı araştırmalara göre de iş kazalarının nedenlerinin % 98’i insan hatasından dolayı meydana gelmektedir. Bu sorunların da iş güvenliği eğitimi ile önüne geçilmesi mümkün olacaktır. Çalışan insanların iş sağlık ve iş güvenliğinin sağlanması insani, toplumsal ve yasal açıdan her kesimi bağlamaktadır. Bu sebeple; üniversiteler başta olmak üzere eğitim kurumları, basın yayın organları, meslek kuruluşları ile sivil

toplum örgütleri, bu konudaki eğitim etkinlikleri ve çalışmalarına tam destek vererek katılım sağlamalı, toplumsal bilincin oluşturulması amacıyla her kesim, birlik ve beraberlik içerisinde sağlayabilecekleri oranda destek vermelidir. Kurulacak ortak iş birliği ile, eğitim alanında da birlikte çalışmalıdır.

İş güvenliği konusundaki eğitim çalışmaları için oluşturulacak iş güvenliği eğitim komisyonlarında öncelikle işletmelerdeki yöneticiler, çalışan temsilcileri, işçi ve işveren sendika temsilcileri bulunmalıdır. İlk olarak eğitim ve öğrenim seviyeleri düşük ve mesleki bilgileri yetersiz olan kişiler mutlaka eğitilmelidir. Öncelikle, alanında deneyimli kişilerin uzmanlığında temel eğitimleri almaları sağlanmalıdır. Sonrasında uzmanlaşma tarzında; görev yapacakları iş kolu ve birime yönelik spesifik eğitimlere geçilmelidir [27].

1.10 Politikası ve Güvenlik Açısından Sosyal Diyalog

Güvenliğin farklı şekillerde tanımı yapılabilmekle birlikte; temel olarak bilgiye dayanır. Özümsemiş, benimsenmiş ve yaşam şekline dönmüş bilgi ise kültür olarak adlandırılır. Güvenlik kültürü; kurumsal olarak farklılıklar gösterir. İlgili kurum veya kuruluşun güvenlik programlarının tarzına göre farklı kültürler geliştirilebilir. Bu

durum programların yeterliliğine ve uygulanmasına karar veren kişiler/gruplar tarafından belirlenir. İşyerindeki güvenlik çalışmaları, bu kişilerin değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntüleri ile doğrudan ilişkilidir. Güvenlik kültürü; öncelikle bireylerin davranış değişikliklerine odaklıdır. Kişilerde; kendi güvenliklerini korumaya yönelik hareketlerin kazanılmasını hedefler. Bu davranış değişiklikleri bireylerin çevrelerindeki bireylere ve kullandıkları demirbaş eşyalara da olumlu yansıtacaktır. Kişilerde bazı durumlar emniyete öncelik veren algılara yol açar. Bunlar; kişisel inançlar, toplumsal normlar, bireysel özellikler, faaliyetlerdeki yetkinlikler ve kişilerin sorumluluk bilincidir. Tüm bu algı ve hisler sosyal diyalog ile ilişkilidir. 21. yüzyılda geçirdiğimiz küreselleşme sürecinde

diyalogun önemi daha da büyüktür.

Millet ve milletlerarası rekabet, gelinen noktada işverenleri alternatif arayışlar içerisine sokmaktadır. Üretimde kalite ve yeni modern üretim tekniklerinin gelişmesi de endüstri devrimini sağlamış; bu bağlamda işveren-çalışan ilişkileri de değişim sürecine girmiştir. Sosyal diyalog bir yandan taraflar arasında aktif görüş alışverişi sağlamakta; işbirliği ortamı sağlayarak, endüstriyel ilişkileri geliştirmektedir. Ayrıca ilgili taraflar ile sivil paydaşlara, büyük ölçüde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi imkanı sunmaktadır.

1.11 Sosyal Tarafların Politika Oluşturmadaki Rollerini

Güvenlik kültürü için, ILO tarafınca belirlenmiş 3 temel farklı yönde istikrar şarttır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir; 1.) İşletmelerin kendilerine özel güvenlik sistemlerini oluşturma ve kullanmadaki kararlılıkları. 2.) Çalışanların oluşturulmuş olan sistemleri uygulamadaki kararlı katkıları. 3.) Her türlü engelleme girişiminin bertaraf edilmesinde gösterilen kararlılık. Bu alanlar sivil toplum örgütleri, hükümet yetkilileri, sosyal medya ile çalışan ve işveren kuruluşlarının görüşlerine dayanmaktadır.

1.11.1 Politika Oluşturmada Devletin Rolü

Devlet politika oluşturmada temel unsurdur. Görevi çoğunlukla; aydınlatıcı, teşvik edici ve arabulucu niteliktedir. En önemli rolü; kanun ve yasalarla standartları belirlemek, düzenlemek ve kontrolünü yapmaktır.

- ❖ Devlet, kayıtdışı işçi çalıştırmayı önlemeye yönelik çalışmalarda bulunur.
- ❖ Devlet, sosyal güvenliğin tahsisi için ilgili çalışmalar yapar.
- ❖ Gelir dağılımındaki adaletsizliğin azaltılmasını sağlamak için ilgili düzenlemeler yapar.
- ❖ Devlet, yaşanabilir bir asgari ücretin belirlenmesi için ilgili çalışmalar yapar.
- ❖ Devlet, işyerindeki işçi sayısına bağımsız, her çalışanın İSİG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanmasına olanak sağlar.

- ❖ Devlet, kamu sağlık hizmetlerinin dzenlenmesi için çalışmalar yapar.
- ❖ Devlet, kayıt sistemlerinin gvenilirliği için çalışmalar yapar.
- ❖ Devlet, hekim ve iş mufettişi istihdamı için ilgili kurumlarda grev verir.
- ❖ Devlet, iş kazalarının analizini yapar.
- ❖ Devlet, İşçi sağlığına ynelik kurumların yaygınlaştırılması için çalışmalar yapar.

1.11.2 İşverenlerin rolü:

- ❖ İşletmelerin, verimlilikten önce insanı ön planda tutan bir anlayışla çalışmalarını sağlarlar.
- ❖ İşyerlerinde risk ynetimi yaklaşımının benimsenmesi için çalışırlar.
- ❖ çalışan işçi sayısından bağımsız olacak şekilde, her çalışanın İSG hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması için ilgili çalışmalarda ve uygulamalarda bulunurlar.
- ❖ İşyeri sağlık ve gvenlik birimlerinin desteklenmesi için ilgili çalışmalarda bulunurlar.
- ❖ İlk ve acil yardım hizmetlerinin organizasyonu için gerekli çalışmaları yaparlar.
- ❖ çalışanların eğitimi için gerekli eğitim çalışmalarına katkıda bulunurlar.
- ❖ Veri akışının sağlanması ile iş kazalarının analizi için çalışırlar.

1.11.3. İşçi sendikaları:

- ❖ İşyeri ve üretim sürecine dair bilgi sahibi olunması için çalışma yaparlar.
- ❖ Risk ynetimi süreçlerine aktif katılırlar.
- ❖ İş kazaları analiz çalışmalarına katkıda bulunurlar.
- ❖ İş gvenliğine ynelik eğitim etkinlikleri planlarlar.
- ❖ İşyerinde gvenlik ekipmanlarının uygun kullanımı için çalışanlara destek olur. [19].

1.12 İş Gvenliğini Sağlamada 5 S Yaklaşımı

1.12.1 Gvenlik Uygulaması ve 5 S

Gvenlik uygulamalarında 5S yaklaşımı, 1986 yılında Masaaki Imai

tarafından, ortaya konulmuştur. Temel amacı, işyerinde sürekli iyileştirmeyi (kaizen) gerçekleştirmektir. “S” harfiyle başlayan, 5 Japonca kelimeden oluşmuş olan kurallar bütünüdür. Özetle; çalışanlar için güvenli ve verimli iş alanları oluşturma amacına yönelik kurallar bütünüdür.

1.12.1.1 Sınıflandırma (Seiri)

İşyerinde lüzumlu, lüzumsuz birçok görev olabilir. Bu görevleri ihtiyaca göre sınıflandırmak ve lüzumsuz olanları, vakit kaybetmeden ortadan kaldırmak gerekir. Bu işlem “seiri” olarak isimlendirilir. Bir işi gerçekleştirebilmek için gerekli ve gereksiz eylemleri, prosedürleri ve araçları inceleyerek; ayrıştırmak, mecburi olmayanları bertaraf etmek, bu kapsamda yapılacak iştir. İş güvenliği yönünden çalışılan ortamlardaki malzeme ve ekipmanlar, donanımlar gerekli olan yerlere kolay ulaşılabilir ve bulunabilir biçimde tasnif edilmeli, gerekli görülmeyenler çalışmaların yapıldığı ortamlardan kaldırılmalıdır. Bu uygulama ile lüzumsuz malzemeler ortadan kaldırılarak, çalışma ortamının güvenliliği de sağlanacaktır.

1.12.1.2 Düzgün yerleşim (Seiton)

Bulduğumuz iş çevresindeki malzemeleri kullanımına uygun olarak doğru yerlere bırakmak anlamına gelmektedir. Üretim faaliyetlerinde kullanılan araç gereç ve tüketim malzemelerini hazır tutmak, kullanım sonrası yerlerine düzgün bir biçimde bırakmak, bu yaklaşım çerçevesinde doğru bir iş olacaktır. Görev aldığımız çalışma ortamlarındaki demirbaş eşyalar, kolayca bulunacak şekilde, kullanım şekillerine ve sıklıklarına göre yerleştirilmeli; gerekli olduğunda kolay alınabilecek şekilde işaretlenmeli ya da numara verilmelidir.

1.12.1.3 Temizlik (Seiso)

Bu yaklaşım içerisinde çevrenin fiziksel temizliği ve beraberinde

ruhsal temizlik yer almaktadır. Çalışma ortamının fiziksel anlamda temizliği, kişileri görsel anlamda rahatlatarak, fiziksel kazalara uğrama risklerini azaltacaktır. Benzer şekilde bulaşıcı hastalıklardan da korunma sağlanmış olacaktır. Ruhsal anlamda yapılabilecek düzenlemeler ile de çalışanların daha huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlanarak, verimlilik arttırılacaktır. Temiz ve sağlıklı ortamlar, çalışanların çalışma şevkini ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir.

1.12.1.4 Standartlaştırma (Seiketsu)

Saymış olduğumuz yaklaşımlar işyerlerinde kabul görmeli ve rutin bir şekilde hayata geçirilmelidir. Bu yaklaşımlar, yıllar içerisinde de devam eden bir kültür haline dönüşürse standartlaştırma sağlanmış olur. Yaklaşımların işyerlerinde daimi olarak uygulanması; çalışanın, uygulamaları standardize etmesi demektir. Yukarıdaki basamaklarda sayılan gereklilikler iş ortamlarında verimli bir biçimde uygulanıp hayata geçirilmelidir. İş güvenliği sağlamada, çalışanın standartlaştırma kavramını anlaması, uygulaması ve iş ahlakı şeklinde benimsemesi, iş güvenliği yönünden çok önemli ve lüzumludur.

1.12.1.5 Devamlılığın sağlanması ve disiplin (Shitsuke)

İşyerinde devamlılığın sağlanması, o ortamdaki disiplininin sağlanması anlamına gelir. Bahsedilen bu maddede; işin gerektirdiği seiketsu yaklaşımının uygulanması ve ilişkili konuya işçilerin gereken özeni göstermelerini sağlamak ifade edilmektedir. Takip edilebilir bir sistem oluşturulmalı ve uygun düzenlemelerle takipler gerçekleştirilerek uygulamaların sürekli olmasına dikkat edilmelidir [13].

1.13 Meslek Kaynaklı Hastalık Tanımı

Bu tanımlama; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSS) 14. maddesinde net bir şekilde yapılmıştır. Buna göre;

“Çalışanın, çalıştığı iş kolu veya gerçekleştirdiği işin özelliğinden dolayı, yinelenen bir nedenle ya da işin gerçekleştirim koşulları sebebiyle uğradığı geçici ya da devamlı hastalık hali olup, kişinin fiziksel yada psikolojik özürllülük halleri olarak tanımlanmaktadır.

1.14 Mesleksel Rahatsızlıkların Gruplandırılması

Mesleksel rahatsızlıklara sebep olan etmenlerin insan bedenine giriş yolları farklılıklar göstermekte olup; sınıflamalarda genelde buna göre yapılmaktadır. Solunum (akciğerler) yoluyla, emilim (deri) yoluyla, sindirim (ağız) yoluyla olabilir. Mesleksel rahatsızlıkların gruplandırılmasında, farklı yöntemler mevcuttur. Bununla beraber, Hunter'in oluşturduğu sistem (aşağıda detayları bulunan) en sık kullanılan yöntemdir.

1.14.1 Kimyasal Nedenli Mesleki Rahatsızlıklar

Yoğun metaller, gazlar, alifatik ve aromatik bileşenler bu sınıflandırmanın kimyasal bölümünü oluşturmaktadır.

1.14.2 Fiziksel Sebepi Mesleki Rahatsızlıklar

Ortam ısısındaki farklılıklar (çok sıcak, çok soğuk ortam), aşırı yüksek ses, sarsıntı, tozlar, çalışma ortamında basınç değişikliklerine maruziyet, radyasyon içeren ortamlarda çalışma fiziksel kaynaklı meslek hastalıklarını meydana getirir.

1.14.3 Biyolojik Kaynaklı Meslek Hastalıkları

Bu tür hastalıklar bakteriler ve virüsler olarak gösterilmektedir.

1.14.4 Psiko-sosyal kaynaklı meslek hastalıkları

Bu tür hastalıklar arasında en sık depresyon, manik depressif bozukluk görülmektedir [5].

1.15 Yetkilendirilmiş Sağlık Hizmet Sunucuları

Bu sağlık hizmet sunucuları üç temel kuruluş olarak karşımıza çıkar. Bunlar; Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri, meslek hastalıkları hastaneleri ve üniversite hastaneleridir [15].

