

İZMİR KATİP CELEBİ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN PROFİLLERİ İLE İŞ
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sümevra YANIK

Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

İş Güvenliği ve Sağlığı Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr .Selim BARADAN

ŞUBAT 2017

İKÇÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601114004 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi **Sümevra YANIK** ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “**İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN PROFİLLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN BELİRLENMESİ** ” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Selim BARADAN
Ege Üniversitesi

Eş Danışman : Dr. Özge AKBOĞA KALE
Ege Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Mustafa CAN
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ömer Levend AŞIKOĞLU
Ege Üniversitesi

Teslim Tarihi : 30/01/2017

Savunma Tarihi : 06/02/2017



Sevgili Aileme,





ÖNSÖZ

Yüksek Lisans Eğitimi, iş yaşamı ile bir kat daha zorlaşmakta, aile içinde ders çalışan, sınav için kaygılanan, tez yetiştirme telaşı içinde olan bir evlat oldukça entransan bir deneyim olmaktadır.

Bu zorlu süreçte yanımda olan anneme, ona ayracağım vakitlerden kısıtığım yetmiyor gibi ilavesini yüklediğim aileme minnettarım. Beni çalışmalarımdayüreklendiren varlığı ile mutlu olduğum eş danışmanım Özge AKBOĞA KALE hocama teşekkürlerimi borç bilirim. Danışman Hocam Selim BARADAN'ın göstermiş olduğu desteklerinden dolayı saygılarımı sunarım. Takım arkadaşlarım Nilüfer ÖNGEL ve Kader ÜRÜN'e desteklerinden ve içten yardımseverliklerinden ötürü çok teşekkür ederim. Son olarak anket çalışmamıza destek olan şantiye çalışanları ve anket çalışması yapmamıza izin veren şantiye şeflerine minnetlerini sunarım.

Şubat 2017

Sümevra YANIK
İş Güvenliği Uzmanı



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xii
ÇİZELGE LİSTESİ	xiv
ŞEKİL LİSTESİ	xvii
ÖZET	xx
SUMMARY	xxii
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Amacı	2
1.2. Çalışmanın Yöntemi ve Kapsamı	3
1.3. Tezin Organizasyonu	4
2. LİTERATÜR TARAMASI	5
2.1. Lisansüstü Tezler	5
2.2. Makaleler	12
3. EĞİTİM KAVRAMI VE İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN EĞİTİMİ 15	
3.1. Eğitim Kavramı	15
3.1.1. Eğitimin öğeleri	15
3.1.2. Eğitimin önemi	16
3.1.3. Eğitim türleri.....	16
3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitim.....	17
3.2.1. İSİG’ de eğitimin önemi	18
3.2.2. İş başı eğitim yöntemleri.....	20
3.2.3. Hizmet içi eğitim	23
3.2.4. İş dışı eğitim yöntemleri	24
3.3. Ulusal Mevzuat Ve Devletin İSİG Mekanizması	25

3.3.1.	6311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	26
3.3.2.	28648 Sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	27
3.3.3.	4857 Sayılı İş Kanunu.....	29
3.3.4.	28706 Sayılı Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Ait Yönetmelik.....	30
3.3.5.	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	31
3.3.6.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM).....	32
3.3.7.	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Başkanlığı	33
3.3.8.	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	34
3.3.9.	İş müfettişleri	35
3.4.	İş Güvenliği Mevzuatında Eğitim Teknikleri.....	35
3.5.	Yurt Dışı Uygulama Örnekleri	36
4.	SEKTÖR ANALİZİ.....	41
4.1.	Araştırma Çalışmalarında Anket Kullanımı	41
4.2.	Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	43
4.3.	Örnekleme yöntemi	44
4.4.	Analiz yöntemi	45
4.5.	Araştırmanın Hipotezleri	47
4.6.	Tek Değişkenli Sıklık Analizi Bulguları	48
4.6.1.	Demografik Bilgiler	48
4.6.2.	İş ve İşyeri Bilgileri	51
4.6.3.	İSİG Bilgileri	56
4.7.	Çapraz Tablolama Analizi Bulguları	75
4.7.1.	Alınan mesleki eğitim-memnuniyet düzeyi	77
4.7.2.	Çalışmaktan kaçınma hakkı-bu hakkın kullanılması	77
4.7.3.	İSİG eğitimi-inşaat sektörü ve çalışanlar için faydası	78
4.7.4.	İSİG eğitimi-iş verimi ve kalite üzerindeki etkisi.....	79
4.7.5.	İSİG eğitimi-iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkisi.....	79
4.7.6.	İSİG Eğitimi-teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanımını	80
4.7.7.	Genel eğitim düzeyi- İSİG kurallarına gereken hassasiyeti göstermesi ..	81
5.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER	82



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BOHS	: Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
CIS	:The International Occupational Safety and Health Information Centre
COMWEL	: Meslek Hastalıkları ve Tazminattan Sorumlu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ISSA	: The International Occupational Safety and Health Information Centre
İSİG	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
İSİGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Başkanlığı
İSİGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
KOSHA	: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Önleme
MOEL	: Kore'de İSİG Sorumluluğu
NOHSC	: National Occupational Health and Safety Commission
OHS	: Occupational Health & Safety (İş Sağlığı ve Güvenliği)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
WSH	: Workplace Safety and Health (İşyeri Sağlığı ve Güvenliği)
YODÇEM	: Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu



ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 2-1 Yıllara göre lisansüstü tez çalışmaları ve konuları	12
Çizelge 4-1 Katılımcıların cinsiyet dağılımı	48
Çizelge 4-2 Çalışanların medeni durumu	49
Çizelge 4-3 Çalışanların yaş dağılımı	50
Çizelge 4-4 Çalışanların eğitim düzeyi	51
Çizelge 4-5 Çalışanların iş yerindeki pozisyonu	52
Çizelge 4-6 Çalışılan şirketin ihtisas alanı	53
Çizelge 4-7 Çalışanın bugüne kadar çalıştığı firma sayısı	53
Çizelge 4-8 Çalışanın sektörde çalıştığı iş kolu	54
Çizelge 4-9 Çalışanın son işyerinde bağlı bulunduğu işveren	55
Çizelge 4-10 Çalışanın genel olarak iş hayatında bağlı bulunduğu işveren.....	56
Çizelge 4-11 Çalışanın mevcut işyerindeki eğitilme durumu	57
Çizelge 4-12 Çalışanın genel olarak sektörde İSİG açısından eğitilmesi	57
Çizelge 4-13 Çalışanın işe başlamadan İSİG açısından eğitilmesi	58
Çizelge 4-14 Çalışanın İSİG eğitimi memnuniyet düzeyi	59
Çizelge 4-15 Çalışanların İSİG Eğitiminin yararına ilişkin görüşü	60
Çizelge 4-16 Çalışanların mesleki eğitim alma durumu	60
Çizelge 4-17 Çalışanların aldıkları mesleki eğitimden memnuniyet düzeyi.....	61
Çizelge 4-18 Çalışanların hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilme düzeyi... 62	62
Çizelge 4-19 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirilme düzeyi	63
Çizelge 4-20 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma dağılımı	63
Çizelge 4-21 Çalışanların İSİG eğitiminin meslek hastalıklarını önlemedeki etkinliğine inancı	64

Çizelge 4-22 Çalışanların İSİG eğitiminin iş kazalarını önlemedeki etkinliğine inancı	65
Çizelge 4-23 İSİG eğitiminin iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkinliğine inanç	66
Çizelge 4-24 KKD'nin işveren tarafından tedarik edilmesi.....	67
Çizelge 4-25 Çalışanların KKD kullanımı konusunda bilgilendirilmesi	68
Çizelge 4-26 Çalışanların teçhizat kullanımında İSİG eğitimin önemine ilişkin görüşleri.....	69
Çizelge 4-27 Çalışanların eğitim yöntemi tercihi	70
Çizelge 4-28 Çalışanların iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi ile iletişimi	70
Çizelge 4-29 Çalışanların İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi tarafından bilgilendirilmesi	71
Çizelge 4-30 Çalışanın İSİG hassasiyetine ilişkin görüşü	73
Çizelge 4-31 Çalışanın çalışma iş kazası geçirme durumu.....	73
Çizelge 4-32 Çalışanın İSİG uygulamasının iş verimi ve kaliteyi arttıracığına ilişkin görüşü.....	74
Çizelge 4-33 Çapraz Tablolama Özet Tablosu	76
Çizelge 4-34 Alınan mesleki eğitim-memnuniyet düzeyi.....	77
Çizelge 4-35 Çalışmaktan kaçınma hakkı-bu hakkın kullanılması.....	78
Çizelge 4-36 İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi-inşaat sektörü ve çalışanlar için faydası	78
Çizelge 4-37 İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi-iş verimi ve kalite üzerindeki etkisi..	79
Çizelge 4-38 İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi-iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkisi	80
Çizelge 4-39 İşçi Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi-teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanımı	80
Çizelge 4-40 Çalışanların genel eğitim düzeyi-İSİG kurallarına gereken hassasiyeti göstermesi	81



ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 4-1 Katılımcıların cinsiyet dağılımı.....	48
Şekil 4-2 Çalışanların medeni durumu.....	49
Şekil 4-3 Çalışanların yaş dağılımı.....	50
Şekil 4-4 Çalışanların eğitim düzeyi.....	51
Şekil 4-5 Çalışanların iş yerindeki pozisyonu.....	52
Şekil 4-6 Çalışılan şirketin şirketin ihtisas alanı.....	53
Şekil 4-7 Çalışanın çalıştığı firma sayısı.....	54
Şekil 4-8 Çalışanın sektörde çalıştığı iş kolu.....	55
Şekil 4-9 Çalışanın son işyerinde bağlı bulunduğu işveren.....	55
Şekil 4-10 Çalışanın genel olarak iş hayatında bağlı bulunduğu işveren.....	56
Şekil 4-11 Çalışanın mevcut işyerindeki eğitim durumu.....	57
Şekil 4-12 Çalışanın genel olarak sektörde İSİG açısından eğitilmesi.....	58
Şekil 4-13 Çalışanın işe başlamadan İSİG açısından eğitilmesi.....	58
Şekil 4-14 Çalışanın İSİG eğitimi memnuniyet düzeyi.....	59
Şekil 4-15 Çalışanların İSİG yararına ilişkin görüşü.....	60
Şekil 4-16 Çalışanların mesleki eğitim alma durumu.....	61
Şekil 4-17 Çalışanların aldıkları mesleki eğitimden memnuniyet düzeyi.....	61
Şekil 4-18 Çalışanların hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilme düzeyi.....	62
Şekil 4-19 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirilme düzeyi.....	63
Şekil 4-20 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma dağılımı.....	64
Şekil 4-21 Çalışanların İSİG eğitiminin meslek hastalıklarını önlemedeki etkinliğine inancı.....	65
Şekil 4-22 Çalışanların İSİG eğitiminin iş kazalarını önlemedeki etkinliğine inancı.....	66

Şekil 4-23 İSİG eğitiminin iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkinliğine inanç	67
Şekil 4-24 KKD'nin işveren tarafından tedarik edilmesi	67
Şekil 4-25 Çalışanların KKD kullanımını konusunda bilgilendirilmesi	68
Şekil 4-26 Çalışanların teçhizat kullanımında İSİG eğitimin önemine ilişkin görüşleri	69
Şekil 4-27 Çalışanların eğitim yöntemi tercihi	70
Şekil 4-28 Çalışanların İSİG uzmanı ve İş Yeri Hekimi ile iletişimi.....	71
Şekil 4-29 Çalışanların İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi tarafından bilgilendirilmesi.	72
Şekil 4-30 İşe giriş muayenelerinde yapılan tetkikler	72
Şekil 4-31 Çalışanın kendi İSİG hassasiyetine ilişkin görüşü.....	73
Şekil 4-32 Çalışanın iş kazası geçirme durumu	74
Şekil 4-33 Çalışanın İSİG uygulamasının iş verimi ve kaliteyi arttıracığına ilişkin görüşü	74



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN PROFİLLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN BELİRLENMESİ

ÖZET

İşçi sağlığı ve güvenliği açısından uzun yıllardır kötü tablolar çizen Türk inşaat sektöründe yaşanan kazaların azaltılmasına yönelik çalışmalarda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Fakat sektörde yaşanan iş kazalarına bakıldığında, inşaat sektörü genelin içinde hala önemli yüzdelere sahiptir. Sektörde meydana gelen bu yüksek yüzdeyi oluşturan kazalarda düşük eğitim düzeyine sahip iş gücünün de etkisi vardır. Bu görüşten yola tez çalışmasında, işçi sağlığı ve güvenliği (İSİG) konusu ele alınmış olup, bu çerçevede çok önemli bir yere sahip olan temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışanların yürürlükte olan mevzuatın getirdiği düzenlemeler ve yükümlülüklerle ilişkin ne düzeyde bilgi sahibi olduğu ve algı düzeyleri ile ilgili bir sektör araştırması yapılmıştır. Çalışma kapsamında; İzmir (Aliaga), Manisa, Denizli ve Akhisar'da farklı projelerde çalışan 103 şantiye çalışanının anket uygulaması ile İSİG eğitimine yönelik farkındalıkları, bilgi ve ilgi düzeyleri ile İSİG uygulamalarına yönelik yaklaşımları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında öncelikle literatür taraması yapılmış olup özellikle Türkiye'de İSİG eğitimi ile inşaat sektöründe eğitimin uygulanmasına ilişkin araştırmalar incelenmiştir. Tamamlanan literatür taramasında sonra daha önce kullanılmış konu ile ilgili anket çalışmaları incelenmiş ve konunun uzmanlarından da görüş alarak çalışmada kullanılan anket formu geliştirilmiştir. Oluşturulan anket formu çalışanların demografik bilgileri, çalışanların işyeri bilgileri ve temel işçi sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Katılımcılar farklı alanlarda uygulamalar yapan şantiye çalışanlarına ulaştırılmıştır. Anket sorularına verilen yanıtlar kullanılarak oluşturulan veri seti SPSS programına aktararak istatistiksel olarak analiz edilmeye hazır hale getirilmiştir. Veri seti oluşturulduktan sonra yapılan ilk analiz tek değişkenli (univariate) sıklık analizi olmuştur. Analizde her veri kategorisinin sıklık analizleri yapılmış olup elde edilen sonuçlar bulgular kısmında grafikler ve sıklık tabloları ile gösterilmiştir. Tek değişkenli sıklık analizi sonrasında bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını anlayabilmek için çapraz tablolama (cross-tabulation) analizleri yapılmıştır. Ayrıca katılımcıların anket formlarına verdikleri cevaplar Cronch Alfa testi kullanılarak güven analizine tabi tutulmuştur.

Bu tez çalışmasında kullanılan anket çalışması ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitim düzeylerine ve iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımları belirlemek, bu araştırma açısından kurum ve kuruluşlara kaynak oluşturmak bu araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda sektör çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürüne olan yaklaşımları ortaya koyulmuştur. Ayrıca

yapılan çapraz tablolama analizi ile iş güvenliği eğitimi alan çalışanların almayanlara kıyasla işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürüne karşı daha pozitif bir yaklaşım sergilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnşaat sektörü alışanları, İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi, İş güvenliği kültürü, İş güvenliği farkındalığı.



USING THE PROFILES OF CONSTRUCTION WORKERS IN CONSTRUCTION INDUSTRY TO DESIGNATE THE CORRECT OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING PROGRAMMES

SUMMARY

There has been considerable positive progress in order to reduce work related accidents in Turkish construction industry which has been operating less than well in terms of occupational safety and health for long years. However, the construction sector still has a significant percentage in the general framework when work related accidents in said sector are analysed. It can be said that the workforce with inadequate or little training has a considerable impact on the accidents that form this high percentage. Therefore, this thesis study has been conducted to analyse and discuss basic work health and safety training which also bears crucial essence in the framework of The Code and Regulations for Worker Health and Safety Training by law.

Workers have been investigated and researched via a field study in terms of their awareness on which regulations are anew and their liabilities in the said new manual. The fundamental awareness and basic perception of 103 construction workers working in different projects in İzmir (Aliğa), Manisa, Denizli and Akhisar on the subject of worker health and safety training and their approaches to different applications of the said code have been tested through a questionnaire. Within this study an initial literature check has been done and researches on worker health and safety training in Turkey in construction sector as well as its applications have been analysed. Articles that emphasize work health and safety training programmes have been analysed. The concept of the training, its definition and elements, the importance of the training programme and its different variations have been mentioned. Training forms the core element in terms of worker health and work safety training programmes. Work groups that require Professional Training have been indicated and the training has been made mandatory by law. The methods with maximum merit have been emphasized and different methods have been discussed. Law and legislation on the applications of worker health and safety programmes in Turkey have been analysed. Institutions and organizations that are responsible for applying the rules and law on worker health and safety training programmes have been introduced. Law 6331 of Worker health and safety training has been indicated. Applications and examples of the law abroad on the matter have been discussed. A core element of the field study, the questionnaire and its applications have been mentioned, also explaining different groups of questions in the survey and how to use and conduct it.

After this very first step of literature check, previously applied questionnaires related to the subject have been analysed and a questionnaire has been developed for this

study thanks to the comments of the experts of the subject. The aforementioned questionnaire consists of questions that inquire answers to such questions about the demographical information of the workers and basic worker health and safety training programmes. Participants have been led to construction site workers who work in different areas. Using the answers given to the survey questions, a data set has been formed and transferred to SPSS software to be analysed statistically via univariate and cross tabulating analysis. In order to comprehend the frequency database and research the distribution frequency of variable categories, as well as define the correlation between the variables statistically via cross-tabulation, univariate analysis, which also is the first data acquisition step taken in the study, has been used. The results of the frequency tables of each data category have been transferred to graphs and frequency tables. In order to designate whether a meaningful (positive) correlation exists between independent variables, cross-tabulation analyses have been made after univariate analyses were completed. The answers of the survey have also been put to trust-analysis using Cronch Alpha test. In the lights of the results of the said test, the correlation between yes/no questions have been calculated to be =,601, which is equal to near perfect. Trust-analysis of the answers given to the questions that inquire the satisfaction level of the survey have been found to be =,771, which is also equal to near perfect. Hypotheses have been formed related to the ideas in the first chapter of the survey, Demographical Data, and the second chapter, Approaches of Workers to Worker Health and Work Safety. Formed hypotheses have been questioned via cross-tabulation analysis. 7 independent variables have been found to be statistically correlated.

Via the questionnaire applied in this study, designating the approaches of workers to work health and safety training programmes forms an essential part of the study in terms of being able to supply resources to institutions and organizations which could make use of this study. In the light of the results, approaches of the workers of the construction sector to worker health and work health culture have been indicated. Besides, with the help of cross-tabulation analysis, it has been noted that the workers who received work health and safety training possess a more positive approach to worker health and work safety culture when compared to those who did not.

Work related accidents and occupational disorders mostly stem from disobedience of the code or undisciplined behaviour that can only be corrected through a long term training. In order to prevent these, taking necessary precautions is the most essential method of safety. Educating workers to shape their behaviour, improve their knowledge on the matter and raise awareness on worker health and work safety always have been the top priority of the responsible.

As a consequence, training workers about worker health and work safety is an arduous process that aims to minimize work related accidents and occupational disorders by raising the awareness of workers so as to make it possible for them to work more safely. For this reason, it is extremely important for workers who operate under constant high risk and or are exposed to occupational disorders to grasp the gravity of the situation and believe in the importance of training programmes. It is crystal clear that workers who receive worker health and safety training will easily show positive progress in terms of self-awareness. As a matter of fact, it has been noted that trained workers and workers who receive training are in possession of adequate knowledge and qualifications on worker health and work safety. In the end,

it should also be known that through the process of forming a large framework of worker health and work safety awareness and raising attention, the governments, employers and responsible institutions and organizations play a strong part to realise the goals of the programmes.

Key Words: Construction Industry Worker's, Occupational Safety and Health Training, Culture of Occupational Safety, Awareness of Occupational Safety



1. GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde sanayinin son yıllarda hızlı bir şekilde ivme kazanması sağladığı kolaylıklarla beraber bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Sanayi devriminin yarattığı çalışma koşullarından dolayı iş kazalarının artışı, teknik yetersizlikler ve çalışanın çok uzun süreli çalışmasından kaynaklanmıştır. Üretim sürecindeki değişiklikler, yeni teknolojilerin gelişmesi ile çalışma hayatındaki değişiklikler iş sağlığı ve güvenliği alanında etkili olmuştur. Çalışma alanlarında işin yapılması sırasında karşı karşıya kalınan sağlık sorunları, tehlikeler ve risklerin kaynağında yok etmek ve azaltmak “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı’ni” ortaya çıkarmıştır. İş kazalarında ve meslek hastalıklarındaki artışlar işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarını daha da önemli hale getirmiştir.

Ağır ve tehlikeli iş kapsamında bulunan iş yerlerinde iş kazası sonucu yaralanma, meslek hastalıkları, gün kayıpları ve can kayıpları az tehlikeli sınıfta bulunan iş koluna göre daha fazladır (Cam,1993). Çalışma kollarına göre iş kazaları incelendiğinde 2015 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İş kazası verilerine göre inşaat sektöründe iş kazası geçiren sigortalı dağılımı şu şekildedir; bina inşaatında 15065, bina dışı yapıların inşaatı 7903 ve özel inşaat faaliyetleri 10393 (Url-1).

Eğitim durumuna göre Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2015 verileri incelendiğinde iş gücünde lise altı eğitimlerinin %2,8 si iş kazası geçirirken, genel lise mezunlarında %1,7, lise dengi meslek okul mezunları %2,4 yükseköğretim mezunlarında %1 olarak görülmüştür. Eğitimin işçi sağlığı ve iş güvenliği yürütümünde en etkin unsurlardan biri olduğu görülmüştür.

Günümüzde çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumanın en etkili yollarından biri çalışanların eğitilmelerinden geçmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) bağlı çalışma alanında iş sağlığı ve iş güvenliği denetimlerini gerçekleştiren İş Müfettişlerinin yaptığı denetimlerde gördükleri en büyük eksikliğin hem işveren hem de çalışanlar açısından eğitim olduğu görüldüğü ifade edilmiştir (Süzek,1998). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün yaptığı araştırmada insan hatasından kaynaklanan iş kazalarının eğitimle %98 oranında

önlenebileceği ifade edilmiştir (Url-2). Özetle, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması ve eğitime gereken önemin verilmesinin iş kazası ve meslek hastalıkları oranını azaltmada önemli olduğu görülmüştür.

İş günü ve iş gücü kayıplarını azaltabilmek, can ve ekonomik kayıpları önlemek için yürürlükte olan yasalar, tüzükler ve yönetmeliklere uyulması ve özellikle çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerine gereken önemi vererek iş güvenliği kültürünün oluşturulması, konuya ilişkin farkındalığın geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sebepten ötürü çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına diğer sektörlere göre daha fazla maruz kalan inşaat sektörü çalışanları özellikle iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimini bilgi düzeyi açısından mercek altına alınmalıdır.

1.1. Çalışmanın Amacı

Türkiye’de genel olarak iş kazalarını gösteren istatistikler incelendiğinde, durumun işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından iç açıcı olmadığı görülmektedir. İnşaat sektöründe ise bu durum çok daha kötü bir hal almaktadır.

İş sağlığı ve iş güvenliği sistemi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken her türlü tedbirleri, yapılması gereken tüm uygulamaları, çalışma ortamında alınması gereken tüm önlemleri, risk analizleri ve acil durum planlarının hazırlanması ve uygulanması, ortam gözetimlerinin sağlanması, yapılan çalışmalarda çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri almalarının sağlandığı ve bu alanda çalışana, devlete ve işverene haklar ve sorumluluklar yüklemiş olan gelişmiş bir sistemdir.

Uluslararası çalışmaların onaylanarak ulusal mevzuatın bu anlaşmalara uygun hale getirilmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi proaktif kanunun yürürlükte olması, yeni düzenlemelerin uygulanması yine de Türkiye’yi iş kazalarında dünya da ilk sıraları almasından kurtaramamıştır. Çalışanların can güvenliğinin yanı sıra, işverenlerin malzeme kaybı, saygınlık kaybı, üretim düşüklüğü, verimlilik kaybı, ulusal ve uluslararası alanda devletin uğradığı kayıplar bu işin olumsuz yönlerinden bazılarıdır. Uluslararası düzeyde ve Türkiye’ de dâhil olmak üzere iş kazalarının her yıl ölüm ve yaralanmalara yol açtığı bu durumun çalışanlar ve aileleri için sosyal ve ekonomik yönden sorunlar yarattığı

görülmektedir. Bu durumla beraber iş kazaları önemli miktarda ekonomik maliyetlerde oluşturmaktadır (Dönmez, 2015).

“İş güvenliği kültürü, iş güvenliğinin öncelikli olduğu yaşam biçimidir. Güvenlik bilgiye dayanır ve içselleştirilmiş ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgi, güvenlik kültürünü oluşturur” (Erdem, 2004). İşte bu gerekçelerle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu ve bu kanuna yönelik çıkarılan yönetmelik hükümleri, iş kazası ve meslek hastalığı geçirmiş olan veya ihtimali olan çalışanların gerek eğitimlerle, gerek işyeri uygulamaları ve düzenlemeleri ile olumlu yönde gelişmesine katkı sağlamak, çalışma hayatı ve çalışanlar için önemlidir. Çalışanların, iş yerinde yapılan iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını ne kadar algıladığı, benimsediği ve ilgilendiklerine yönelik yapılan araştırmada, çalışanların eğitimi ve iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yaklaşımları ölçülerek, bu alanda kaynak yaratılmak istenmiştir. Öğretide ve mevzuatta ortaya konulan ilkeler çerçevesinde iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında üst yönetim desteği, eğitim ve tarafların etkin bir şekilde katılımı sağlandığında farkındalığın artacağı, bu sayede iş kazaları ve iş günü kayıplarının azalmasına ve verimliliğin artacağına inanılmıştır.

Yapılan araştırmanın amacı çok tehlikeli sınıfta yer alan inşaat işlerinde çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerini almış olan çalışanlar ile almamış çalışanlar arasında karşılaştırmalar yaparak matematiksel ilişki aranmış olup analiz sonuçlarını sunmaktır.

1.2. Çalışmanın Yöntemi ve Kapsamı

Yükseköğretim Kurumu (YÖK), Ulusal Tez merkezine kayıtlı, 2004-2015 yılları arasında tamamlanmış, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi üzerine yürütülmüş lisansüstü tez çalışmaları incelenmiştir. İncelemeler sonucu inşaatlarda çalışan işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimini sorgulayan anket çalışmasına rastlanmamış olduğu gözlemlenmiştir.

Bu durum tespit edildikten sonra anket formunda kullanılmak üzere soru havuzu oluşturulmuştur. İnşaat sektörü çalışanları göz önünde bulundurularak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri incelenip oluşturulan anket formu 103 çalışana ulaştırılmış ve verdikleri yanıtlar

değerlendirilmiştir. İzmir (Aliağa), Denizli, Manisa ve Akhisar'da bulunan şantiyelerde çalışanlara anket formları ulaştırılmış olup görüşleri alınarak işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bilinç düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre yaralanma ve can kaybı ile sonuçlanan iş kazalarının çokça yaşandığı inşaat sektörü çalışanlarında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerini ölçen bir veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan anket çalışması iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde çalışanların demografik bilgileri öğrenilmiştir (yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve medeni durum). Beşinci ve on üçüncü sorular arasında iş ve iş yeri hakkında bilgi sahibi olunmuştur. Anketin geri kalanında iş sağlığı ve iş güvenliği bilinci ölçülmeye çalışılmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bilgi düzeyleri ve iş sağlığı ve iş güvenliği eğitime ilişkin bakış açıları incelenmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bilgi düzeyi ve eğitim seviyelerini öğrenmek için kullanılan anket formlarına verilen cevaplar SPSS yazılımı kullanılarak istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Çalışmada tek değişkenli sıklık analizi ve çapraz tablolama analizleri kullanılmıştır.

1.3. Tezin Organizasyonu

Temelinde İzmir (Aliağa), Denizli, Manisa ve Akhisar'da bulunan şantiyelerde çalışan 103 katılımcıya uygulanan anket formlarının incelenmesi ve istatistiksel olarak analiz edilmesi olan tez çalışması 5 bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde, tez çalışmasının amaç, yöntem ve kapsamı açıklanmıştır.

İkinci bölümde literatür araştırmasına yer verilmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi ile ilgili tamamlanmış makale ve lisansüstü tez çalışmaları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde eğitim kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde eğitim, eğitim teknikleri ve konuya ilişkin ulusal mevzuat ile devletin İSİG mekanizması konularına değinilmiştir.

Dördüncü bölümde çalışanların “iş sağlığı ve güvenliği eğitime” olan yaklaşımları yapılan anket çalışmasının bulguları tek değişkenli sıklık analizi ve çapraz tablolama analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir ve yorumlanmıştır.

Son bölüm ise sonuçlar ve önerilere ayrılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde bu tez çalışmasının kapsam ve amacına benzer çalışmaların var olup olmadığını incelemek için iş sağlığı ve güvenliği (İSİG) alanında yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu bölümde yapılan incelemenin özeti iki başlık altında sunulmuştur. Bölüm 2.1 Türkiye’de İSİG alanında çalışan eğitimi konusunu ele alarak yapılan lisansüstü tez çalışmalarına ayrılırken, Bölüm 2.2’de tez çalışmasının içeriğiyle benzerlik gösteren ve bilimsel araştırmalar sonrasında yayınlanmış uluslararası çalışmalar kısaca anlatılmaktadır.

