

İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALANLARIN FARKINDALIK
DÜZEYLERİNİN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI
YÖNÜNDEN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS BİTİRME TEZİ

Murat YILBAŞI

601115020

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

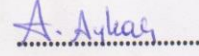
DANIŞMAN: Yrd. Doç. Dr. Ahmet AYKAÇ

HAZİRAN 2017

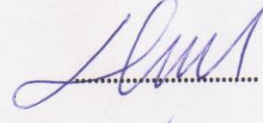


İKÇÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601115020 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Murat YILBAŞI, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALANLARIN FARKINDALIK DÜZEYLERİNİN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI YÖNÜNDEN İNCELENMESİ" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

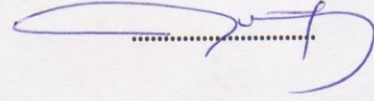
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ahmet AYKAÇ
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Mehmet ÇEVİK
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi



Prof. Dr. Şule ERTEN ELA
Ege Üniversitesi



Teslim Tarihi : 25 Mayıs 2017

Savunma Tarihi : 08 Haziran 2017



ÖNSÖZ

İçinde bulunduğumuz ve yaşamakta olduğumuz dünyada, teknolojik gelişmeler baş döndürücü bir hızla ilerlemektedir. İleriye gitme gayreti içinde olan milletler, iletişim ve etkileşim sürecinde birbiriyle yarışır duruma gelmiş ve bu süreci iyi bir şekilde kullanarak daha da büyüme ve yükselme yarışı içine girmişlerdir. Hızlı bir şekilde ilerleyen bu süreci, en iyi şekilde kullanmak ve değerlendirmek için birbiriyle koordineli bir şekilde çalışan yeni birimler ve sistemler oluşturmaktadırlar. İşte tam bu noktada en dikkat çekici araç, her alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da eğitim ve eğitime verilen önem olmaktadır.

Çalışma koşullarının sağlıklı ve güvenilir bir çizgide ilerlemesi ve iş gücü davranışlarının disipline edilebilmesi için herkese eğitim verilmesi son derece elzemdir. Meslek hastalıkları ve iş kazalarının en büyük sebebi iş gücünün davranış hatalarıdır. Bu tür hataların ortaya çıkışının en önemli nedeni ise alandaki bilgi ve eğitim eksikliğidir. Eğitim sayesinde, işgücünü kullananlarda pozitif bir öğrenme farkındalığı yaratılarak iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmak mümkün olacaktır.

Bu çalışmada; iş kazaları ve meslek hastalıkları incelenmiş, iş sağlığı ve güvenliği alanında, hava savuma sınıfında görev alan erlere eğitimler verilmek suretiyle eğitim konusunun önemi vurgulanmış ayrıca eğitimin, işgücünü kullanan hava savunma erlerinde oluşturduğu öğrenme üzerine farkındalık etkilerini yakından gözlemlemek için anket çalışması yapılmış ve anketin sonuçları sadece iş kazaları ve meslek hastalıkları yönünden değil diğer yönleriyle de incelenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında, bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren tez Danışmanım, Yrd. Doç. Dr. Ahmet AYKAÇ' a, eğitim faaliyetlerime tereddütsüz destek veren Amirim, Bulut Çağlar DENİZ' e, ankete yardımcı olanlara ve benden desteğini esirgemeyen ve sürekli destek olan eşim, Nagehan YILBAŞI' na teşekkürü bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| ÖNSÖZ | v |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| KISALTMALAR | ix |
| ÇİZELGE LİSTESİ..... | xi |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | xiii |
| ÖZET | xv |
| SUMMARY | xvii |
| GİRİŞ..... | 1 |
| 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TARİHÇESİ..... | 5 |
| 1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramı ve İçeriği..... | 5 |
| 1.1.1. İş sağlığı ve güvenliği kültürü | 8 |
| 1.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi | 9 |
| 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ülkemizde ve Dünyada' ki Gelişimi..... | 13 |
| 1.2.1. İş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki gelişimi | 14 |
| 1.2.2. İş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye' deki gelişimi | 16 |
| 1.3. İSG' nin Kapsamı ve İstisnaları | 19 |
| 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ, MESLEK HASTALIKLARI VE İŞ KAZALARI | 21 |
| 2.1. Eğitimin Önemi | 21 |
| 2.2. Eğitimin Ulusal ve Uluslararası Önemi..... | 24 |
| 2.3. İSG Eğitiminin Uygulamasına Dair Yükümlülükler..... | 26 |
| 2.3.1. Çalışanların yükümlülükleri | 26 |
| 2.3.2. Çalışanların ve işverenlerin eğitim yükümlükleri..... | 28 |
| 2.4. Türkiye ve Dünyada İSG Eğitim Uygulamaları | 28 |
| 2.4.1. İSG' nin uluslararası mevzuattaki yeri ve önemi..... | 28 |
| 2.4.2. İSG' nin ülkemiz mevzuattaki yeri ve önemi | 29 |
| 2.4.3. Yurt dışında İSG eğitimi uygulamaları..... | 33 |
| 2.4.4. Türkiye' de İSG eğitimi uygulamaları..... | 35 |