1.16 Korunmada İşyerinde Alınacak Önlemler

Çalışma ortamlarında meslek hastalıklarına sebebiyet veren unsurları daima tamamen yok etmek olanaklı olmayacaktır. Bu nedenle, işyeri kaynaklı rahatsızlıklardan korunmak ve insan sağlığı üzerine olan olumsuz faktörleri minimal düzeye düşürmek amacıyla, çalışma ortamlarında bazı gerekli tedbirler alınmalıdır. Çalışma ortamı içerisinde; temizlik kurallarına özen gösterilmeli, işini tamamladıktan sonra çalışan banyo yapabilmeli, her çalışanın temiz ve kirli kıyafetlerini muhafaza edebilecekleri özel dolapları olmalı, işyerinde yeterli ve uygun havalandırma sistemi bulunmalı, işin tipine göre devamlı ve belirli aralıklarla eğitimler düzenlenmeli, yapılan işin özelliğine ve konumuna göre gereken durumlarda kişisel koruyucu ekipmanlar çalışanlar tarafından düzenli ve doğru yöntemle kullanılmalı, işletme tarafından kurum doktoru çalıştırılmalı, bu imkan sağlanamıyorsa ortak kullanımlı işyeri hekimi çalışması sağlanmalıdır. İş kolu hakkında yeterli deneyime sahip iş güvenliği uzmanı çalıştırılmalı, çalışana ortamdaki uzak tutma amacıyla istirahat verilmiş ise mutlaka buna uygun hareket edilmeli, çalışan kişiye muayeneler sonucu iş değişikliği kararı verilmiş ise mutlaka uygulanmalıdır. Bu değişikliğin sağlanmasıyla beraber ilgili kişi veya kurumlar daha sağlıklı hareket etmiş olacaklardır. Periyodik muayeneler vaktinde yapılmalı, üç günden fazla rapor durumlarında, geri dönüşte mutlak kurum doktorunca, işe dönüş muayenesi gerçekleştirilmelidir. İşyeri kaynaklı herhangi bir maruziyet belirlenen çalışanların üst basamak sağlık kurumu kontrol muayeneleri aksatılmadan yapılmalıdır.

1.17 İşyeri Kaynaklı Rahatsızlıkları Önlemede İşveren Sorumluluğu

İşveren; işe başlangıçta, yapacağı işin standartlarına göre “çalışabilir” veya “ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir” şeklinde raporu bulunmayan kişiyi işe almamalıdır. Bu doğrultuda işveren ve iş görenler iş hukuku anlamında kendilerine güvence ortamı oluşturmuş olacaklardır. Çalışanlara, yapılacak işin ve iş ortamının eğitimleri verilmelidir. Bu eğitimlerin işe başlatılmadan önce ve işe başlama sonrasında periyodik olarak verilmesi gerekmektedir. Verilen bu eğitimler çalışanın anlama ve kavrama yeteneğine göre verilmesi doğru olacaktır.

Çalışma ortamında, kaliteli kişisel koruyucu donanımların kullanılması gerekli ise; bunların düzenli ve yeterli olarak temini, düzenli ve doğru biçimde kullanımının sağlanması zorunludur. Bu doğrultuda yapılan çalışmayla iş kazalarının önüne geçilmiş olunacaktır. İşveren, çalışma ortamındaki tehlike ve risklerin tespitini sağlayıp değerlendirilerek, gerekli önlemlerin alınmasından ve uygulanmasından sorumludur. İşyeri ortamının havalandırmasına özel önem gösterilmelidir. İşveren çalışanların periyodik muayenelerinin zamanında yapılmasını sağlamalıdır. Periyodik muayene tanımına, işyeri ortamının düzenli olarak incelenmesi; kullanılan araç, gereç ve makinaların düzenli bakım onarım ve kontrolleri yanı sıra tüm çalışanların da periyodik sağlık kontrolleri girmektedir. Bu kontrollerin yapılmasıyla, izlenebilirlik süreci daha verimli olacaktır.

1.18 Meslek Hastalıklarından Korunma İlkeleri

- ❖ Tıbbi korunma önlemlerinin alınması.
- ❖ İş ortamına ait korunma önlemlerinin alınması.
- ❖ Çalışan işçiye ait korunma önlemlerinin alınması, ilkesidir.

1.18.1 Medikal Savunma Yöntemleri

1.18.1.a Başlangıç Muayeneleri

Firma kapsamında, görevine ilk adımını atan çalışanların, çalışacakları bölümdeki mesleğe psikolojik durumuyla, fiziksel yapısının elverişli konumunun saptanması amacıyla yönelik, sağlık 'sal doktor kontrollerinin yapılmasıyla gerçekleştirilmelidir. İlk işe başlarken çalışana verilecek muayene bildirgesiyle, işletme bünyesinde yapılan kontrollerdir. Bu yapılan çalışmayla işletme yasalar karşısında uygun hareket etmiş olacaktır.

1.18.1.b Süreli Muayeneler

Var olan işletmelerde iş görenlerin standart muayyen sürelerinde sağlık taramaları yapılması sonucunda, çalıştıkları iş kolundan hangi seviyede tesirlendiklerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleşen muayenelerden oluşmaktadır. Süreli sağlık kontrollere dayanarak saptanan veri akışına göre işçilerin muayenesi yapılmalıdır. İlgili vazifede çalışmayı sürdürüp sürdüremeyeceğinin tespiti ise işletme doktoru vasıtasıyla gerçekleştirilmelidir. Uygunluğu doğru olan bu çalışmalar sayesinde işletmedeki sağlık ve güvenlik önlemleri, daha iyi hale gelecektir.

1.18.1.c Bilgilendirmeyle Talimatların Yerine Getirilmesi

İşletmelerdeki tehlikeli ortamlardaki iş koşullarının belirlenmesiyle, tehlikeli görülen çalışma koşullarından muhafaza yöntemleri tüm işçilere anlatılmalı ve tüm çalışanlar bu konuda uyarılmalıdır.

1.19 İşletmelerde İş Yapılan Ortama İlişkin Emniyet Tedbirleri

Çalışma hayatında çalışanlara tehlike ve risk oluşturabilecek olan maddelerin önemli olan kısmı çalışma alanına nüfus ederek (demir tozu, talaş dumanı vb.) İleri gelmektedir. İşletmedeki bu tehlikeli ve zararlı

maddeler ortadan kaldırılarak, alt seviyelere düşürülerek görevde çalışılan alan, tehlikesiz duruma dönüştürülebilir. İlgili yönde uygulanılacak yöntemler;

1.19.1 Kullanılan Zararlı Maddenin Değiştirilmesi:

İş yerinde çalışma ortamında uygulanan sağlıksız nesnelere, tehlikesiz ya da tehlikesi düşük nesnelere birbirlerinin yerlerine geçmesi durumudur.

1.19.2 İşletmelerde Korunaklı Ortamlarda İş Yapma Metotları

İş yerinde çalışma ortamında ziyan olmuş nesnelere, yer değiştirilmesi mümkün olmayan hallerde, yok olmaya yol açabilecek işlerin bütünü korunaklı şekliyle ele alınmasıyla ortam tehlikesiz duruma getirilmiş olacaktır.

1.19.3 İşyerlerinde Tehlike Oluşturabilecek Zararlı Unsurların Uzaklaştırılması

İş yerinde iş yapma durumunda, tehlikeli nesnelere, ortaya çıkan sağlık bozucu, seslerin, ışıkların bulunmasıyla oluşan unsurların meydana gelmesiyle çalışma yöntemlerinin uzaklaştırılmasıyla meydana gelir.

1.19.4 İşletmelerde Zemini Tozlu Olan Alanlara Suyla Müdahale Etme Yolu

Bu yöntem genellikle (küçük toprak tanelerinin, küçük demir tanelerinin, küçük talaş taneciklerinin vb.) olan işletmelerde tercih edilir. Çalışma alanına suyla müdahale edilme esnasında; kirli unsurların zemine çökmesini sağlayarak, işyeri ortamına dağılmasının önüne geçilir.

1.19.5 İş Yerlerinde Sağlıklı İşyeri Ortamı

İşletme ortamında bulunan havanın tehlikesiz olmasını belirlemek

maksadıyla; işletme alanına dağılmış sağlıksız maddelerin devamlı olarak temizlenmesi suretiyle bakım çalışmaları sağlanmış olacaktır. Yapılan bu çalışmayla, işletme ortamı daha sağlıklı hale gelmiş olacaktır.

1.19.6 Havalandırma:

İşyerine, iş koluna, uygulanılacak çalışmanın konumuna göre uyumlu bir biçimde dizayn edilmelidir. Doğru yapılan bu çalışma sayesinde olması gereken verimlilik sağlanmış olacaktır.

1.20 İş Yerlerinde Çalışanlara İlişkin Emniyet Tedbirleri

İş yerindeki bütün personel, yaptığı çalışmalarla zanaat yükümlülüklerinin yanı sıra, güvenlik koşullarını öğrenip, öğrendiklerini doğru uygulamakla sorumlu olmalıdırlar. İşletme yönetiminin hazırlamış olduğu önleyici tedbirlere dikkat göstererek uymalıdırlar. İşletmenin tüm alanlarında çalışanlar, iş güvenliği önlemlerinde, yetersiz gördükleri her şeyi ilgili sorumlu kişilere derhal doğru bilgiyi haber vermekle yükümlüdürler [24].

1.21 Genel İş Kazaları

ILO, iş kazasını aşağıdaki verilen açıklamayla tanımlamaktadır. Önceden planlanmamış, kontrol altına alınmamış olan veya bilinmeyen, çevreye zarar verebilecek nitelikteki olaya iş kazası denir. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO): hazırlığı baştan yapılmamış şahsi vücut hasarlarına, ekonomik kayıplara ve işletmenin işleyişindeki aksaklığa neden gösterilen ve yaşanan gelişmelerin neticesiyle, oluştuğunu tarif etmektedir. [6].

1.22 İş Kazalarının Sebepleri

Çok farklı kimyasal ve fiziksel etkenler, ergonomik ve mekanik faktörler çalışan kişilerin üzerinde direkt veya dolaylı etkilere neden

olmaktadır. Doğrudan olan tesirlerin neticesinde, az süreli zamanda vücut organizmasına giren kimyasal maddelerin vermiş olduğu hastalıklara neden olmaktadır. Fazla süreli zamandaysa çalışanların yapmış olduğu işten dolayı, ortaya çıkan hastalıklar oluşmaktadır. Olumsuz çalışma şartlarından kaynaklı tesirlerin oluşmasıyla istenilmeyen kazalar meydana gelmektedir. Can veya mal kaybına, zararına sebep olan bu kötü olayın meydana gelmesindeki süreçte işletme içerisinde kullanılan yapım yöntemleri, bu yöntemlerde kullanılan aletler, dış şartlarının etkisiyle beraber toplumsal, ruhsal, gibi faktörler meydana çıkmaktadır. Fakat bu kötü olayların meydana gelmesine neden gösterilen faktörlerin hepsi esas olarak çalışanların iş yerlerinde yaptığı emniyetsiz davranışlarla, emniyetsiz durumlar olarak görülmektedir.

1.22.1 Üretim Sürecinde Karşılaşılan Emniyetsiz Haller

Gerekli tedbirler alınmadan yapılan davranışların yanında iş kazalarının temel gerekçelerini meydana getiren ana faktörlerden olan işletmelerdeki emniyetsiz koşullardır. İşyerlerinde meydana gelen emniyetsiz haller; iş yapma döneminde uygulanan yapım yöntemlerinin araç ve gereçlerin kalitesinden, iş yerindeki işin tertipsizliğine makine, araç, gereç ve aletlerin dönemsel olarak iyileştirmelerinin ve denetimlerinin yapılmamasından, düzensiz iş takipsizliğinden, iş yeri idari yanlışlıklarından, üretilen malların, durduğu alanda düzensiz sıralanması hatalarından, olumsuz dış faktörlerden meydana gelmektedir.

Üretim akışı doğrultusunda gelişen, ve ilerleyen dönemlerde, çalışanların iş yerinde uyguladığı değerlendirdiği, takımların ve ekipmanların kişisel tüm

kabiliyetlerine uyum sağlamıyorsa makine araç ve gereçlerin uygun muhafaza sistemi yok ise, bu sistemdeki işaretlerin ve yazıların düzgün olmaması kullanılan elektronik aygıtların komuta düzeneği emniyetli ve basit şekilde verimli çalışmıyorsa, bu sistemin sağlıklı denetimleri yapılması gereken zamanda yada olması gereken şekilde uygulanmıyorsa, maksadı olmayan

şekilde kapsama gücünün yukarısında gerçekleştiriliyorsa, bu tür işletmelerde, emniyetsiz şartların oluşmasıyla güvensiz durumların meydana gelmesine sebep olacaktır. Üretim sürecinde uygulanan yapım yöntemlerinin kalitesi emniyetsiz hallerin nedenlerindedir. Gelişmiş yapım yöntemlerini güncel teknolojiyi takip etmeyen işletmelerde, kazalarda artış görülmektedir. İşletmelerdeki emniyetsiz şartları belirlemiş olan, arkada kalmış, yıpranmış, gelişmemiş, teknolojiye bağlı çalışan işletmelerde işletmenin oluşumunda görülen emniyetsiz haller ile olumsuz şartların başka zamanda düzeltilmesiyle, iyileştirilmesi emniyet tedbirlerinin alınması ekonomik açıdan zor ve olumsuz olmaktadır. Ancak iş emniyeti adına alınan her türlü tedbirlerin maliyeti yüksek 'de olsa çalışan insana verilen değer daha önemli olmalıdır.

1.22.2 Üretim Sürecinde Karşılaşılan Emniyetsiz Hareketler

İşletmelerin mal veya hizmet meydana getirme noktasında, türlü aygıtlar ve malzemelerle çalışan, denetim ve ölçüm, tertipleme görevlerinde bulunan çalışanlar devamlı anlayış ve karşılık gösterme konumundadır. Bu nedenle kişinin santral beyin yapısının ve duyuş yapısının açık durumda bulunması gerekmektedir. Bu organların çalışma sistemleri, verilen görevleri başarıyla uygulama niteliğine sahip konumda bulunulması lüzumludur. Kişinin natürel hali nedeniyle becerilerinin belirli derecede ve belirli alanların ilerisinde olması mümkün olmayacaktır.