2.1. Lisansüstü Tezler

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER danışmanlığında, Leyla KILIÇ tarafından Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “İşverenin İşyerinde İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü “ başlıklı çalışma 2004 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için bilincin oluşturulması gerektiği savunulmuştur. Anayasada, yasalarda ve tüm iş güvenliği mevzuatında hukuki güvence mekanizmaları iyi düzenlenmiş olsa da bu güvenceleri koruma ve işletme konusunda yeterli bilinç oluşturulmamışsa kâğıt üzerinde kalmasından başka bir şey anlam ifade edemeyeceği üzerinde durulmuştur. İşverenin çalışanları mutlaka eğitmesi gerektiği çalışanın bilgisine güvenmemesi gerektiği kanunlarla vurgulanmıştır. İşverenin eğitimler verme yükümlülüğü konusu yönetmeliklere dayanılarak anlatılmıştır. Eğitimlerin usul ve esasları hakkında bilgi verilmiştir (Kılıç, 2004).

Tayfun KOZAK tarafından Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “TS 18001 (OHSAS 18001) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi: İnşaat Sektöründe Bir İşletmede Uygulama Örneği” başlıklı çalışma 2007 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada iş sağlığı ve iş güvenliğinde eğitimin önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır. Bu eğitimleri çalışanlar ve işverenler tamamlamadığı sürece alınan önlemlerin yarar sağlayamayacağı ifade edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından eğitim verilen kuruluşlardan YODÇEM, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Müfettişlerinin görevleri konusunda bilgi verilmiştir (Kozak, 2007).

Yrd. Doç. Dr. Özlem İPEKGİL DOĞAN danışmanlığında, Nurgül ÇAKIROĞLU tarafından Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim

Sistemi Kapsamında Risk Analizi, Denetim ve Firma Uygulaması” çalışma 2007 yılında tamamlanmıştır. Çalışmada firmaların eğitim programlarının içeriğinin, çalışanların özelliklerini ve gerekliliklerini yansıtmaması gerektiği vurgulanmıştır. Eğitim programı için en önemli adımın gerekliliklerin belirlenmesi olduğu belirtilmiştir. Eğitimin öğrenme ve öğretmede etkinliğinin artırılması için belirli prensiplerin bulunduğu değerlendirilmiş ve bu prensipler açıklanmıştır (Çakıroğlu, 2007).

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR danışmanlığında Murat ORHAN tarafından Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşverenin Yükümlülükleri” başlıklı çalışma 2007 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada İş sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Eğitim, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü ve Devletin Eğitim Görevi konularından bahsedilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde başarının yolunun eğitimden geçtiği vurgulanmıştır (Orhan, 2007).

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER danışmanlığında Hatice ADIYAMAN ÜSTÜNEL tarafından Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri” başlıklı çalışma 2009 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada 4857 sayılı İş Kanunu gereğince işverenlerin çalışanları iş sağlığı ve iş güvenliği tehlikeleri ve risklerine karşı bilgilendirme yükümlülüğü üzerinde durulmuştur. 4857 sayılı İş Kanununun 77. Maddesine göre işverenin eğitim verme yükümlülüğü üzerine çalışanların alınan tedbirlere uymadığı görülmüş ve bu durumun çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim ve bilinç sahibi olmamalarından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Çalışanların yaptığı ve yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik ve yetersiz olması durumlarında, işe başlamadan önce, ekipman değişikliğinde, çalışma yeri değişikliğinde bu gelişen durumlara karşı çalışanların eğitimden geçirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Eğitim programlarının konusunun Yönetmelikte verilen konulara uygun olarak çalışma alanında yapılan işin niteliğine göre seçilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır (Üstünel, 2009).

Doç. Dr. Şükran ERTÜRK danışmanlığında Ömer Harun ÖZBEK tarafından Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları” başlıklı çalışma 2009 yılında tamamlanmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitimin öneminin oldukça önemli olduğu ifade edilmiştir. İş sağlığı ve

iş güvenliğini gerçekleştirmek için çalışanlarda bu bilinci oluşturmak gerektiği üzerinde durulmuştur (Özbek, 2009).

Yrd. Doç. Dr. N. Binnur TULUKÇU danışmanlığında Ayşegül EKİN tarafından Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri” başlıklı çalışma 2009 yılında tamamlanmıştır. Eğitimin birçok konuda önemli olduğu gibi iş sağlığı ve iş güvenliğinde de önemli olduğu vurgulanmıştır (Ekin, 2009).

Prof. Orhan YÜKSEL danışmanlığında Turgut DURMAZ tarafından Doktora Tezi olarak yapılan “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Yeni Gelişmeler” başlıklı çalışma 2009 yılında tamamlanmıştır. Çalışmada iş sağlığı ve iş güvenliği bilincinin oluşturulması ve güvenlik kültürünün yaygınlaşması için seminer, sempozyum, panel gibi etkinliklerin yayınlştırılmasının gerektiği belirtilmiştir. Öneriler doğrultusunda; bu konu ile ilgili kurum ve kuruluşlar eğitimler planlamalı ve programlamalı uygulamaya koymalıdır. Kalifiyeli işçiler çalışma hayatına kazandırılmalıdır. Sağlık ve güvenlik konularında, iş ekipmanları kontrolünde, bakım onarım işlerinde kurumlar yetkilendirilmelidir. Ayrıca yapı işlerinde yapı denetim firmalarına da bu konuda iş düştüğüne değinilmiştir (Durmaz, 2009).

Doç. Dr. Süleyman ÖZDEMİR danışmanlığında Fatih YILMAZ tarafından Doktora Tezi olarak yapılan “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi” başlıklı çalışma 2009 yılında tamamlanmıştır. İSİG ilişkin sorunların çözümünün eğitimden geçtiği, çalışanların eğitilmiş olması gerektiği vurgulanmıştır. Çalışmada İSİG eğitimi uluslararası belgelerde üç önemli boyutuyla ele alınmıştır; toplumsal bilinci geliştirmek açısından ilköğretimden itibaren bu eğitimin yaygınlaştırılması, işyerlerinde iş başı eğitim programlarının içeriğinin artırılması ve uzman yetiştiren kurumların fazlalaştırılmasıdır. Çalışmada İSİG alanında çalışacak uzman ve akademisyenlerin artırılması ve iş başı eğitimlerinin nitelik ve nicelik olarak içeriğinin dolgunlaştırılması ile iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmanın mümkün olacağı ifade edilmektedir. Güçlü bir İSİG kültürünün yerleştirilmesi için tüm çalışanları her seviyede sürece dâhil edilerek koordinasyonun sağlanması gerekmektedir (Yılmaz, 2009).

Prof. Dr. Oya ÖZÇELİK danışmanlığında, Ezgi YILDIRIM tarafından, Yüksek Lisans tezi olarak yapılan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İş Görenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusunda Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışma 2010 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada, eğitimin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki önemi vurgulanmıştır. Araştırma kapsamında analizler yapılmış ve çeşitli sonuçlara yer verilmiştir. Bu tez çalışmasında çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim düzeylerini ve bilinçlerini ölçmek için yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Çalışmaların değerlendirme kısmında istatistik yöntemlerin problemi çözmede en uygun yöntemler oldukları varsayılmıştır. Çalışmalarda ankete katılanlardan alınan cevaplar SPSS 13.0 programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha kullanılmıştır. Çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinde yeterli bilgi ve donanıma sahip olmaları ve düşünceleri arasında ilişki Ki-Kare analizi sonuçları ile verilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim alan ya da almayan çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilinç düzeylerini Mann – Whitney Testi sonuçları şeklinde verilmiştir. Çalışanların eğitim durumları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki bilinç düzeylerini ölçmekte önemli faktörler açısından farklılığın olup olmadığı Kruskal – Wallis Testi sonuçları verilmiştir (Yıldırım, 2010).

Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR danışmanlığında Nazan GÜLERYÜZ ŞİVİLOĞLU tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu ve Sınırlandırılması” başlıklı çalışma 2010 yılında tamamlanmıştır. Yazarın bulgularına göre; iş yerinde işveren iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmak amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini, çalışma ortamında karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar, ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye konularında özel olarak eğitmelidir. İşverenler ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalabilecek çalışanları bilgilendirilmeli, risklerden korunma yolları konusunda çalışanlar eğitilmelidir. “İşveren çalışanları iş sağlığı ve güvenliği eğitimine tabii tutmalıdır. Eğitim işe başlamadan önce, gelişen teknolojilere uyum sağlamak amacı ile yapılmalıdır. Değişen ve ortaya çıkan riskler konusunda ve rutin olarak eğitimler tekrarlanmalıdır. Dışarıdan hizmet alınan çalışanlardan eğitim belgeleri istenmeli eğitim belgeleri olmadan çalışmaya başlatılmamalıdır. Eğitim maliyeti çalışanlara

yansıtılmamalıdır. Eğitimlerde geçen süreler çalışma süresi sayılmalıdır. İş yerinde yapılan iş mesleki eğitim gerektiriyorsa çalışanlara mesleki eğitim aldırılmalıdır. İş kazası geçiren ve meslek hastalığına yakalanan çalışanlar korunma yolları ve ilave bilgiler verilmelidir. 6 aydan fazla işten uzak kalan çalışanlara işe başlamadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmelidir” ifadelerine yer verilmiştir (Şiviloğlu, 2010).

Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR danışmanlığında Göksel UÇAK tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan “Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı çalışma 2011 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin, çalışan kişilerin daha iyi seviyelere gelmesindeki önemi üzerine durulmuştur. İş yerinde çalışanların terfi ve ilerlemesinin eğitim ile mümkün olacağı için hem çalışıp hem eğitim almanın etkili olacağı vurgulanmıştır. Çalışanın eğitilerek yönetim kademelerinde yer almasının çalışana büyük fayda sağlayacağına değinilmiştir. Eğitimin çalışanların yönetime katılması açısından önemli bir etken olduğu vurgulanmıştır (Uçak, 2011).

Prof. Dr. Dursun BİNGÖL danışmanlığında Ayşe KILIÇ tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri ile İlişkisi” başlıklı çalışma 2012 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada iş kazalarının meydana gelmesinde insan faktörünün payının büyük olduğu vurgulanmıştır. Çalışanların çalıştıkları kurumlarda kurallara uymamasının temelinde eğitim eksikliği görülmüştür. Oluşan kazaların %80’inin insan odaklı veya güvensiz davranıştan kaynaklanırken ve %3’ünün önlenmesi mümkün olmayan kazalar olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlardan kazaların %97 sinin önlenbilir olduğu ifade edilmiştir. İş güvenliğinde eğitimin amacının, çalışanların iş güvenliğine dikkatlerini çekmek ve arttırmak olduğu belirtilmiştir. Eğitim sayesinde çalışanlara çalışma ortamındaki potansiyel tehlikeler ve bu tehlikelerin çalışanlar için ne gibi riskler doğurabileceği, tehlikeleri tanımlama ve bu tehlikelerden nasıl korunabileceği hakkında bilgi verilebileceği ifade edilmiştir (Kılıç, 2012).

Prof. Dr. Âdem SÖZÜER danışmanlığında Erkam MALBELEĞİ tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinden Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu” başlıklı çalışma 2013 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebeplerinden birinin çalışanların iş yeri ortamında karşılaşabilecekleri riskler konusunda yeterli bilgi ve eğitime sahip olmaması olduğu

ileri sürülmüştür. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için bir bilincin oluşturulması gerektiği savunulmuştur (Malbeleş, 2013).

Öğr. Gör. Dr. E. Fulya ÖZMEN danışmanlığında Müjdemil DEMİR tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan “Yapı Üretiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetimi” başlıklı çalışma 2013 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmanın içeriğinde 6331 sayılı Kanununun 17. Maddesinde geçen çalışanın iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden bahsedilerek, eğitimin risk yönetimi içerisindeki önemine değinilmiştir (Demir, 2013).

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Emin OKUR danışmanlığında Bahar BİÇER tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kalite Yönetimi İle İlişkisi ve Bir Uygulama” başlıklı çalışma 2013 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada Kalite ve İSİG yönetimi açısından insanın en önemli varlık olduğu belirtilmiş, bu yönetim sistemlerinin geliştirilmesinin insanın eğitilmesine bağlı olduğu vurgulanmıştır. Eğitimin işletmelerde, Kalite ve İSİG için en üst düzeyden en alt kademeye kadar çalışanı motive etmek ve yetiştirmek için kullanılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Yazara göre, kazaları önlemek için en etkin yöntem eğitimin sürdürülebilir olmasıdır. Eğitim programının verimliliği arttırmak için öğrenme ve öğretmede prensipler belirlenmelidir. Şu şekilde ifade edilmiştir; eğitilenler eğitimi ne için aldıklarını bilmelidir ve eğitim bilgilerinden çalışanlar fayda sağlamalıdır. Eğitilenlerin aldıkları eğitimden olumlu bir geri dönüş almalıdır ve eğitimler çeşitli programları içermelidir (Biçer, 2013).

Doç. Dr. Hediye ERGİN danışmanlığında Esin PINAR tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku: İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları” başlıklı çalışma 2013 yılında tamamlanmıştır. Bu çalışmada işverenin eğitim yükümlülüğü, koruma ve gözetme borcunun ilk adımı olarak belirlenmiştir. Toplumumuzda iş güvenliğinin sağlanabilmesi için ilk önce bilinç oluşturulmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur. İş güvenliği bilincinin sadece çalışanları değil; işveren veya vekilleri, mühendisleri, teknik elemanları, iş yeri hekimleri, iş güvenliği müfettişleri, sağlık personeli de dâhil olmak üzere herkesi kapsamı gerektiğine dikkat çekilmiştir. Çalışanın yaptığı işi, kullandığı alet ve cihazları ve yaptığı işle ilgili riskleri tanınmasının iş kazalarını azaltmada önemli bir etken olarak belirtilmiştir (Pınar, 2013).

Prof. Dr. Ufuk AYDIN danışmanlığında Seher DEMİRKAYA tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılan “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini” başlıklı çalışma 2014 yılında tamamlanmış olup çalışmada eğitim bilinci üzerinde durulmuştur. İş sağlığı ve iş güvenliğini gerçekleştirmek için eğitim bilincinin oluşturulması gerektiği vurgusu yapılmıştır. Yazara göre “İşverenler iş sağlığı ve güvenliğini sadece kanunun gereklerini yerine getirmek için değil, çalışanları bu konuda eğitmek içinde önemsemelidir”. Çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıkları incelendiğinde, çalışanları bilgilendirme ve eğitmenin davranışları çalışanlar üzerinde pozitif yönde etki yarattığı görülmüştür (Demirkaya, 2014).

Yrd. Doç. Dr. G. Çağlar ÇOPUROĞLU danışmanlığında Hakan SAYINTÜRK tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları” başlıklı çalışma 2014 yılında tamamlanmıştır. Çalışmada çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği konularında yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadığı ifade edilmiştir. Yazara göre, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunların çözümünde eğitim önceliklidir. Kanunda tüm sorumluluk işverene verilmiş olmakla birlikte çalışanların bu konuda destekleri ile yol alınabileceği vurgulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacına ulaşmasındaki en önemli adımlardan biri çalışanların eğitimi olmalarıdır (Sayıntürk, 2014).

Prof.Dr. Murat ŞEN danışmanlığında Derya Başak MEDENİ tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk” başlıklı çalışma 2014 yılında tamamlanmıştır. Yazara göre; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınan tedbirler, meydana gelecek tehlikeleri çoğu zaman yok edememektedir. Bu nedenle, işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm tedbirleri alırken aynı anda çalışanları da bilgilendirmeli ve eğitmelidir (Medeni, 2014).

Doç.Dr. Zafer UTLU danışmanlığında Burcu DÖNMEZ tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılan “Türkiye ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı çalışma 2015 yılında tamamlanmıştır. Çalışmada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimle ilgili olan maddesine yer verilmiş, eğitimin önemi vurgulanmıştır (Dönmez, 2015).

İncelenen on dokuz yüksek lisans ve iki doktora tezinde işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarında eğitimin önemi ön planda tutulduğu gözlenmiştir. Çizelge 2.1’de tamamlanan lisansüstü çalışmaların yıllara ve konularına göre dağılımları mevcuttur.

Çizelge 2-1 Yıllara göre lisansüstü tez çalışmaları ve konuları

Yıl	Program	Toplam Adet	Konu Başlığı						
			İSİG yönetimi sistemi	İSİG’ye uymamama sonuçları	Mevzuat açısından irdeleme	Kavramlar ve yurt dışı uygulamaları kıyaslama	İSİG de eğitimin rolü	İşverenin İSİG yükümlülükler	Çalışanların yönetime katılımı ve iş tatmini ilişkisi
2004	Yüksek L.	1						1	
	Doktora	0							
2007	Yüksek L.	3	1		1			1	
	Doktora	0							
2009	Yüksek L.	3		1				2	
	Doktora	2			1	1			
2010	Yüksek L.	2					1	1	
	Doktora	0							
2011	Yüksek L.	1							1
	Doktora	0							
2012	Yüksek L.	1							1
	Doktora	0							
2013	Yüksek L.	4	1		2			1	
	Doktora	0							
2014	Yüksek L.	3			2			1	
	Doktora	0						1	
2015	Yüksek L.	1				1			
	Doktora	0							

2.2. Makaleler

M. Emin ÖCAL ve Emre KELEŞ tarafından “ İnşaat İşletmelerinin İç ve Dış İletişiminde Etkinliğin Artırılmasına Yönelik Sistem Önerisi” başlığıyla yayınlanan makalede iletişim ile eğitim arasında bağlantı kurulduğu gözlemlenmiştir. Almanya’da yapılan bir araştırma çalışmada örnek olarak sunulmuştur. Bu örnekte işlerinden memnun olan çalışanların %82’ si kurumlarının kendilerini çok iyi bilgilendirildiğini hissettiğini belirtmiştir. %77’si kurumları tarafından yeterince bilgilendirilmediğini ifade edilmiştir. İşletme içerisinde birimler ve bireyler arası iletişimin etkinliğinin artırılması belirli niteliklere bağlanmıştır. Bunlar arasında

“Kurum içi eğitim çalışmaları yapılmalıdır, işletmeye yeni katılanlar için bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır” şeklinde ifadeler yer verilmiştir. Öneri olarak işletme içi eğitim çalışmalarına ağırlık verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Çalışmada kurum içi eğitim takip formu oluşturulmuştur (Keleş ve Öcal, 2012).

Prof. Dr. Mümtaz USMEN ve Yrd. Doç. Dr. Selim BARADAN tarafından “İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği” başlığıyla yayımlanan makalede işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında iyileştirmelere katkı yapan faktörler incelenmiş, eğitimin (akademik ve mesleki) ve araştırmanın önemine dikkat çekilmiştir. Akademik kurumların araştırma, geliştirme ve eğitim ile ilgilendiği ifade edilmiştir. Yeni bilgilerin araştırılması ve geliştirmesi, lisans/lisansüstü dersler aracılığıyla öğrencilere aktarılması ile endüstriye, kamuya ve diğer kuruluşlara bilginin gelişerek aktarılacağı ifade edilmiştir. Bu araştırma ve geliştirmelerin İSİG konusunda da bilginin gelişmesine ve dolayısıyla kullanılan yöntemlerin gelişmesine yardımcı olacağı vurgulanmıştır (Usmen ve Baradan, 2011).

Prof. Dr. Davit ARDİTİ ve Sevilay DEMİRKESEN tarafından “Yapı Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi” başlığıyla yayımlanan makalede eğitimin önemi üzerinde durulmuştur. Çalışmada inşaat sektörü diğer sektörlerle karşılaştırılmıştır. İnşaat sektörünün oldukça önemli ve büyük bir sektör olduğu belirtilip ülkenin gelişmesi için önemi vurgulanmıştır. Yapı sektörü büyük olduğu için çalışan sayısı fazladır. Yazarlara göre; çalışanların eğitim düzeyleri farklılık göstermektedir. Çalışanların geçmişten kazandıkları deneyimler ve eğitim düzeyleri arasındaki farklılıklar iş kazalarının meydana gelmesinde etkindir. Her yıl meydana gelen iş kazaları sonucu ölüm ve yaralanmalar için ödenen tazminatlar yapı sektörünün ne kadar tehlikeli olduğunu gözler önüne sermektedir. Can kayıplarının yaşanması ve iş kazalarının artması firmaları iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya yöneltmiştir. Bu önlemler çerçevesinde inşaat sektöründe eğitimin önemi giderek artmıştır ve eğitimin iş kazalarını azaltmadaki önemine dikkat çekilmiştir (Arditi ve Demirkese, 2011).

Tam, Zeng ve Deng 2004 yılında yaptığı çalışmada iş güvenliği bilici eksikliği, eğitimin eksik oluşu, iş gücünün yetersiz oluşu, yetersiz ekipman, iş güvenliği kurallarının yetersiz oluşunun iş güvenliği üzerine etkisini incelemiştir (Tam ve diğ, 2004).

İş güvenliği eğitim kuramları üzerine yapılan bir başka çalışmada da eğitimin, çalışanın yetenek ve becerilerini ortaya çıkartmaya yönelik olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle iş güvenliği eğitimi verilen her bir çalışanın, iş rotasyonu veya terfi durumu gibi değişken durumlara göre de eğitilmesi gerektiği belirtilmiştir (Furnham, 2005).

İlknur KILIŞ ve Seçil DEMİR tarafından “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme” başlığıyla yayımlanan çalışmada İSİG eğitimlerinin önemi vurgulanmıştır. Yazarlara göre İSİG alanında en önemli kavram çalışmanın güvenli ve sağlıklı ortamda yapılmasıdır. Çalışmanın sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için tarafların anlaşmasının ve eğitime gereken önemin vermesinin gerektiği belirtilmiştir. 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri ve 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi başta olmak üzere uluslararası mevzuatta ve diğer ülkelerin mevzuatlarında eğitimin önemi dikkat çekmiştir ve bu bulgulara çalışmada yer verilmiştir. AB'nin İSİG stratejileri değişen programlara göre yenilenirken eğitimin en önemli konular arasında olduğu vurgulanmıştır. İSİG stratejilerinde güvenliğin geliştirilmesinin eğitim ile mümkün olabileceği vurgulanmıştır (Kılış ve Demir, 2012).

Yayımlanan ulusal ve uluslararası makalelerde eğitimin farklı yönleri ele alınmıştır. Kurum içi eğitim çalışmaları, eğitim düzeyi farklı olan çalışanların iş kazalarına etkisi ve çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirme de eğitimin önemi konusu birçok farklı bakış açısı ile incelenmiştir.

3. EĞİTİM KAVRAMI VE İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN EĞİTİMİ

Bu başlık altında eğitim kavramı, eğitimin tanımı ve öğeleri, eğitimin önemi ve eğitim türleri araştırılmıştır.

3.1. Eğitim Kavramı

Eğitim kavramı 1940'dan beri maarif, tedrisat, talim ve terbiye anlamlarını karşılamıştır (Başaran, 1984). Eğitim kavramı Türkçe'de eğ, eğmek fiil kökünden türemiş yani istediğin şekle sokmak, yetiştirmek, geliştirmek, yönlendirmek anlamlarına gelmektedir (Eyüboğlu, 1989). Bir başka deyişle eğitim kavramı istenilen nesneyi ya da insanı şekle sokmak anlamında ifade edilmiştir (Akgemci,1997/4). Burada sorulması ya da sorgulanması gereken kimin eğitilmek istenmesidir. Eğitim kavramı tanımlanırken başarı kavramı ile arasındaki ilişki de ayrıca önemlidir. Eğitim kavramı ile başarı iç içedir. Kimileri eğitimi başarılı olmak ya da olmamak olarak yorumlamaktadır. Eğitim kavramı istenilen davranışın bireye kazandırılması olarak da yorumlanabilir (Gelişim,1983).

3.1.1. Eğitimin öğeleri

Eğitim, toplum yaşamında yer edinmek için elde ettiğimiz bilgi, beceri ve anlayış olarak ifade edilmektedir (Dursun,1997). Eğitim bitmek bilmeyen bir süreçtir. Bireylerin davranışlarında bilerek ve isteyerek (eğitimin amacına uygun) değişme meydana getirdiği zamanlardır. Günümüz de sosyal, ekonomik ve teknoloji alanında değişimler yaşanmaktadır. Değişimle beraber bazı bilgiler geçerliliğini yitirirken öte taraftan yeni bilgiler ortaya koyulmaktadır. Bu değişime ayak uyduramayan milletler rekabet ortamında bulunamamaktadır. Toplumların, milletlerin ve ülkelerin bilinçli bir şekilde örgütlenmesi ve değişimlere alışabilmesi için eğitim önemli bir etkidir (Deniz, 1999).

Eğitimin üç ögesi vardır (Sabuncuoğlu,1994). Bunlar;

- Amaç,
- Öğrenme ve öğretme teknikleri,
- Değerlendirmelerdir.

Eğitim amaçla başlayıp değerlendirmeler ile son bulur. Sürecin bu mantığı bütün kültürler için benzerdir. Amaçların içeriği ve insanların öğrenmesi için öğretim yöntemleri kültürlere göre farklılık gösterebilir ama sürecin yapısı değişmez (Deniz, 1999).

3.1.2. Eğitimin önemi

Eğitim bireyin doğumundan ölümüne kadar süregelen bir süreçtir. Bu süreç bireylere çeşitli bilgi, beceri, davranış kazandırır. Bu öğrenme sürecinde bireyin davranışlarında değişiklik gözlenir. Bireyde davranış değişikliği kendi yaşantısı ile de oluşmaktadır: “Eğitim, bireyin kendi yaşantısı yolu ile de davranış değişikliği olma süreci olarak değerlendirilir” (Erden, 2007). İnsan yaşamının önemli bir parçasını oluşturan eğitim günümüz de bilgi çağı ve post modern kültürlerde kişileri hayata hazırlama ve meslek kazandırmada olmazsa olmazdır. Aileden başlayarak okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında da devam eden eğitim, teorik ve uygulamalı yöntemler ve teknikler çerçevesinde bireyin davranış ve yeteneklerini geliştirmesinde etkilidir.

Eğitim; bilim, teknik ve sanatın geliştirilmesinde bireyleri ve toplumları biçimlendirme, yönlendirme, geliştirme, değiştirme ve etkinleştirme de en etkili yöntemdir (Serinkan,2007). Eğitimin bir önemi de bireyin topluma uyumunu sağlamak, birey de var olan yeti ve yeteneklerin gelişiminin en son haline kadar tamamlamak ve bunları gerçekleştirmek için gerekli davranışları kazandırmaktır (Varış, 1985; Akyüz, 1993). Eğitim bireyin gelişimini amaçladığı için ayrıca bireylere özgür ortam hazırlanmasına ve uygar ortam oluşmasına da katkıda bulunur. Eğitim kişilerin başarılı olabilmesi için, her çalışanın başarılı olabileceği, bilgi ve becerileri ortaya koymasına, kariyerlerinin gelişmesine katkıda bulunan bir yoldur.

3.1.3. Eğitim türleri

Eğitim türleri kendi içinde formal ve informal eğitim olmak üzere iki çeşittir (Sönmez, 2002).

Formal eğitim, amaçları ve kuralları önceden belirlenip yürütölen eğitimdir (Tezcan, 1997). Formal eğitimin diğer adı eğitimin kurumsallaştığı halidir. Amaç kişiler

üzerinde planlı, kontrollü ve bilinçli bir şekilde davranış değişikliği meydana getirmektir. Bu eğitim profesyonel eğitimler tarafından verilir ve ulaşılmak istenen hedef önceden belirlidir.

İnformal eğitim ise herhangi bir amacı ve hedefi olmadan yaşamın içinde kendiliğinden gerçekleşen eğitimidir (Türkoğlu, 2006). Kişilerin birbirlerinden ve iletişim araçlarından etkilenmesiyle bu eğitim kazanılır. Bu eğitim arkadaş, aile ve iletişim araçlarıyla kazanılır.

3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitim

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde eğitimin amacı çalışanları korumaya ve işletmede güvenliği sağlamaya katkıda bulunmaktır. Çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarından korumak, bedenen ve ruhen daha iyi çalışma ortamı sağlamak için eğitim önemlidir. Çalışma alanında oluşabilecek güvensiz ve sağlıksız çalışma koşullarından ve işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlardan işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri ile korunulabilir (Tekin,1992).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri, çalışma alanlarında işin yapılması sırasında çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atan durumlardan korunmaları için çalışanlara yönelik yapılan sistemli çalışmalardır. Türkiye de işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerine gereken önem verilmemektedir (Saraç ve Temir,2013). Hizmet içi eğitimlerin ise gereksiz olduğu ifade edilmektedir (Aktay,1994).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş yeri denetimlerini yapmakla görevli iş müfettişleri, iş yerlerinin %82 si gibi büyük bir kısmında hem işverenin hem de çalışanların eğitimsiz olduğunu vurgulamıştır (Karakoç, 2013). Teknolojinin gelişmesi ve çalışma hayatına etkisini hissettirmesiyle, kimyasal maddeler, makineler ve teçhizatlarda karşılaşılan sorunlar iş sağlığı ve güvenliğini zorunlu hale getirerek eğitimin önemini daha da artmıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği eğitim bilincinin hem çalışanlarda hem işverenlerde oluşturulması için devlet, işveren ve işçi sendikaları, ilgili kurum ve kuruluşların bu konuya destek olmaları ve yasal mevzuat konusunda yardımcı olmaları gerekmektedir. İş sağlığı ve iş güvenliği eğitiminin en önemli noktası hizmet içi eğitimidir. Çalışanların eğitim seviyelerine ve yaptığı işe göre verilen hizmet içi eğitim konunun önemini daha da artırır. İş sağlığı ve iş güvenliği eğitiminde hizmet

içi eğitim ve dahası üniversite eğitiminde, teknik lise ve çıraklık eğitiminde iş sağlığı iş ve güvenliği eğitimi zorunlu ders olarak okutulması gerekmektedir (Sadullah, 2009).