| | |
|---|----|
| 2.4.5. Türkiye ve uluslararası ülkelerin İSG eğitim değerlendirilmesi | 38 |
| 3. MATERYAL, YÖNTEM VE BULGULAR | 43 |
| 3.1. Araştırma Metodu ve Yöntem | 43 |
| 3.1.1. Veri toplama tekniği | 43 |
| 3.1.2. Araştırmayı uygulayanlar ve uygulama şekli | 43 |
| 3.1.3. Değerlendirme yöntemi..... | 43 |
| 3.1.4. Hipotez | 44 |
| 3.1.5. Araştırılan hipotezler..... | 44 |
| 3.2. Bulgular | 46 |
| 3.2.1. İSGFF ölçeği için geçerlilik ve güvenirlik analizi bulguları | 46 |
| 3.2.2. İSGFF ölçeği için geçerlilik ve güvenirlik analizi bulgularının yeniden değerlendirilmesi..... | 49 |
| 3.2.3. İSGFF ölçeği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) değerlendirilmesi | 50 |
| 3.2.4. İSGFF testi iç tutarlılık ve geçerlilik bulguları | 51 |
| 3.3. Anket Uygulaması ve Sonuçlarının Değerlendirilmesi | 53 |
| 3.3.1. Demografik ve betimsel istatistikler | 53 |
| 3.3.2. İSGFF ölçeğinin değerlendirilmesi ve analizi | 55 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | 63 |
| KAYNAKLAR..... | 71 |
| EKLER | 73 |
| Ek A İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Değerlendirme Soru Formu | 73 |
| Ek B Değerlendirme Ölçeğinden Çıkarılan Soru Formu..... | 80 |

KISALTMALAR

| | |
|--------------|---|
| AB | Avrupa Birliği |
| AFA | Açımlayıcı Faktör Analizi |
| ILO | International Labour Organization |
| İSG | İş Sağlığı ve Güvenliği |
| İSGFF | İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Formu |
| KKD | Kişisel Koruyucu Donanımlar |
| KMO | Kaiser-Meyer-Olkin |
| Kurum | Hava Kuvvetlerinde Bir Merkez |
| M.S | Milattan Sonra |
| OECD | Organization for Economic Cooperation and Development |
| s. | Sayfa |
| ss. | Sayfa Sıraları |
| SGK | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| SPSS | The Statistical Package for the Social Sciences |
| TSK | Türk Silahlı Kuvvetleri |
| vb. | Ve Benzeri |
| WHO | World Health Organization |



ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1 : Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

Çizelge 1.1 : KMO and Bartlett's Yapılabilirlik Testi

Çizelge 1.2 : Güvenilirlik İstatistik Testi

Çizelge 1.3 : Madde Toplam İstatistikler Testi

Çizelge 2.1 : KMO and Bartlett's Testi

Çizelge 2.2 : Güvenilirlik İstatistik Testi

Çizelge 2.3 : Madde Toplam İstatistikler Testi

Çizelge 2.4 : İSGFF Testi Temel Bileşenler Faktör Analizi Sonuçları

Çizelge 3.1 : Katılımcıların Yaş Grupları Dağılımı.

Çizelge 3.2 : Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı.

Çizelge 3.3 : Katılımcıların Eğitimden Memnun Kalma Seviyeleri.

Çizelge 3.4 : Katılımcıların Eğitim Almadan Önceki Bilgi Durumları.