Çalışan kişinin, fiziksel ve hafıza kuvvetini göz ardı ederek yapacağı çalışma ağırlığının nizamlanmasıyla iş yapma çabukluğunun belirlenmesi neticesinde kişinin kullanılan makineyle ahenkli biçimde işi negatif doğrultuda tesir etmektedir. Bu tür etkileşimler emniyetsiz davranışların meydana çıkmasına neden olacaktır. Belirli mal ve hizmet çalışması yapan işletmelerde, çalışan kişinin çalışmakla yükümlü olacağı işi, çalışanın beden kuvveti ve ruhi kapasitesini aşan çerçevede tertiplenmişse, bu tertiplenme çalışması çalışan insanda dikkat dağınıklığına sebep sayılacak, biçimde monoton hususiyetler ortaya çıkıyorsa veya çalışılan çalışmanın

yapılacağı miktarda,

gıda gücü olmadığından, vücutta olumsuz rahatsızlıklar oluşuyorsa, emniyetsiz hareketlerin meydana çıkması iş kazalarının oluşmasına şüphesiz neden olacaktır. Bu durumda işletmeler gerekli önlemleri en baştan almak zorunda kalacaktır. Çalışan insanın, kendisine verilen iş için gerekli ve yeterli eğitimi almamış olması veya yeterli beceri ve deneyime sahip olmaması, uyguladığı çalışmanın kişiye kirli, sıkıntılı, ya' da antipatik gelmesi iş yapan kişinin kişiliği ve yapısal özellikleri göz önünde bulundurulmadan çalıştırılması, sebebiyle çalışmaya olumlu gösterilen kişi veya kişiye uyumlu çalışma sistemi yapılmamış ise emniyetsiz hareketler olabileceğinden kazaların oluşma sebeplerini meydana getirmektedir. Kullanılan talaşlı veya talaşsız imalat makineleri ile tezgâhların muhafaza düzeneğinin olamaması nedeniyle, maksadı olmada sınırlarının üstünde çalışılması iyileştirmeye, denetimlerin istenilen sürelerde istenilen şekilde yerine getirilmemesi emniyetsiz durumların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu nedenlerden dolayı ilgili kurum veya kişiler iş güvenliğinin sağlanması adına zor durumda kalmış olacaklardır.

1.23 İş Kazalarının Önüne Tedbir Alarak Geçilmesi

Açıklama anlamında iş kazası tedbir çalışmaları çalışma gücü potansiyeli ile üretim esnasında kullanılan makine, aygıt potansiyelinin fiziksel çevre koşullarını denetim koşullarında sağlanması manasındadır. Denetim sözünün söylenmesindeki maksat tedbir ile emniyetli olmayan şartların veya hadiselerin iyileştirilmesi ve uygun hale getirilmesi durumu çift taraflı oluşundan kaynaklanmaktadır. Tüm sanayi işletmelerin iş kazalarına karşı tedbir alması hayati bir değer kazandırmaktadır. Kayıtsız olma durumunda, olumsuz gelişmelere neden olacağından işletmeye ekonomik açıdan aleyhte sonuçlar çıkaracaktır. Bundan başka tedbir alma işleri olarak işletme faaliyetlerinin devamlılığı yükseltilmesi randımanın sağlıklı işlemesi iş gören işveren tarafların iletişim yönlerinin düzeltilmesi bu alanda pozitif yaklaşımla, faydalı olumlu kazanımlar sağlanmış olunacaktır. [2].

1.24 İşletmelerin İş Kazalarıyla Ve Meslek Hastalıklarının Tedbirine

İlişkin İnsan Kaynakları İdari İşlevlerinin Önemi

İşverenler işe aldıkları çalışanlarına, değer vererek iş kazalarına karşı emniyetli ve huzurlu alanlarda görev yapmalarını planlayarak, uygulamalıdır. Çalışanın sağlığına değer vermeyen işletmeler, çalışanın iş ile ilgili olan hayat kurtarıcı ihtiyaçlarını, karşılamayan işletmelerde olumsuz gelişmelerin yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Bu sebeple tedbirlerin bu idari yöntemle alınması daha doğru olacaktır. Bu rahatsızlıklara karşı alınacak idari insan kaynakları yönetim işlevlerini meydana getiren çalışanların işiyle ilgili yapılan analizler, çalışanların kendisi ve işiyle ilgili yapılan plan ve görevler çalışanların işe uygunluğunun belirlenmesi, çalışanların alacakları ücreti, işçi temsilci yönetimi ile olan ilişkiler, çalışanların bilgi düzeyi ve yetenekleri, verimlilik göstergeleri, açısından önemli olmaktadır. Bu işlevlerin uygulanması dönem ve süreç içerisinde devamlılık göstermesi gerekmektedir.

1.24.1 İşletmelerde Yapılan Çalışmalara İlişkin Çözümleyici Yöntemler

Kurumlarda, yapılan ve yapılacak olan çalışmaların belirlenmiş yöntemlerle uygulanmasını sağlamak, bu çalışmaların nitelik ve nicelik tarafından ele alınması bu çalışmaların bölümlendirilmesi sürecini meydana getiren analiz yöntemleri, çalışanın bulunduğu alanda yapacağı çalışmaların özellikleri, yapılacak olan çalışmanın iç ve dış ortam şartları, çalışanın bedensel ve ruhsal hali, iş bilgisi, iş yeteneği, yeterli düzeyinin ne olacağını, yapacağı çalışmanın güvenlik seviyesinin ne aşamada olduğunu gösteren yöntemlerdir.

Bu çözümleme yöntemleri, analizleri iş gören kişinin çalışırken, hangi aygıtlarla ve tezgâhlarla çalışacağı, bu çalışmayı nasıl yapacağı, iş malzemesini nasıl kaldıracağını, nasıl ilerleyeceğini, vücuduyla malzemeyi nasıl bırakacağını, çalışan işçinin fiziksel becerisi, kendini sözel olarak

ifade etme yeteneği, duyu organlarının çalışma esnasında, birbirleriyle uyumu, bu organların iş yaparken sağlıklı çalışması, iş yerinde kullanılan zararlı her türlü maddeler, çalışacak iş alanının yeterli aydınlatılmasının yapılması, bakımı ve yağ kalitesi yapılmamış makinelerden çıkan btnliğ bozulmuş karışık rahatsız edici seslerin düzeyi, çalışılan alandaki tehlikeli ve zararlı maddelerin çalışanların üzerinde bıraktığı olumsuz tesirler olarak görülecektir.

1.24.2 İş Alımlarında Mesleğe Uygun Eleman Karşılanması

alışan seçiminde, işletme yönetiminde önemli görevde bulunan insan kaynaklarının işçi bulmayla ilgili çalışmaları, önceden ve sonradan doğa bilecek geçici

ve kalıcı rahatsızlıkların önüne geçmesinde kendisine yer oluşturmuştur. Uygulanılan alışma analizleri sonucunda, elde edilen verilerle çalışmayla ilişkili iş görecekt kadar bilgiye ve deneyime sahip, bedensel ve ruhsal sağlığı yerinde olan adayların seçilmesi doğru olacaktır. Yapılan bu çalışmayla işe uygun adayların bulunup işe uygun görevlerde yer alması olumlu görülecektir. İşveren böylelikle doğru adım atmış olacaktır.

1.24.3 Çalışanların Mesleki Bilgi Ve Deneyimlerinin nemi

Kurumların, dünyadaki gelişen teknolojik gelişmelere ve rekabet ortamına ayak uydurabilmeleri için işe aldıkları elemanlarının var olan mesleki deneyimlerini ve tecrübelerini zamanın teknolojik bilgilerinin seviyesine çıkarmalıdır. Çalışanın mesleki gelişimine katkıda bulunacak bu tür iyileştirme ve geliştirme çalışmaların sürekli ve devamlı olması zorunlu hale gelmektedir. İş görecekt kadar yeterli eğitimle donanan çalışan yaptığı çalışmalarda inisiyatif almasını görecektir. Verimli çalışmasını bu eğitimlerle bir st seviye bölgesine çıkaracaktır.

İş yerlerinde kazaların oluşmasında temel sorunlardan bir tanesi çalışanlara iş ile ilgili iş görecekt kadar olan iş başı eğitimlerinin

verilmemesinden kaynaklanmaktadır. İşletme işe uygun adayı bulduktan sonra bu çalışacak olan personele iş başı eğitimini uzman eğitimciler tarafından verdirmeli ve bu kişiler tarafından dönemsel olarak denetlenmelidir. Çalışan kişi aldığı bu eğitimlerle uygulama alanında çalıştığı aletler ve makineler hakkında bilgisi tam ise iş akışında karşılaşılabilecek sıkıntılara karşı önlem almasını bilmiş olacaktır. Bu sayede işletmeler ile çalışanlar yapılacak, alınacak iş güvenliği eğitimleriyle kendilerini güvence altına almış olacaklardır. [12].

1.25 Maddi Ve Manevi Yönden İş Kazalarının Boyutu

Dünyamızda olduğu gibi kendi ülkemizde görülen iş kazalarının maddi ve manevi yönünden uğramış olduğu zararların büyüklüğü bu durumun hassasiyetini ortaya çıkarmıştır. Bu iş kazalarının maddi ve manevi maliyetlerinden çalışanlar, çalışanların yakınları, kurumlar ve ülkeler etkilenmektedir.

1.25.1 Çalışanlar Yönünden Maddi Ve Manevi İş Kazalarının Boyutu

Çalışma hayatında kişilerin iş yaparken vefat etmesi iş kazalarının tartışmasız önemli neticesini oluşturmaktadır. Şüphesiz çalışan kişinin hayatının maddi ve manevi boyutlarını ele alıp incelemek mümkün değildir. Çalışan kişi yapmış olduğu iş kazasının vermiş olduğu zararı en çok kendisi etkilenmektedir. Çalışan kişinin yapmış olduğu iş kazası iş göremez durumuyla sonuçlanmışsa kazazedenin bakmakla yükümlü olduğu ailesi ekonomik yönden sıkıntılı duruma düşecektir. Çalışan kişinin sosyal güvencesi yoksa bakmakla yükümlü olduğu yakınları bu durumda ilgili kurumlardan maddi destek görmemektedir. Çalışan kişi geçirdiği iş kazası sonucu hayatını kaybetmese 'de vücut ve bütünlüğünün bozulması gibi zihinsel rahatsızlıkların olması gibi kayıplara' da yol açabilmektedir.

İşletme içerisinde geçirdiği iş kazası sonucu, iş göremez hale gelip özürlü duruma düşen kişinin daha sonraki hayatında işsizlik gibi problemlerle karşı karşıya kalacaktır. İş kazası yapan kişi devlet tarafından güvence altındaysa, devletten belli bir süre için veya devamlı iş göremez

ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Fakat devamlı çalışamaz konumunda olduğundan maddi kazanç sağlama kabiliyeti dűőecek tedavi sonrasında az kazanç getiren işlerde görev almak zorunda olacaktır. Sosyal güvenlik kapsamında çalışanların sayısı az olduğu űlkelerde iř kazaları sonucu maddi ve manevi kayıplar yüksek oranda meydana geliyorsa bu konunun ۆnemi daha iyi anlaşılacaktır. Bu sayede çalışan kişiler ۆncelikle kendi genel sağlıklarını korumalı ve kendileriyle beraber yanındaki kişilere 'de değer vermeli dirler. [30].

1.26 İş Kazalarının Kayıt Ve Bildirim Sistemlerinin İşleyiş Yöntemleri

űlkemizin ilgili bakanlıđına bađlı, gűncel sayılı İř Kanunu'nun geçerli gűncel maddesine gۆre iřletmelerde ortaya çıkan meslek hastalıklarını, iř kazalarını iřverenlerin ilgili yetkilileri istenilen en geç iki iř gűnű içerisinde gűncel sayılan dۆnemlerde yazılı olarak, bulunduđu ilin yetkili kurumuna haber vermek durumundadır.

1.27 İş Kazalarının Kayıt Ve İstatistik Sistemlerinin İşleyiş Yöntemleri

Çalışanların sıhhatlerinin gۆzetimleriyle, çalışılan iř yerindeki genel ortam gۆzetim çalışmalarına ilişkin tűm toplanan veriler, ilgili iř yeri ve ortak sağlık gűvenliđi birimlerince on yıl sűreyle bu belgeler, sağlıklı ve gűvenilir bir ortamda saklı tutulmalıdır. Çalışanların sağlık durumlarının çalışma koşullarından kaynaklanıp, kaynaklanmadığının belirlenmesinde; ise kabul ve sűreli sağlık denetimleri, hastalık ve sağlık problemleri nedeniyle yapılan műracaatların ilgili dۆnem sűrecindeki kayıtlarıyla meydana gelen iř kazalarıyla, mesleki rahatsızlık sorunlarının, çalışanların devamsızlıkları, her tűrlű sağlığı tehdit edici zararlı ve tehlikeli madde kayıtları kullanılır. İlgili sağlık ve gűvenlik birimleri çalışanların sağlıkla ilgili malumatları, uyguladıkları çalışmaları bulunduğu bۆlűmdeki çevrenin maruziyet malumatları ile bu maruziyetlerin yۆntemlerini belirleme neticelerinin çalıştığı işletmedeki şahsi dosyalarında gizlilik prensibine dayanarak uygun olan sağlıklı arşivlerde saklanmasını sağlar.

1.28 İş Kazalarının Tetkik Sistemlerinin İşleyiş Metotları

İş kazası tetkiki; gerçekleşen iş kazalarının çıkış kaynağının sebebini, hangi yolla olduğunu saptamak, yeniden sağlıklı önlemler geliştirmek adına, güvenlik ilkelerinin hangi seviyede olduğunu belirli duruma getirmek, iş kazasının vermiş olduğu kötü sonuçlu kayıpları tespit etmek, maksadıyla yapılmaktadır. İş kazalarının asıl çıkış nedenli kaynağını bulmak için gayretli çalışmalar yapılmalıdır.

1.29 İş Kazalarının Bildirileceği Yerler

İş kazalarıyla ilgili tebligat kazanın oluşmasıyla beraber, vakit kaybetmeden iki çalışma günü içerisinde acilen en yakın kolluk kuvvetlerine bağlı çalışan çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı bölge müdürlüğü ile sgk il müdürlüğüne iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu aracılığı ile yapılır. Yapılacak bu bildirimlerle beraber kurum ve kişilerin işlemleri hızlı ve kolay çözülmüş olacaktır.