3.2.1. İSİG' de eğitimin önemi

Eğitim ve bilgilendirme; davranışların değişmesini sağlayan, bilgi kapasitesini arttıran, insanların yeteneklerini geliştirirken düşünce yapısına kaynak sağlayan bir olgudur. Eğitim her konuda olduğu gibi İSİG konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde teknolojik değişimlerin fazlalığından dolayı tehlikeler ve riskler hakkında sağlıklı verilerin toplanması, değerlendirilmesi, yaygınlaştırılması eğitimlerin verilmesini gerekli kılınmaktadır. Sanayileşmenin yaygınlaşması çalışanın maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından artışa sebep olmuştur (Işık,2000). İş kazası ve meslek hastalıklarının çoğu çalışanların eğitimsiz olmaları, bireylerin dikkatli olmamaları ve işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine yeteri kadar önem vermemelerinden kaynaklanmaktadır. Teknolojik gelişmelerin ilerlemesi ile iş güvenliği kavramı çalışma hayatının tüm alanlarına entegre olmuş; yeni yaratılan iş kolları, kimyasal maddeler, teknolojik makine ve teçhizatlar nedeni ile karşılaşılan yeni güvenlik ve sağlık sorunları işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını zorunlu hale getirerek, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminin önemini pekiştirmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin bu kadar önemsenmesinin bir nedeni de; çalışma yaşamında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarında; içki, uyuşturucu ve savaştan çok daha fazla insanın hayatını kaybetmesi ya da yaralanmasıdır (Aydın ve diğ, 2013). Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre yaklaşık olarak her yıl iki milyon insan iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir (Url-3).

2015 yılı, Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine göre meydana gelen iş kazası sonucu yaşamını yitiren sigortalı sayısı 1252 dir (Url-1). 2015 yılında meydana gelen iş kazaları sonucunda da Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre çalışanların % 48'i istirahat almadan kazanın olduğu gün işe başlarken % 40'ının ise beş gün ve üzerinde istirahat aldığı belirtilmiştir (Url-1). Tüm bu kayıplara ek olarak, işverenin üretim değeri, tazminatlar, tedavi ve iyileştirme masrafları, makine hasarları ve diğer kayıplar da dikkate alındığında olayın sosyal ve ekonomik boyutu daha da önem kazanmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmadaki en önemli unsur eğitimden geçmektedir. “Aynı araştırmada, iş güvenliği müfettişlerinin yarısından fazlası, ülkemizde, ihtiyaca cevap verecek bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sanayisinin olmadığını belirterek, iş güvenliği ile ilgili kazaları ve meslek hastalıklarının asgariye indirilmesi için alınacak en önemli tedbirin, işyerlerinde periyodik olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim programının uygulanması olduğu, görüşünü paylaşmaktadırlar (ÇSGB, 2007).”

Türkiye’de eğitim her alanda önemli olduğu gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğinde de önemi anlaşılmış bu eğitimlerin çalışanlar ile işverenlere verilmesi konusunda kanun ve yönetmelikler de desteklenmeye başlanmıştır. 2003 yılında 4857 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi zorunlu kılınmıştır.

1 Ocak 2009’dan itibaren ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların mesleki eğitim almadan çalıştırılması durumunda cezai yaptırım uygulanmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin en önemli değerlerinden biri olan eğitim çalışanların yeteneklerini geliştirmesi, değişen koşullara uyum sağlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilgi ve bilinçlendirmeyi içeren temel bir süreç olarak görülmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri, iş verimliliğini artıran ve iş güvenliği çalışmalarını olumlu yönde etkileme konusunda önemli bir yere sahiptir (Lloyd, 2008).

Genelden özele gidilecek olursa; inşaat sektörü insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile yer altı ve yerüstünde, su altı ve su üstü, konut, altyapı, endüstriyel işler vb. faaliyet gösteren bir iş koludur. İnşaat sektörü gelişmekte olan ülkelerin ekonomisine yön veren sektörlerden biri olmakla beraberinde tehlikeli çalışma ortamıyla iş kazalarının yaşandığı ve yaşanan kazaların birçoğunun ölümle sonuçlandığı bir sektördür. Yapılan araştırmalar sonucu Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2007-2015 yılları verilerine göre yüksek yüzdelerdeki iş kazalarının birçoğunun inşaat sektöründe olduğu yaşandığı ortaya konulmuştur (Url-1). Bu durumu sebep olan birçok neden olmakla beraber iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmaması ön plana çıkmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği bilincini oluşturmanın temel taşı ise eğitimden geçmektedir. Bu eğitim okula başlama çağından başlayıp gelecek nesillere aktarılmaktadır. Mevcut durumda ise çalışanların yaptıkları işlere göre eğitilmesi ve bilgilendirilmesi gerekmektedir (Temel, 2015). Eğitim verilecek kitleye göre

eğitimin içeriği ve eğitimin yöntem, usulleri değişmektedir. Yapılacak çalışmalarda çalışanların demografik özellikleri, eğitim düzeyleri vb. göz önünde bulundurularak eğitimler düzenlenmeli ve uygulanmalıdır.

3.2.2. İş başı eğitim yöntemleri

İş başı eğitim yöntemi çalışanların işlerini yaparken bir diğer taraftan da eğitime tabii tutulmasıdır (Şardan, 2003). Çalışanlar işlerini yaparken öğrenme etkinliğini de gerçekleştirmiş olurlar. Hataların düzeltilmesi, eğitim sırasında öğrenilen bilgilerin uygulanması ve öğrenme sürecinin de hızlı gelişmesi iş başı eğitim yönteminin üstün özelliklerindedir. İş başı eğitim yöntemi iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak ve önlemek amacıyla yapılır. İş başı eğitimi tecrübeli ve çalıştığı konuda yeterli bilgi birikimine sahip kişiler tarafından çalışanlara gerekli ve güvenli davranışları kazandırmak amacıyla yapılır (Balkır, 1997). İş başı eğitim gerek görüldüğü her zaman çalışana hatasını göstererek ve oluşabilecek tehlikeleri tanıtarak yapılır. İş başı eğitim yöntemlerinden alınan geri dönüşler göstermiştir ki iş kazalarına karşı en etkin eğitimi biçimidir (Bacak, 2003). İşletmede eğitimlerin çoğu iş başında verilmektedir.

İş başı eğitimlerinde takım liderlerine, yöneticilere ve takım liderlerine kendilerini geliştirmek için çok iş düşmektedir. İşverenler çalışanların iş başı eğitimlerine, işçi sağlığı ve iş güvenliğine eğitimlerine gereken önem ve özeni göstermelidir. İşverenler bu eğitimler sayesinde hizmet kalitesini yükseltirken, iş kazaları ve meslek hastalıklarını da önleyebilirler. İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinde iş başı eğitim yöntemlerinin bazılarında faydalanır. İş başı eğitiminde çalışan bir yandan işini yaparken bir taraftan verilen eğitimlerden de birikimler kazanılır (Murat, 1995).

-Oryantasyon Eğitimi: Çalışanların işe alıştırılmasına, adaptasyonu sağlamaya ve davranışların gelişmesine olanak sağlayan ilk eğitimidir (Ataklı, 1992). İşe yeni başlayan çalışana çalışma alanını, iş arkadaşlarını, görevini tanıtarak işe ve çalışma alanına uyum sağlamaya yönelik bir eğitimidir. Kişiyi kuruma, kurumu kişiye tanıtırma faaliyeti olarak da tanımlanabilir. İşe yeni başlayan çalışanlar için uyum eğitiminin önemi; gerekli davranışları anlatarak iş güvenliği ile ilgili farkındalık yaratmaktır. Bu eğitim sayesinde bilgisizlikten, acemilikten, dikkatsizlikten kaynaklanacak kazaların ve hastalıkların önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

“Oryantasyon eğitimlerinde; işyerinin tanıtımı (tarihi, örgütsel yapısı, üretilen mal ve hizmetler, üretim süreci), işyerindeki tehlike ve riskler, işyerinin genel güvenlik kuralları, yapılan iş sırasında alınması gereken tedbirler ve acil durumlardaki hareket tarzı iş görenlere anlatılır (Aydınlı, 2004).” Bu eğitimler işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda büyük rol oynamaktadır. Oryantasyon eğitiminde çalışanlara iş sağlığı ve iş güvenliği alanında yaşanmış olaylardan yola çıkarak ders verici noktalar açıklanmaktadır. Bunun sebebi çalışanların karşılaştığı iş kazalarında yeni işe başlayanların riskli grup arasında görülmesidir. İşe yeni başlayanların çalışmaya başlamadan önce işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine alınması bu sebeple önemlidir (Güler, 2013). Ayrıca iş görenlerin, işe devamları süresince gerekli temel işçi sağlığı ve iş güvenliği bilgileri almalarına ilave olarak teknik ve sosyo-psikolojik konularda eğitilmeleri sağlanarak işçi sağlığı ve iş güvenliği bilinçleri geliştirilmelidir (Kaçmaz, 2003).

Oryantasyon eğitimi çalışanlara hem pratik hem de teorik olarak verilmelidir. Çalışanlara karşılaşılabileceği kazalar, kazaya sebep olacak olaylar ve bu kazalardan nasıl korunmaları gerektiği tanıtılmalıdır. Çalışanlara kullanacakları alet, araç ve gereçlerin özellikleri ve prosedürleri anlatılmalıdır. Ayrıca, gerekli koruyucu malzemenin nasıl kullanılması gerektiği ve koruyucunun önemi ile kullanılmamasında meydana gelebilecek kazalar ve hastalıklar iş görenlere anlatılmalıdır. Türkiye de iş kazaları işe ilk başlayanlarda sıkça görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2015 verileri iş başı yapıp ilk bir ay içinde meydana gelen kazaların toplamı kazalara oranı %9 dur (Url-1). Yani yeni işe giren her yüz kişiden dokuzunun iş kazası geçirmekte olduğu ifade edilmiştir.

-Gözetimci Nezaretinde Eğitim: Eski yöntemlerden biri olan gözetimci nezaretinde eğitim, kolay uygulama ve düşük maliyet açısından işletmeler açısından tercih edilen bir yöntemdir. Bu eğitim yöntemi ile amaçlanan, işletmeye yeni gelen ya da iş değiştiren bir çalışanın bilgi, beceri ve tecrübe sahibi olan bir diğer iş gören veya ustabaşının yanına yetiştirilmek amacıyla verilmesidir (Murat,1986). Gözetimci nezaretindeki denetim ve gözetim; soru sorma, görev verme, direktif verme, tavsiyede ve önerilerde bulunma şeklinde kendini gösterir. Yapararak öğrenmenin en iyi yol olduğu ve çalışmanı eğitecek kişinin ise amiri olduğu ana fikirdir. Gözetimci ve ustabaşılar gibi üretimde çalışanlardan sorumlu ilk amirlere verilecek eğitimler ile bu

kişilerin görev tanımları içine, sorumlu oldukları çalışanlara güvenli davranma ve çalışma koşullarını öğretmeleri de eklenebilir.

Gözetimci nezaretindeki eğitimin amacı çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinde işe yeni başlayan çalışanların işlerini tehlikesiz ve dikkatli yapmalarını sağlamaktır. Tecrübesiz çalışanın, ustabaşının yanında bilgi birikimi ve tecrübelerinden yararlanması esastır. Ustabaşı, çalışana işin nasıl yapılması gerektiğini anlatırken asıl önemli olan nokta çalışma alanında veya çalışma alanı dışında karşılaşılabileceği tehlikeleri ve korunma yollarını aktarmasıdır. Bundan dolayı iş kazaları ve meslek hastalıklarının ve bunların neden olduğu maliyeti en aza indirmek amaçlanmıştır (Yıldız, 2005).

-CoachingYönetimi: Coaching (yönlendirme) bireyleri ve takımları bulunduğu yerden olmak istediği yere ulaşmasını sağlayan bir yöntemdir. Yeni bir beceri, yetkinlik veya davranış öğrenmesine, hedefleri seçebilmesine, kendisi için koyduğu hedeflere ve bir problemi çözmesine destek olmaktır. Lider, çalışanın eksiklerini ve aksaklıklarını belirler. Bu yöntemle çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma konusunda doğru alışkanlıkları kazanmaları, strateji ve hedeflere odaklanarak kazaları ve hastalıkları en aza indirmeleri amaçlanır (Ünalın, 2006).

-Kılavuz Aracılığı İle Eğitim: Gün geçtikçe değişen ve gelişen eğitim gerektiren işleri, eğitici formasyonu bulunmayan ustaların öğretmesine bırakmak yerine, kalifiyeli işçi, ustabaşı ve teknisyenler arasından seçilen kişilerin eğitilerek ve donatılarak çalışanların eğitiminde görevlendirilmeleri tercih edilir. Kılavuz aracılığı ile eğitim genellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri için uygulanır. Çalışanlar kılavuzları eşliğinde işlerini yaparken hem onların tecrübelerinden faydalanırlar hem de işlerini daha tehlikesiz bir şekilde yapmayı öğrenirler. Kılavuzlar, eğitilecek çalışanlara işin bütün teknik kısımlarını açıklama, tanımlama ve yol gösterme konusunda bilgilendirilmişlerdir. Kılavuzlar çalışanlara işe, araçlara ve amaca uygun teknik bilgilerin verilmesi, pratik çözüm yollarının uygulanması, yeni teknolojilere çalışanların uyum sağlanması görevlerini yerine getirmeleri sağlar (Özveri, 2007).

-Rotasyon Yolu ile Eğitim: Çalışanı yetiştirmek amacıyla farklı pozisyonlarda çalıştırılarak bilgi ve tecrübe kazanılması amaçlanır. “Çalışanları, farklı görevler

içeren işler arasında dolaştırarak görev çeşitliliği sağlayan, iş rotasyonu eğitimine katılanlar, birkaç gününü, haftasını, ayını, hatta yılını kurumun farklı bölümlerinde çalışarak geçirirler” (Özçelik, 2009). Çalışanlar işin her pozisyonunda çalıştıkları için önemli noktalar ve işler hakkında bilgi sahibi olurlar. Çalışanların problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminde de rotasyon eğitiminden faydalanılır. Rotasyon yöntemi ile eğitimde çalışanların üretim sürecinde riskleri ve tehlikeleri belirleyip bunlardan korunma yöntemleri konusunda bilgi sahibi olarak çalışmalarının devamını sağlar. Çalışanlar birbirinin yerine dönüşümlü olarak çalışabileceği ve sorumluluklarının da değiştirebileceği bir uygulamadır. Rotasyonla yapılan işlerde çalışanların bıkkınlık ve dikkatsizlikten dolayı meydana gelebilecek kazaların önüne geçilebilir. İşin farklı pozisyonlarında çalışılmasının birçok yararı vardır. Çalışanların kendilerinin yetiştirilmesi için özel çaba harcandığına inanırlar moral ve motive olurlar. Çalışanlar farklı bölümlerde çalıştığı için iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda bilgi sahibi olurlar.

3.2.3. Hizmet içi eğitim

Bilgi çağını yaşayan günümüz dünyasında teknikler, meslekler, bakış açıları ve teknoloji sürekli olarak değişime uğramaktadır. Eğitim kurumundan kazandığımız bilgi ve beceri çalışma hayatında çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. İşletmeler rekabet ortamında kalabilmek değişiklere ayak uydurmak zorundadırlar. İşletmelerin başarısı çalışanların başarısına bağlıdır. İşletmeler çalışanlara dönem dönem eğitim aldirtırlar. Verimliliği arttırmayı isteyen, büyümeyi amaçlayan, refah düzeyinin sağlamak isteyen ülkeler çalışanlarını hizmet içi eğitime tabi tutarak her türlü gelişmeyi yakından takip etmek ve yenilikler konusunda öncü olmayı hedeflemektedir. Günümüzde mesleki uzmanlık dışında kendi duygu ve yeteneklerini tanıyan ve geliştiren, yeniliklere açık, hedef ve isteklere ulaşabilen işgücüne ihtiyaç vardır. Çevresindeki çalışanlarla iletişim kurabilen, gereksinimlerini dikkate alabilen, problemleri çözebilen uzlaşa ve ikna kabiliyeti olan işgücüne çalışma ortamında ihtiyaç vardır. Hizmet içi eğitim bu anlamda önem kazanmaktadır. Genç nüfus oranına sahip olan Türkiye de sayısal çokluktan ziyade vasıf düzeyi önemlidir. Hizmet içi eğitimde verimliliği arttırmak, çalışanları motive etmek, şikâyetleri azaltmak, yöneticilerin üzerindeki yükü azaltmak amaçlanmaktadır (Yiğit, 2005).

Genç nüfusun çok olması ve sanayileşmenin tam olarak tamamlanmaması sebebiyle Türkiye de hizmet içi eğitim büyük önem taşımaktadır.

Hizmet içi eğitim çalışanın işe başladığı tarihten itibaren işten ayrıldığı tarihe kadar geçen sürede çalışanın bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir (Cılga, 2004). Bir başka deyişle hizmet içi eğitim; üretim ve hizmette etkinliğin, verimliliğin ve kalitenin artırılması, üretimin ve tüketim süresinde oluşabilecek kazalar ve hataların azaltılması, maliyetlerin minimuma indirilmesi, karların artırılması, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

Hizmet içi eğitimde belirlenen amaçlar çalışanın ve firmanın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmelidir. Hizmet içi eğitimin amaçları;

- İşe yeni başlayan çalışanın çalıştığı firmaya ve işe uyum sağlamasına yardımcı olmak,
- Çalışana çalıştığı firmanın kurallarını, iş akışını en kısa sürede öğretmek,
- Çalışanın, firmanın değişik bölümlerinde eğitimini tamamlama fırsatı sunmak,
- Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen değişiklikleri takip etmek ve yakından izlemek,
- Ofiste yapılan işlerin zamanında gerçekleştirilmesi, nitelik ve niceliğin artırılmasına katkıda bulunmak,
- İş kazalarını azaltmada önleyici bilgiler vermek,
- Mesleki sorunlara çözüm bulmak,
- Çalışanın görev, yetkide sorumlulukları hakkında bilgilerinin artmasını sağlamak,
- Üretimi yetiştirmek,
- Malzeme ve enerji tasarrufu sağlamak,
- Çalışanın moral ve motivesini yükseltmek,
- Çalışanın işinde başarı ve özgüvenini geliştirmektir (Şerifoğlu ve Kürşat, 2007).

3.2.4. İş dışı eğitim yöntemleri

İş başı eğitim yöntemi çalışanın işin başında eğitilmesi, iş dışı eğitim yöntemi ise çalışanın çalışma koşullarının dışında eğitime tabi tutulmasıdır (Konakçı, 2010). Bu eğitim yöntemi işletmenin dışında gerçekleşir. Çalışana, çalıştığı işle ilgili bilgiler

verilir. Çalışanın, çalışırken gözden kaçırdığı birçok noktayı stresten ve baskıdan uzakta daha rahat düşünüp farklı fikirler ortaya çıkarması sağlanır.

İş dışı eğitim yöntemleri kendi arasında üçe ayrılmıştır. Bunlar;

-Grup Tartışmaları: Dinleyicilerin katılımı ile gerçekleşen eğitici yâda bir yönetici tarafından yönetilen eğitim şeklidir (Url-4). Grup tartışmaları; panel, bilgi şöleni, forum, beyin fırtınası şeklinde gerçekleşir.

-Anlatım Yöntemi

-Simülasyon Yöntemi

3.3. Ulusal Mevzuat Ve Devletin İSİG Mekanizması

Bu bölümde ülkemizde bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi ile ilgili yönetmelik hükümleri; gerekleriyle beraber çalışma alanlarındaki eğitim ile ilgili kanun ve yönetmelik maddeleri incelenmiştir. İncelenen mevzuat aşağıda sıralanmıştır.

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 28648 Sayılı Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 28706 Sayılı Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Bunun yanında Ülkemizde devletin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim, araştırma, inceleme ve danışma görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yürütülmektedir. Yönetmelilerde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi konusunda bir kontrol mekanizmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Gerekli kontroller Bakanlığa bağlı olan

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSİGÜM)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSİGGM) ve

- İş Müfettişleri tarafından yürütülmektedir.

3.3.1. 6311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

20.6.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. Maddesinde Çalışanların Eğitimine ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Kanununda yer alan ifadeye göre; bu eğitim özellikle; “işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknolojilerin uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (md.17/1)”.

Çalışan temsilcisi 6331 sayılı yasayla yeni bir kavram olarak çalışma hayatına girmiştir. Aynı yasanın 17.maddesinde çalışan temsilcisi özel olarak eğitilir ibaresine yer verilmiştir. İşin tehlike derecesine göre yasanın 17.maddesinde; “ Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığı belgelemeyenler çalıştırılmazlar (md.17/3)” ifadesi yer almaktadır.

Aynı maddenin 5. fıkrasında “Başka işyerlerinden gelen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanlar yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın işe başlatılamaz (md.17/5).” Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (md.17/6). “İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce söz konusu kazanın veya meslek hastalıklarının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmek zorundadır. Herhangi bir sebeple 6 aydan fazla süreyle işten uzakta kalanlara tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmesi gerekmektedir (md.17,4)”.

17. Madde kapsamında verilecek eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı ve eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı ibaresine yer verilmiştir. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu sürelerin fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirileceği belirtilmiştir (Url-5).

3.3.2. 28648 Sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

28648 sayılı Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin amacı “Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektir” (md.1). Bu yönetmelik “20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsar”. Bu yönetmeliğin 5. Madde’sine göre işverenin yükümlülükleri aşağıda sıralandığı gibidir.

(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;

a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını,

b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini

c) Çalışanların bu programlara katılmasını

ç) Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlar”

(2) İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene Kanununun 16. Maddesinin birinci fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar

(3) 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur

(4) İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz

Yönetmeliğin 6. Maddesinde ise işverenlerce verilecek İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin hangi konuları içereceğine dair açıklamalar yer almaktadır. Yönetmelik Ek A’ye göre;

Eğitim konuları üç başlık altında toplanmıştır, bunlar genel konular, sağlık konuları ve teknik konulardır. Genel konular; çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, iş yeri temizliği ve dzenini, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlardır. Sağlık konuları; Meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri ve ilkyardımdır. Teknik konular; kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının gvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve onlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, gvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve gvenliği genel kuralları ve gvenlik kltürü, tahliye ve kurtarmadır. Ayrıca verilecek eğitimde;

(2) İşveren, alışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özđü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar.

(3) alışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir.

(4) Birinci fıkraya göre verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen dzenli aralıklarla tekrarlanır:

a) ok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.

c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

(5) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dñuřünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve gvenli çalışma yontemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.

(6) Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

Yönetmeliğin 7. Maddesinde Özel politika gerektiren grupların ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimine ilişkin usul ve esaslara değinilmiştir. Buna göre;

(1) İşyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.

(2) Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.

Eğitimin maliyeti ve eğitimde geçen süreler ise Madde 8'de tanımlanmıştır. Buna göre; iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Yönetmeliğe göre ayrıca çalışanlarda bir takım yükümlükler içerisindedir. Çalışanların yükümlülükleri Madde 9'da şu şekilde yer almaktadır; Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar (Url-6).

3.3.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu 22/5/2003 tarihinde kabul edilmiştir ve 2012 Haziran tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. 4857 sayılı kanunun 1. Maddesinde Kanunun amacı belirtilmiştir. “Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.”

Bu Kanunun 77. Maddesine göre; işverenin eğitim yükümlülüğü, işverenin koruma ve gözetme borcunun en önemli adımıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde işverenin eğitim yükümlülüğü;

“İşverenler, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (ÇSGB) çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir” olarak açıklanmıştır.

6331 sayılı yasanın 37. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 77. Maddesi yürürlükten kaldırılmış ve bu 6331 sayılı Kanununun 4. Maddesinde belirtilmiştir. 6331 sayılı kanunun 4. Maddesi gereği “mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgilendirme, tedbirlerin alınması, organizasyon yapmak, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara, mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak (Url-7)” işverene sorumluluk yüklemiştir.

3.3.4. 28706 Sayılı Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Ait Yönetmelik

Bu yönetmeliğin amacı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların mesleki eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektir. Yönetmeliğin 4. Maddesine göre;

Mesleki eğitim “Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişimlerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi, ifade eder” şeklindedir.

Mesleki eğitim alınacak (yönetmeliğin ekindebelirlenen şekilde) işler : “arama ve sondaj işleri, metalürji sanayi ile ilgili işler, taş ve toprak sanayi ile ilgili işler, metal ve metalden mamul eşya sanayi ile ilgili işler, ağaç ve bunlardan mamul eşya sanayi ile ilgili işler, kimya sanayi ile ilgili işler, iplik, dokuma ve giyim sanayi ile ilgili işler, kâğıt ve selüloz sanayi ile ilgili işler, gıda sanayi ile ilgili işler, tütün sanayi ile ilgili işler, enerji üretimi, nakli ve dağıtım ile ilgili işler, nakliye benzeri işler, tarım ve hayvancılık işleri, ardiye ve antrepoculuk, haberleşme, çeşitli işler ” olarak belirtilmiştir.

Yapı işleri mesleki eğitimin zorunlu tutulduğu iş kolları arasındadır. Yapı işleri başlığı altında; “bina, duvar, set, baraj, yol, demiryolu, köprü, tünel, yeraltı treni, her türlü raylı sistem, iskele, liman, marina, dalgakıran, balıkçı barınağı, hava alanı, havai hat, çelik yapı yapı kanalizasyon, yağmur suyu drenajı ve her türlü drenaj sistemleri, kanal, kanalet, fosseptik, kuyu, havuz, spor tesisleri, her türlü sondaj işleri, her nevi yer üstü ve yer altı inşaat, su üstü ve su altı inşaatları, her türlü temel inşaatı işleri (ankrajlı istinat duvarı, fore kazık yapımı, palplanşlı çalışmalar vb.),

yıkım işleri, arazi ölçüm, etüt, araştırma, her çeşit onarım ve güçlendirme ve benzeri işler ve bu işler için gerekli araç, malzeme, sabit tesis ve ekipmanın kullanılması işleri, her türlü prefabrik yapı elemanı (pabuç, kolon, kiriş, aşıklar, mertek gibi) üretimi ve yerinde montajı işleri, çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi (bina, karayolu, demiryolu, köprü, baraj ve benzeri üst yapılarla, her türlü alt yapılar ve tünellerde kullanılan elemanlar) imali ve tatbikatı, beton, asfalt, çimento, alçı ve kireç gibi yapı malzeme ve maddelerinin üretimi, işlenmesi, bunlardan elde edilen yarı mamul ve mamul ürünlerin hazırlanması ve yerinde uygulanmasına ait işler, ve her türlü zeminin hafriyatı, yarma ve doldurulma işleri yer almaktadır” (Url-8).

Özet olarak çok tehlikeli işyeri sınıfında yer alan yapı işleri kategorisinde neredeyse bütün inşaat sürecinde üretime katkı sağlayan iş görenlerin mesleki eğitim zorunluluğu vardır.

3.3.5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO 1919'da Versailles Barış Anlaşması uyarınca kurulmuş ve 1946 yılında BM'nin (Birleşmiş Milletler) uzmanlık kuruluşu olmuştur. Sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması temelinde kurulmuştur. ILO uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla ifade etmektedir. Bu sözleşme ve tavsiyeler temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, zoraki emeğin ortadan kaldırılması, fırsat eşitliği ve çalışma hayatı ile ilişkili diğer konularda asgari standartlar koymaktadır. Aynı zamanda başta mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon, çalışma politikası, emek yönetimi, çalışma hukuku ve endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları, işletme gelişimi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda teknik yardım sunmaktadır. Bağımsız işveren ve işçi örgütlerinin gelişimini teşvik etmekte ve bu örgütlere eğitim ve danışma hizmetleri vermektedir.

“Uluslararası Eğitim Merkezi , İtalya'nın Torino kentindeki geniş mekânında ağırlıklı olarak ILO ve BM sistemi ile ilgili öncelikli alanlarda geniş bir yelpazeye yayılan programlar sunmaktadır. Merkez, yetkililere, yöneticilere, hükümetlerin uygulayıcı ve eğitimcilerine, işçi, işveren örgütleri ve ortak kuruluşlarına, eğitim/öğretim olanakları ve ilgili diğer hizmetleri vermektedir. Merkezin bölgesel

ve ulusal düzeydeki eğitim kuruluşları ile ortaklıkları mevcut olup, hizmetleri, ILO çalışanlarını da dâhil olmak üzere BM sistemini kullanıma açıktır.

1965'te kurulduğundan bu tarihe kadar, 170 ülkeden 90.000'in üstünde kadın ve erkek ILO'nun bu merkez aracılığıyla verilen eğitim hizmetlerinden yararlanmıştır. Yıllık etkinlik sayısı, standart kurs, gelenekselleşmiş öğrenim faaliyetleri, çok yönlü eğitim projeleri, danışmanlık hizmetleri ve eğitim materyal tasarımı ve üretimi ile birlikte 300'ü aşmaktadır" (Url-9).

ILO 1951 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak belirli prensipler benimsenmiştir (Başer, 1982).

-Sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür.

-ILO çalışmalarında pratik olmalı işçi, işveren ve üye ülkeler ihtiyaçlara doğrudan karşılık vermelidir. Diğer bir deyişle iş kazalarının önlenmesinde ve sağlık konularında uygun yöntemler izlenmelidir. ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği alanında kullanacağı yöntemler şu şekilde sıralanmıştır:

-Düzenleme: Çalışma alanının oluşturulması, düzenlenmesi, süreklilik arz etmesi, çalışanlar ve işverenlerin görevleri, sağlık gözetimleri gibi konulara uyulması için kurallar oluşturulması.

-Standartlaştırma: Endüstriyel makinelerin çalışması, güvenliği, sağlıklı çalışma ve ferdi araçlar konusunda, resmi, yarı resmi ve gönüllü kuruluşların uyacağı standartların belirlenmesi.

-Sigorta: İş kazası ve meslek hastalıklarını finansal açıdan destek.