1.30 İş Kazası Tetkiklerinin Kimler Tarafından Yapıldığına İlişkin Yöntemler

İş kazalarını, işletme sahibi ile işletme sahibinin yetki verdiği kişinin ilgili devlet kurumlarına yazılı ve sözlü olarak iletişimde bulunup kaza tetkiklerini ve raporlarını düzenleyen ve sorumlu tutulan çalışanlardır. Fakat tetkik araştırmaları konusunda tecrübeli bilirkişilerin bu çalışmayı yapması daha doğru olacaktır. Fakat küçük ve orta çaplı iş yerlerinde kaza araştırmaları işveren veya iş sağlığı ve güvenliği uzmanları tarafından yapılmalıdır. Bu durumda mevzuata uygun kişilerin iş kazalarını incelemeleri yerinde olacaktır.

1.31 İş Kazalarıyla Karşılaşıldığında Takip Edilecek Yöntemler

İş kazalarının işyerinde bulunan yetkili yöneticilerine haber verilmesi, kazada yaralanmış kişilere sağlık tedavi müdahalelerinin yapılması, kazanın araştırılması, araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinden çıkarılan, bilimsel sonuçların resmi yazılı belgelere dönüştürülmesi, yapılan kazanın bir daha yaşanmaması için önceden belirlenmiş koruyucu sistemli yöntemlerin geliştirilmesi, bu yöntemlerin doğru uygulanması, sağlıklı iyileştirmelerin yapılması, doğru yolda ilerlemenin göstergesi olacaktır. Bu anlayışla iş kazası araştırma çalışmalarında izlenecek yön pusulası belirlenmiş olacaktır.

1.32 İş Kazalarının Meydana Gelmesiyle Beraber Yapılması Gerekenler

İş kazası olduğunda; kazaya maruz kalan kişinin sağlık müdahalesi ile iyileştirilmesini sağlamak, kaza yapılan yerin kazanın kaynaklandığı yerlerin çevresel alanlarını belirleyip işaretlenmesini yaparak; kaza incelemesi çalışmaları sonuçlana kadar, emniyetin sağlanmış olması gerekmektedir. İmkânlar olanaklı ise iş kazasının olduğu yerin, taslak çizim çalışmalarını uygulayıp tüm yerlerin görsel çekimleri yapılmalıdır. Kaza yapan kişinin, kazayı görenlerin, kazanın oluşmasından önce kazaya sebep veren kişilerin, kaza oluşumundan sonra iş kazasına sebep olan kişilerin malumatları, eldeki olanaklar sayesinde kayıt cihazları ile sağlanması yapılarak malumatların yazılı şekilde, bilirkişiler tarafından yapılması sağlanmalıdır. Bu çalışmaların neticesinde iş kazası olduğunda kazaya karışan her şeyin kontrolü mevzuatlara uygun bir şekilde yapılmış olacaktır.

1.33 İş Kazalarında Malumatların Bir Araya Getirilmesinde İzlenecek

Metot İş kazalarının araştırılmasında, mesleğinde uzman olanlar ile bilirkişiler doğru verileri bir araya getirerek çözümlenmesini yaparak, bu veriler ışığında doğru neticeler çıkartarak görüşlerini bildirirler. Uygulanacak metot yönteminde zorluklar ve yanlışlıklar

yapılabilmektedir. Kaza araştırmalarında ilgili kişiler geniş görüşlü olmaları doğru olacaktır. Gerçek ve doğru olmayan bilgilerle kazaya müdahalede bulunmak, yapılan çalışmaları yanılığya düşürüp, hatalı hareket etmeye sebep olacağından hakikatleri bulmakta zorluklar yaşanacaktır. Tüm olası mümkün olabilecek iş kazası sebeplerini ciddiye içerisinde yapılması gerekmektedir. Kaza meydana geldiğinde tüm düşünceleri doğru Şekilde istenilen yere kaydetmek tüm veriler birleştirildikten sonra rapor halinde neticelendirilip hüküm verilmesi daha doğru olacaktır. Bu sayede toplanan doğru bilgiyle, bilgi doğru değerlendirilip, toplanan bilgilerde doğru sonuçlar alınmış olunacaktır.

1.34 İş Kazaları Konusunda Yapılan İnceleme Ve Araştırma Sonucunun Rapor Haline Getirilmesi

Bu belge; ilk başta belirli ölçülerde uygunluğu olan hazır düzenlenmiş baskılı belgeler kullanarak yazışmalar yapılmalıdır. Lakin kimi konulara önem verilmesi doğru olacaktır. Verilen soruların yanıtından dolayı sınırlandırılmış alanın dışına çıkararak belgenin diğer boş tarafı kullanılmalıdır. Fakat genelde istenilen alanda yazılması uygun görülmüştür. Rapor belgesinin mevzu kısmında kazanın oluş nedenleri açıklanırken, rapor metnine bakanların mevzu hakkında bilgi sahibi olmadığı hususu dşnlerekten kapsamlı görsel, belgelerin rapora eklenmesi yalnızca sözcüklere yer verilmesinden önemli olabilmektedir. Tespit edilen hususlar kısmında daha kaza olayının sebeplerini aıklarırken kazanın esas sebebiyle kazanın oluşmasına etken olan unsurların birbirleriyle aynı görüşte değerlendirmesi doğru olmayacaktır. Bu karışık olaylara dikkat edilerek itina ile yaklaşılmalıdır. Kaza yerinde araştırma raporuna tüm kanıtların ve kazayı görmüş kişilerin sözlü açıklamaları aynen yazılması doğru olacaktır. Verilen hükümlerin sebepleri açıklanmalıdır. Kazanın doğru anlaşılabilmesi için gereksiz bilgiler rapordan çıkarılmalıdır. Uygun görülen kaza tetkik raporu, uzman kişiler tarafından uzun olmayan sade temel bilgilerin oluşturduğu,

kavranabilir biçimde hazırlanmış olması gerekmektedir.

1.35 İş Kazalarında Toplanan Kanıtların Önemi

Gerçekleşen iş kazası alanın, aynen kalacak şekilde kaza yapılan yere gidilmesi malumatların birleştirilmeye başlamadan önce; yapılan kaza yerinin çabuk olacak biçimde dikkatlice gözlenip araştırılması gerekir. Bulunan kanıtların emniyetli ortamda tutulması sağlanmalıdır. İş kazasını görenlerin tespiti yapılmalıdır. İş kazası alanı tetkik çalışmaları bitinceye kadar emniyet altında tutulmalıdır. İş kazası olunan yerde bulunan fiziksel kanıtlarda münakaşaya ve kuşkuya yer vermek doğru olmayacaktır. Bulunan bu kanıtlar hızlı olunacak şekilde kazanın şeklini değiştirilebilecek yere götürülebilir. Yok edilme imkânı olasıdır. Kanıtlar öngörülen şekilde, ön görülen yerlere kaydedilmelidir. Kazayı araştıran yetkili kişiler kazayla ilgili denetlemeler yapabilirler. Kazazedelerin olay yerindeki duruşları, işçiler tarafından yararlanılan aletler, emniyet unsurları, emniyetli makine ve aletlerin konumu, hasarlı oluşlarının durumu, kaza gününün hava şartları, ışık seviyeleri, rahatsız edici seslerin seviyeleri, gibi çalışmaların kontrollerini uzman kişiler kazayı incelemek için isteyebilir. Kaza alanına dokunulmadan olay yerinin fotoğraflanması faydalı olacaktır. Bu fotoğraflar sayesinde kontrollerden kaçmış eksik kalmış çalışmalar tamamlanabilecektir. Raporların daha iyi anlaşılabilmesi için kaza yerinde kazayı küçük oyunlar oynayarak araştırma çalışmalarına katkı sağlayacaktır. İşlem görmez hale gelmiş numune olarak alınmış kanıt parçalarının çözümlenmesi için yetkili kişilere teslimi sağlanmalıdır.

1.36 İş Kazalarının İncelenmesinin Sebepleri

Çalışma durumunda yapılan iş kazalarının; hangi yolla çıktığını, ana nedenlerini bulmak, var olan tamamlanmış çalışmaları belirlemek, ileride oluşabilecek eksiklerin tespitini sağlamak, devamlı sağlıklı halde tutmak, yapılan yanlışlardan olumlu sonuçlar çıkartarak, bir daha yaşanmaması için emniyet unsurlarını sağlamak gerekir.

1.36.1 İş Kazalarını İnceleyen Bilirkişilerin Oluşturulması

İş kazaların incelenmesi, işletme içerisindeki işleyiş sistemini, sistemin içinde bulunan ve dâhil olan kişilerin birbirleriyle olan iletişimlerini anlayabilen kaza incelemelerinde tecrübeli olan bilirkişi bir uzman grup tarafından uygulanmalıdır.

İlgili bilirkişi takımının şekillenmesinde, işletmenin boyutu, isg sisteminin işleyişi kazanın çeşidine benzer birçok unsur düşünerekten yapılmalıdır. Verilerin bir araya getirilerek, birleştirilmesinin sağlanması ve çözümlenmesi gibi işlemleri yürütülmesinde isg uzmanlarının öncülüğünde yapılmalıdır. Oluşturulacak olan bu uzman ekip sayesinde iş kazası incelemesinde olumlu sonuçlar elde edilmiş olacaktır.

1.36.2 İş Kazalarında Tetkik Çalışmalarının Başlatılması

Tetkik çalışmaların geç başlaması, iş kazalarında menfi gelişmelere sebep olacaktır. Bu menfi sebepler arasında insan hafızasının sağlıklı düşünmesini, hassas olabilecek yerlerin dikkatten kaybolmasına, iş kazasını gören tanıkların gördüklerini ve duyduklarını mukayese ederek, eşit fikirlerde olabilmek için öykünün gerçekten uzaklaşmasını, olumsuz gelişmelerin kendisine yaptırılacağına şüphesi ile kendine yakın kişileri güvence altına almak maksadıyla, olayı başka bir yöne bir amaca ulaştırmak için uydurulan yalanların söylenmesi, olay yerine farklı dizaynların yapılması, kısa zamanda oluşabilecek aynı kazaların yaşanmaması maksadıyla emniyet unsurlarının gecikmesi söz konusu olacaktır.

1.36.3 İş Kazalarının Tetkik Oluşum Süreçleri

İş kazası yerinin hududu, tüm delillerin bir araya getirilip kayıt altına alınması olaya yerinin fotoğraflanması, kazaya karışanlarla, kazaya tanıklık edenlerle istişare yapılması. Kaza olayının uzman kişiler tarafından

incelenmesi, iş kazası rapor sonuç belgesinin düzenlenmesi unsurlarından meydana gelmektedir [10].

1.37 Mükellefler

1.37.1 İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşletmecilerin Mükellefiyetleri

Ülkemizde bu konuyla ilgili hazırlanmış olan yasalarda işletmelerde yetkili olan kişilerin yapması gereken kurallara yer verilmiştir. Bu kuralların en mühim olanı işletme sahibinin işletmesini etkileyebilecek, işletmenin içsel ve dışsal faktörlerden kaynaklanan her çeşit emniyet unsurlarını sağlamakla mükelleftir. Uygulanacak mükellefiyetlerin boyutlarını, ilgili dönemin içerisinde olan ilmiyle ve gelişmiş yapım yöntemleriyle gerçekleştirmelidir. İşletme sahipleri kanun ve mevzuatlarda belirtilen güvenlik ilkelerini alıp uygulaması emniyet sorumluluğunu uyguladığı yargısına varması kâfi olmayacaktır. Bu nedenle işveren günün var olan iş kazalarını daha az seviyede tutabilecek, teknolojik önlemleri almasında fayda vardır.

İşverenin, devamlı olarak yeni teknolojileri izlemesi işletme şartlarını buna göre ilerletip, yeniden dizayn etme mükellefiyeti vardır. İşletme sahipleri lüzumlu ve güvenli olan tüm malzemeleri ve çalışanların güvenlik ihtiyaçlarını işletmesi adına karşılamalıdır. Konuyla ilgili eğitimleri vermek, iş yerinde konuyla ilgili örgütlenmeyi yapmalıdırlar. İşletme sahipleri koruyucu tedbirleri, almanın yansıra iş görenlerin her türlü sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamalıdır. İşverenler işyerlerinde risk değerlendirmesi çalışmalarını yapmalıdırlar. İşverenler çalışanlara isg hizmetlerini vermelidirler. İşverenler işletmelerinde isg heyeti görevlendirmelidirler. Çalışan mümessil atamalarını yaparlar. Toplanan bilgileri ilgili yerlere kayıt ederek güvenli ortamlarda saklamalıdırlar. Çalışanların sağlık taramalarını yapmak, çalışanlara konu hakkında duyurularında bulunmak, işletmeye belli bir süre için iş yapmaya gelen kişilerin, sağlık ve güvenlik tedbirlerini almakla mükelleftirler.

1.37.2 İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Mükellefiyetleri

Çalışma ortamında, işg emniyetlerini temin etmek işletme sahiplerinin olduğu kadar iş görenlerinde yapması ve uyması gereken yükümlülükleri vardır. Ancak; iş görenlerin mükellefiyetlerinden önce işletme sahiplerinin mükellefiyetleri gelmektedir. İş görenler; işyerinde işveren tarafından kendilerine verilen, yasalara uygun iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymalıdır. Çalışanların uymak zorunda oldukları çok sayıdaki yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir; kendilerine teslim edilen araç, makine ve ekipmanı uygun şekilde kullanmak; iş kazalarına yönelik bireysel koruyucu ekipmanları her daim kullanmak; konuyla ilgili bilgi edinmek amacıyla toplantılara iştirak etmelidir. İşveren başta olmak üzere işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde olmak. Bu sayede işveren ve iş gören ilgili kanunlarda belirtilen yükümlülükleri doğru uygularsa, iş kazası olma riskiyle karşılaşmamış olacaklardır [2].

1.38 İşletmelerde Uygulanması Gereken Risk Öneminin Prensipleri

İşletme içerisinden veya dışarıysından gelen zarar verecek unsurları çözümlmek bu zara verici unsurlarla yerinde müdahalede bulunmalıdır. Sorunları temel kaynağında çözümlmek ve sorunları düşük seviyede tutmaya çalışılmalıdır. Zararlı olan risk faktörünü, daha az tehlikeli veya tehlikesiz olanla değiştirmek daha uygun olacaktır. Toplu korunma tedbirlerine verilecek öncelikler, şahsi korunma tedbirlerine verilecek önceliklerden daha önemlidir.