-İkna: İş sağlığı ve güvenliği konusunda basın ve yayın araçlarını kullanarak halkı bilinçlendirmek.

-Eğitim ve öğretim: Çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinçlendirmek (ILO, 1963).

3.3.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı (ÇASGEM)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı 1955 yılında İstanbul'da kurulmuş olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlıdır. Yakın

ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi (YODÇEM) adıyla başlayıp 1970 yılında ulusal nitelik kazanmıştır. Bu kurum eğitim ya da enstitü olarak anılırken araştırma faaliyetleri de eklenmiş ve görevi “çalışma yaşamında eğitim ve araştırma” olarak belirlenmiştir (Fer, 2005).

Bu kurumun görevi; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik sağlık konuları ve özel eğitim konularında eğitim, araştırma, incelemeler yaparak ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyetlerde bulunmaktır. Çalışma ve sosyal güvenlik konuları üzerine ulusal ve uluslararası seminerler düzenlemek, araştırma ve inceleme yaparak gerekli bilgi ve belgeleri toplamak, çalışma hayatı, iş sağlığı ve güvenliği, kalite yönetimi, insan kaynakları, istihdam, verimlilik, çevre, ilkyardım, iş istatistikleri ve bu gibi konularda özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren iş yerlerinde çalışan, işveren veya yönetici personele yardımcı olmaktır (Orhan, 2007).

3.3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Başkanlığı

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Başkanlığı ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuatın uygulanmasını sağlar ve mevzuat çalışmaları düzenler. Ulusal politikaları belirleyip ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlar. Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlar. Standart çalışmaları yapma, normlar hazırlama ve geliştirme, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirme ve yetki verme ile yükümlüdür. Ek olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenleyip, yönetmek ve denetlemek Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmakla yükümlüdür (Url-10).

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitü Başkanlığı görevleri arasında şunlarda yer almaktadır.

- “Etkin denetim amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçları incelemek,
- Çalışmalar yapmak, veriler hazırlamak ve gelişimine katkı sağlamak. Ölçüm, teknik kontroller, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişilere, kurum ve kuruluşları inceleme ve değerlendirmek,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme konusunda inceleme ve araştırma çalışmalarını yapmak,

- Kamu ve özel sektör ayırımı olmaksızın mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları gibi tüm çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmak amacıyla planlar yapmak ve önlemler almaktır” (Url-11).

3.3.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

24.07.2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun 12. maddesi uyarınca İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. Böylece çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği denetimi dışında kalan çok çeşitli ve kapsamlı görevleri Genel Müdürlüğün yetki ve sorumluluk alanına verilmiştir. İş sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün eğitim ile alakalı görevleri şu şekildedir:

h) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek.

i) Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.

k) (Ek: 15.5.2008-5763/31 md.) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek.

l) (Ek: 15.5.2008-5763/31 md.) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak.

m) (Ek: 23.7.2010-6009/50 md.) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal

etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek (Url-12).

3.3.9. İş müfettişleri

İş Müfettişleri; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak çalışan iş kanununun ve diğer kanunların uygulanmasını denetlemekle görevli ve yetkili olan kişilerdir. Ülkemizde iş müfettişleri 1963 yılına kadar teknik personel azlığından dolayı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimleri ve teftişleri iş müfettişleri tarafından yapılmıştır. “1963 yılında 174 sayılı yasayla İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak iş güvenliği müfettişleri oluşturulmuştur” (Baradan, 2006). İş yerinde teknik açılarından teftişler yapan iş müfettişleri iş yerlerinin daha sağlıklı ve güvenli hale gelmesi için birikimlerini işveren ve çalışanlarla paylaşabilmek için de görevlendirilmişlerdir.

İş Müfettişlerinin eğitim ile alakalı görevleri İş Teftiş yönetmeliğine göre şöyledir:

- a) Çalışma mevzuatı ve Bakanlığın faaliyetleriyle ilgili olarak; görevlendirildikleri konularda yurtiçinde ve yurtdışında araştırmalar yapmak, eğitim, komisyon, kurs, seminer ve toplantılara katılmak, kurs, seminer ve eğitim vermek,
- b) Hizmetiçi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasına katılmak, (Url-13).

İş müfettişlerinin asıl görevi iş yerini denetlemenin yanında bilgi birikimlerini işvereni ve çalışanı hakları konusunda bilgilendirmektir.

3.4. İş Güvenliği Mevzuatında Eğitim Teknikleri

“İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin türleri, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, çalışanların karşılaşılabileceği mesleki riskler ve alınması gerekli önlemlerin öğretilmesi amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olarak, işin niteliği ve eğitimi alacak olan kişilerin özellikleri göz önünde bulundurularak belirlenmelidir (Arıcı, 1999).”

İşverenler eğitim organizasyonunu çalışanlarda iş güvenliği bilincini, kültürünü ve davranışını bir yaşam şekline getirmeyi amaçlamalıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve

Güvenliği Kanunu alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 6. Maddesine göre çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi yeni teknoloji uygulanması gibi ortaya çıkan durumlarda ilgili eğitimlerin verilmesi gerekir.

Eğitim türleri üç farklı şekilde gruplanmıştır.

Bunlar;

A) Yeni eğitim: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 6. Maddesi 2. ve 3. bendinde “İşveren, alışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özđu riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar. Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir” .

B) İlave eğitim: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 6. Maddesi 5.bendinde “İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir”.

C) Bilgi yenileme eğitimi: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 6. Maddesi 6.bendinde “Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir”.

3.5. Yurt Dışı Uygulama Örneklere

Konu kapsamında yurt dışı uygulama örneği vermek adına birkaç ülke için detaylı araştırma yapılmıştır. İlk örnek olarak seçilen Kanada’da özel bir İSİG kanunu yoktur. İSİG konusu İş Kanunu içerisinde ele alınmıştır. Kanunda işverenin her çalışanı için çalışma anında sağlığının ve güvenliğin korunduğundan emin olması gibi bir zorunluluk vardır. Bu nedenle “alışma alanında denetimler yapılmalı, çalışanlara gerekli bilgi ve eğitim verilmelidir” şeklinde bir ifade yer almaktadır. İşverenler alışanların sağlık ve güvenliğinden sorumludur (Url-14).

İSİG alanında İspanya'da son yıllarda dikkat çekmiştir, güvenlik kültürü yerleşmeye başlamış ve tanımlanmıştır. İspanyol İSİG mevzuatı temel hükümler, iş koluna göre yönetmelikler, sektörel ve mesleki düzenlemeler, özerk topluluklar ve bölgeler tarafından yayımlanan çok sayıda yönetmelikler ile toplu iş sözleşmelerinde çok sayıda hüküm ile geniş bilgi yapısına sahiptir (Url-15). Çalışanların eğitimi ile ilgili düzenlemede işverenler çalışanların pratik ve teorik olmak üzere etkin bir şekilde eğitim almalarını sağlamalıdır. Eğitimler sadece işe girişlerde önleyici ve tedbir amaçlı değil, yeni teknolojiler ve üretim araçları değişikliğinde de yapılmalıdır. Eğitimler çalışanın yaptığı işe uygun olmalıdır. Eğitimler var olan risklere ve yeni gelişen risklere karşı yenilenmelidir. Acil durum anında, yangın söndürmede, ilkyardım gerektiğinde, tahliye yapılması gibi durumlarda gerekli eğitimler çalışanlara verilmelidir. Eğitimler çalışma saati içinde yapılmalı ve eğitim maliyetleri çalışanlara yansıtılmamalıdır. Eğer eğitimler çalışma saati dışında yapılırsa eğitimde geçirilen zaman çalışma saatinden düşürülmelidir (Sese vd., 2002).

Avustralya 6 eyalet ve 2 bölgesel yönetimden oluşan bir federal devlettir. İSİG alanında her eyaletin ve bölgenin ayrı ayrı mevzuatı bulunmaktadır. Ülke çapında kanunların uyumu ve uygulanabilmesi açısından ulusal düzeyde İSİG Kanunu ortaya çıkarılmıştır. 2008 Temmuz ayında imzalanan Hükümetler Arası İSİG Operasyonel Reformları Düzenleyici Anlaşma ile bölge ve eyaletler ulusal bazda çıkarılacak kanunun uygulanmasını taahhüt etmişlerdir. Avustralya'nın Victoria Eyaleti 2004 tarihli İş Kanununda işverenin çalışanlara bilgi, eğitim, talimat verilmesi ve denetlenmesi gerektiği açıkça ifade edilir (Url-16). Queensland Eyaleti'nin 2011 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda "Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmaları için gerekli bilgi, eğitim ve öğretimin sağlanmasını talep etme hakkı vardır". Bu hareketlerin davranış biçimine dönüşmesi ve bunların denetimini yapma görevi işverene verilmiştir. South Australia Eyaleti İş Sağlığı Güvenliği ve Refahı Kanunu işverenin yükümlülükleri arasında çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı gerekli bilgi, eğitim ve öğretim verilmesi gerektiği ve denetlenmesi gerektiği vurgulanmıştır (Url-17). Avustralya eyaletlerinin İSİG kanunları değişiklik göstermesine rağmen işverenin eğitim vermesi üzerine hemen hemen aynı ifadelere yer verilmiştir. Mevzuat genellikle işverenlere çalışanların çalışma ortamında sağlık, güvenlik ve refahını sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Ulusal düzeye ulaşan çalışanların eğitimi devlet de teşvik etmektedir. Avustralya

hükümeti teşviklerde bölge ve eyaletlerde çırak ve stajyerlere verilen eğitim için finansman sağlamaktadır (Smith vd., 2006). İSİG kanunu 90' lı yıllardan bu zamana gelen eğitimin ulusal anlamda geçerli olabilmesi hedefi belirlenmiştir. Eğitimle ilgili düzenlemeler ayrıntılı ve belirli meslek dalları için özel olarak tanımlanmıştır. The Australian Safety and Compensation Council(ASCC) en önemli görevi iyi olan uygulamaları tanıtmaktır. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu (NOHSC)'nun ASCC'ye gereken bilgiyi sağlamasıyla 7 farklı eğitim programı hazırlanmıştır. Bu eğitim paketleri;

- OHS 100 Güvenli Çalışma; İnşaat sektöründe işe yeni başlayanların eğitimi ile ilgili olmasına karşılık sanayinin farklı iş kollarına da uyarlanmaktadır.
- OHS İSİG Süreçlerine Katılma: İşe yeni başlayanlar için temel bilgi birikimleri oluşması için çalışma alanında ki tehlikeler, riskler ve güvenlik hakkında bilgi içerir.
- OHS 300 İSİG Süreçlerine Katkıda Bulunma: İşle ilgili deneyimi az olan veya vasıfsız olan çalışanlar için işle ilgili bilgi ve beceri, işin riskleri ve uygulanan güvenlik politikasını anlatmayı hedefler.
- OHS 400 İSİG Süreçlerini Mevcut Haliyle Koruma: Denetim sorumluluğu olan takımın başı olan lider ve yöneticiler için hazırlanan eğitim programıdır.
- OHS 456 İSİG Riskleri Çalışmaların Kontrolü, Tanımlanması, Değerlendirilmesi: İSİG açısından teknik personel olarak tanımlanan çalışanların hem kendilerini korumaları hem de diğer çalışanların güvenliğini sağlamaya yöneliktir.
- OHS 500 İSİG Süreçlerini Yönetme: Küçük ölçekli çalışma gruplarının yöneticilerinin uygulaması için oluşturulmuştur. İSİG ile ilgili danışma kurullarının oluşturulduğunun bir eğitim programıdır.
- OHS 600 İSİG Süreçlerini İyileştirme: İSİG sürecini işletme içerisinde kurup geliştirme ve iyileştirmeye odaklanılmıştır

Birçok Asya Pasifik ülkesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 187 Nolu Sözleşmesi ve 197 Nolu tavsiye kararı ile ulusal İSİG davranışlarını belirlemiştir. Bu davranışlar, İSİG'den sorumlu kişileri, çalışanları, sendikaları ve sendikaların yönetim ile ilişkilerini, bilgi ve danışmanlık, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, eğitim ve araştırma, meslek hastalıkları ve yaralanmalara karşı bilgileri içerir. Ulusal anlamda çalışmalar yapmak İSİG profilinin çıkartılması ve ülkelerin İSİG alanında ki

öncelikleri bilmek açısından faydalıdır. Asya Pasifik ülkeleri arasında yer alan Çin, Singapur ve Kore’de İSİG sisteminde eğitime çok önem verildiği görülmektedir.

Çin de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkinliğini artırmak için pilot bölgeler seçilmiş ve bu bölgelerde Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi (BOHS) kurulmuştur. Pilot bölgelerde iş sağlığı ve sağlık denetimi merkezlerinin teknolojisi güçlendirilmiştir. Yılda yılda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili destek eleman sayısı ve teknik personel alımı da artırılmıştır. Eğitimler meslek hastalığının sebepleri ve korunma yolları, meslek hastalıklarının tanı ve tedavileri gibi sağlık konularının haricinde çalışanlara yasal düzeni anlatan eğitimler verilerek bilgilendirilmeleri sağlanmıştır. Bu yapılan çalışmalar istenilen düzeyde olmamakla birlikte olumlu sonuçlar vermiştir (Tao, 2011). Örneğin Çin de inşaat sektöründe yapılan bir ankette anket çalışmasına katılanların % 60 nın İSİG önlemlerinin yeterli derece olmadığını bildirmişlerdir. Yapılan bu araştırma da firma sahiplerinin % 28’i her zaman,% 66’sı genellikle İSİG ile eğitim verirken % 6’sı hiçbir zaman eğitim vermediği dile getirilmiştir. Yapılan istatistiklere göre Çin’deki inşaat sektöründe çalışanların % 3’ü kapsamlı bir eğitimden geçirilmekte, % 7 si kısa dönemli,% 90 hiçbir zaman eğitim görmemekte olduğu ifade edilmiştir. İnşaat sektöründe eğitim ve sıklığı özellikle vurgulanmıştır (Zeng vd, 2008).

Singapur’un 2018 yılı planları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği için stratejiler belirlenmiştir. Bunlar iş yerinde sağlık ve güvenliği sağlamak için güçlü ve sağlam yetenekleri ortaya çıkarmak, iyi uygulama örneklerini belirlemek ve İSİG’nin faydalarını teşvik etmek, yerel ve uluslararası çapta ortaklıklar geliştirmektir. Birinci stratejinin amacı eğitimidir. İlk olarak “İşyeri Mesleki Sağlık ve Güvenlik Profesyonelleri Sistemi”; profesyonellerin yetiştirilmesini hedeflenmiştir. Bu alanda çalışan kişilerin riskleri ve tehlikeleri belirleyebilmesi için eğitimlere tabii tutulması gerektiği vurgulanmıştır. Bu programda İSİG temsilcileri, koordinatörler, görevliler ve denetçiler eğitim almaktadır. Diğer program ise “Sertifikalı (Yetkilendirilmiş) Eğitim Sağlayıcılar Sistemi”dir. Program kapsamında çalışanlar, denetçi ve yöneticiler İSİG eğitimini özel eğitim kurumlarından alırlar. Yüksek riskli çalışma grupları inşaat, gemi imalatı gibi çalışanlar için bu yol tercih edilir. (Qun vd., 2011).

Kore’de ölümcül yaralanma oranı %1’inden azdır bu yüzde birçok Avrupa ülkesine göre oldukça düşüktür. Kore bu başarıyı iki önlemlerle sağlamıştır. Birinci olarak ciddi yaralanmaların önlemek için toplam kayıp işgünü, ölümcül yaralanma oranları ve

ölümcül olmayan yaralanmalar gibi endekslere yönelmiştir. İkincisi gözetim ve anket verileri kullanılarak elde edilen oranlar kullanılmıştır. Kore’de İSİG sorumluluğu beş bölümden oluşan iş kazaları ile hastalıkları önleme ve tazminatı bürosuna (MOEL) aittir. MOEL gibi iş kazalarını önlemede ve tazminat konularında iki tane daha yarı devlet kurumu bulunmaktadır. Görevleri arasında kazaları soruşturmak, risk analizi programlarına destek vermek, İSİG yönetim sisteminin sertifikasyonu, çalışanlar ve İSİG uzmanları için eğitim vermek, İSİG kültürünün yerleştirilmesi vardır. Kore de İSİG çalışmalarında yerel yönetimler, meslek örgütleri ve derneklerle yapılan çalışmalar önemi dikkat çekmiştir (Kang, 2011).



4. SEKTÖR ANALİZİ

Bu başlık altında öncelikle araştırma çalışmalarında anket kullanımı açıklanmıştır. Daha sonra tez çalışmasının kapsamı ve yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Örneklemenin nasıl seçildiği ve analiz yöntemi açıklanmıştır. Araştırmanın hipotezleri paylaşarak SPSS yazılımı kullanılarak yapılan tek değişkenli sıklık ve çapraz tablolama analizlerine ilişkin bulgular grafik ve çizelge olarak sunulmuştur.

4.1. Araştırma Çalışmalarında Anket Kullanımı

Anket kişilerden çeşitli konularda fikirleri, duyguları, eğitimleri, sosyal ve ekonomik durumları hakkında bilgi toplamaya yarayan iletişim araçlarından bir tanesidir. Anket geliştirme süreçleri şu adımlardan oluşmaktadır; problemi tanımlama, madde yazma, uzman görüşü alma, ön uygulama yapma. Anket uygulamalarında farklı yöntemler bulunmaktadır. Yüz yüze, posta, telefon ve internet yolu ile anket çalışması uygulanmak mümkündür. Anket soruları hazırlanırken katılımcıların seçilen bir konuya ilişkin bilgi düzeyi ölçülmek istenmektedir. Anket ile kişilerin neleri sevdiği, bilgi düzeyi, neye inandıkları, neler yaptıkları, ne gibi kişisel davranışları oldukları öğrenilebilir. Anket uygulamak için bir takım geçerli nedenler vardır. Bunlardan bazıları; belirlenecek bir politika ya da hazırlanacak program için gerekli bilginin elde edilmesi, insanların bilgi düzeyleri, eğitimleri gibi değiştirilmek istenen durum hakkında bilgi sahibi olunması, alınan kararlar ve uygulamaların değerlendirilmesi ve hangi belirlenen konuda bilgiye ihtiyaç duyulursa elde edilmesi olarak sıralanabilir (Baş, 2001).

Anketlerde ölçülen özelliğe göre farklı soru grupları kullanılır.

-Cevaplayanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, mesleki düzey, eğitim, aile, bir eğitim programına katılıp katılmama durumu, etnik, köken) hakkında bilgi sahibi olmak mümkündür.

-Cevaplayanların olgusal özellikleri (sosyal, ekonomik, politik, yanıtlayıcının yaşantısında olan olaylar), bilgi düzeyleri ve bilgiye ulaşma kaynaklarını hakkında bilgi edinilebilir.

- Kurum anketlerinde tutum soruları (öğretmen-öğrenci davranışlarını incelemek, oy verme, kurum içi anketlerde, sosyal ve sanat etkinliklerine katılma) sıklıkla

kullanılır. Bu tip sorularda kurumla ilgili hemen hemen her aşama hakkında bilgi alınabilir. Bu tarz sorular sayesinde eğer olumsuz bir algı varsa (çalışanların işten ayrılması, işe gelmemeleri, düşük üretkenlik) çözüme ulaşması için tedbirler almak daha kolay olmaktadır.

-Bir konuya ilişkin duygu ve düşüncelerin (mesleğe ilişkin tutum ve davranışlar, şirket içi atama ve yükselmeye ilişkin görüş, iş doyumu vb.) belirlenmesine yönelik sorular yöneltmek mümkündür.

Araştırma yapılmak istenen konuda problem kararlaştırıldıysa araştırmacıyı bekleyen sorun, anketi şekillendirme ve geliştirmedir. Anket geliştirme sürecinde belirli adımlar bulunmaktadır. Bunlar; anket içeriğinin belirlenmesi, problemlerin tanımlanması, araştırma konusunun yazılması, anket yönteminin belirlenmesi, anket sorularının belirlenmesi, anket uygulanacak hedef kitlenin belirlenmesi ve ön uygulamanın yapılmasıdır (Kıymaz,2012).

Uygulama biçimlerine göre anketler aşağıdaki gibi gruplanabilir:

-Yüz yüze anketler: Anketörlerin cevaplayıcılara anket formunda bulunan soruları sormasıyla alınan cevaplar anket formuna kaydedilir.

-Posta aracılığı ile: Kişilere bir şekilde ulaştırılan anketlerin anket formlarında bulunan soruları kendileri cevap vererek tekrar anketöre anket formlarının ulaştırmasıdır.

-Telefon ile: Sorular anketör tarafından cevaplayıcılara telefon ile sorulup alınan cevaplar anket formuna kaydedilir.

-İnternet aracılığı ile: Kişilere internet ortamında gönderilen sorulardan cevaplaması istenmektedir. Verilerin otomatik analizini yapmak kolay olur.

Anketin geri dönüşleri ve uygulama biçimi önemlidir. Bireysel uygulamalarda en önemli hususlardan biri uygulayıcının aktarımıdır. Anketin geri dönüşünde bir diğer önemli husus ise anketi cevaplama süresidir. Anketin ortalama cevaplama süresi 30 dak'yı aşmamalıdır. Anket verileri toplandıktan sonra sonuçları analiz edilerek raporlanır. Anket sonuçları tablolar, diyagramlar, grafikler kullanılarak gösterilebilir (Url-18).

Devlet ve işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi eksikliğinden kaynaklanacak

kayıplara engel olmak için ne kadar önlem alırsa alsın, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik yaklaşımları olumlu yönde geliştiremediği sürece istenmeyen durumların önüne geçilemeyecektir (Kılıç, 2006). Gerçekleştirdiğimiz sektör analizinin amacı; Türkiye'deki inşaat sektörü çalışanlarında eğitim düzeyini yansıtılacağını düşündüğümüz İzmir (Aliağa), Manisa, , Denizli ve Akhisar şantiyelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi birikimlerini, farkındalıklarını ve ilgilerini ölçmektir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

İnşaat sektöründe çalışanların profilleri ile iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri ile bilinç düzeylerini saptamak çalışmanın amacını oluşturmuştur. Çalışmada yapılan anket çalışması ile çalışanların demografik (yaş, cinsiyet) ve sosyokültürel özellikleri (eğitim, mesleki eğitim) saptanmış, iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi alıp almamaları ve konuya ilişkin bilinç düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışanların işin doğası gereği potansiyel olarak karşılaştığı risklerin iş kazası ile sonlanmasını önlemek amacı ile özellikle çalışanların İSİG konusunda eğitim ve farkındalık düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında Ocak 2016 –Mayıs 2016 tarihleri arasında İzmir (Aliağa), Denizli, Akhisar ve Manisa şantiyelerinde çalışanlarla yüz yüze ve posta yolu ile 103 katılımcıya anket çalışması yapılmış, anket bulguları yorumlanmış ve grafik olarak sunulmuştur.

Anket çalışmasında ankete katılan çalışanların kimlik bilgileri gizli tutulmuş ve anket formlarına isimleri yazılması istenmemiştir. Anket soruları hazırlanırken tez çalışmasına yakın konularda çeşitli araştırmacılar tarafından hazırlanan anket soruları incelenmiş, sektörde aktif olarak İSİG eğitimi ve denetimi yapan uzmanların görüş ve önerileri alınmış, konusunda uzman akademisyenler ile görüşülmüş, çalışan özellikleri göz önünde bulundurulmuş ve ilgili mevzuat dikkate alınmıştır. Çalışmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine eğitimlerine yönelik yaklaşımları konusundaki hipotezlerin test edilebilmesi için araştırma, tanımlayıcı araştırma modeline uygun olarak uygulanmıştır. Oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, çalışma yılı, şirketteki pozisyonları, çalışılan şirketin ihtisas alanı, şirkette çalışma yılı, inşaat

sektöründe belirli görev bulunmak durumu, alt işveren-asıl işveren personeli olma durumu gibi çalışanlar hakkındaki sosyal-demografik durumların cevabını öğrenmek için toplamda 13 sorudan yararlanılmıştır.

Anketin ikinci bölümü, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımlarını ve ilgilerini belirlemek için; temel iş sağlığı ve güvenliği eğitim alıp almadığını, eğitimde geçen süreye, işe başlamadan eğitim almalarının gerekli olup olmadığı, eğer eğitimde aldılarsa memnuniyet düzeylerini, mesleki eğitim, eğitimde hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirilmeleri, meslek hastalıkları hakkındaki düşünceleri, gerçekleştirilen eğitimlerin iş kazasını azaltmadaki etkinliği, kişisel koruyucuların temini ve kullanılması, iş ekipmanları kullanma konusundaki bilgileri, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi hakkındaki düşünceleri, işe girişlerinde yapılan tetkikleri ve iş sağlığı ve güvenliğine dikkat edilmesinin iş kalitesi üzerine etkileri gibi hazırlanan sorular ile ölçülmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümü oluşturan işçi sağlığı ve güvenliği başlığı altında olup 5’li likert ölçeği, açık uçlu sorular ve kapalı uçlu sorulardan oluşup çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi hakkında bilinçlerini ölçmeye yarayan ifadeden oluşmaktadır. Bu bölümde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alıp almadıkları ve eğitim üzerine bakış açıları araştırılmaya çalışılmıştır. Ankete katılan çalışanlardan her ifade için, “Kesinlikle inanmıyorum”, “İnanmıyorum”, “Kararsızım”, “İnanıyorum”, “Kesinlikle İnanıyorum”, “Evet”, “Hayır”, “Memnunum” ve “ Memnun değilim” şıklarında ne derece katıldıklarını belirleyen seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Anketin ikinci bölümündeki toplam soru sayısı 27’dir. Anket genelinde yer alan 40 soru ile çalışanların “hem iş sağlığı ve güvenliği” hem de “iş sağlığı ve güvenliği eğitimine olan bakış açıları” tespit edilmeye çalışılmıştır (Ek B).

4.3. Örneklem yöntemi

Araştırmanın ana evreni İzmir (Aliaga), Manisa, Akhisar ve Denizli de yapımı devam eden farklı çalışma alanına sahip olan şantiye çalışanlarını kapsamaktadır. İnşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği eğitimi üzerine veri bulmak oldukça zordur. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda da temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Uygulanan anket araştırmasında farklı çalışma alanlarından birer şantiye örneği seçilmiştir. Konut inşaatı olarak Akhisar

şantiye çalışanları, alt yapı ve ağır inşaat çalışması olarak Denizli ve Manisa şantiyesi ve endüstriyel inşaat çalışması olarak Aliğa- Tüpraş şantiyesi çalışanları temel alınarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

4.4. Analiz yöntemi

Araştırma için kullanılan anket daha önce yapılan anketlerde benzeri bulunmakla birlikte hata yapılmaması için iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri tarafından içerik ve anlamca incelenmiştir.

Anketler dağıtılırken şantiye şefleri ve iş güvenliği uzmanları ile iletişime geçilmiş, gerekli izinler alındıktan sonra anket formları farklı şantiye çalışması yapan 103 çalışana dağıtılmıştır.

Anket formlarına verilen cevaplar MS Excel ve SPSS programlarına aktarılmış, oluşturulan veri seti üzerinde tek değişkenli (univariate) sıklık ve çapraz tablolama (cross-tabulation) analizleri yapılmıştır. Veri seti oluşturulduktan sonra yapılan ilk analiz tek değişkenli sıklık analizi olmuştur. Bu analiz, en temel istatistik yöntemlerin biri olup her bir değişkenin kategorileri arasındaki dağılımını göstermektedir (Babbie, 2010). Analizin önemli sebeplerinden biri veri tabanının anlaşılmasına ve çok değişkenli analizin oluşumuna yardımcı olmaktır. Analizde her veri kategorisinin sıklık analizleri yapılmış olup elde edilen sonuçlar bulgular kısmında grafikler ve sıklık tabloları ile gösterilmiştir.

Bağımsız değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını anlayabilmek için tek değişkenli analiz uygulaması sonucunda çapraz tablolama uygulanır. İkili analiz aralarında deneysel olarak bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla aynı anda iki kategorik değişkenin analizinin (nominal ya da ordinal) yapılması olarak tanımlanmaktadır (Babbie, 2010). Bu çalışmanın amacı temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile bu eğitime etki eden faktörlerin tanımlanmasıdır. Bu çalışmada tek değişkenli sıklık analizine ek olarak çapraz tablolama analizi uygulanmıştır. Çalışma kapsamında bağımsız değişkenler kullanılmıştır. Her bir analizin “p” değeri incelenmiştir. Anlamlı değere sahip olan bağımsız değişkenler arasındaki ilişki “Phi&Cramer’s V”değeri dikkate alınarak yorumlanmıştır. Healey (2011) tarafından önerilen ϕ veya Cramer’s v değerleri ve yorumları;

- 0.00 – ilişki yok

- 0.00 – 0.10 çok zayıf – kabul edilir seviyede değil
- 0.10 – 0.20 zayıf – asgaride kabul edilir
- 0.20 – 0.25 makul – kabul edilir
- 0.25 – 0.30 orta - istenen
- 0.30 – 0.35 güçlü – çok istenen
- 0.35 – 0.40 orta güçlü – şiddetle istenen
- 0.40 – 0.50 oldukça güçlü – çok güçlü ilişki
- 0.50 – 0.99 – mükemmel yakın
- 1.00 – mükemmel

Çapraz tablolama (Cross Tabulation) satırlarda bir kategorik değişkenin, sütunda ise diğer değişkenin yer aldığı bir tablodur. Örneğin X sayıda kategoriye sahip olan bir değişken ile Y sayıda kategoriye sahip olan değişken arasındaki ilişkiyi yorumlamak için ikili analiz istendiğinde çapraz tablolama yapılmaktadır.