1.39 Çalışma Hayatında İş Denetimlerinin Önemi

Bilindiği üzere, çalışma hayatı her ülkede hükümetlerce belirlenmiş bazı mevzuatlar çerçevesinde yürütölmektedir. İş denetimi, iş yaşamıyla alakalı bu mevzuatların uygulanmasının devletin ilgili kurumlarınca her haliyle yapılmasıdır. Bu denetimlerin asıl maksadı tüm çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, çalışma hayatına ilişkin mevzuatın sağlıklı uygulanıp, uygulanmadığını kontrol etmek ve denetlemektir.

1.39.1 Çalışma Hayatında Denetim Sisteminin İşleyişi

İşletmelerde yapılan denetim çalışmalarıyla ilgili destekler milletlerarası çalışma örgütü tarafından sözleşmelere dayanarak yapılmaktadır. Dünya genelinde çalışma hayatı planlanırken bu teşkilata üye olan ülkeler burada yapılan çalışmaları referans almaktadır. Birçok ülkede, iş teftişinin sosyal ve ekonomik hayata katkısı net olarak anlaşılammaktadır. İş denetim birimleri; çalışma koşullarının gerek çalışanlar lehine düzenlenmesi, gerekse sağlıklı konuma getirilmesinden, toplumsal açıdan bağlantı görevini üstlenerek, çalışma birlikteliğine ve uyumuna katkı sağlamalıdır. Bu sağlanan çalışma barışı, devamlılık özelliğini sürekli yaşatmalıdır.

1.39.2 Çalışma Hayatında Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi

İşletmelerde yapılan çalışmaların denetlenmesi, genelde reaktif ve proaktif yaklaşım biçimi olarak yapılmaktadır. Reaktif yaklaşım reaksiyon olarak proaktif yaklaşım önleyici olarak tanımlanmaktadır. Reaktif denetim yaklaşımı çalışanların ihtiyaç taleplerini karşılanmaması kişisel anlaşmazlıklar iş kazaları sonucunda uygulanan teftiş çalışmalarıdır. Proaktif denetim yaklaşımıysa denetleme kurumunun planlı düzenleme çalışmalarıyla, sorunları gidermek amacıyla uygulanan teftiş çalışmalarıdır.

Günümüzde sanayileşmesini tamamlamış gelişmiş ülkelerde iş teftişlerinin ortak tarafları şöyle açıklanabilir; iş teftişi, eşitlik ve tarafsızlık ilkesi çerçevesinde dış baskılardan uzak, bağımsız çalışan müfettişlerce yürütülen devlet vazifesidir. Bu denetleme kurumu çalışmalarını işveren ve İş görenler ile beraber sürdürmelidir. Bu sayede teşkilat, yapılan çalışmalara ve gelişmelere yakın olacağından çıkabilecek sorunlar kaynağında önlenmiş olacaktır. İş teftiş teşkilatı gerekli gördüğü durumlarda, diğer kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği yapmalıdır. Bazı teknik uzmanlık

gereken özel konularda bilgiye ulaşım sağlanmalıdır. Proaktif yöntem ön plana çıkarılmalıdır. İster reaktif, ister proaktif olsun; bu denetimler iş yeri ortamındaki tüm hizmet vericilerine uygulanmalıdır. Denetim sistemlerinin uygulanması, yapılacak işlemlerin ve işyerindeki önceliklerin saptanması, bilinç artırmaya yönelik eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi, kaynakların nasıl paylaşılacağına belirlenmesi (önleyici denetim, tepkisel denetim, danışma çalışmaları ve bilgilendirme faaliyetleri) hedeflenen temel konulardır [7].

1.40 İşletmelerde Çalışanların Sağlığının Korunmasında İş Hijyeninin Yeri

1.40.1 Toplumsal Açından Hijyenin Yeri

Hijyen, genel anlamda, toplum sıhhatini muhafaza etmek, iyileştirmek, ilerletmek ve sürekliliğini devam ettirmekle beraber alınacak önlemlerin koruyucu tıbbi temalarını kapsayan ilim branşıdır. Genel yapılan temizlik ile genel uygulanan hijyenik temizlik benzer anlama gelmemekle beraber karıştırılmamalıdır. Tanım olarak genel temizlik bir nesnenin herhangi bir yerinde bulunan, görülebilen kir ve pisliklerden arındırmaktır. Hijyenik temizlik ise, insan sağlığına zararlı mikroorganizmaların uzaklaştırıldığı temizlik şeklinde tanımlanabilir.

1.40.1.a İşletmelerde Çalışanların Sağlığının Korunmasında İş Hijyeninin Yeri

İşyerinde meydana gelen, hastalığa yol açan, sağlık ve iyilik dengesini yıkan, çalışanlar ve toplumun diğer bireyleri arasındaki huzuru bozan, verimsizliğe yol açan, ortam koşullarını (çevresel faktörler) ve stresleri tanımlayan, gözlemleyen, önemini

belirlemek için denetim alanında tutan bilim dalıdır. Kişinin kendi sıhhati için yapacağı, sağlıklı koruma bakımı şahsi hijyen uygulamasıdır. Bu kavram içerisinde; tüm bedeninin hijyenik korumalarını uygulamak gerekir. Kavramsal olarak genel anlamda iş hijyeni iş yerindeki zarar verici faktörleri incelemek ve bunların çözümüne yönelik önlemleri kapsamaktadır.

1.40.1.b Çalışanların Sağlık Korumalarında İş Hijyeni

Çalışmalarında İzlenilecek yöntemler

Tüm işyerlerinde hijyen ilişkili sağlık tehlikelerinin belirlenmesi yapılmalıdır. Bu tehlikelerin değerlendirilmesi ile tehditlerin kontrolü sağlanmalıdır. Çalışanların eğitimiyle, kayıtlarının tutulması ve periyodik işlemlerin gözden geçirmeleri sağlanmalıdır [26].

1.41 İş Hayatında Sağlıklı Beslenmenin Önemi

İş yaşamında son yıllarda özellikle sürekli yapılan rahatsız edici işlerin neticesinde yakalanan hastalıklar ve kazalarda belirgin artış göstermektedir. Çalışma hayatında son yıllarda özellikle meslek hastalıkları ve iş kazaları belirgin artış göstermektedir. İş performansı ve iş kazaları ile doğru ve dengeli beslenme arasındaki ilişkinin önemi de yadsınamaz. Beslenmesi düzeltilmiş işçilerin düzeltilmemiş işçilere oranla daha verimli çalışacakları açıktır. Yetersiz ve dengesiz beslenmiş işçilerde, kan şekerinin düşmesine paralel olarak vücudunda halsizlik, meydana gelmektedir. Aynı zamanda yorgunluk hissi ve dikkatte azalma gelişmekte ve bunların doğal bir sonucu olarak da meslek hastalıkları ve iş kazaları artmaktadır. Bu durum, işletme içerisinde verimliliği düşürmekte, genel anlamda da sağlık harcamalarını arttırarak, ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Bu durumda işveren ve iş görenler zararlı çalışmalar sürdürmüş olacaklardır.

Dengeli ve düzenli beslenme; işçinin çalışma kapasitesini ve dolayısı ile işletmenin üretim hızını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışan bir işçi, günlük enerji ihtiyacını yeterli olarak karşılayamaz ise, olması gereken çalışma kapasitesi düşmekte ve üretimi bu süreçte azalmaktadır. Ekisk, yetersiz yada dengesiz beslenme, çalışan bir işçinin vücut direncini düşürerek enfeksiyonların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Vücut direncindeki düşme, hastalıklara yakalanma sıklığını arttırır. Bununla beraber hastalığın şiddetli seyretmesine ve daha yıkıcı komplikasyonların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Ayrıca iş kazaları artışında en önde gelen sebep olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizde beslenme konusunda yapılan incelemelerde, çalışanların başta enerji ve protein alımı olmak üzere özellikli mineral ve vitaminlerden yeterli şekilde beslenemedikleri ifade edilmektedir. Gelişmiş veya gelişimini tamamlamaya yakın ülkelerde işçilerin beslenme durumuyla ilgili yapılan açıklamalarda; protein tüketiminin (hayvansal kaynaklı protein tüketimi ağırlıklı) daha fazla olduğu görülmektedir. Beslenme düzeyi kuşkusuz toplumların genel ekonomik şartları ile doğrudan ilişkilidir.

Ülkemizde sosyoekonomik seviyesi düşük olan kişilerde proteinli yiyeceklerin tüketiminde yetersizlik ile daha fazla karşılaşılmaktadır. Günlük enerji ve besin maddelerinin yeterli miktarda alınmasıyla birlikte, dengeli düzeyde alınması da önemli olmalıdır. Bu bağlamda, besin gereksiniminin tek bir öğünde çok fazla miktarda besinle karşılanmaya çalışılması da hatalı bir davranıştır. Bu tarzda bir yaklaşım da çalışma kapasitesini olumsuz şekilde etkileyecektir. Beslenme şekli, üç ana öğünde olabileceği gibi üç ana ve üç ara öğün olmak üzere 5-6 öğünde de düzenlenebilir. Ana öğünler arasındaki dinlenme aralıklarında, besin değeri yüksek besinlerin az miktarda tüketilmesi iş verimini yükseltecektir. Bu çalışmalar dikkate alınarak gerekli önlemler alınmış olacaktır. Gerek çalışan, gerekse çalışmayan herkes için besinlerin gün içerisinde üç öğünde alınmaları en doğru yoldur.

Sabah kahvaltısı yapılmadan işe başlanması da işçinin, iş verimini olumsuz etkilemektedir. İşçilerin büyük bir çoğunluğu sabah kahvaltısını atladıklarını söylemektedirler. Aç bir şekilde, iş uyumu sağlanmadan ve dikkat yoğunlaştırmadan işe başlamanın bir sonucu olarak; çalışmaya başladıktan sonraki erken dönemde iş kazası sıklığı oldukça yüksektir. Bu oran dikkate alınarak gerekli tedbirler alınmalıdır.

Bu gibi nedenlerle özellikle uzun süreli çalışan kişilere bir seferde aşırı beslenme önerilmemektedir; bir kısmı sabah kahvaltısına bölünerek, gün içerisinde dağıtılmış şekilde yiyeceklerin tüketilmesi önerilmektedir. Bireyler uykuda uzun bir süre aç kalırlar. Sabah uyandıklarında da vücut için gereken enerjiyi sabah kahvaltısı ile alırlar. Bu kahvaltının önemli bir

yeri olduğundan işletmeler, çalışan işçilerinden olumlu verim alabilmeleri için bu imkânları işletmelerinde sağlamaları gerekmektedir.

1.42 Çalışan İşçilerin Sağlıklı Beslenmeleriyle İlgili Ana Prensipler

Yurdumuzda gerek çalışma şartları, gerek iş kolları, gerekse ekonomik koşullar nedeniyle çalışan kesimin yeterli ve dengeli beslenmesi oldukça güç olmaktadır. Ülkemizde asgari ücretle çalışanların sayısı fazla olduğundan bu seviyede gelire sahip ailelerin geliri çoğunlukla insan sağlığı için öngörülen yeterli ve dengeli besleme için yeterli olmamaktadır. Barınma, giyinme gibi harcama kalemleri de eklenince bu durumdaki aileler dengeli ve yeterli beslenme yerine ucuz besinlerle ihtiyaç giderme yoluna gitmektedir. Bu yol da, sağlıksız bir çalışma hayatını oluşturmaktadır. Buna rağmen; toplu beslenmenin gerçekleştiği iş yerlerinde doğru, yeterli ve dengeli beslenme az da olsa sağlanmaya çalışılmaktadır. Gelişmiş ve sanayileşme sürecini tamamlamış ülkelerde, işyerinde çalışan işçi sayısı belirli düzeyi aştığı zaman, işyerinde beslenme ve diyet bölümünün bulunması yasal zorunluluktur. Bu yasal zorunluluk, bizim ülkemiz içinde çalışan işçiler içinde olmalıdır. İyi beslenip çalışmak her insanın hakkıdır.

ILO, endüstri kuruluşlarındaki diyet ve beslenme bölümlerinin, hekimler ve diyetisyenlerin kontrol ve sorumluluğunda işletilmesini zorunlu görmektedir. Ülke olarak bizimde hedeflerimiz, gelişmiş ülkelerin bu konuda olumlu yönlerini örnek almaksa, bu çalışmalarını 'da ülkemizin bütün işletmelerine kanuni düzenlemeler yaparak bu çalışmaların genişletmesini sağlamalıyız. Bu konuda yapılacak önemli olan iyi çalışmalar her zaman verimli olacaktır. [21].

1.43 İşletmelerde Yazılı İlanlarla, İkaz Verici Tabelaların İş

Güvenliğiyle olan İlişkisi

1.43.1 İşletmelerde İkaz Tabelalarıyla Ve Resimlerin Maksadı

İşletmelerde iş kazalarına sebep veren insan davranışlarını hatırlatmalıdır. Uyarı levhaları ile posterler ilgiyi iş kazalarının temel

sebeplerine çekmelidir. Emniyetli çalışmanın pozitif yönlerine dikkat çekerek kişileri etkilemelidir. İş güvenliği eğitimini desteklemelidir. İş kazalarını önlemeyi teşvik edecek davranış değişikliklerini önermelidir. İşletmenin güvenlik çalışmalarına katkıda bulunmayı vurgulamalı; özel tehlikeleri çalışanlara hatırlatmalıdır.

1.43.2 İşyerlerinde Resimli İlanlarla İkaz Tabelalarının Sınıflandırılması

- Resimler genel anlamda uygun ve anlaşılır olmalıdırlar.
- Spesifik endüstri konularına ait posterler biçiminde uygun olmalıdırlar.
- Belirli risk ve tehlikelere yönelik olanlar şeklinde uygun olmalıdırlar.
- Belirli yönerge posterleri biçiminde uygun ve anlaşılır olmalıdırlar.