Çapraz tablolama oluşturulduktan sonra diğer aşama değişkenler arası ilişkinin sorgulanmasıdır. Pearson ki-kare testi, ilişkinin başarılı olmasında kullanılan yöntemlerden biridir. Yapılan çalışmada da istatistiksel analiz kısmında açıklanan bilgiler de tek değişkenli sıklık analizi sonrasında, kendi aralarında dağılımları hakkında bilgi sahibi olunmak istenen bağımsız değişkenler arasında SPSS programı ile çapraz tablolama yapılmıştır. Analiz sonuçları bulgular kısmında paylaşılmıştır.

“Güvenilirlik; benzer zamanda, benzer araçlarla ve benzer gruplarda tekrarlanabilirlik ve tutarlılık ile eş anlamlıdır. Güvenilirlik bir ölçme aracının hatalardan arınmış olarak ölçme yapabilme yeteneğidir. Bu anlam bakımından güvenilirlik katsayısı, ölçmelerdeki hatayı değil hatasızlığı ifade eder”(Balcı, 2008).

Çalışma sorularına verilen yanıtlarda güven analizine tabi tutulmuştur.

Yapılan güven analizi sonucunda;

SPSS ile yapılan güven analizinde Cronch Alfa testi kullanılmış olup, evet –hayırlı cevaplar arasında oran =,601mükemmel yakın ilişki bulunmuştur.

Anketin memnuniyet düzeyini saptayan soruların güven analizinde ise oran =,771 mükemmele yakın sonuç bulunmuştur.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Anketin “Demografik Bilgiler” konulu birinci bölümü ve “Çalışanların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Yaklaşımları” konulu ikinci bölümüne ilişkin olarak geliştirilen hipotezler şunlardır. Oluşturulan hipotezler çapraz tablolama analizi ile sorgulanmıştır.

Hipotez 1: Çalışanların mesleki eğitim almaları ve alınan mesleki eğitimden memnuniyet düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı ve bu hakkın kullanılması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Çalışanların çalışma hayatı boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almaları ve inşaat sektörü çalışanı olarak eğitimin sektör ve çalışanlar için faydalı olduğunu düşünmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Çalışanların çalışma hayatı boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almaları ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine dikkat edilmesinin iş verimi üzeri etkisinin olduğunu düşünmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Çalışanların çalışma hayatı boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almaları ve alınan eğitimin iş kazaları ve meslek hastalıkları sıklığını azaltmada etkisinin olduğunu düşünmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almaları ile teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanımı için işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminin gerekli olduğunu düşünmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Çalışan olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğine gereken hassasiyetin gösterilmesi ile çalışanın eğitim seviyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

4.6. Tek Değişkenli Sıklık Analizi Bulguları

Katılımcıların anket formlarına verdikleri yanıtlar demografik bilgiler, iş ve iş yeri bilgileri ve İSİG bilgileri olmak üzere üç alt başlık altında sunulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar grafikler ve tablolar yardımıyla yorumlanmıştır.

4.6.1. Demografik Bilgiler

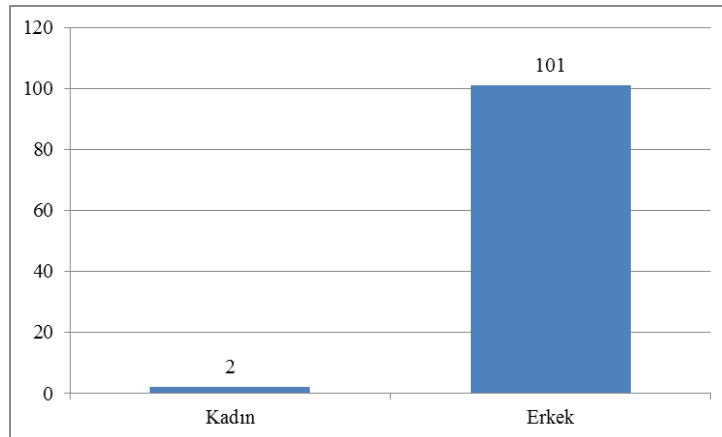
Bu başlık altında çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı ve eğitim düzeyi hakkında çalışana yöneltilen sorulara ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

Cinsiyet

Katılımcıların cinsiyet dağılımı ile ilgili verilerinin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.1 ve Çizelge 4.1’de verilmiştir. Çizelge 4.1 incelendiğinde, 101 katılımcının (%98,1) “Erkek”, 2 (%1,9) katılımcının ise “Kadın” olduğu görülmektedir. İnşaat sektörünün ağır ve tehlikeli işler kapsamında yer alması, ayrıca beden gücü kullanımı gerektirmesinden dolayı fiziksel olarak ağır bir çalışma ortamına sahip olduğu göz önüne alındığında erkeklerin sektörde çoğunlukla yer alması beklenen bir sonuçtur.

Çizelge 4-1 Katılımcıların cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kadın	2	1,9	1,9
Erkek	101	98,1	100



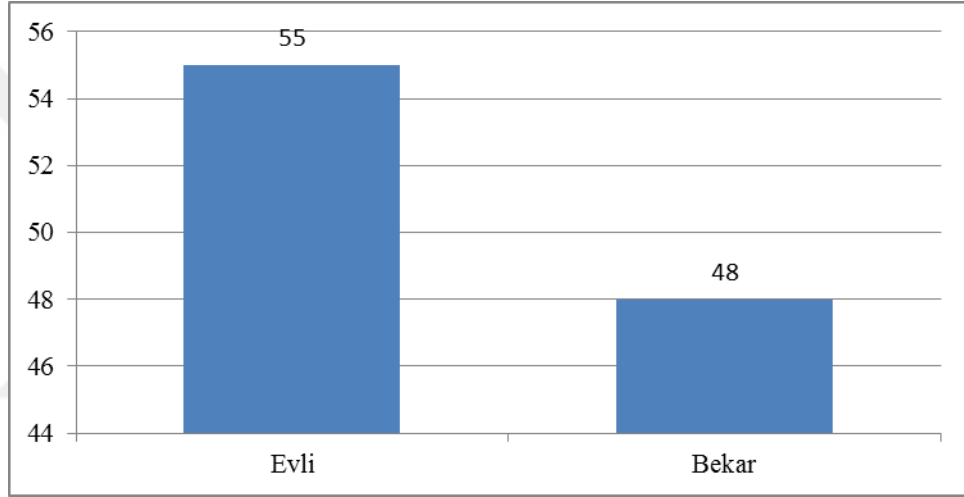
Şekil 4-1 Katılımcıların cinsiyet dağılımı.

Medeni Durum

Katılımcıların medeni durumu ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.2 ve Çizelge 4.2’ de verilmiştir. Çizelge 4.2 incelendiğinde, katılımcıların 55 (%53,4)’inin “Evli” ve 48 (% 46,6)’inin “Bekâr” olduğu görülmektedir.

Çizelge 4-2 Çalışanların medeni durumu

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evli	55	53,4	54,4
Bekar	48	46,6	100,0



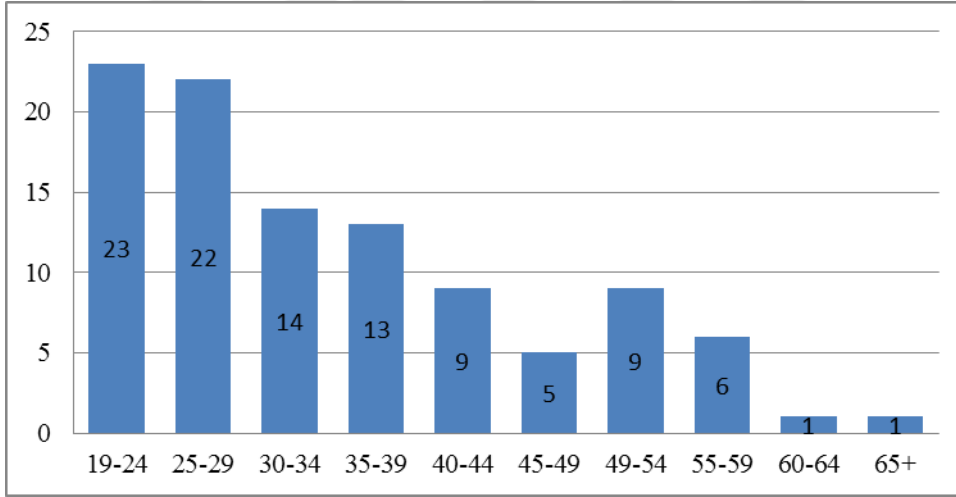
Şekil 4-2 Çalışanların medeni durumu.

Yaş Aralığı

Katılımcıların yaş dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.3 ve Çizelge 4.3’de verilmiştir. Çizelge 4.3 incelendiğinde, katılımcılardan 23 (%22,3)’ünün “19-24”, 22 (%21,4)’sinin “25-29”, 14 (%13,6)’ü “30-34”, 13 (%12,6)’ü “35-39”, 9 (%8,7)’u “40-44”, 5 (%4,9)’i “45-49”, 9 (%8,7)’u “50-54”, 6 (%5,8)’sı “55-59”, 1 (%1)’inin “60-64” ve 1 (% 1,0)’inin “65+” yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yaş ilerlemesine bağlı olarak ve yapılan işin ağır bir çalışma olmasından dolayı 65 yaş ve üzeri çalışan çok fazla çalışan görülmemektedir. Şekil 4.3’e göre katılımcıların büyük çoğunluğu genç ve orta yaş aralığındadır. Orta yaş aralığı üzerindeki katılımcıların oranının ise çok az olduğu görülmektedir.

Çizelge 4-3 Çalışanların yaş dağılımı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
19-24	23	22,3	22,3
25-29	22	21,4	43,7
30-34	14	13,6	57,3
35-39	13	12,6	69,9
40-44	9	8,7	78,6
45-49	5	4,9	83,5
50-54	9	8,7	92,2
55-59	6	5,8	98,1
60-64	1	1,0	99,0
65+	1	1,0	100,0



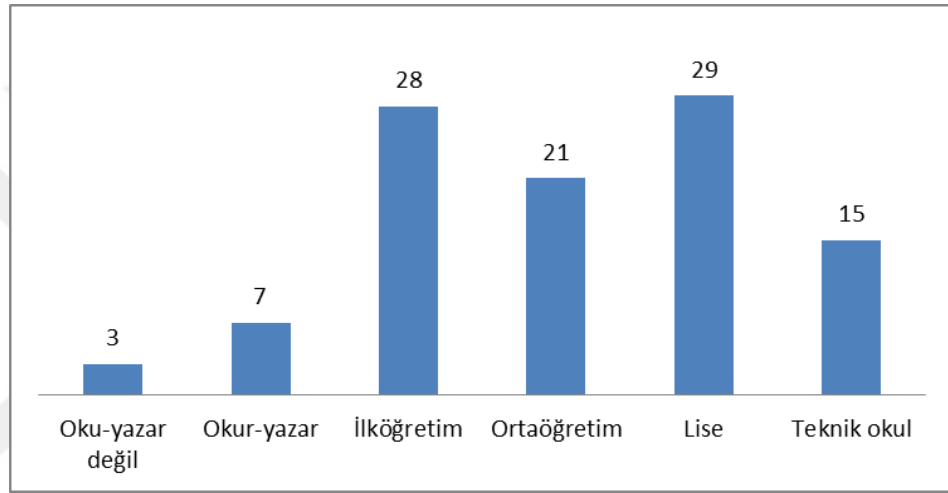
Şekil 4-3 Çalışanların yaş dağılımı.

Eğitim Düzeyi

Katılımcıların eğitim düzeyi ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.4 ve Çizelge 4.4’ de verilmiştir. Çizelge 4.4 incelendiğinde, katılımcılar 29 (% 28,2)’u “Lise”, 28 (%27,2)’i “İlköğretim”, 21 (%20,4)’i “Ortaöğretim”, 15 (%14,6)’i “Teknik okul”, 7 (%6,8)’si “Okur-yazar grubu”, 3(% 2,9)’ü “Okur-yazar değil” olarak dağılmaktadır.

Çizelge 4-4 Çalışanların eğitim düzeyi

Eğitim Düzeyi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Okur-yazar değil	3	2,9	2,9
Okur-yazar	7	6,8	9,7
İlköğretim	28	27,2	36,9
Ortaöğretim	21	20,4	57,3
Lise	29	28,2	85,4
Teknik okul	15	14,6	100,0



Şekil 4-4 Çalışanların eğitim düzeyi

4.6.2. İş ve İşyeri Bilgileri

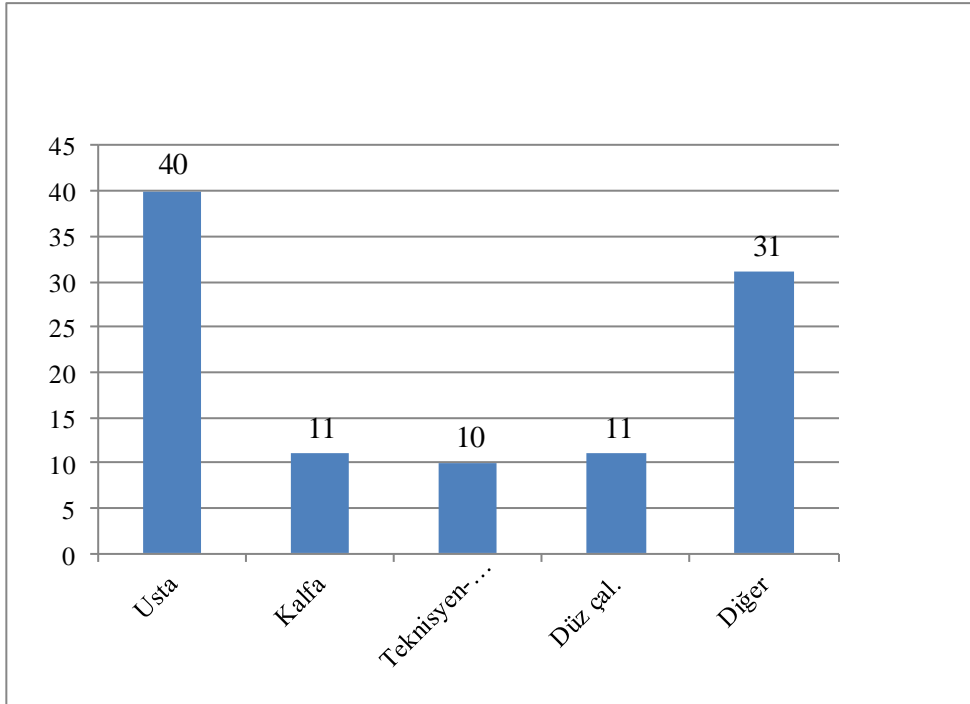
Bu bölüm altında çalışanların pozisyonları, çalışılan şirketin uzmanlık alanı, çalışanın bugüne kadar çalıştığı firma sayısı, çalışanın inşaat sektöründe çalıştığı iş kolu ve çalışanın asıl işveren mi yoksa alt işverende mi çalıştığı hakkındaki veriler incelenmiştir.

Pozisyon

Katılımcıların iş yerindeki pozisyon dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.5 ve Çizelge 4.5’de verilmiştir. Çizelge 4.5 incelendiğinde, katılımcıların 40 (%38,8)’inin “Usta”, 31 (%30,1)’inin “Diğer”, 11 (%10,7)’inin “Kalfa”, 11 (%10,7)’inin “Düz çalışan” ve 10 (%9,7)’unun “Teknisyen-formen” olduğu görülmektedir.

Çizelge 4-5 Çalışanların iş yerindeki pozisyonu

Eğitim Düzeyi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Usta	40	38,8	38,8
Kalfa	11	10,7	49,5
Teknisyen-formen	10	9,7	59,2
Düz çalışan	11	10,7	69,9
Diğer	31	30,1	100,0



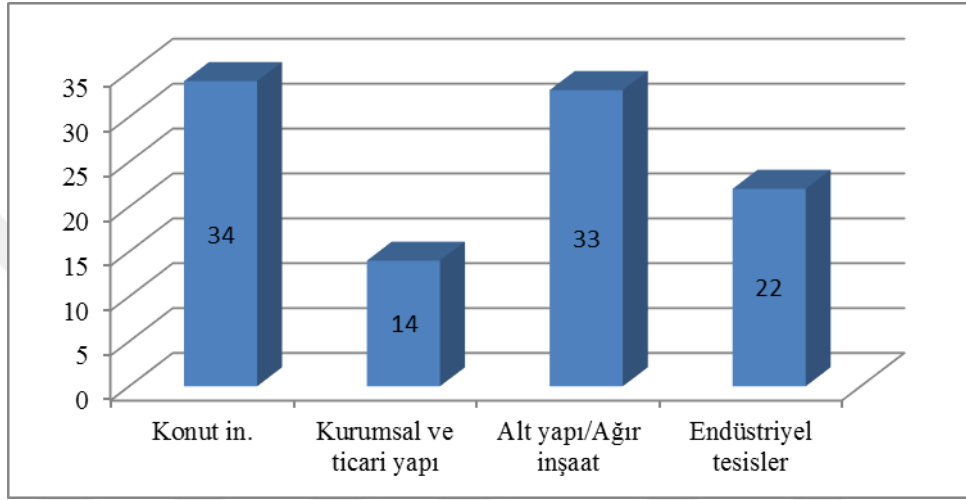
Şekil 4-5 Çalışanların iş yerindeki pozisyonu

Çalışılan Şirketin Uzmanlık Alanı

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları şirketlerin ihtisas alanı araştırılmak istenilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları şirkette uzmanlık alanı dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.6 ve Çizelge 4.6 da verilmiştir. Çizelge 4.6 incelendiğinde, katılımcıların 34 (% 33)'ü “konut inşaatı”, 33 (%32)'ü “Alt yapı/ağır inşaat”, 22 (%21,4)'si “Endüstriyel tesisler” ve 14 (%13,6)'ü “Konut inşaatın”da çalışmaktadır.

Çizelge 4-6 Çalışılan şirketin ihtisas alanı

Çalışılan Şirketin İhtisas Alanı	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Konut inş.	34	33,0	33,0
Kurumsal ve tic.yapı	14	13,6	46,6
Alt yapı/Ağır inş.	33	32,0	78,6
Endüstriyel tesisler	22	21,4	100,0



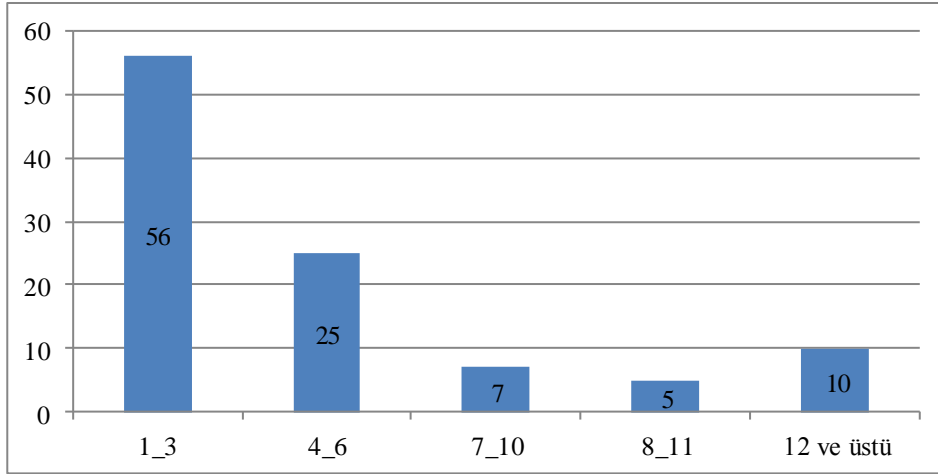
Şekil 4-6 Çalışılan şirketin şirketin ihtisas alanı

Çalışılan Firma Sayısı

Yapılan araştırmada çalışanların iş değiştirme sıklıkları gözlemlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların çalıştığı firma sayısı dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.7 ve Çizelge 4.7’de verilmiştir. Çizelge 4.7 incelendiğinde, katılımcıların 56 (% 54,4)’sı “1-3” firmada, 25 (% 24,3)’i “4-6” firma, 7 (% 6,8)’si “7-10”firma, 5 (%4,9)’i “8-11” firma ve 10 (%9,7)’u “12 ve üzeri” çeşitli firmalarda çalışmıştır.

Çizelge 4-7 Çalışanın bugüne kadar çalıştığı firma sayısı

Çalışanın Bugüne Kadar Çalıştığı Firma Sayısı	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
1_3	56	54,4	54,4
4_6	25	24,3	78,6
7_10	7	6,8	85,4
8_11	5	4,9	90,3
12 ve üstü	10	9,7	100,0



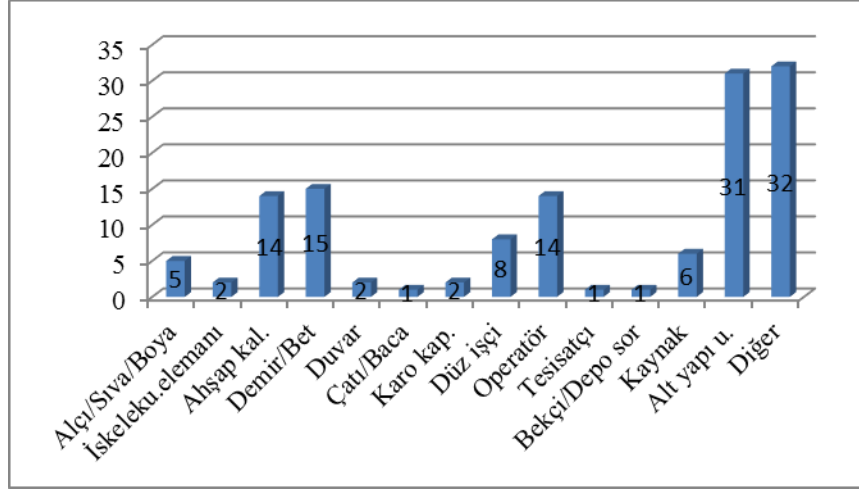
Şekil 4-7 Çalışanın çalıştığı firma sayısı

Çalışanın İnşaat Sektöründe Çalıştığı İş Kolu

Katılımcıların inşaat sektöründe çalıştığı iş kolu ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.8 ve Çizelge 4.8’de verilmiştir. Çizelge 4.8 incelendiğinde, katılımcıların 31 (% 30,1)’i “Diğer uygulamalar”, 15 (%14,6)’i “Demirci/betoncu”, 14 (% 13,6)’ü “Ahşap kalıpcılığı ve Operatör”lük yapmaktadır.

Çizelge 4-8 Çalışanın sektörde çalıştığı iş kolu

Çalışanın Sektörde Çalıştığı İş Kolu	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Alçı /sıva/boya	5	4,9	4,9
İskele kurulum elemanı	2	1,9	6,8
Ahşap kalıpcılığı	14	13,6	20,4
Demirci/betoncu	15	14,6	35,0
Duvarcı	2	1,9	36,9
Çatı/baca	1	1,0	37,9
Karo kaplama	2	1,9	39,8
Düz işçi	8	7,8	47,6
Operatör	14	13,6	61,2
Tesisat işi	1	1,0	62,1
Bekçi/depo sorumlusu	1	1,0	63,1
Kaynak işi	6	5,8	68,9
Alt yapı uygulamaları	1	1,0	69,9
Diğer uygulamalar	31	30,1	100,0



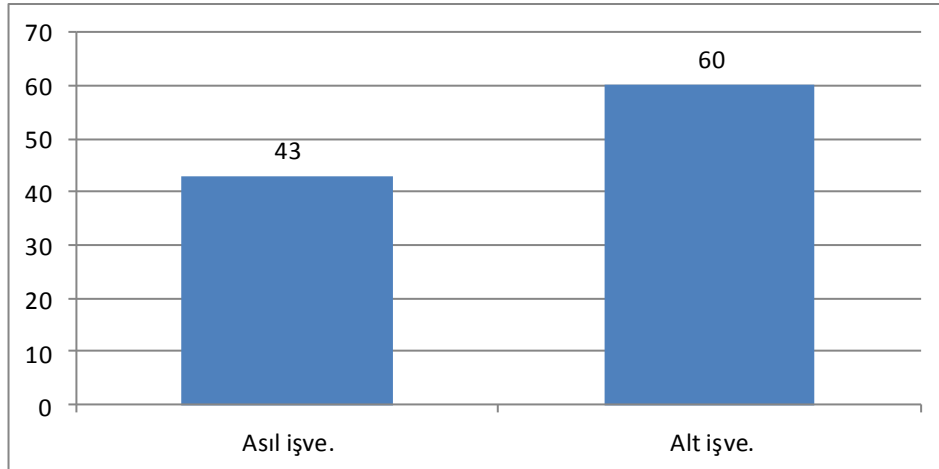
Şekil 4-8 Çalışanın sektörde çalıştığı iş kolu

Şuan çalıştığınız firmada asıl işveren mi alt işveren bünyesinde misiniz?

Katılımcıların asıl işveren - alt işveren bünyesinde hangisinde çalıştığına ilişkin veriler. Şekil 4.9 ve Çizelge 4.9 verilmiştir. Çizelge 4.9 incelendiğinde, katılımcıların 60 (%58,3)'ü "Alt işveren" ve 43 (% 41,7)'ü "Asıl işveren" bünyesinde çalışmaktadır.

Çizelge 4-9 Çalışanın son işyerinde bağlı bulunduğu işveren

Çalışanın Son İşyerine Bağlı Bulunduğu İşveren	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Asıl işveren	43	41,7	41,7
Alt işveren	60	58,3	100,0



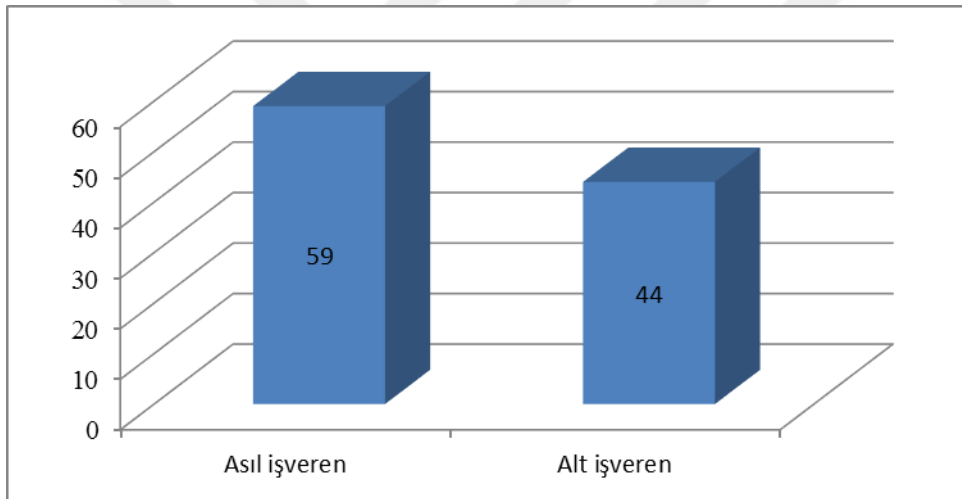
Şekil 4-9 Çalışanın son işyerinde bağlı bulunduğu işveren

Bugüne kadar alt işveren mi asıl işveren bünyesinde çalıştınız?

Katılımcıların bugüne kadar asıl işveren mi yoksa alt işveren mi bünyesinde oldukları ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.10 ve Çizelge 4.10'da verilmiştir. Çizelge 4.10 incelendiğinde katılımcıların 59 (% 57,3)'ü "Asıl işveren" ve 44 (% 42,7)'ü "Alt işveren" bünyesinde çalıştıklarıdır.

Çizelge 4-10 Çalışanın genel olarak iş hayatında bağlı bulunduğu işveren

Çalışanın Genel Olarak İş Hayatına Bağlı Bulunduğu İşveren	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Asıl işveren	59	57,3	57,3
Alt işveren	44	42,7	100,0



Şekil 4-10 Çalışanın genel olarak iş hayatında bağlı bulunduğu işveren

4.6.3. İSİG Bilgileri

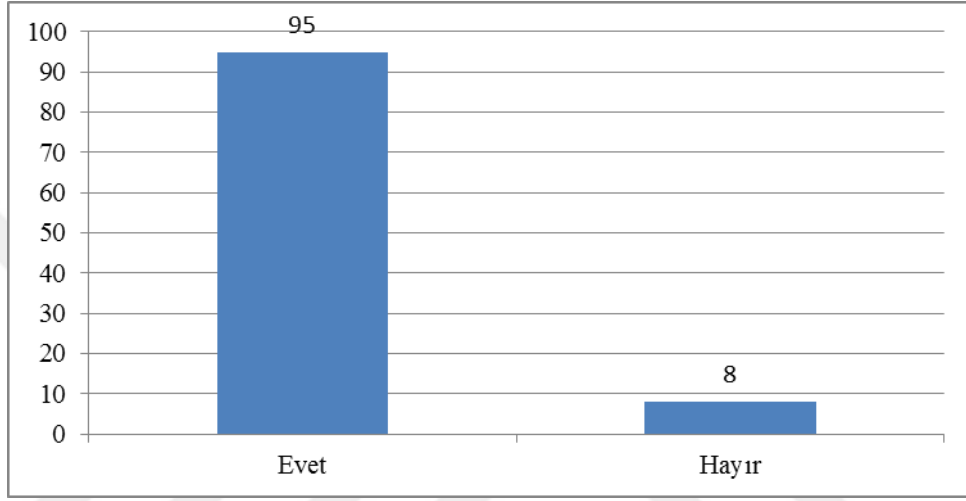
Bu kısımda çalışanların İSİG bilgileri ölçülmüş olup anket verileri değerlendirilmiştir.

Son Çalıştığınız Yerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Aldınız mı?

Katılımcıların çalıştığı iş yerinde iş güvenliği eğitimi alması ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.11 ve Çizelge 4.11'de verilmiştir. Çizelge 4.11 incelendiğinde, katılımcıların 95 (%92,2)'i "Evet" ve 8 (%7,8)'i "Hayır" cevabı vermiştir.

Çizelge 4-11 Çalışanın mevcut işyerindeki eğitime durumu

Çalışanın Mevcut İşyerindeki Eğitime Durumu	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	95	92,2	92,2
Hayır	8	7,80	100,0



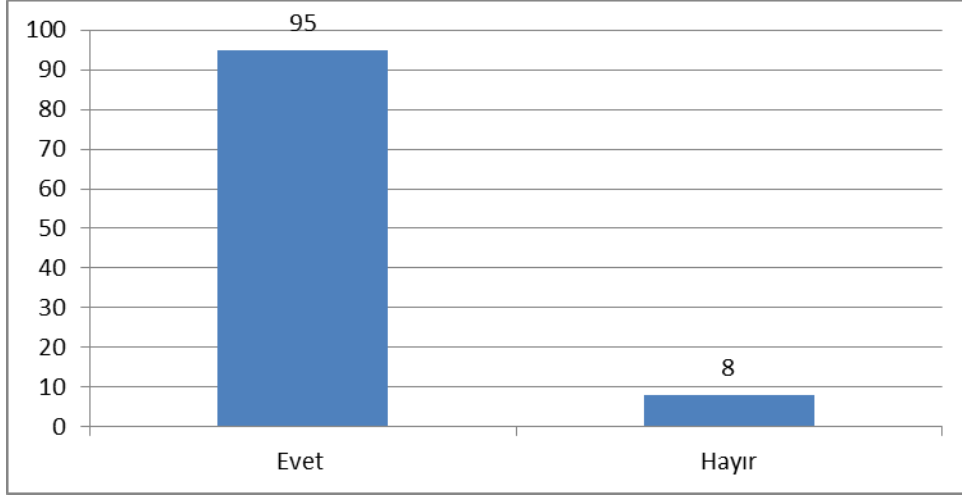
Şekil 4-11 Çalışanın mevcut işyerindeki eğitime durumu

Çalışma hayatınız boyunca iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?

Katılımcıların sektörde İSİG açısından eğitilmeleri ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.12 ve Çizelge 4.12’de verilmiştir. Çizelge 4.12 incelendiğinde, katılımcıların 95 (% 92,2)’i “Evet” ve 8 (%7,80)’i “Hayır” cevabı vermiştir.

Çizelge 4-12 Çalışanın genel olarak sektörde İSİG açısından eğitilmesi

Çalışanın Genel Olarak Sektörde İSİG Açısından Eğitilmesi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	95	92,2	92,2
Hayır	8	7,8	100



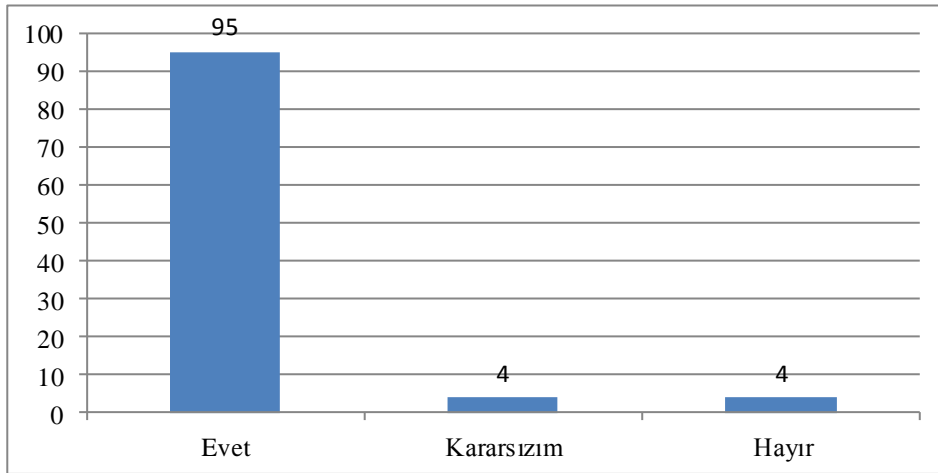
Şekil 4-12 Çalışanın genel olarak sektörde İSİG açısından eğitilmesi

Firma İşe Başlamadan İSİG eğitimi vermeli midir?

Katılımcıların işe başlamadan İSİG açısından eğitilmesi ile ilgili görüşleri sorgulanmıştır. Çizelge 4.13 incelendiğinde, katılımcıların 95 (%92,2)'i “Evet”, 4 (%3,9)’ü “Kararsız” ve 4 (%3,9)’ü “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-13 Çalışanın işe başlamadan İSİG açısından eğitilmesi

Çalışanın İşe Başlamadan İSİG Açısından Eğitilmesi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	95	92,2	92,2
Kararsızım	4	3,90	96,1
Hayır	4	3,90	100,0



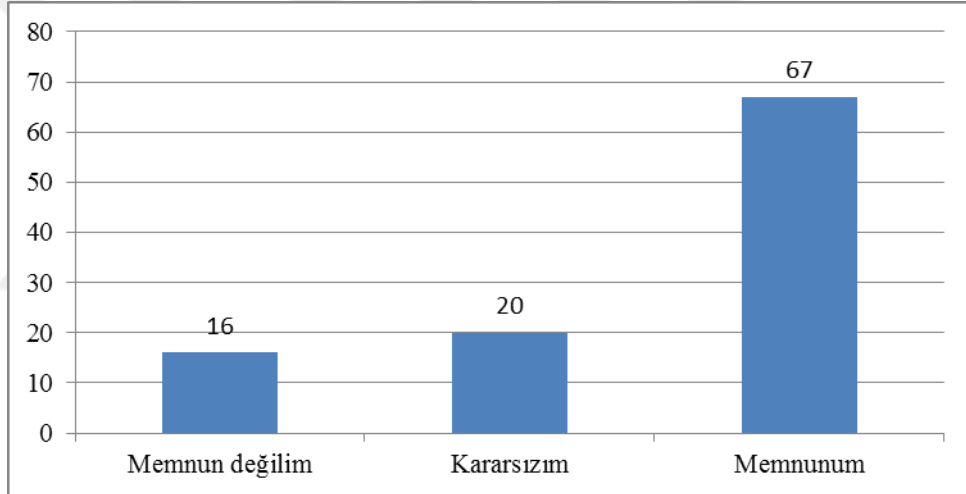
Şekil 4-13 Çalışanın işe başlamadan İSİG açısından eğitilmesi

Alınan İSİG eğitiminden memnun musunuz?

Katılımcıların İSİG eğitiminden memnuniyet düzeyleri ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.14 ve Çizelge 4.14’de verilmiştir. Çizelge incelendiğinde, katılımcıların 67 (%65,4)’si “Memnunum”, 20 (%19,4)’si “Kararsızım” ve 16 (%15,5)’si “Memnun değilim” yanıtını vermiştir.

Çizelge 4-14 Çalışanın İSİG eğitimi memnuniyet düzeyi

Çalışanın İSİG Eğitimi Memnuniyet Düzeyi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Memnun değilim	16	15,5	15,5
Kararsızım	20	19,4	35,0
Memnunum	67	65,4	100,0



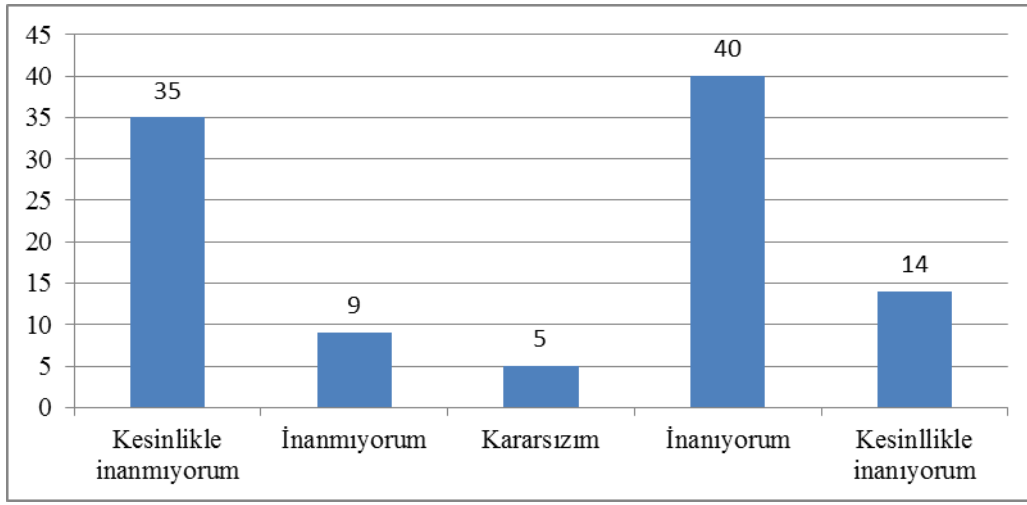
Şekil 4-14 Çalışanın İSİG eğitimi memnuniyet düzeyi

İSİG eğitiminin siz ve inşaat sektörü olarak yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?

Katılımcıların İSİG eğitimi ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.15 ve Çizelge 4.15’de verilmiştir. Çizelge 4.15 incelendiğinde, katılımcıların 40 (%38,8)’i “İnanıyorum”, 35 (%34,0)’i “Kesinlikle inanıyorum”, 14 (%13,6)’ü “Kesinlikle inanmıyorum”, 9 (%8,7)’u “İnanmıyorum” ve 5 (%4,9)’i “ Kararsızım” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-15 Çalışanların İSİG Eğitiminin yararına ilişkin görüşü

Çalışanların İSİG Eğitiminin Yararına İlişkin Görüşü	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kesinlikle inanıyorum	35	34,0	34,0
İnanmıyorum	9	8,7	42,7
Kararsızım	5	4,9	47,6
İnanıyorum	40	38,8	86,4
Kesinlikle inanmıyorum	14	13,6	100,0



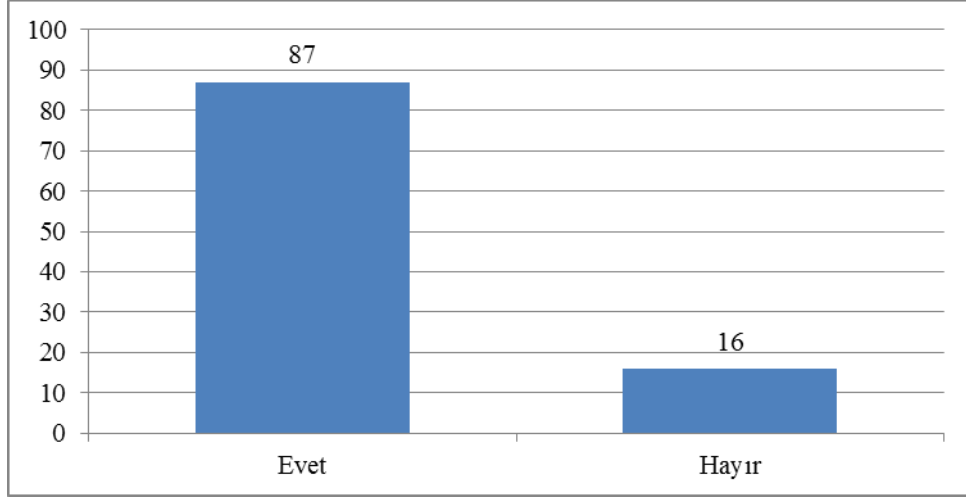
Şekil 4-15 Çalışanların İSİG yararına ilişkin görüşü

Mesleki eğitime tabii tutulduunuz mu?

Katılımcıların mesleki eğitime tabii tutulmaları ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.16 ve Çizelge 4.16’da verilmiştir. Çizelge 4.16 incelendiğinde, katılımcıların 87 (%84,5)’si “Evet” ve 16 (%15,5)’si “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-16 Çalışanların mesleki eğitim alma durumu

Çalışanların Mesleki Eğitim Alma Durumu	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	87	84,5	84,5
Hayır	16	15,5	100,0



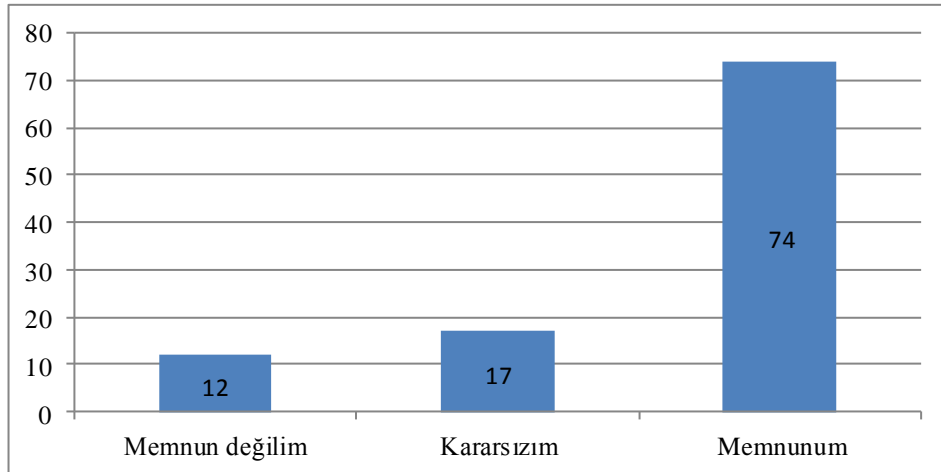
Şekil 4-16 Çalışanların mesleki eğitim alma durumu

Aldığımız mesleki eğitimden memnun musunuz?

Katılımcıların aldıkları mesleki eğitimden memnuniyet düzeyleri ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.17 ve Çizelge 4.17’de verilmiştir. Çizelge 4.17 incelendiğinde, katılımcıların 74 (%71,8)’ü “Memnunum”, 17 (%16,5)’si “Kararsızım” ve 12 (%11,7) “Memnun değilim” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-17 Çalışanların aldıkları mesleki eğitimden memnuniyet düzeyi

Çalışanların Aldıkları Mesleki Eğitimden Memnuniyet Düzeyi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Memnunum değilim	12	11,7	11,7
Kararsızım	17	16,5	28,2
Memnunum	74	71,8	100,0



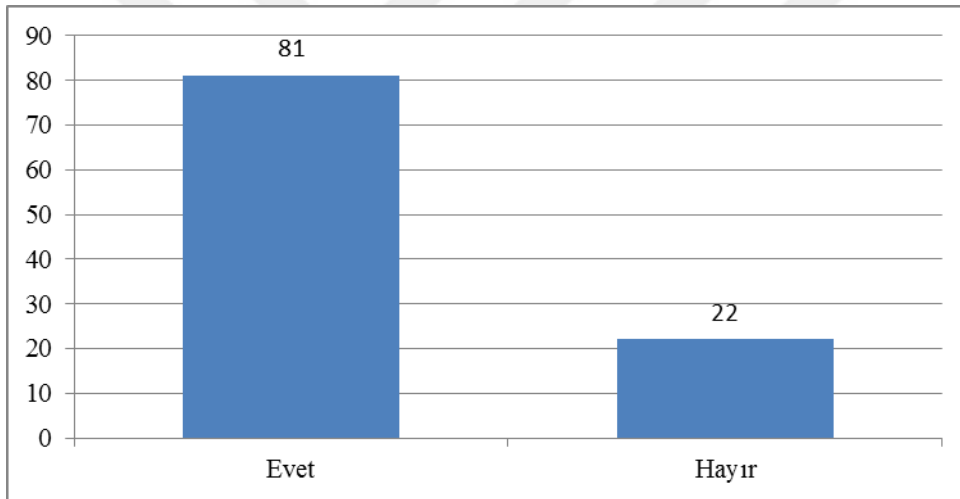
Şekil 4-17 Çalışanların aldıkları mesleki eğitimden memnuniyet düzeyi

Katıldığınız eğitimlerde hak ve sorumluluklar hakkında bilgilendirildiniz mi?

Katılımcıların katıldıkları eğitimlerde hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmeleri ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.18 ve Çizelge 4.18’de verilmiştir. Çizelge 4.18 incelendiğinde, katılımcıların 81 (%78,6)’i “Evet” ve 22 (%21,4)’si “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-18 Çalışanların hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilme düzeyi

Çalışanların Hak ve Sorumlulukları Hakkında Bilgilendirilme Düzeyi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	81	78,6	78,6
Hayır	22	21,4	100,0



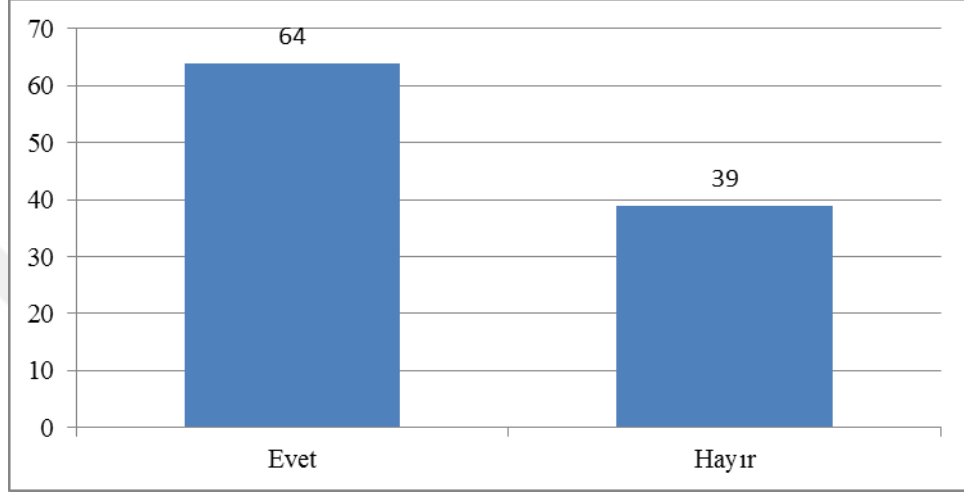
Şekil 4-18 Çalışanların hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilme düzeyi

Çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirildiniz mi?

Katılımcıların çalışmaktan kaçınma dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.19 ve Çizelge 4.19’da verilmiştir. Çizelge 4.19 incelendiğinde, katılımcıların 64 (% 62,1)’ü “Evet” ve 39 (%37,9)’u “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-19 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirilme düzeyi

Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Konusunda Bilgilendirilme Düzeyi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	64	62,1	62,1
Hayır	39	37,9	100,0



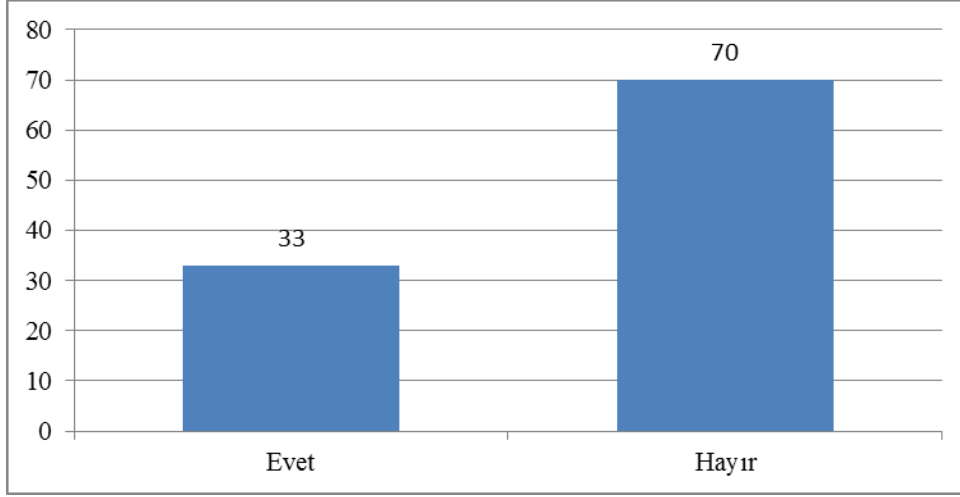
Şekil 4-19 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirilme düzeyi

Cevap evet ise bu hakkı kullandınız mı?

Katılımcıların çalışmaktan kaçınma hakkı kullanımı dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.20 ve Çizelge 4.20’de verilmiştir. Çizelge 4.20 incelendiğinde, katılımcıların 70 (%68,0)’i “Hayır” ve 33 (%32,0)’ü “Evet” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-20 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma dağılımı

Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanma Dağılımı	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	33	32,0	32,0
Hayır	70	68,0	100,0



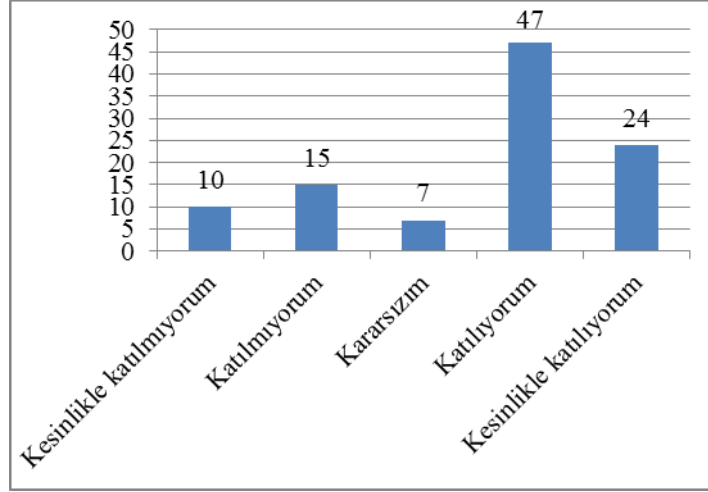
Şekil 4-20 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma dağılımı

İSİG eğitimlerinin meslek hastalıklarını önlemede etkili olduğuna inanıyor musunuz?

Katılımcıların İSİG eğitiminin meslek hastalıklarını önleme etkinliğine ilişkin görüşlerini içeren verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.21 ve Çizelge 4.21’de değerlendirilmiştir. Katılımcıların 47 (% 45,6)’si “Katılıyorum”, 24 (%23,3)’ü “Kesinlikle katılıyorum”, 15 (%14,6)’i “Katılmıyorum”, 10 (%9,7)’u “Kesinlikle katılmıyorum” ve 7 (%6,8)’si “Kararsız” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-21 Çalışanların İSİG eğitiminin meslek hastalıklarını önlemedeki etkinliğine inancı

Çalışanların İSİG Eğitiminin Meslek Hastalıklarını Önlemedeki Etkinliğine İnancı	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	10	9,7	9,7
Katılmıyorum	15	14,6	24,3
Kararsızım	7	6,8	31,1
Katılıyorum	47	45,6	76,7
Kesinlikle katılıyorum	24	23,3	100,0

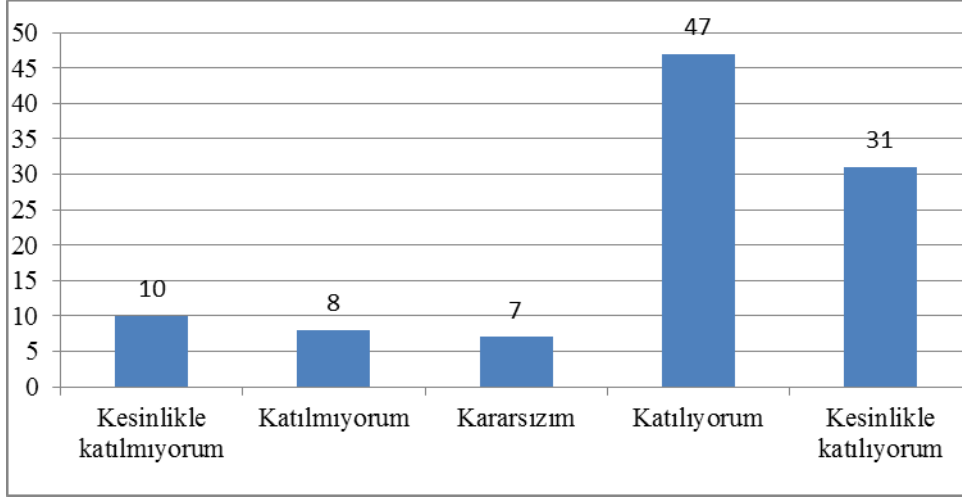


Şekil 4-21 Çalışanların İSİG eğitiminin meslek hastalıklarını önlemedeki etkinliğine inancı
İSİG eğitimlerinin iş kazalarını önlemede etkili olduğuna inanıyor musunuz?

Katılımcıların İSİG eğitimlerinin iş kazalarını önleme etkinliği dağılımı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.22 ve Çizelge 4.22’de verilmiştir. Çizelge 4.22 incelendiğinde, katılımcıların 47 (%45,6)’si “Katılıyorum”, 31 (%30,1)’i “Kesinlikle katılıyorum”, 10 (%9,7)’u “Kesinlikle katılmıyorum”, 8 (%7,8)’i “Katılmıyorum” ve 7 (%6,8)’si “Kararsız” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-22 Çalışanların İSİG eğitiminin iş kazalarını önlemedeki etkinliğine inancı

Çalışanların İSİG Eğitiminin İş Kazalarını Önlemedeki Etkinliğine İnancı	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	10	9,7	9,7
Katılmıyorum	8	7,8	17,5
Kararsızım	7	6,8	24,3
Katılıyorum	47	45,6	69,9
Kesinlikle katılıyorum	31	30,1	100,0



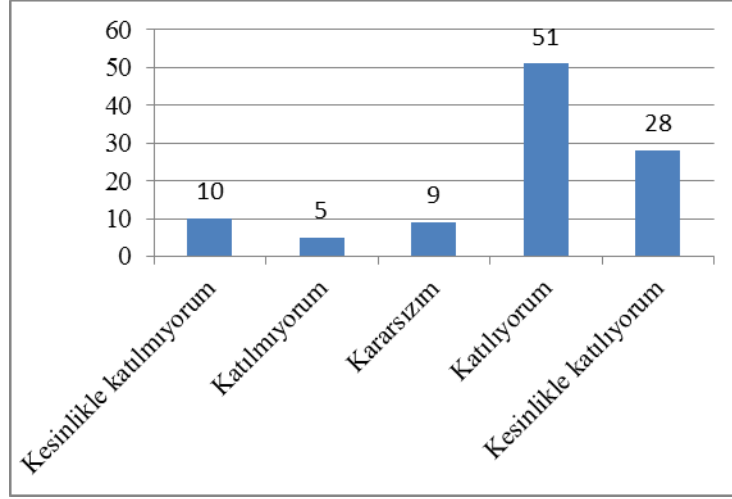
Şekil 4-22 Çalışanların İSİG eğitiminin iş kazalarını önlemedeki etkinliğine inancı

İSİG eğitiminin iş kazası ve meslek hastalıkları sıklığını azaltma konusunda düşüncesi

Katılımcıların İSİG eğitimlerinin iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltma etkinliğine olan inancı ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.23 ve Çizelge 4.23’de verilmiştir. Çizelge 4.23 incelendiğinde, katılımcıların 51 (%49,5)’i “Katılıyorum”, 28 (%27,2)’i “Kesinlikle katılıyorum”, 10 (%9,7)’u “Kesinlikle katılmıyorum”, 9 (%8,7)’u “Kararsızım” ve 5 (%4,9)’i “Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-23 İSİG eğitiminin iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkinliğine inanç

Çalışanların İSİG Eğitiminin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığını Azaltmada Etkinliğine İnanç	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	10	9,7	9,7
Katılmıyorum	5	4,9	14,6
Kararsızım	9	8,7	23,3
Katılıyorum	51	49,5	72,8
Kesinlikle katılıyorum	28	27,2	100,0



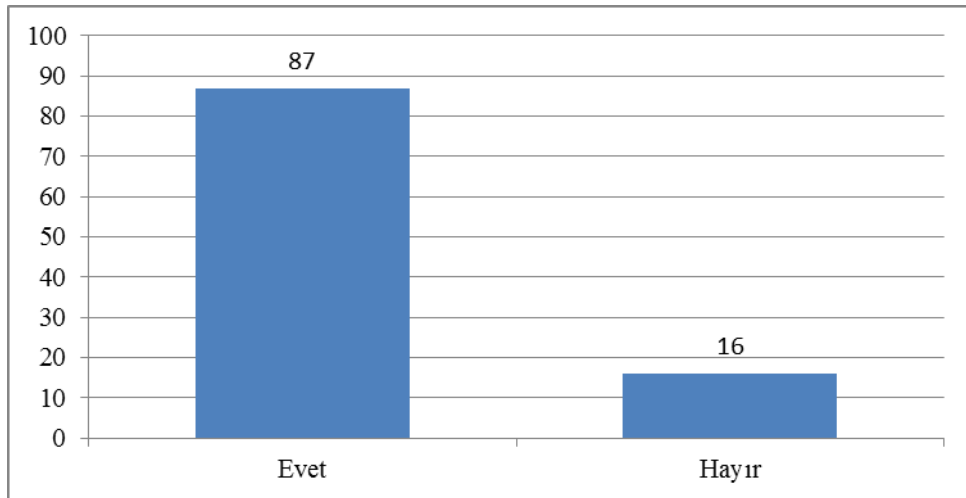
Şekil 4-23 İSİG eğitiminin iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkinliğine inanç

Kişisel koruyucu donanım (KKD) işveren tarafından tedarik ediliyor mu?

Katılımcıların Kişisel Koruyucu Donanımın (KKD) işveren tarafından tedarik edilmesi ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçları Şekil 4.24 ve Çizelge 4.24’de yer verilmiştir. Çizelge 4.24 incelendiğinde, katılımcıların 87 (%84,5)’sinin “Evet” ve 16 (%15,5)’sının “Hayır” cevabını verdiği gözlemlenmektedir.