1.43.3 İşyerlerinde İkaz Tabelalarıyla İlan Resimlerinin İş

Güvenliği Kurallarına Göre İşleyiş Yöntemi

İşletmelerde, iş güvenliği levha ve posterleri doğru yere, doğru şekilde yerleştirilmelidir. Levhalar uluslararası standartlara uygun, uyum renk ve boyutta olmalıdır. Levhaların açıklamaları herkesin anlayabileceği biçimde olmalıdır. Kullanılacak olan yazı karakteri anlaşılır; içerik net olmalıdır. Kullanımdan kalkmış, geçersiz levhalar bulunduğu yerden sökülmelidir. Tahriş olmuş, kırık, eskimiş, deforme olmuş levhalar yenisiyle değiştirilmelidir. Levhalardaki mesajlar dikkat çekici olmalıdır. Bu olumlu çalışmalar ile kurum ve kuruluşlarda gerekli önlemler alınmış olacaktır.

2 UYGULAMA

İş sağlığı ve güvenliği konusunda en riskli gruptan bir tanesi sağlık çalışanlarıdır. Bu konu aynı zamanda sağlık hizmetlerinde kalite kavramı ile de yakından ilişkilidir. İşyerindeki uygulamalar ve alınacak tedbirler, çalışanların memnuniyeti ve sağlık sisteminde kalitenin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Ülkemizde, üçüncü basamak eğitim araştırma hastanelerinde çalışanların bu konudaki görüş ve düşüncelerini

araştıran yayınlar nadirdir. Çalışanlarda farkındalık oluşturarak; kendi sağlıklarını nasıl koruyabileceklerini gormelerini sağlamak, bu çalışma için önemlidir.

2.1. Çalışmanın Evreni

Kesitsel, tanımlayıcı tipte düzenlenen bu çalışmaya 01.05.2017-01.06.2017 tarihleri arasında unc basamak bir eğitim araştırma hastanesinin farklı idari birimlerinde görev yapan katılımcılar dâhil edilmiştir. Çalışma kolayda örnekleme yoluyla yapılmış; belirlenen sürede ulaşılabilen 120 birey ile çalışma sonlandırılmıştır.

2.2. Çalışmanın Uygulanması

İlk olarak çalışmaya yönelik literatür taraması gerçekleştirilerek, konu ile ilgili yayınlar taranmıştır. Bu aşamada pubmed gibi uluslararası indeksler esas alınırken, ulakbim benzeri ulusal arama motorları ve indekslerden de yararlanılmıştır.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda, çalışma için etik kurul başvurusu gerçekleştirilmiştir. Çalışma; İzmir Katip elebi Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu'na 31.03.2017 tarih ve 05 karar no. ile etik uygun bulunmuştur (Ek 1).

Saha uygulaması anlamında; katılımcılara öncelikle çalışma hakkında bilgi verilerek, gönüllü olan bireylerden sözel onam alındı. Katılımcılara araştırmacılar tarafından geliştiren sosyo-demografik verilere yönelik olarak anket ile yine araştırmacılar tarafından oluşturulan “görüş ve düşünce” anketi uygulanmıştır. Bu formlar, araştırmacı tarafından okunmuştur ve cevapları araştırmacı tarafından kayda alınmıştır.

2.3. Çalışmanın Dâhil Olma ve Dışlama Kriterleri

2.3.1. Çalışmaya dâhil olma kriterleri

1. Çalışma hakkında bilgilendirilmiş ve onamı alınmış olma
2. Herhangi bir sebeple araştırmacı ile teması bulunma
3. Sözel iletişim kurabilme
4. Bilişsel olarak anketlerdeki sorulara yanıtlayabilecek durumda olma
5. Soruları eksiksiz olarak cevaplamış olmak

2.3.2. Çalışma dışlanma kriterleri

1. Çalışmaya katılmayı kabul etmeme
2. Bilişsel olarak anketlerdeki sorulara yanıtlayabilecek durumda olmama

3.4. Veri toplama araçları

3.4.1. Sosyodemografik veri anketi

Hastaların “yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, iş durumu, yaşadığı yer, herhangi bir kronik hastalığınız olup olmadığı, sürekli olarak kullandığı ilaçları, alkol-sigara kullanımını” araştıran soruların sorulduğu ve araştırmacılar tarafından hazırlanmış 11 sorudan oluşan bir anket formudur (Ek 2). Ayrıca ilk bölümde kişilere anket hakkında kısa bir açıklama bilgisi de verilmektedir.

3.4.2 Görüş ve Düşünce Anketi

Bu bölüm literatürden faydalanarak oluşturulmuş Likert tarzında görüş içeren soru kalıplarından oluşmaktadır. Çalışma için öncelikle araştırmacılar tarafından literatür taraması yapılmış; literatürde geçen konu ile ilişkili önemli noktalar 5’li Likert tipi anket (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) haline getirilmiştir. Anket daha çok kişileri görüş ve düşüncelerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından hazırlanmış

olan ankette bilgi düzeyinde sorular da bulunmaktadır. Ankette iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili risk faktörleri, rahatsızlık çeşitleri, belirtileri açıklanmış ve bunları önlemek için kullanılabilir ana ilkeler sunulmuştur. Toplam 50 sorudan oluşmaktadır (Ek 3).

2.5. İstatistiksel analiz

Verilerin istatistiksel analizi IBM SPSS Statics Version 24 paket programında yapıldı. Öncelikle tüm verilerin yüzde anlamlılıkları çıkarıldı. Ardından anket verileri güvenilirlik analizine tabi tutuldu (Cronbach's alpha); ardından soru çıkarıldığında Cronbach's alpha değerleri hesaplandı. Sonrasında, veriler için pareto diğramı oluşturularak; sorular önem sırası tespit edildi.

3 BULGULAR

Araştırmadaki bulgular uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler üzerinden oluşturulmuştur. Çalışma İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim Araştırma Hastanesi'nin farklı idari birimlerinde görev yapan 120 birey ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular tablolar halinde verilmiştir. Tablo 1'de sosyodemografik veriler özetlenmiştir.

Tablo 3.1 Çalışma kapsamındaki kişilerin sosyodemografik verileri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	61	51.0
	Erkek	59	49.0
Ortalama Yaş	36,34±4,7		
Medeni durum	Evli	99	82.5
	Bekar	9	7.5
	Diğer	12	10.0
Öğrenim durumu	İlkokul	4	4.3
	Ortaokul	16	13.3
	Lise	59	49.1
	Üniversite	34	28.3
	Diğer	7	5.8
Meslek	Büro elemanı	48	40.0
	Veri giriş elemanı	61	50.8
	Diğer	11	9.2
Kaç yıldır çalıştığı	0-1 yıl	27	22.5
	1-3 yıl	36	30
	3-5 yıl	24	20
	5-10 yıl	21	17.5
	10 yıldan uzun	12	10
Ortalama Boy	167,01±5,7		
Ortalama kilo	71,35±4,45		
Ek hastalık durumu	Var	64	53.3
	Yok	56	46.7
Alkol kullanımı	Var	38	31.7
	Yok	82	68.3
Sigara kullanımı	Var	74	61.7
	Yok	46	38.3

Araştırmaya katılanların %51'i kadın, %49'u erkek cinsiyetinde olduğu saptandı. Katılımcıların 26-53 yaşları arasında olduğu, ortalama yaşın 36,34 olduğu saptandı. Kadınlarda ortalama yaş 35,74, erkeklerde ise 39,05 idi (Tablo 2). İncelemeye alınan kadın ve erkek olguların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 3.2 Çalışanların cinsiyetlerine göre yaş ortalama dağılımı

Cinsiyet	n	%	Yaş	P
			Ort.±SS	
Kadın	61	51	35,74±2,9	0,103
Erkek	59	49	39,05±4,36	
Total	120	100	36,34±4,7	

Evlü katılımcı sayısı 99 (%82,5), bekar katılımcı sayısı 9 (%7,5) ve diğerkatılımcı sayısı 12 (%10,0) olarak saptandı.

Katılımcıların %3,3'inin ilkokul (n:4), %13,3'ünün ortaokul (n:16),

%49,1'inin lise (n:59), %28,3'ünün üniversite mezunu olduğu (n:34), %5,8'inin (n:7) diğerkategorisinde sınıflandırıldığı görülmektedir.

İş durumu açısından yapılan analizde; %50,8'inin (n:61) veri giriş elemanı, %40,0'ının büro elemanı (n:48), %9,2'sinin (n:11) ise diğerkategorisinde yer aldığı görülmektedir.

Bireylerin mevcut işlerinde kaç yıldır çalıştıkları incelendiğinde; yıllara göre %50'sinin 1-5 yıl arasında aynı iş yerinde çalıştığı görülmektedir. Devlet memuru olup, büro işlerinde görev yapanların daha ileri yaşta oldukları ve daha uzun süreli aynı işyerinde çalıştıkları gözlenmiştir. İsteğe bağlı sigorta prim ödemesine tabi veri giriş elemanlarında ise yaş düşük ve aynı işyerinde çalışma süresi daha kısadır.

Çalışma grubunda boy ortalaması 167,01±5,7 ; kilo ortalaması 71,35±4,45 olarak

bulundu. Erkeklerde boy ortalaması 172,5 cm., kadınlarda 161,6 cm saptandı. Ortalama kilo ise erkeklerde 75,9 kg., kadınlarda 66,8 kg. düzeyindeydi.

Çalışmaya katılan 120 kişinin 64'ünde (%53,3) ek hastalık bulunmaktaydı; 82 kişi alkol kullanmamakta (%68,3) ve 74 kişi (%61,7) sigara kullanmaktaydı.

Genel tanımlayıcı verilerin incelenmesini takiben; görüş ve düşünce anketi incelemeye alınmıştır. Ankette yer alan 50 farklı soruya verilen cevapların sayısal dağılımı aşağıda irdelenmiştir.

Tablo 3.3 Çalışanların görüş ve düşünce anketine verdikleri cevaplara göre sayısal dağılımı (n)

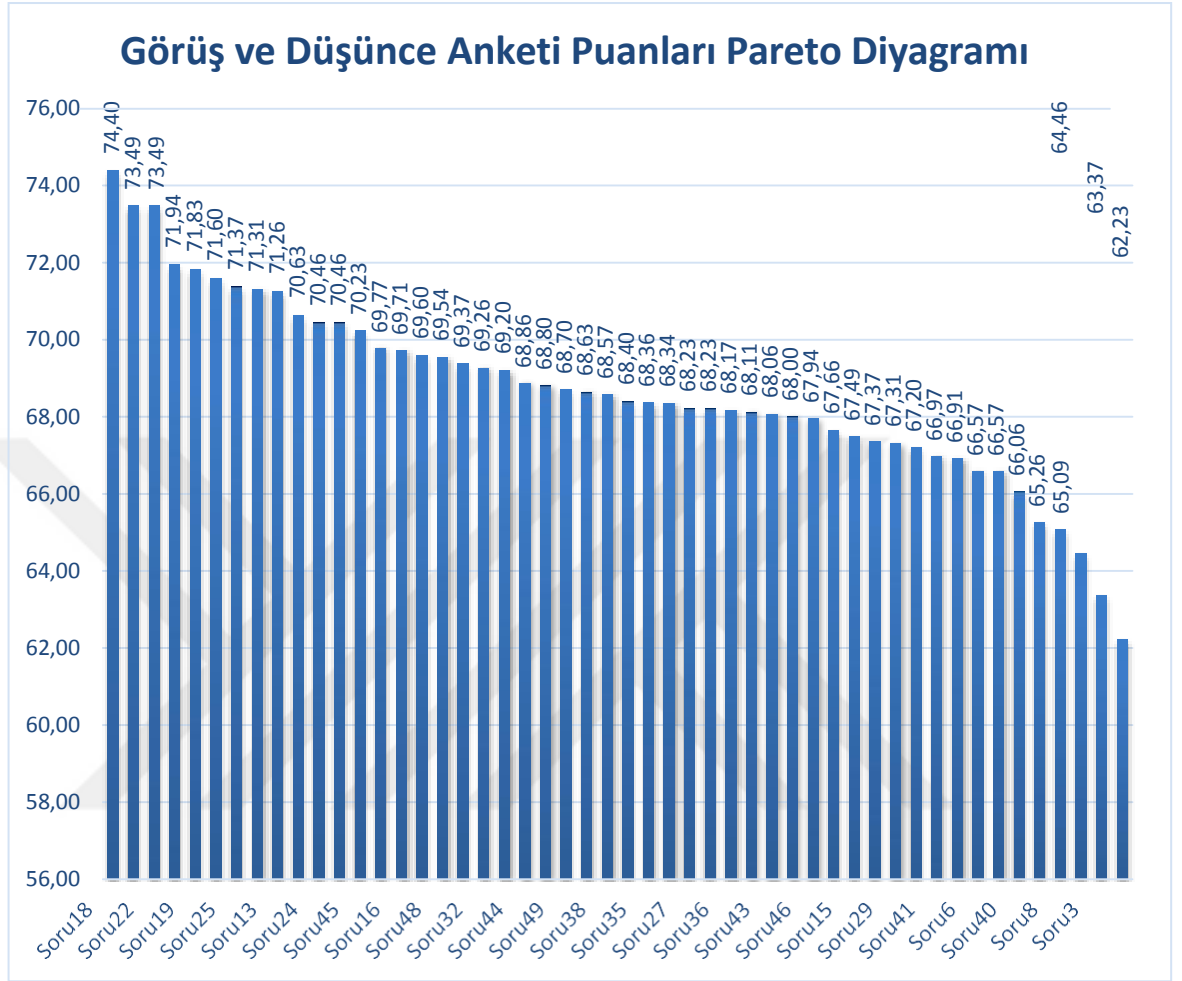
	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir.	28	33	13	30	16
İşyerleri, yapılan işin niteliğine göre tehlike sınıflarına ayrılmalıdır	23	33	23	31	10
Bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personel görev yapmalıdır.	24	32	26	13	25
İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılmalıdır.	23	31	21	24	21
Çalışanlar belli aralıklarla sağlık gözetiminden geçirilmelidir.	30	30	24	23	13
İşyerlerinde acil durum planları hazırlanmalıdır.	26	27	25	29	13
Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında çalışmaktan kaçınma hakkı olmalıdır..	32	28	26	23	11
Birden fazla işverenin olduğu yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyon sağlanmalıdır	27	24	33	19	17
Hayati tehlike durumunda işyerlerinin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulabilir.	27	33	21	23	16
Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmadan işe başlayamaz.	32	35	19	21	13
Her çalışan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan faydalanabilmelidir.	28	25	31	21	15
İş sağlığı, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını asıl amaç olarak ele alan bir bilimdir	29	29	28	18	16
İş güvenliği, işin güvenli bir biçimde gerçekleştirilmesi ya da işçi açısından fiziki bir kayba neden olmadan gerçekleştirilmesi faaliyeti olarak tanımlanabilir.	31	29	30	19	11
İş sağlığı ve güvenliğinin işverenler açısından önemi işletmeler açısından maliyet unsuru olmasından kaynaklanır.	35	35	19	21	10
İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan işçiler, iş güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü, sürekli veya belirli bir süre kaybetmek gibi duruma karşılaşabilirler.	34	35	23	17	11
İş güvenlik eğitimlerinin temel amacı, kişilere iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranışlar kazandırmaktır.	36	31	17	21	15
İş güvenliği kültürü kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren yapıda olmalıdır.	32	30	20	22	16