Çizelge 4-24 KKD’nin işveren tarafından tedarik edilmesi

KKD’nin İşveren Tarafından Tedarik Edilmesi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	87	84,5	84,5
Hayır	16	15,5	100,0



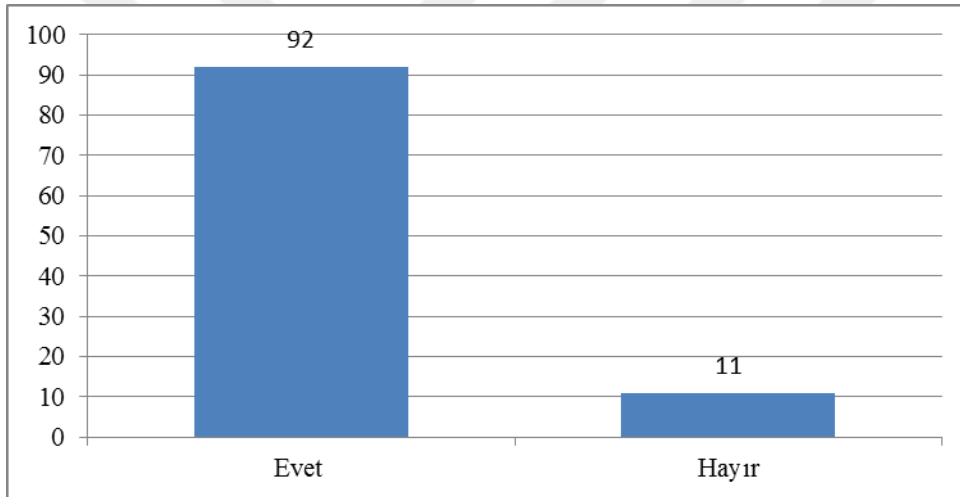
Şekil 4-24 KKD’nin işveren tarafından tedarik edilmesi

Kişisel koruyucu donanım (KKD) hakkında bilgilendirildiniz mi?

Katılımcıların Kişisel Koruyucu Donanımı (KKD) kullanımı konusunda bilgilendirilmesi ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.25 ve Çizelge 4.25’de verilmiştir. Katılımcıların 92 (%89,3)’si “Evet” ve 11 (%10,7)’i “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-25 Çalışanların KKD kullanımı konusunda bilgilendirilmesi

Çalışanların KKD Kullanımı Konusunda Bilgilendirilmesi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	92	89,3	89,3
Hayır	11	10,7	100,0



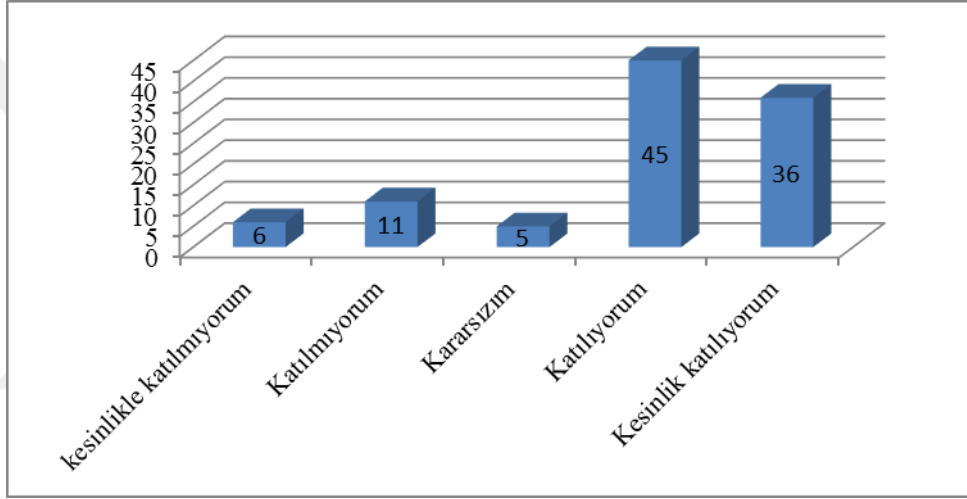
Şekil 4-25 Çalışanların KKD kullanımı konusunda bilgilendirilmesi

Teçhizat kullanımında İSİG eğitimi önemli midir?

Katılımcıların teçhizat kullanımında İSİG eğitiminin önemi ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.26 ve Çizelge 4.26’da verilmiştir. Çizelge 4.26 incelendiğinde, katılımcıların 45 (%43,7)’i “ Katılıyorum”, 36 (%35,0)’sı “Kesinlikle katılıyorum”, 11 (%10,7)’i “Katılmıyorum”, 6 (%5,8)’sı “Kesinlikle katılmıyorum” ve 5 (%4,9)’i “Kararsızım” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-26 Çalışanların teçhizat kullanımında İSİG eğitimin önemine ilişkin görüşleri

Çalışanların Teçhizat Kullanımında İSİG Eğitimin Önemine İlişkin Görüşleri	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	6	5,8	5,8
Katılmıyorum	11	10,7	16,5
Kararsızım	5	4,9	21,4
Katılıyorum	45	43,7	65,0
Kesinlikle katılıyorum	36	35,0	100,0



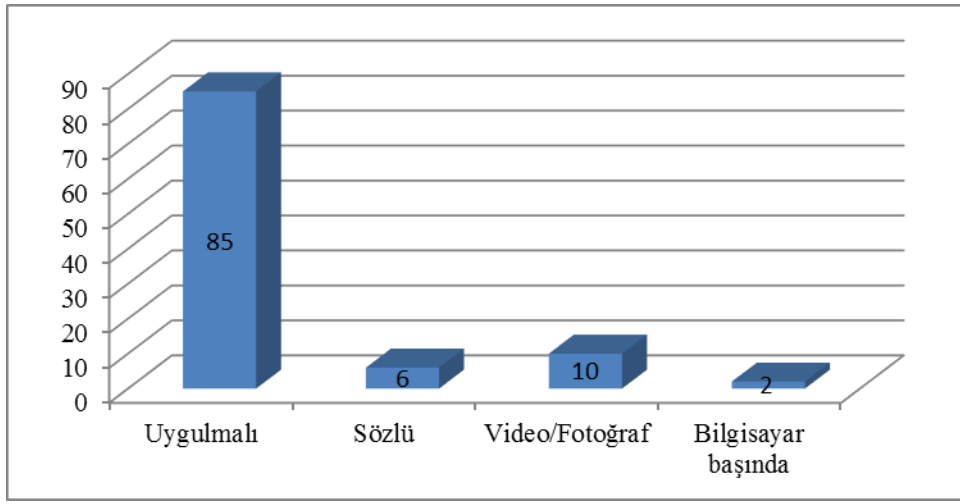
Şekil 4-26 Çalışanların teçhizat kullanımında İSİG eğitimin önemine ilişkin görüşleri

Eğitim yöntemi olarak tercihiniz hangisidir?

Katılımcıların eğitim yöntemi tercihi ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.27 ve Çizelge 4.27’de verilmiştir. Çizelge 4.27 incelendiğinde, katılımcıların 85 (%82,5)’i “Uygulamalı”, 10 (%9,7)’si “Video/fotoğraf”, 6 (%5,8)’si “Sözlü” ve 2 (%1,9)’si “Bilgisayar başında” eğitim yöntemlerini tercih ettiği görülmektedir.

Çizelge 4-27 Çalışanların eğitim yöntemi tercihi

Çalışanların Teçhizat Kullanımında İSİG Eğitimin Önemine İlişkin Görüşleri	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Uygulama	85	82,5	82,5
Sözlü	6	5,8	88,3
Video/fotoğraf	10	9,7	98,1
Bilgisayar başında	2	1,9	100,0



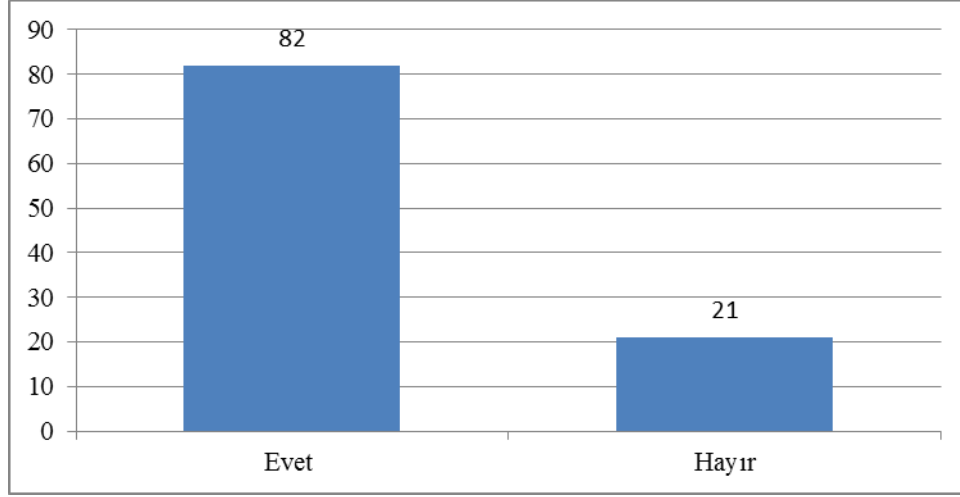
Şekil 4-27 Çalışanların eğitim yöntemi tercihi

Firmanızda bulunan iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi ile tanışma fırsatı buldunuz mu?

Anket sonuçların göre 82 (% 78,6) katılımcının İSİG uzmanı ve iş yeri hekimi ile tanıştığı, 21 (% 20,3) katılımcının ise tanışmadığı görülmüştür (Şekil 4.28 ve Çizelge 4.28).

Çizelge 4-28 Çalışanların iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi ile iletişimi

Firmada Bulunan İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi ile Tanışma	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	82	78,6	78,6
Hayır	21	20,3	100,0



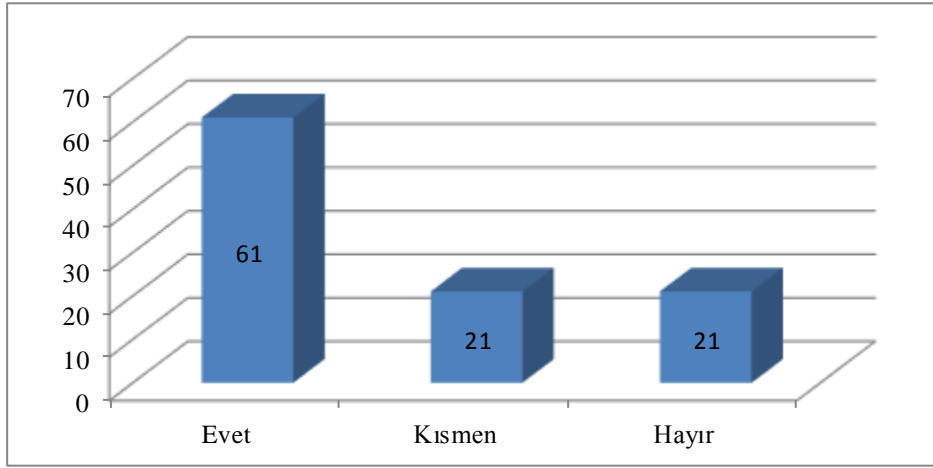
Şekil 4-28 Çalışanların İSİG uzmanı ve İş Yeri Hekimi ile iletişimi.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi tarafından bilgilendirilme toplantıları yapıldı mı?

Katılımcıların İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi tarafından bilgilendirilmesi ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.29 ve Çizelge 4.29'da verilmiştir. Çizelge 4.29 incelendiğinde, katılımcıların 61 (%59,2)'i "Evet", 21 (%20,4)'i "Kısmen" ve 21 (%20,4)'i "Hayır" cevabını vermiştir.

Çizelge 4-29 Çalışanların İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi tarafından bilgilendirilmesi

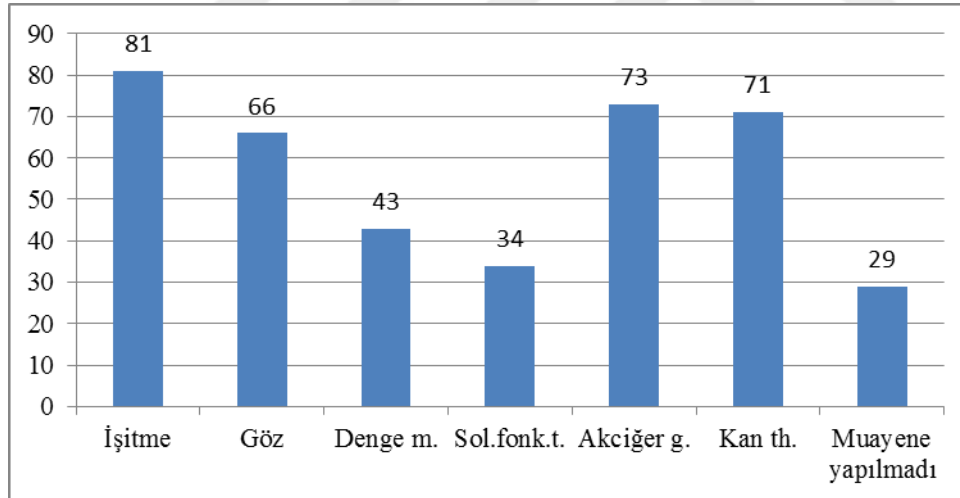
Çalışanların İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi tarafından bilgilendirilmesi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	61	59,2	59,2
Kısmen	21	20,4	79,6
Hayır	21	20,4	100,0



Şekil 4-29 Çalışanların İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi tarafından bilgilendirilmesi.

İşe giriş muayenelerinden hangi tetkikler yapıldı?

Anket çalışmasına verilen cevaplardan işe giriş tetkiklerinin hangisinin yapıldığı öğrenilmektedir. Şekil 4.30 incelendiğine katılımcıların 81'i işitme testi, 66'sı göz muayenesi, 43'ü denge muayenesi, 34'ü solunum fonksiyon testi, 73'ü akciğer grafisi, 71'i kan tahlili, 29'nun ise muayene yapılmadığını gözlemlenmiştir.



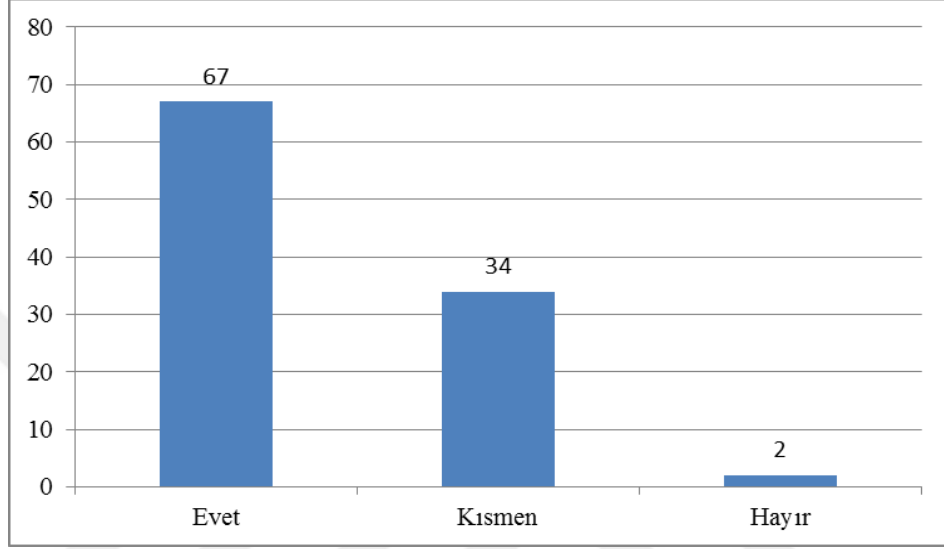
Şekil 4-30 İşe giriş muayenelerinde yapılan tetkikler

Çalışan olarak iş sağlığı ve güvenliğine gereken hassasiyeti gösteriyor musunuz?

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine gereken hassasiyeti göstermesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.31 ve Çizelge 4.30'de verilmiştir. Çizelge 4.30 incelendiğinde, katılımcıların 67 (%65,0)'si "Evet", 34 (%33,0)'ü "Kısmen" ve 2 (%1,9)'si "Hayır" cevabını vermiştir.

Çizelge 4-30 Çalışanın İSİG hassasiyetine ilişkin görüşü

Çalışanın İSİG Hassasiyetine İlişkin Görüşü	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	67	65,0	65,0
Kısmen	34	33,0	98,1
Hayır	2	1,9	100,0



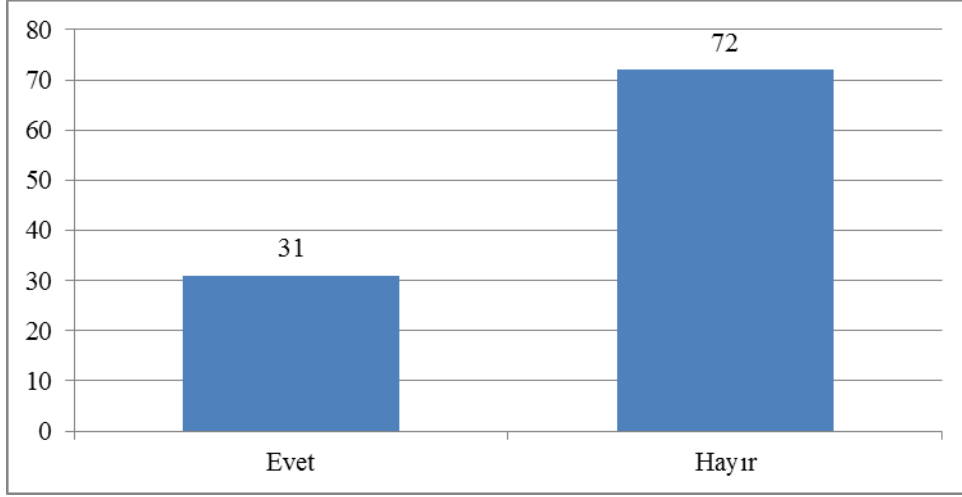
Şekil 4-31 Çalışanın kendi İSİG hassasiyetine ilişkin görüşü

Çalışma hayatınız boyunca iş kazası geçirdiniz mi?

Katılımcıların çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirmeleri ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.32 ve Çizelge 4.31’de verilmiştir. Çizelge 4.31’e göre katılımcıların 31 (% 30,09)’i “Evet”, 72 (%69,90)’si “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-31 Çalışanın çalışma iş kazası geçirme durumu

Firmada Bulunan İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi ile Tanışma	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	31	30,09	30,09
Hayır	72	69,90	100,0



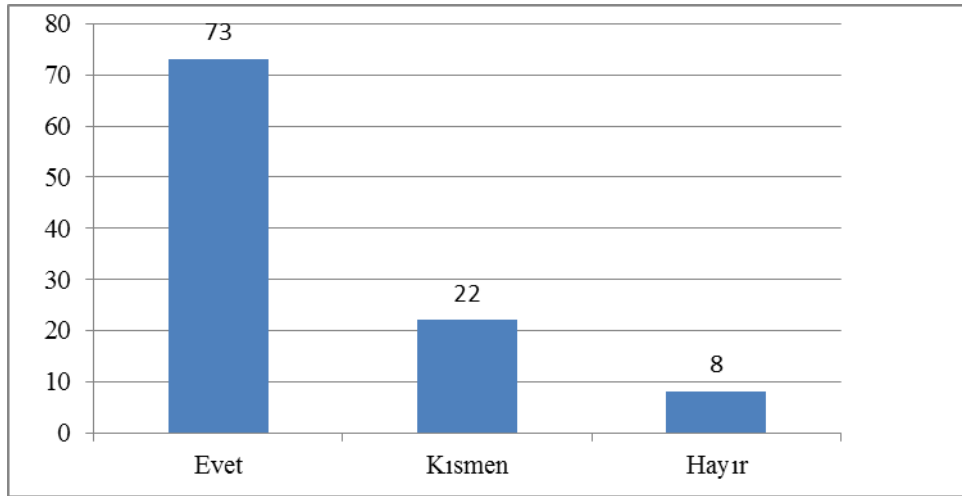
Şekil 4-32 Çalışanın iş kazası geçirme durumu

İşçi sağlığı ve iş güvenliği dikkat edilmesi iş verimini ve kalitesini artırır mı?

Katılımcıların işçi sağlığı ve iş güvenliğine dikkat edilmesi iş verimi ve kalitesini artırması ile ilgili verilerin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar Şekil 4.33 ve Çizelge 4.33’de verilmiştir. Çizelge 4.32’e göre katılımcıların 73 (%70,87)’i “Evet”, 22 (%21,35)’si “Kısmen” ve 8 (%7,76)’i “Hayır” cevabını vermiştir.

Çizelge 4-32 Çalışanın İSİG uygulamasının iş verimi ve kaliteyi arttıracığına ilişkin görüşü

Çalışanın İSİG Uygulamasının İş Verimi ve Kalitesi Üzerine Etkisi	Sıklık	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Evet	73	70,87	70,87
Kısmen	22	21,35	92,22
Hayır	8	7,76	100



Şekil 4-33 Çalışanın İSİG uygulamasının iş verimi ve kaliteyi arttıracığına ilişkin görüşü

4.7. Çapraz Tablolama Analizi Bulguları

Bu bölümde SPSS programı aracılığı ile tek değişkenli sıklık analizi kapsamında oluşturulan değişkenler dikkate alınarak yapılan çapraz tablolama (cross tabulation) analizi sonuçları paylaşılmış ve yorumlanmıştır.

Çapraz tablolama analizi kapsamında bağımsız değişkenler arasındaki ilişki sorgulanmıştır. Takip eden bölümde paylaşılan çapraz tablolama sonuçları sadece birbirleriyle anlamlı derecede ilişkisi bulunan 7 adet bağımsız değişken çiftine aittir, anlamlı ilişkisi bulunmayan bağımsız değişkenlere ilişkin bulgulara yer verilmemiştir.

- (20) mesleki eğitime tabi tutuldunuz mu? – (21) aldığınız eğitimden memnun kaldınız mı?,
- (23) çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirildiniz mi? – (24) cevabınız evet ise bu hakkı kullandığınız durumlar oldu mu?
- (15) çalışma hayatınız boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi aldınız mı? – (19) inşaat sektörü çalışanı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminin siz ve sektör için yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?
- (15) çalışma hayatınız boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi aldınız mı? – (40) işçi sağlığı ve iş güvenliğine dikkat edilmesi iş verimi ve kalitesini arttırmı mı?
- (15) çalışma hayatınız boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi aldınız mı? – (27) işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının sıklığının azaltılmasında etkiliği olduğu düşüncesine katılıyor musunuz?
- (15) çalışma hayatınız boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi aldınız mı? – (31) teçhizat, makine ve malzemenin doğru ve güvenli kullanma yöntemlerini öğrenmek ve uygulamak için işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminin önemli olduğu düşünüyor musunuz?
- (36) çalışan olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösteriyor musunuz? – (4) lütfen eğitim seviyenizi belirtiniz?

Çizelge 4.33’de çapraz tablolama analizi sonucu birbirleri ile anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilen bağımsız değişkenlerin istatistiksel bulguları paylaşılmıştır.

Çizelge 4-32 Çapraz Tablolama Özet Tablosu

Değişkenler	Pearson’s $X^2(df), p$	Phi&Cramer’s V
20-21	$X^2(6)=21,560$ p=0,000	crv(6)=0,458 p=0,000
23-24	$X^2(1)=25,043$ P=0,00	crv(6)=0,493 P=0,000
15-19	$X^2(4)=11,490$ p=0,002	crv(12)=0,334 p=0,002
15-40	$X^2(2)=11,289$ p=0,004	crv(7)=0,331 p=0,004
15-27	$X^2(4)=16,805$ p=0,002	crv(8)=0,404 p=0,002
15-31	$X^2(4)=16,714$ p=0,002	crv(4)=0,403 p=0,002
36-4	$X^2(10)=27,712$ p=0,002	crv(4)=0,519 p=0,002

Tabloda görüldüğü gibi, 7 adet bağımsız değişkenin istatistiksel olarak birbirleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. P-değeri, Pearson ki-kare testince hipotez testlerinde kullanılan olasılık değeridir. P-değeri bulunduktan sonra araştırmacılar sonucun anlamlı olup olmadığına karar verebilir. Genelde sıklıkla kullanılan önem değeri 0,05’dir, yani güven aralığı %95’dir. Bu nedenle, p-değerinin 0,05’den küçük olduğu durumlar anlamlı olarak kabul edilir ve değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilir. Bütün değişkenlerin ki-kare testi sonu elde edilen “p” değeri $p<0,05$ olduğu için anlamlıdır.

Değişkenler arasında bir ilişkinin olduğu kabul edildiyse, bir sonraki adım bu ilişkinin ne kadar güçlü olduğunu tespit etmektir. Bu tespiti yapmak için hesaplanabilecek olan değer, “Phi or Cramer’s V” değeridir. Cramer’s V değerlerine göre;

- 36-4 değişkenleri arasında mükemmel yakın (Cramer’s V değeri aralığı: 0,50 – 1,00)
- 20-21, 23-24, 15-27, 15-31 değişkenleri arasında oldukça güçlü (Cramer’s V değeri aralığı: 0,40 – 0,50)
- 15-19, 15-40 değişkenleri arasında ise güçlü, çok istenen (Cramer’s V değeri aralığı: 0,30 – 0,40) bir ilişki vardır.

4.7.1. Alınan mesleki eğitim-memnuniyet düzeyi

Öncelikle incelenen çalışanların mesleki eğitim alıp almadıkları öğrenilmeye çalışılmıştır. Sonrasında aldıkları eğitime ilişkin memnuniyet düzeyleri sorgulanmıştır. Çizelge 4.34’de iki bağımsız değişkenin kategorileri arasındaki dağılım paylaştırılmıştır. Tabloda yer alan değerler toplam dağılım içindeki yüzde değerleridir.

Alınan mesleki eğitim ve memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkisi incelendiğinde 70 katılımcının (%68,0) aldığı eğitimden memnun olduğu görülmüştür, 9 katılımcının (%8,7) kararsız olduğu, 8 katılımcının ise (%7,8) memnun kalmadığı görülmüştür.

Çizelge 4-33 Alınan mesleki eğitim-memnuniyet düzeyi

		21			
		Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
20	Evet	8 (%7,8)	9 (%8,7)	70 (%68,0)	87 (%84,5)
	Hayır	4 (%3,9)	8 (%7,8)	4 (%3,9)	16 (%15,5)
Toplam		12 (%11,7)	17 (%16,5)	74 (%71,8)	103 (%100,0)

4.7.2. Çalışmaktan kaçınma hakkı-bu hakkın kullanılması

Çizelge 4.35’de çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı ve bu hakkı kullanması arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz tablolama mevcuttur. Diğer bir ifadeyle çalışmaktan kaçınma hakkı bağımsız değişkeni ile bu hakkın kullanılmasını gösteren diğer bağımsız değişken arasındaki ilişki ifade edilmektedir. Tabloda yer alan değerler toplam dağılım içindeki yüzde değerleridir.

Değişken kategorileri arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda bilgilendirilen 64 kişinin %50’si bu hakkı kullanırken diğer %50’sinin kullanmadığı görülmektedir.

Eğitim almayan 39 katılımcıdan ise sadece 1 tanesinin (%2,6) bu hakkı kullandığı görülmüş, 38 katılımcının (%97,4) bu hakkı kullanmadığı görülmüştür.

Çizelge 4-34 Çalışmaktan kaçınma hakkı-bu hakkın kullanılması

		24		
		Evet	Hayır	Toplam
23	Evet	32 (%31,1)	32 (%31,1)	64 (%62,1)
	Hayır	1 (%3,9)	38 (%36,9)	39 (%37,9)
Toplam		33(%32,0)	70 (%68,0)	103 (%100,0)

4.7.3. İSİG eğitimi-inşaat sektörü ve çalışanlar için faydası

Çizelge 4-36'de çalışanın işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında aldığı eğitim ile bu eğitimin sektör ve çalışanlar için yararlı olduğuna dair görüşünü içeren çapraz analizi sonucu tabloda mevcuttur. Tabloda yer alan değerler toplam dağılım içindeki yüzde değerleridir.

Çalışma hayatı boyunca İSİG eğitimi almış olan katılımcılar arasındaki inanç düzeyi incelendiğinde, eğitim almış katılımcılardan 41'inin (%43,2) aldığı eğitimin sektör için yararlı olmadığını düşündüğü (kesinlikle inanmıyorum+inanmıyorum) görülmüştür. 51 katılımcının ise (%53,7) ise (kesinlikle inanıyorum+imamıyorum) eğitimi faydalı gördüğü sonucu çıkmıştır. Kısaca eğitim alan katılımcılar neredeyse yarı yarıya aldıkları eğitimi faydalı bulmaktadır.

Çizelge 4-35 İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi-inşaat sektörü ve çalışanlar için faydası

		19					Toplam
		Kesinlikle inanmıyorum	İnanmıyorum	Kararsızım	İnanıyorum	Kesinlikle inanıyorum	
15	Evet	34(%33,0)	7(%6,8)	3(%2,9)	38(%36,9)	13(%12,6)	95(%92)
	Hayır	1(%1,0)	2(%1,9)	2(%1,9)	2(%1,9)	1(%1,0)	8(%7,8)
Toplam		35(%34,0)	9(%8,7)	5(%4,9)	40(%38,8)	14(13,6)	103(%100)

4.7.4. İSİG eğitimi-iş verimi ve kalite üzerindeki etkisi

Çizelge 4-37’de çalışanın işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında aldığı eğitim ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine dikkat edilmesinin iş verimi ve kalitesini arttıracığına ilişkin görüşü arasındaki ilişki çapraz tablolama ile sorgulanmıştır. Tabloda yer alan değerler toplam dağılım içindeki yüzde değerleridir.

Kategoriler arasındaki ilişki incelendiğinde İSİG eğitimi almış olan 95 kişi arasındaki dağılımda 70 katılımcının (%73,7) işçi sağlığı ve iş güvenliğini de dikkat edilmesinin iş verimi ve kaliteyi arttıracığına inandığı 20 katılımcının (%21,1) kısmen katıldığı, 5 katılımcının ise (%5,3) bu görüşte olmadığı görülmüştür.

Çizelge 4-36 İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi-iş verimi ve kalite üzerindeki etkisi

		40			
		Evet	Kısmen	Hayır	Toplam
15	Evet	70(%68,0)	20(%19,4)	5(%4,9)	95(%92,2)
	Hayır	3(%2,9)	2(%1,9)	3(%2,9)	8(%7,9)
Toplam		73(%70,9)	22(%21,4)	8(%7,8)	103(%100)

4.7.5. İSİG eğitimi-iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkisi

Çizelge 4-38’de çalışanın işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında aldığı eğitim ile işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının sıklığını azaltılması ilişkin görüşü arasındaki ilişkiyi sorgulayan çapraz tablolama analizi sonuçları mevcuttur. Tabloda yer alan değerler toplam dağılım içindeki yüzde değerleridir.

Kategoriler arasındaki ilişki incelendiğinde eğitim alan 95 katılımcı arasında 76’sının (%80) eğitimin iş kazaları ve meslek hastalığı sıklığını azaltabileceğini düşünürken (Katılıyorum+kesinlikle katılıyorum), 11 katılımcının (%11,6) bu görüşte olmadığı görülmüştür (katılmıyorum+kesinlikle katılmıyorum).

Eğitim almayan katılımcı grubunun %50’si ise eğitimin iş kazası ve meslek hastalıkları sıklığını azaltmada etkisinin olmadığını düşündüğü görülmektedir.

Çizelge 4-37 İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi-iş kazası ve meslek hastalığı sıklığını azaltmada etkisi

27							
		Kesinlikle inanmıyorum	İnanmıyorum	Kararsızım	İnanıyorum	Kesinlikle inanıyorum	Toplam
15	Evet	6(%5,8)	5(%4,9)	8(%7,8)	49(%47,6)	27(%26,2)	95(%92,2)
	Hayır	4(%3,9)	0(%0)	1(%1,0)	2(%1,9)	1(%1,0)	8(%7,8)
Toplam		10(%9,7)	5(%4,9)	9(%8,7)	51(%49,5)	28(%27,2)	103(%100)

4.7.6. İSİG Eğitimi-teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanımı

Çizelge 4-39'de çalışanın çalışma hayatı boyunca aldığı işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanımına etkisi arasındaki ilişkiyi sorgulayan çapraz tablolama analizi bulguları mevcuttur. Tabloda yer alan değerler toplam dağılım içindeki yüzde değerleridir.

Kategoriler arasındaki ilişki incelendiğinde, İSİG eğitimi alan 75 katılımcının (%81) alınan eğitimin makine, ekipman ve teçhizatın doğru kullanımında etkisinin olduğuna inandığı görülmektedir (katılıyorum+kesinlikle katılıyorum).

İSİG eğitimi almayan grubun ise %50'sinin makine, ekipman ve teçhizatın doğru kullanımı ile İSİG eğitimi arasında bir ilişki kurmadığı gözlenmiştir (katılmıyorum+kesinlikle katılmıyorum).

Çizelge 4-38 İşçi Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi-teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanımı

31							
		Kesinlikle inanmıyorum	İnanmıyorum	Kararsızım	İnanıyorum	Kesinlikle inanıyorum	Toplam
15	Evet	3(%2,9)	10(%9,7)	5(%4,9)	42(%40,8)	35(%34,0)	95(%92,2)
	Hayır	3(%2,9)	1(%1,0)	0(%0)	3(%2,9)	1(%1,0)	8(%7,8)
Toplam		6(%5,8)	11(%10,7)	5(%4,9)	45(%43,7)	36(%35,0)	103(%100)

4.7.7. Genel eğitim düzeyi- İSİG kurallarına gereken hassasiyeti göstermesi

Çizelge 4-40'de çalışanın çalışma hayatı boyunca aldığı işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin İSİG kurallarına uymasında gereken hassasiyeti göstermesi etkisi arasındaki ilişkiyi sorgulayan çapraz tablolama analizi bulguları mevcuttur. Tabloda yer alan değerler toplam dağılım içindeki yüzde değerleridir.

Kategoriler arasındaki ilişkiye göre eğitim alan 95 katılımcıdan 64'ü (%67,4) aldıkları İSİG eğitimi ile bu eğitimin İSİG kurallarına uyma konusunda gereken hassasiyetin gösterilmesine katkısı arasında ilişki kurarak evet yanıtını vermiş, 29 katılımcı (%30,5) kısmen ilişki kurabilmiştir.

Eğitim almayan grupta ise katılımcılar %62,5 oranında iki değişken arasında kısmen ilişki olabileceğini düşünmüştür.

Çizelge 4-39 Çalışanların genel eğitim düzeyi-İSİG kurallarına gereken hassasiyeti göstermesi

		36			
		Evet	Kısmen	Hayır	Toplam
15	Okur-yazar değil	3(%2,9)	0(%0)	0(%0)	3(%2,9)
	Okur-yazar	2(%1,9)	4(%3,9)	1(%1)	7(%6,8)
	İlköğretim	25(%24,3)	3(%2,9)	0(%0)	28(%27,2)
	Ortaöğretim	15(%14,6)	5(%4,9)	1(%1,0)	21(%20,4)
	Lise	12(%11,7)	17(%16,5)	0(%0)	29(%28,2)
	Teknik okul	10(%9,7)	5(%4,9)	0(%0)	15(%14,6)
Toplam		73(%70,9)	22(%21,4)	8(%7,8)	103(%100)

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının çoğunlukla çalışanın kurallara uymaması ve disiplinsiz davranışları ancak uzun süreli eğitimlerle giderilmesi mümkün olacak güvensiz davranışlardan meydana gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak için en önemli tedbir eğitimidir. Çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği bilinci oluşturmada, bilgi düzeylerini geliştirmede ve davranışlarını şekillendirmek için eğitimlerin verilmesi oldukça önemlidir.

Bu tez çalışmasında, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ele alınmış olup, bu çerçevede çok önemli bir yere sahip olan temel iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışanların yürürlükte olan mevzuatın getirdiği düzenlemeler ve yükümlülüklerle ilişkin ne düzeyde bilgi sahibi olduğu ve algı düzeyleri ile ilgili bir sektör analizi yapılmıştır. Çalışma kapsamında; İzmir (Aliağa), Manisa, Denizli ve Akhisar'da farklı projelerde çalışan 103 şantiye çalışanın anket uygulaması ile işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine yönelik farkındalıkları, bilgi ve ilgi düzeyleri ile işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına yönelik yaklaşımları tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuçların analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Çalışmada, tek değişkenli sıklık analizi veri tabanını anlamak ve değişken kategorilerinin sıklık dağılımlarını incelemek, çapraz tablolama analizi ise değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini istatistiksel olarak tanımlamak amacıyla uygulanmıştır.

İş günü ve iş gücü kayıplarını azaltabilmek, can ve ekonomik kayıpları önlemek için yürürlükte olan mevzuata uyulması ve özellikle çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerine gereken önemin vererek iş güvenliği kültürünün oluşturulması, konuya ilişkin farkındalığın geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sebepten ötürü çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına diğer sektörlere göre daha fazla maruz kalan inşaat sektörü çalışanları özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinde bilgi düzeyi açısından mercek altına alınmalıdır.

İşverenler eğitim organizasyonunu çalışanlarda iş güvenliği bilincini, kültürünü ve davranışını bir yaşam şekline getirmeyi amaçlamalıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin türleri, iş sağlığı ve iş güvenliği bilincinin oluşturulması, çalışanların karşılaşabileceği mesleki riskler ve alınması gerekli önlemlerin öğretilmesi amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olarak, işin niteliği ve eğitimi alacak olan kişilerin özellikleri göz önünde bulundurularak belirlenmelidir.

Sonuç olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde eğitim çalışanların bilinç düzeylerini arttırarak daha dikkatli çalışmalarını sağlayan iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi amaçlayan süreçtir. Bu sebeple özellikle daha fazla risk altında iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalan ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi alması ve eğitimin önemine inanması çok önemlidir. İş görenlerin işçi sağlığı ve güvenliği eğitim almalarının bilinçlenmelerini olumlu yönde arttıracığı açıktır. Nitekim eğitilmiş çalışanlar ile işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine tabii tutulan katılımcıların yeterli bilgi ve donanıma sahip oldukları verdikleri cevaplarda görülmüştür. Çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği bilinci oluşturulmasının yanında devletin, işverenlerin ve ilgili kurum ve kuruluşların bu konuya sahip çıkmaları gerekmektedir.

Bu tez çalışmasında kullanılan anket çalışması ile çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim düzeylerine ve iş sağlığı ve iş güvenliğine yaklaşımları belirlemek, bu araştırma açısından kurum ve kuruluşlara kaynak oluşturmak bu araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda farklı araştırmacılar anket kapsamında dikkate alınan illeri ve çalışan kitlesini değiştirerek elde ettiğimiz bulgular ile kendi çalışmalarını kıyaslayabilir.

KAYNAKÇA

Akgemci, T., (1997/4), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim Ve Geliştirme Etkenliğinin Sağlanması,” **Verimlilik Dergisi**, Sayı:, s.59

Aktay, G., (1994), “İşyerlerinde İşçilere Yönelik Uygulanan Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin İş Kazalarını Önlemedeki Rolü”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Akyüz, Y., (1993), Türk Eğitim Tarihi. **Kültür Koleji Yay.** İstanbul

Arditi, D., ve Demirkesen, S., (2011)“Yapı Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi” TMH-469-2011/5

Arıcı, K., v.d. (1999), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri”, Ankara

Ataklı, A., (1992) “Verimlilik İçin İşe Ağıştırma Eğitimi ve Önemi,” **Verimlilik Dergisi**, Sayı: 1992/3, s. 10 -12

Aydınlı, H., İ., (2004), “Eğitimin İşletme Etkiliğindeki Yeri ve Önemi”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl:7, Şubat, Sayı:74

Aydın, U., Karaca,G., N., Canbey Özgüler, V., ve Karaca, E. (2013), “ İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü” *Çimento İşveren Dergisi*, 27, (4), 24-45

Babbie, E., R., 2010, “The Basics of Social Research”, 5th Ed., Wadsworth Publishing, California

Bacak, B., (2003) “İş Kazalarını Önlemede Eğitimin Önemi” *Mercek Dergisi*, Ekim, 67-70”

Balcı, A., (2008).*Sosyal Bilimlerde Araştırma* (6. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık

Baradan, S., (2006), “Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri Ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, **DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen Ve Mühendislik Dergisi**, Cilt: 8 Sayı: 1, s. 88 – 95

Balkır, Z., G., (1997), “İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi”, **Mercek Dergisi**, Yıl: 2, S: 7, s. 97 – 99

Baş, T., (2001) Anket (1.Baskı) Ankara; Seçkin Yayınları

- Başaran, İ.E.** (1984) “**Eğitime Giriş**” Ankara Sevinç Matbaası
- Başer,H.,** (1982)“Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Alanında Yapılan Çalışmaların Bu Konuda Uluslar arası Çalışma Örgütü İle (ILO) İle Yapılan İlişkilerin Değerlendirmesi,Doçentlik,Kollokyum Tebliği,Bursa,ss.21-25
- Biçer, B.,** (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kalite Yönetimi ile İlişkisi ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 136 s. (yayınlanmış)
- Cam, İ.,** (1993) “**Türkiye’deki İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Probleminin Çözümünde İş Güvenliği Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma**”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara
- Çakıroğlu, N.,**(2007) “**İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamında Risk Analizi, Denetim ve Bir Firma Uygulaması**”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi SBE 142 s.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,** (2007), **Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Projesi – 2, Genel Değerlendirme Raporu,** İş Teftiş Kurulu Yayın No:21.
- Cılga, E.,** (2004), “**İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem** “ Mess Mercek”, S.34, Nisan, s. 108-115.
- Demir, M,** (2013) “Yapı Üretiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetimi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü 162 s.(yayınlanmış)
- Demirkaya, S.,** (2014), “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Deniz, N.,** (1999), Global Eğitim, Türkmen Kitabevi, İstanbul
- Dönmez, B.,** (2015) “Türkiye’de ve Dünya’da İş Güvenliği”, İstanbul Aydın Üniversitesi
- Durmaz,T.,** (2009) “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Yeni Gelişmeler”, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü 156 s. (yayınlanmış)
- Dursun, B.,** (1997), Personel Yönetimi, Beta Basım Yayım, İstanbul

- Ekin, A.**, (2009) “İşverenin İş Sağlığı ve İlişkin Yükümlülükleri”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 126 s. (yayınlanmıştır)
- Erdem, Y.**, (2004) “Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür Ve Toplum Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği”, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi**, Ocak-Şubat , Sayı: 17, Yıl: 4, s.8
- Erden, M.** (2007). *Eğitim Bilimlerine Giriş* Ankara Arkadaş Yayınevi
- Eyüpoğlu, Z.** (1989), *Türkçe Kökler Sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Fer, U.**, (2005), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi, Haziran, Yayın No:5
- Furnham A.**, (2005), “The Psychology Behavior at Work: The individual in the organization”, Second Edition, Taylor & Francis Group, New York, USA
- Gelişim, Hacettepe** (1983), *Eğitim ve Eğitim Kavramının Evrimi* Gelişim Hachette Alfabetik Genel Kültür Ansiklopedisi, Cilt:3, İstanbul: Gelişim Basım ve Yayımları A.S,
- Güler, Ş.** (2013), “6331 sayılı Yasaya göre çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Mayıs-Haziran, (85), 91-95
- Healey, J., F.**, (2011), “Statistics: A Tool for Social Research”, 9th Ed., Wadsworth Publishing, California
- ILO** (1963) “Safety and Health of Workers”, ILO, Geneva, s.5
- Işık, R.**, (2000) “İş Sağlığı ve Güvenliği için Eğitim Öğretim”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSİG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 3
- Kaçmaz, H.**, (2003), “İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev Ve Sorumlulukları” II. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı / İSİG.,
- Kang, Seong-Kyu** (2011) *Occupational Safety and Health Profile in Korea*, Asian-Pacific Newsletter, 18: 3, 55-57.
- Karakoç, M.**, (2013) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü” Mali Çözüm, Mayıs/Haziran, 277-285

Keleş, E., ve Öcal, E., M., (2012) “İnşaat İşletmelerinde İç ve Dış İletişimde Etkinliğin Artırılmasına Yönelik Bir Sistem Önerisi” 1-12, Haziran ,Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi 27(1), ss

Kılıç, L., (2004), “İşverenin İş Yerinde İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü”, Yüksek Lisans Tezi,Selçuk Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü 141 s. (yayınlanmış)

Kılıç, L., (2006), “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu”, Ankara

Kılıç, A., (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Algılarının İş Tatminleri ile İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 112 s. (yayınlanmış)

Kılış, İ., ve Demir, S., (2012) “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme” Cilt 3, Sayı 1, Sayfa: 23-47

Kıymaz, N. (2012), “Diş hekimliği öğrencileri arasında koruyucu uygulamalara karşı farkındalığın değerlendirilmesi konusunda doğru anket hazırlama çalışması” Bitirme Tezi, Ege Üniversitesi

Konakçı, N., (2010), “ Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Müzik Eğitimi Anabilim Dalı Öğrencilerinin Bireysel Çalgı Eğitimi” Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı

Kozak, T., (2007) “TS 18001(OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi:İnşaat Sektöründe Bir İşletmede Uygulama Örneği”, Yüksek Lisans Tezi,Mustafa Kemal Üniversitesi,Fen Bilimleri Enstitüsü 68 s. (yayınlanmış)

Llyod, J., Mitchinson, J., (2008), Cahillikler Kitabı, Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, NTV Yayınları, İstanbul, Temmuz

Malbeği, E., (2013), “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinden Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuk Ana Bilim Dalı, (Yayınlanmamış)

Medeni, B., D., (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk” Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi

- Murat, Ö.**, (1995) “Üst Düzey Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Geliştirilmesi: Bazı Ülkelerde ve Türkiye’de Durum,” **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 409, Aralık 1995, s. 150
- Murat, S.**, (1986), “İşletme Düzeyinde İşgören Eğitimi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.,
- Orhan, M.**, (2007),“İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 159 s. (yayınlanmış)
- Özbek, H., Ö.**, (2009), “İş Sağlığı ve Güvenliğine Uymamanın Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 175 s.
- Özçelik, A., O.**, (2009), “Eğitim ve Geliştirme”, İnsan Kaynakları Yönetimi içinden, Cavide Uyargil v.d., İ.Ü. İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, 4. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, Ekim.
- Özveri, M.**, (2007), “ İşverenlerin İşyerlerinde İşçi Sağlığı İş Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, *Türk-İş İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları*
- Pınar, E.**, (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku:İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 236 s. (yayınlanmış)
- Sabuncuoğlu, Z.**, (1994) “İşgören Eğitimi ve Gelişimi”, Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Ed. Hikmet Seçim, Anadolu Üniversitesi Yayınları Eskişehir, Aralık
- Sadullah, Ö.**, (2009) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı)”, İnsan Kaynakları Yönetimi içinden, Cavide Uyargil vd., 4. Baskı, Beta Basım ve Dağıtım, İstanbul
- Saraç, A., ve Temir, A.**, (2013), İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri nasıl verilecek? *Yaklaşım Dergisi, Temmuz, (247), s.168-171)*
- Sayıntürk, H.**, (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları” Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi

Serinkan, C., (2007), “İnsan Kaynağının Eğitimi ve Eğitim Yönetimi”, Ekin Yayınevi, Bursa

Sese, Albert; Palmer, Alfonso, L. Berta; Cajal, Montan˜o, Juan J.;Jime´nez, Rafael ve Llorens,Noelia (2002) *Occupational Safety and Health in Spain*, **Journal of Safety Research**, 33,511–525

Smith, E., Smith, A., Pickersgill, R., ve Peter R., (2006) *Qualifying the workforce: The use of nationally-recognised training in Australian companies*, **Journal of European Industrial Training**, Vol. 30 Iss: 8, 592 – 607

Sönmez, V., (2002), *Eğitim Felsefesi*, Anı Yayıncılık, Ankara

Süzek, S., (1998) İş Teftişi ve İş Müfettişleri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, Ankara, s. 359-361

Şardan, S., (2003)“İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Eğitimleri” Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, Cilt 17, Sayı 3, Mayıs, s.6.

Şerifoğlu, U., Kürşat, S., E., (2007), “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı”, **Yönetim Dergisi**, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, Yıl: 18, Sayı: 58, Ekim, ss. 41–50

Şiviloğlu G., N., (2010) “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu ve Sınırlandırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 130 s. (yayınlanmış)

Tao, Li (2011) *Practice of Basic Occupational Health Services in China*, **Asian-Pacific Newsletter**, 18:3, 58-62

Tam, C. M., Zeng, S. X., and Deng, Z.M. (2004), “Identifying elements of poor construction safety management in China” *Safety Sci.*, 42(2), 569-586

Tekin, M., (1992) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Yayını, Ankara

Temel, B. A., (2015), “Trabzon İl Merkezindeki Şantiyelerde Çalışan İşçilerin Profilleri ile iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeylerinin belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon

- Tezcan, M.**, (1997), *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara
- Türkoğlu, F.**, (2006), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yay. Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Uçak, G.**, (2011) “Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 121 s. (yayınlanmış)
- Usmen, M., ve Baradan, S.**, (2011) “İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği ”TMH-469-2011-5
- Ünalın, A.**, (2006), “İş Sağlığı ve Güvenliği için Eğitim Öğretim”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSİG Genel Müdürlüğü Yayın, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 30
- Üstünel A., H.**, (2009) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri”,Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 148 s.
- Varış, F.**, (1985), “Eğitim Bilimine Giriş”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları
- Yıldırım, E.**, (2010) “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İşgörenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 208 s. (yayınlanmış)
- Yıldız, G., B.**, (2005), “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü”, İşveren Dergisi, C.43, S.9, Haziran, s.52-56
- Yılmaz,F.**, (2009) “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği:Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 382 s.
- Yiğit, A.**, (2005), “İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı”, Aktüel Yayınları, İstanbul
- Zeng, S.X.; Tam, Vivian W.Y.; Tam, C.M. (2008)** *TowardsOccupationalHealthandSafetySystems in the Construction Industry of China, SafetyScience*, 46, 1155-1168.

Qun, Tan Fang ve Santoso, Felicia (2011), *Singapore's OHS Framework*, **Asian-PacificNewsletter**, 18: 3, 52-54.

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

Url-1

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari>

Url-2<ILO, (2013), <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/> 11 Aralık>.

Url-3<http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf>

Url-4<**Ferik,F** “İşletmelerde Öğrenme İlkeleri”, (Çevrimiçi) <http://www.kadinca.net/kariyer/isletmelerdeogrenme-ilkeleri-20.html>, 07 Ocak 2010>

Url-5 <<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>>

Url-6 <<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm>>

Url-7<**4857 sayılı İş Kanunu** (Çevrimiçi) [http://www.iskanunu.com/4857-](http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/4857-sayili-is-kanunuturkce/)

[sayili-is-kanunu/4857-sayili-is-kanunuturkce/](http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunuturkce/) [4857-sayili-is-kanunu-maddelimetin.html](http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu-maddelimetin.html), 9 Mart 2010>.

Url-8

<<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.18581&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>>

Url-9 <http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372885/lang--tr/index.htm>

Url-10<<https://www.turkiye.gov.tr/is-sagligi-ve-guvenligi-genel-mudurlugu>>

Url-11<<http://www.İSİGum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157>>

Url-12

<<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/İSİGgm.portal?page=genelmudurluk&id=3>>

Url-13

<<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/mevzuat/yonetmelik1>>

Url-14 <**CanadaLabourCode (2012) Department of Justice** [<http://laws.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html>] (15.02.2012)

Url-15<**Eurofound (2012) HealthandSafety**

[<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/HEALTHANDSAFETY-ES.htm>]>

Url-16<**Just, Don** (2012) **Occupationalhealth - safetylaw**
Victoria,[<http://www.justd.com/ohs.htm>]

(27.02.2012)>.

Url-17<**Government of South Australia** (2012) South AustralianLegislation,

[<http://www.legislation.sa.gov.au/index.aspx>] (16.02.2012)>

Url-18

<www.akademikdestek.net/kutuphane/anket_evren_orneklem/an_ev_or_dosyalar/anket_yontem.ppt>

Url-19

<<http://www.tuik.gov.tr/Start.do;jsessionid=PcJdXPFVyBTq4GBJ7yQrycN0WmkcsnDLCbk3hX59vP1hLq1Jdy4Y!305011084>>

EK-A

EĞİTİM KONULARI TABLOSU

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
2. Sağlık konuları a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım
3. Teknik konular a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma

EK-B

Ege ve Gediz Üniversitesi ortak çalışması kapsamında yapmakta olduğumuz bir Yüksek Lisans Çalışması için sizin katkılarınızı talep etmekteyiz. Araştırmamızın temel amacı, "İnşaat Sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenli eğitimlerinin araştırılması üzerine bir araştırma çalışması yaparak mevcut sorunları irdelemek ve çözüm üretmektir. Vereceğiniz yanıtlar bilimsel ahlaka uygun olarak gizli tutulacak ve veriler isminiz açıklanmadan toplu olarak değerlendirilecektir. Anket yanıtlama sırasında şahıs adı istenmemektedir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

SİZİ BİRAZ TANIYALIM

1. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz.

Kadın

Erkek

2. Lütfen medeni durumunuzu belirtiniz.

Evli

Bekâr

3. Yaş aralığınızı belirtiniz.

19-24

45-49

25-29

40-54

30-34

55-59

35-39

60-64

40-44

65 +

4. Lütfen eğitim seviyenizi belirtiniz

Okur –yazar değil

Ortaöğretim

Okur-yazar

Lise

İlköğretim

Teknik okul

5. Şirkette hangi pozisyondasınız?

Usta

Düz çalışan

Kalfa

Diğer:

Teknisyen –formen

6. Çalıştığınız şirketin ihtisas alanları nelerdir?

Konut inşaatı

Kurumsal ve ticari yapı

Altyapı/ağır inşaat

Endüstriyel tesisler

7. Bu şirkette ne kadar zamandan beri çalışıyorsunuz?

8. İnşaat sektöründe ne kadar zamandan beri çalışıyorsunuz?

9. Bugüne kadar kaç firmada çalıştınız?

1-3

8-11

4-6

12 ve üstü

7-10

10. İnşaat kolunda belirli bir göreviniz var mı?

Alçı/sıva/boya/izolasyon

Operatör

İskele Kurulum Elemanı

Tesisatçı

Ahşap Kalıfçı

Bekçi/depo sorumlusu

Demir/Betoncu

Kaynak

Duvarcı

Altyapı uygulamaları

Çatı/baca

Diğer:

Karo kaplama

Düz işçi

11. Bugüne kadar kaç farklı alt iş kolunda çalıştınız (alçı pan, duvar, sıva vb.) ? Herhangi bir iş kolu için sertifikaya sahip misiniz?

Alçı/sıva/boya/izolasyon

Düz işçi

İskele Kurulum Elemanı

Operatör

Ahşap Kalıfçı

Tesisatçı

Demir/Betoncu

Bekçi/depo sorumlusu

Duvarcı

Altyapı uygulamaları

Çatı/baca

Kaynak

Karo kaplama

Diğer:

12. Şuan çalıştığınız firmada asıl işveren bünyesinde mi yoksa alt işveren bünyesinde mi çalışıyorsunuz?

Asıl işveren

Alt işveren (Taşeron)

13. Bugüne kadar daha çok hangi tip firmada çalıştınız?

Asıl işveren

Alt işveren (Taşeron)

İSİG SORULARI

14. Son çalıştığınız iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?

Evet

Hayır

15. Çalışma hayatınız boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?

Evet

Hayır

16. Cevabınız evet ise eğitimde geçen süreyi öğrenebilir miyiz?

17. Firmalar, çalışanını işe başlatmadan önce işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermeli mi?

Evet

Kararsızım

Hayır

18. Aldığınız işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinden memnuniyet dereceniz nedir?

Memnun değilim

Kararsızım

Memnunum

19. İnşaat sektörünün bir çalışanı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminin siz ve sektör için yararlı olduğuna inanıyor musunuz?

Kesinlikle inanıyorum

İnanmıyorum

Kararsızım

İnanıyorum

Kesinlikle inanıyorum

20. Mesleki eğitime tabi tutuldunuz mu?

Evet

Hayır

21. Aldığınız mesleki eğitimlerinden memnuniyet dereceniz nedir?

Memnun değilim

Kararsızım

Memnunum

22. Katıldığınız eğitimlerde hak ve sorumluluklarının hakkında bilgilendirildiniz mi?

Evet

Hayır

23. Çalışmaktan kaçınma hakkınız konusunda bilgilendirildiniz mi?

Evet

Hayır

24. Cevabınız evet ise bu hakkınızı kullandığınız durumlar oldu mu?

- Evet
Hayır

25. İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olduğunu düşüncesine katılıyor musunuz?

- Kesinlikle katılmıyorum
Katılmıyorum
Kararsızım
Katılıyorum
Kesinlikle katılıyorum

26. İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin iş kazalarının önlenmesinde etkili olduğunu düşüncesine katılıyor musunuz?

- Kesinlikle katılmıyorum
Katılmıyorum
Kararsızım
Katılıyorum
Kesinlikle katılıyorum

27. İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının sıklığının azaltılmasında etkili olduğunu düşüncesine katılıyor musunuz?

- Kesinlikle katılmıyorum
Katılmıyorum
Kararsızım
Katılıyorum
Kesinlikle katılıyorum

28. Kişisel koruyucu donanımlar işveren tarafından tedarik ediliyor mu?

- Evet
Hayır

29. Kişisel koruyucu donanım kullanımı hakkında bilgilendirme yapıldı mı?

- Evet
Hayır

30. Yaptığınız işi Kişisel koruyucu donanım kullanarak mı yapıyorsunuz?

- Evet
Hayır

31. Teçhizat, makine ve malzemenin doğru ve güvenli kullanılma yöntemlerini öğrenmek ve uygulamak için işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminin önemli olduğunu düşünüyor musunuz?

- Kesinlikle katılmıyorum
Katılmıyorum
Kararsızım

- Katılıyorum
Kesinlikle katılıyorum

32. Eğitim yöntemi olarak hangisini tercih edersiniz?

- Uygulamalı Video/fotoğraf
Sözlü Bilgisayar başında
Yazılı

33. Firmanızda bulunan iş güvenliği uzmanınız ve iş yeri hekiminiz ile tanışma fırsatı buldunuz mu?

- Evet
Hayır

34. İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimi tarafından bilgilendirme toplantıları yapıldı mı?

- Evet
Kısmen
Hayır

35. İşe giriş muayenesi kapsamında hangi tetkikler yapıldı? (birden fazla seçim yapabilirsiniz)

- İşitme testi Akciğer grafisi
Göz muayenesi Kan tahlili
Denge muayenesi Muayene yapılmadı
SFT (sonlu fonksiyon testi)

36. Çalışan olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına gereken hassasiyeti gösteriyor musunuz?

- Evet
Kısmen
Hayır

37. Çalışma hayatınız boyunca bu zamana kadar iş kazası geçirdiniz mi?

- Evet
Hayır

38. Çalışma hayatınız boyunca kaç kez iş kazası geçirdiniz?

39. Cevabınız evet ise iş kazası sonrasında kaç gün rapor aldınız?

40. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine dikkat edilmesi iş verimini ve kalitesini artırır mı?

- Evet
Kısmen
Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad :Sümevra YANIK

Doğum Yeri ve Tarihi: Nazilli /11.05.1988

Adres: Cumhuriyet Mah.Haluk Alpsu Bulvarı 2023 Sokak Özyıldırım Apartmanı
Kat:1 Daire:2 Torbalı/İZMİR

E-Posta: sumeyraynk@hotmail.com

Lisans: Dumlupınar Üniversitesi