Devletin güvenlik kültürü üzerine en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır.	32	29	30	20	9
İşverenlerin güvenlik kültürü oluşturmada üstlendiği rol “Önce verimlilik” yerine “Önce insan” yaklaşımının benimsenmesi olmalıdır.	33	37	22	19	9
İş güvenliği açısından çalışma ortamlarındaki malzeme ve ekipmanlar, gerekliliklerine göre ve kolay ulaşılabilecek şekilde sınıflandırılmalıdır.	39	38	20	15	8
Düzgün yerleşim, çalışma ortamında her şeyi yerli yerine, olması gereken şekilde ve olması gereken yere koymak demektir.	33	39	22	15	10
Temizlik; çalışma sahasını ve ortamını temiz tutmak, çalışanların çalışma ortamlarını ruhi sıkıntı verecek derecede düzensiz bırakmamak anlamına gelir.	38	37	24	13	8
Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özurluluk halleridir	41	41	20	13	5
Meslek hastalığına neden olan etkenlerin vücuda başlıca giriş yolları; akciğerler (solunum), deri (emilim) ve ağız (sindirim) dir.	33	35	29	16	7
Yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucuları; meslek hastalıkları hastaneleri, kamu üniversitelerinin hastaneleri, Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleridir.	39	43	23	11	4
Meslek hastalıklarından korunmak ve insan sağlığı üzerindeki zararlı etkilerini en aza indirmek amacıyla işyerinde bir takım önlemlere başvurmak gerekir.	39	39	28	9	5
İşveren, işe girişte gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri yapıp, çalışabilir raporu alınmadan işçiyi çalıştırmamalıdır.	45	43	20	8	4
İşyerinde çalışanlar, koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve/veya eksiklik gördüğünde, işverene, iş güvenliği ile ilgili sorumlulara derhal haber vermekle yükümlüdürler	41	39	20	15	5
İş kazaları Önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olaydır.	46	44	14	13	3
İş kazalarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etken rol oynamaktadır.	43	40	15	14	8
İşyerindeki güvensiz durumlar; üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, iş düzensizliğine, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına kadar birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır.	39	41	18	20	2
İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması güvensiz davranışlara kaynaklık etmekte ve iş kazası nedenlerini ortaya çıkarmaktadır	40	40	13	20	7
Kaza önleme, her endüstriyel kuruluş için yaşamsal bir öneme sahiptir.	40	41	17	18	4
Çalıştırdığı insan kaynağına önem veren işletmeler öncelikle çalışanlarının güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamalıdır.	41	39	20	17	3
İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda insan kaynakları yönetimi önemli rol oynamaktadır.	39	40	18	20	3
İş kazalarını neden olduğu can ve mal kayıplarının büyük boyutlara ulaşması tüm dünyada konunun önemini gündeme getirmiştir.	39	44	21	13	3
Kaza incelemesi; kazanın nedenini, nasıl olduğunu tespit etmek ve tekrarını önleyici tedbirler geliştirmek amacıyla yapılmaktadır.	40	43	22	11	4
İş kazası bildirim, kaza meydana geldiğinde, vakit geçirmeden, iki iş günü içinde derhal bildirim yapılmalıdır.	42	47	17	11	3
İş kazalarını işveren veya vekili, resmi makamlara bildirimde bulunmak ve kazaları inceleyip iş kazası raporu hazırlamaktan sorumludur.	46	44	16	9	5
İş kazası olduğunda izlenecek prosedür kazanın işletme içinde ilgili kişiye bildirilmesi ile başlamalıdır.	43	44	18	10	5
İş kazası olduğunda kazazedenin tıbbi tedavisi ve olay yeri güvenliği acilen sağlanmalıdır.	43	44	16	10	7
Kaza araştırmasının esas nedeni; kazaların nasıl olduğunu ve temel sebeplerini ortaya çıkarmaktır.	42	42	14	19	3

İşveren “gerekli olan her türlü önlemi” almakla yükümlüdür ve bu yükümlülüğün sınırını o günün koşullarında mevcut bilim ve teknoloji oluşturur.	37	39	19	23	2
Çalışanlar; kendilerine verilen iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymakla, iş güvenliği uzmanı ve işverenle işbirliği içinde olmakla yükümlüdürler	41	41	19	17	2
Risk değerlendirmesi ilkelerinin başında, risklerden kaçınmak gelir.	39	41	17	19	4
İş teftişi, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından denetlenmesi, teftişi ve izlenmesine verilen genel isimdir.	40	41	14	21	4
Hijyenik temizlik, sağlığımıza zarar veren mikroorganizmalardan arındırılmış temizlik olarak tanımlanabilir.	42	40	18	13	7
Beslenme, işçinin çalışma kapasitesini ve üretim hızını etkileyen etmenlerin başında gelmektedir.	43	42	17	14	4
Uyarı levhaları ve posterlerin amacı; kazalara neden olan yaygın insan davranışlarını hatırlatmaktır.	42	40	16	13	9
İş Güvenliği levha ve posterleri dikkatle seçilmeli, dikkatle yerleştirilmeli ve özenle korunmalıdır.	44	41	14	11	10

Anketin güvenilirlik düzeyi hesaplandığında; oldukça yüksek bulundu (Cronbach's Alpha değeri:0.982). Bu açıdan anketin içerisindeki sorularda herhangi bir eksiltmeye gidilmeden her bir soru için aldıkları puanların pareto diyagramı oluşturuldu (Grafik 1). Pareto diyagramındaki puanların sıralamasına göre; çalışanların önemli ve önemsiz gördükleri konular belirlenmeye çalışıldı. Soru.18 (Devletin güvenlik kültürü üzerine en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır) 74,40 puan ile en önemli görülürken; soru.4 (İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılmalıdır) 62,23 puan ile en az üzerinde durulan konuydu.

Grafik 3.1 Görüş ve Düşünce Anketi puanları pareto diyagramı



4 SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmaya katılan kişilerin sosyodemografik özellikleri düşünüldüğünde; cinsiyete göre hemen hemen eşit oranda kişinin bulunduğu gözlenmiştir. Bu durum, günümüzde çalışma hayatında erkekler kadar kadınların da rol oynadığını göstermektedir. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğunun veri giriş elemanı olması da, bu mesleğin kadınlar tarafınca daha fazla tercih edildiği şeklinde yorumlanabilir. Çalışmanın, ülkemizin batı bölgesindeki büyük bir eğitim araştırma hastanesinde gerçekleştirilmiş olması da bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuş olabilir.

Yaş ortalaması açısından; veri giriş elemanları için ortalama yaş daha düşük, büro elemanları için daha yüksek olmakla birlikte; tamamı 15-49 yaş olarak adlandırılan genç nüfus içerisindedir. Bu da kamu hizmeti veren bir kurum için beklenen bir durumdur. Çalışmadaki yaş ortalaması ile uygun bir şekilde “evli” birey sayısı da daha yüksek bulunmuştur. Öğrenim durumuna göre de “lise” ve “üniversite” mezunlarının daha yüksek düzeyde olmaları da, çalıştıkları iş kolu ile ilişkilendirilmiştir.

Çalışanların ortalama boy ve kiloları, çalıştıkları iş dalında mesleki sorunlara yol açabilecek düzeyde farklılıklar gösterebilir. Bu açıdan, ortalama boy ve kilo da sorgulanmış olup; normal sınırlar içerisinde tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan 120 kişinin 64'ünde (%53,3) ek hastalık bulunmaktaydı. Kronik hastalıklar, gün geçtikçe yaşlanmaya başlayan ülkemiz için en önemli sorunlardan bir tanesidir. Çalışma evreni genç bir popülasyondan oluşmasına rağmen, yaklaşık yarısında meslek hastalığı harici ek bir rahatsızlık bulunması ciddi bir sorundur. Çalışanların tamamına yakınının, masa başında çalışan, sedanter bir yaşama sahip kişilerden oluştuğu düşünüldüğünde; bu kişilerdeki rahatsızlıkların kronik hastalığa dönüşme riski çok yüksektir. Bu anlamda, çalışanlara yönelik, işyerinde egzersiz programları ile bilgilendirme eğitimlerinin verilmesinin çok faydalı olacağı düşünülmektedir [8].

Çalışma işyerinde çalışanların sağlık risk faktörlerini belirlemeye yönelik bir çalışma olmamakla birlikte; genel sosyo-demografik veriler içerisinde, 82 kişinin alkol (%68,3) ve 74 kişinin (%61,7) sigara kullanmak olduğu tespit edildi. Kişilerin alkol

ve sigara kullanım düzeylerinin ne oranda olduğu, bağımlılık bulunup bulunmadığı ankette sorgulanmadı. Buna rağmen yüksek düzeydeki alkol ve sigara kullanım oranları da önemli birer veri olarak karşımızda durmaktadır. Bu konu ile ilgili daha detaylı çalışmaların yapılarak; bağımlılık düzeylerinin belirlenmesi ve buna göre koruyucu tedbirlerin alınması gerekir [17].

Çalışmada, sosyodemografik verilerin incelenmesini takiben; görüş ve düşünce anketi sonuçları değerlendirilmiştir. Soru.18 (Devletin güvenlik kültürü üzerine en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır) 74,40 puan ile en önemli sorun olarak görülmektedir. Günümüzde şiddet olayları, özellikle sağlık alanında çalışanlara yönelik şiddet, medya ve yayın organlarında hemen hemen hergün yer bulmaktadır. Böyle bir ortamda, hastalarla bire bir temas etmek durumunda kalan veri giriş elemanı gibi personelin bu konuyu en önemli sorun olarak görmesi doğaldır [9]. Onsekizinci soruyu 21. (Düzenli yerleşim, çalışma ortamında her şeyi yerli yerine, olması gereken şekilde ve olması gereken yere koymak demektir) ve 22. (Temizlik; çalışma sahasını ve ortamını temiz tutmak, çalışanların çalışma ortamlarını ruhi sıkıntı verecek derecede düzensiz bırakmamak anlamına gelir) sorular takip etmektedir[25]. Güvenlikten sonra en önemli görülen konular sırasıyla; iş ortamı düzeni ve temizlik olarak görülmektedir.

Ankette, soru.4 (İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılmalıdır) 62,23 puan ile en az üzerinde durulan konuydu. Üçüncü soru (Bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personel görev yapmalıdır -63,37 puan-) ile Birinci soru da (6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir -64,46 puan-) az önemsenen diğer hususlardı.

Genel anlamda sağlıkta kalite, sağlık sistemi içerisinde yer alan tüm

bileşenlerin hasta mutluluğunu esas alacak biçimde yönetilmesidir. Ayrıca, hasta memnuniyetinin ötesinde çalışanların memnuniyeti de sağlık sisteminde kalitenin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Bu noktada ortaya çıkan en önemli unsurlardan bir tanesi de çalışan güvenliği ve çalışan sağlığıdır. [11].

Günümüzde ve dünyada iş kazaları ve meslek hastalığı nedeniyle yaralananlar ve yaşamını yitirenlerin sayısındaki artışın üç saniye ve üç dakikalık süreler içerisinde olduğu belirlenmiştir. Gerçekten, iş sağlığı ve güvenliğinin insani ve manevi boyutu ile birlikte, ekonomik boyutu da sorunun ağırlığını artırmaktadır. Ekonomi biliminin temel taşlarından olan üretim faktörleri arasında bulunan emeğin ve dolayısıyla iş güvenliğinin önemi tartışılmaz durumdadır. Üretim verimliliği, iş güvenliğinin sağlanması ile bire bir ilişkilidir [14]. Dahası, bir ülkenin en önemli zenginlik kaynağı olan insan gücünün daha rantabil şekilde değerlendirilmesi de, iş sağlığı ve güvenliğine bağlıdır. Bu çalışma ile, bir eğitim araştırma hastanesi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüş ve düşünceleri belirlenmiş, yapılan bilgilendirmeler ile mesleki veya iş ile ilgili rahatsızlıkların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışma dâhilindeki hastane çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından bilgilendirilmesi de hedeflenmiştir. Bu çalışma, benzer çalışmalarda olduğu gibi; çalışanlarda farkındalık oluşturarak, kendi sağlıklarını nasıl koruyabileceklerini görmelerini sağlayacaktır [23].



5 KAYNAKLAR

[1] **AKKAYA, G.** (2007). Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma. *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

[2] **ARIK, B., AKÇIN, NA.** (2002). Türkiye İş Kazalarının Önlenmesi ve İş Güvenliği, Analiz Tekniğinin Uygulanması. *Türkiye 13 KOMUR Kongresi Bildiriler Kitabı.* Zonguldak.

[3] **AYDIN, F.** (2014). TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları. *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği.* Ankara, Kayıhan Ajans.

[4] **BARADAN, S., AKBOĞA, Ö., ÇETİNKAYA, U., USMEN MA.** (2016). *Ege Bölgesindeki İnşaat İş Kazalarının Sıklık ve Çapraz Tablolama Analizleri. İMO Teknik Dergi, Yazı 448, 7345-7370.*

[5] **BOĞAZİÇİ OSGB.** (2017). *Meslek Hastalıkları Nedir?* 3.2017 tarihinde http://www.bogaziciosgb.com.tr/site_document/files/dosya/MPXD_Meslek_Hastal%C4%B1klar%C4%B1.pdf adresinden alındı.

[6] **BUSİAD.** (2014). *6331 Sayılı Kanunun Uygulamalarının Zorlukları ve Yaşanan Sıkıntılar.* 4.2017 tarihinde <http://www.busiad.org.tr/uzmanlik-haber.aspx?id=81&altid=> adresinden alınmıştır.

[7] **ÇARIKÇI, MN.** (2011). *İş Teftişi Sistemi Bakışıyla Kobi'lerde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı 50, 4-5.*

[8] DAĞLI, MN., KARACA, Ö. (2017). *Kardiyovasküler Hastalıklardan Korunmada Sedanter Yaşam ve Egzersizin Etkisi. Türkiye Klinikleri J Cardiol-Special Topics*, Sayı 4, 248-250.

[9] DOĞAN, E., HİDİROĞLU, S., KARAVUŞ, M. (2017). *Birinci basamak hekimlerinin hastalarla ilgili karşılaştıkları sorunların değerlendirilmesine yönelik niteliksel bir araştırma. The Journal of Turkish Family Physician*, Sayı 1, 2-10.

[10] HALDIZ, H. (2017). *Kazaların Araştırılması. 7.2017 tarihinde http://www.kayagrubu.com.tr/uploaded/safety_igy/05272259_kazalarin_arastirilmasi-zirve.pdf adresinden alındı.*

[11] JENCKS, SF., HUFF, ED., CUERDON, T. (2003). *Change in the quality of care delivered to Medicare beneficiaries, 1998-1999 to 2000-2001. JAMA*, Sayı 289, 305-312.

[12] KARACAN, E., ERDOĞAN, ÖN. (2011). *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 1, 102-116.

[13] KELEŞ, R. (2005). *İş Güvenliği Sağlamada 5 S Yaklaşımı. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı 25, 23-24.

[14] MCGLYNN, EA., ASCH, SM., ADAMS, J., et al. (2003). *The quality of health care delivered to adults in the United States. N Engl J Med*, Sayı 348, 2635-2645.

[15] OCAKTAN, EE. (2014). *Meslek Hastalıklarının Nedenleri*. 4.2017 tarihinde <http://slideplayer.biz.tr/slide/2841967/> adresinden alındı.

[16] OĞUZ, Ö. (2010). Ab Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları. *Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.

[17] ÖZCAN, B., SEVER, S. (2017). *Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Alkol Kullanımı ve Çeşitli Kriterler Göre Analizi*. *Bilecik Şeyh Edipali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 1, 261-276.

[18] PALA, K. (2005). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını. *ISG Politikası ve Güvenlik Kültürü. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı 25, 18-22.

[19] PEKŞEN, Y., CANBAZ, S. (2005). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını. *İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı 25, 12-15.

[20] RG. (2012, 6). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. 03.2017 tarihinde www.mevzuat.gov.tr adresinden alındı.

[21] SAMUR, G. (2002). Kamu-İş Yayını. *İşçi ve İş Veriminin Geliştirilmesinde Beslenmenin Önemi. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Sayı 1, 65-73.

[22] ŞİMŞEK, C. (2015). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014)*, 79-99. 2.2017 tarihinde <http://www.Turkis.org.tr> adresinden alındı.

[23] TABİBİ, S.J., EBADİFARD, F., TOURANİ, S. (2001). *Total Quality Management in Health Care System*, 1st ed., Tehran: Jahan Rayaneh Publications.

[24] TAMER, İ. (2014) *Meslek Hastalıkları ve Silikozis*. 4.2017 tarihinde <http://www.cimseis.org.tr/img/dosya/silikozis.pdf> adresinden alındı.

[25] TEPEKULE, E.T., GÜMÜŞOĞLU, Ş. (2017). *Dünya Klasmanında Üretim Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Yönelik Bir Model Önerisi ve Uygulama. Yönetim ve Ekonomi*, Sayı 1, 115-136.

[26] TÖZEREN, A. (2015). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014)*, 3-14. 2.2017 tarihinde <http://www.Turkis.org.tr> adresinden alındı.

[27] ÜNALAN, A., GÜVEN, R. (2006). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını. *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Sayı 30, 18-20.

[28] ÜRÜT, M. (2010). Türk Otomotiv Sektöründe İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (Ohsas 18001) Uygulaması ve Bir Firma Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya*.

[29] WHO. World Health Organization. *The World Health Report 2000. Health Systems: Improving Performance*. WHO, 2000.

[30] YILMAZ, G. (1999). *İş Kazalarının Maliyeti. Çalışma Ortamı*. Sayı 43, 10-11.

EKLER

Ek 1. Etik kurul onayı



SOSYAL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

Karar No:05
Tarih :31/03/2017

Yürütücü Araştırmacı Ziya ŞENEL tarafından hazırlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüş ve Düşünceleri" adlı araştırma başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup, çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezde gerçekleştirilmesinde etik sakınca **bulunmadığına** toplantıya katılan etik kurul üyelerinin **oybirliği** ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Saffet KÖSE
Etik Kurulu Başkanı

Ek 2 - 3. Sosyodemografik veri anketi - Görüş ve düşünce anketi

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüş ve Düşünceleri

Sayın Katılımcı;

Bu anket, sizlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve düşüncelerinizi belirleyebilmek için bilgi edinmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma ile elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ankete katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz.

Tarih:

Ankete katılmayı kabul ediyorum.....(imza)

1.Cinsiyetiniz ?

Kadın Erkek

2. Yaşınız ? _

3. Medeni durumunuz ?

Bekar Evli Diğer; _____

4.Öğrenim durumunuz ?

İlkokul Orta okul Lise Üniversite Diğer: _____

5.Mesleğiniz ? _

6. Kaç yıldır çalışıyorsunuz ?

0-1 yıl 1-3 yıl 3-5 yıl 5-10 yıl 10 yıldan uzun; _____

7. Boyunuz: _____

8. Vücut ağırlığınız: -----

9.Ek hastalığınız var mı ? varsa belirtiniz ..

Yok
 Diyabet Hipertansiyon KOAH Kalp hastalığı Diğer; _____

10. Alkol kullanıyor musunuz ?

Evet Hayır

11. Sigara kullanıyor musunuz ?

Evet Hayır

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir.	1	2	3	4	5
İşyerleri, yapılan işin niteliğine göre tehlike sınıflarına ayrılmalıdır	1	2	3	4	5
Bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personel görev yapmalıdır.	1	2	3	4	5
İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılmalıdır.	1	2	3	4	5
Çalışanlar belli aralıklarla sağlık gözetiminden geçirilmelidir.	1	2	3	4	5
İşyerlerinde acil durum planları hazırlanmalıdır.	1	2	3	4	5
Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında çalışmaktan kaçınma hakkı olmalıdır..	1	2	3	4	5
Birden fazla işverenin olduğu yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyon sağlanmalıdır	1	2	3	4	5
Hayati tehlike durumunda işyerlerinin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulabilir.	1	2	3	4	5
Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmadan işe başlayamaz.	1	2	3	4	5
Her çalışan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan faydalanabilmelidir.	1	2	3	4	5
İş sağlığı, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını asıl amaç olarak ele alan bir bilimdir	1	2	3	4	5
İş güvenliği, işin güvenli bir biçimde gerçekleştirilmesi ya da işçi açısından fiziki bir kayba neden olmadan gerçekleştirilmesi faaliyeti olarak tanımlanabilir.	1	2	3	4	5
İş sağlığı ve güvenliğinin işverenler açısından önemi işletmeler açısından maliyet unsuru olmasından kaynaklanır.	1	2	3	4	5
İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan işçiler, iş güçlerinin tümünü ya da bir bölümünü, sürekli veya belirli bir süre kaybetmek gibi durumla karşılaşabilirler.	1	2	3	4	5
İş güvenlik eğitimlerinin temel amacı, kişilere iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranışlar kazandırmaktır.	1	2	3	4	5
İş güvenliği kültürü kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren yapıda olmalıdır.	1	2	3	4	5
Devletin güvenlik kültürü üzerine en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır.	1	2	3	4	5
İşverenlerin güvenlik kültürü oluşturmada üstlendiği rol “Önce verimlilik” yerine “Önce insan” yaklaşımının benimsenmesi olmalıdır.	1	2	3	4	5
İş güvenliği açısından çalışma ortamlarındaki malzeme ve ekipmanlar, gerekliliklerine göre ve kolay ulaşılabilecek şekilde sınıflandırılmalıdır.	1	2	3	4	5
Düzgün yerleşim, çalışma ortamında her şeyi yerli yerine, olması gereken şekilde ve olması gereken yere koymak demektir.	1	2	3	4	5
Temizlik; çalışma sahasını ve ortamını temiz tutmak, çalışanların çalışma ortamlarını ruhi sıkıntı verecek derecede düzensiz bırakmamak anlamına gelir.	1	2	3	4	5
Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir	1	2	3	4	5
Meslek hastalığına neden olan etkenlerin vücuda başlıca giriş yolları; akciğerler (solunum), deri (emilim) ve ağız (sindirim) dir.	1	2	3	4	5
Yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucuları; meslek hastalıkları hastaneleri, kamu üniversitelerinin hastaneleri, Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleridir.	1	2	3	4	5
Meslek hastalıklarından korunmak ve insan sağlığı üzerindeki zararlı etkilerini en aza indirmek amacıyla işyerinde bir takım önlemlere başvurmak gerekir.	1	2	3	4	5
İşveren, işe girişte gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri yapıp, çalışabilir raporu alınmadan işçiyi çalıştırmamalıdır.	1	2	3	4	5
İşyerinde çalışanlar, koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve/veya eksiklik gördüğünde, işverene, iş güvenliği ile ilgili sorumlulara derhal haber vermekle yükümlüdürler	1	2	3	4	5
İş kazaları Önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olaydır.	1	2	3	4	5
İş kazalarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etken rol oynamaktadır.	1	2	3	4	5
İşyerindeki güvensiz durumlar; üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, iş düzensizliğine, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına kadar birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır.	1	2	3	4	5

İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması güvensiz davranışlara kaynaklık etmekte ve iş kazası nedenlerini ortaya çıkarmaktadır	1	2	3	4	5
Kaza önleme, her endüstriyel kuruluş için yaşamsal bir öneme sahiptir.	1	2	3	4	5
Çalıştırdığı insan kaynağına önem veren işletmeler öncelikle çalışanlarının güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamalıdır.	1	2	3	4	5
İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda insan kaynakları yönetimi önemli rol oynamaktadır.	1	2	3	4	5
İş kazalarını neden olduğu can ve mal kayıplarının büyük boyutlara ulaşması tüm dünyada konunun önemini gündeme getirmiştir.	1	2	3	4	5
Kaza incelemesi; kazanın nedenini, nasıl olduğunu tespit etmek ve tekrarını önleyici tedbirler geliştirmek amacıyla yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
İş kazası bildirim, kaza meydana geldiğinde, vakit geçirmeden, iki iş günü içinde derhal bildirim yapılmalıdır.	1	2	3	4	5
İş kazalarını işveren veya vekili, resmi makamlara bildirimde bulunmak ve kazaları inceleyip iş kazası raporu hazırlamaktan sorumludur.	1	2	3	4	5
İş kazası olduğunda izlenecek prosedür kazanın işletme içinde ilgili kişiye bildirilmesi ile başlamalıdır.	1	2	3	4	5
İş kazası olduğunda kazazedenin tıbbi tedavisi ve olay yeri güvenliği acilen sağlanmalıdır.	1	2	3	4	5
Kaza araştırmasının esas nedeni; kazaların nasıl olduğunu ve temel sebeplerini ortaya çıkarmaktır.	1	2	3	4	5
İşveren “gerekli olan her türlü önlem” almakla yükümlüdür ve bu yükümlülüğün sınırını o günün koşullarında mevcut bilim ve teknoloji oluşturur.	1	2	3	4	5
Çalışanlar; kendilerine verilen iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymakla, iş güvenliği uzmanı ve işverenle işbirliği içinde olmakla yükümlüdürler	1	2	3	4	5
Risk değerlendirmesi ilkelerinin başında, risklerden kaçınmak gelir.	1	2	3	4	5
İş teftişi, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından denetlenmesi, teftişi ve izlenmesine verilen genel isimdir.	1	2	3	4	5
Hijyenik temizlik, sağlığınıza zarar veren mikroorganizmalardan arındırılmış temizlik olarak tanımlanabilir.	1	2	3	4	5
Beslenme, işçinin çalışma kapasitesini ve üretim hızını etkileyen etmenlerin başında gelmektedir.	1	2	3	4	5
Uyarı levhaları ve posterlerin amacı; kazalara neden olan yaygın insan davranışlarını hatırlatmaktır.	1	2	3	4	5
İş Güvenliği levha ve posterleri dikkatle seçilmeli, dikkatle yerleştirilmeli ve özenle korunmalıdır.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

24 Haziran 1976 tarihinde İzmir ili Bornova ilçesi doğumlu. İlk ve ortaokulu İzmir’de okudu; liseyi açık öğretimden mezun oldu. 2012 Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi, İktisat bölümü lisans mezunu. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Türkçe tezli iş sağlığı ve güvenliği programını bitirme aşamasında. 2018 yılında CMS firmasında çalıştı. 2017 yılında Kaplamin firmasında çalıştı. 2015-2016 yılları arasında İzmir Zeytincilik Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü’nde görev yaptı. 2014-2015 yıllarında Koda bilişim firmasına bağlı Bornova Belediyesi projesinde çalıştı. 2012 yılında Temel Conta firmasında çalıştı. 2010 yılında; İş-kur aracılığıyla Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’nde stajyerlik yaptı. 2006-2007, Ege Fren firmasında çalıştı. 1990-2001arası BMC firmasında çalıştı. Tıbbi sekreterlik, hasta kayıt ve danışmanlık, ilk yardım, bilgisayar, tesviyecilik, kalfalık ve ustalık, kalorifer yetkili ateşçi olarak görev yaptı. Cnc forklif sertifika belgelerini aldı.

İletişim bilgileri: Kazım Dirik mh.183.sk. No:7/3 Bornova / İzmir

Ziya ŞENEL