Çizelge 3.5 : One-Sample t Testi



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil-1: İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Şekil-2: Türkiye’de 1997-2015 Yılları Arasında Türkiye’ de İş Kazası Sonucu Ölümler

Şekil 3: 1997-2015 Yıllarında Türkiye’de Görülen Meslek Hatalık Vakaları

Şekil 4: Yamaç-birikinti grafiği





ÖZET

Son yıllarda ülkemizde önemi her geçen gün artan ve uygulama sahalarında kendine yer bulan İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ciddiyetle ele alınması gereken bir mevzuat haline gelmiştir. İSG' nin ortaya çıkışına zemin hazırlayan en önemli olgular, İş kazası ve meslek hastalıklarıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük bir kısmının, çalışanların gerekli güvenlik önlemi almadan çalışmalarından kaynaklandığı bilinmektedir. Güvensiz davranışların ve uygun olmayan çalışma şekillerinin asıl sebebinin temelinde ise bilgi eksikliği yatmaktadır. Bilgi eksikliğini ortadan kaldırmanın yolu ise çalışanlara düzenli aralıklarla eğitim vermek ve bu eğitimler sayesinde çalışanlar da olumlu yönde farkındalık oluşturmaktan geçmektedir. Verilen eğitimlerde, eğitim alan çalışanların, yüksek moral gücüne ulaşması ve ruh sağlıklarının olumlu yönde etkilenmesinin sağlanması; güvenli iş ortamlarının oluşmasının da kapısını açacaktır. Bu çalışmamızdaki amaç; İSG eğitiminin, hava savunma sınıfı çalışanları üzerinde yaptığı müspet farkındalık etkisini göstermek, eğitimin gerekliliği ve önemini çalışanlara verilen, 6331 sayılı İSG kanunu kapsamındaki eğitimle kavratmaya çalışmaktır. Eğitimlerden sonra yapılan değerlendirme anketiyle verilen eğitimin çalışanlarda oluşturduğu pozitif iş sağlığı ve güvenliği bilgilenme farkındalığı ortaya konulmuş ve sonuçları incelenmiştir. Anketlerden alınan verilerle yapılan analizler sonucunda, verilen eğitimlerin çalışanlarda öğrenme üzerine pozitif bir farkındalık meydana getirdiği izlenmiştir.



SUMMARY

In recent years, the importance of Occupational Health and Safety (OHS) has been increased and it has become as an important regulation due to its many application area in our country. The most important occurrence points of OHS are occupational accident and occupational diseases. As known, most of the occupational accidents and occupational diseases occur because of the insecure behave of the employees. The main cause of the insecure behaviors and inadequate working patterns is caused by the lack of knowledge. The way to eliminate the lack of information is to train employees on a regular basis, and through these trainings increase the awareness of employees respecting to the OHS. Providing high morale power to the employees who receive training in the given trainings and influencing the mental health positively will open the door for the establishment of safe working environments. The aim of this study is to investigate the effect of OHS education on the air defense artilleries and to obtain feedback from the employees about the positive awareness. Furthermore to point out to the workers how OHS education is necessary. Also the necessity of the education was explained by considering Law No. 6331 on occupational health and safety. To evaluate the study, the evaluation questionnaire was applied, the data collected from the questionnaire results are examined and revealed results showed that the awareness of the employees are increased and their knowledge about OHS is improved. Positive awareness on learning among the employees is observed after the study.



GİRİŞ

Başlangıçtaki hedefi çalışanın sağlığı ve çalışan için güvenli ortamlar oluşturmak olan iş sağlığı ve güvenliği bilim dalının bu günkü asıl ve gerçek hedefi, sağlıklı bir şekilde işin yürütülmesidir.

İSG eğitimleri; çalışanların bilgi ve becerilerini arttırarak yeterli eğitim düzeyine çıkarmak, güvenli davranış farkındalığı kazandırmak amaçlarıyla çalışanlara verilen planlı ve programlı eğitim faaliyetlerini ifade etmektedir.

Başta işveren, çalışanıyla duygudaşlık kurabilmeli, güvenli çalışma ortamları oluşturmak için azami gayret sarf etmeli ve ondan sonra da işgücünden karşılığını beklemeye hakkı olmalıdır. İş gücü de bu güvenli ortamlarda, güvenli davranışlar sergileyebilmeli ki; meslek hastalığı ve iş kazalarını önlensin ya da en aza seviyelere indirilsin. Bunun da tek çaresi ve çözüm yolu eğitimi sürekli kılmak ve kurum kültürü haline getirmektir. Çünkü ancak eğitim seviyesi artmış çalışan, yapılan çalışmalar sonunda alınan kararları uygulamak için destek vermekte ve ancak onlarla olumlu sonuçlara ulaşmak mümkün olabilmektedir. Kazaların büyük bir kısmı, insan hatalarından ve bu hataları önlemek adına uygun eğitim verilmemesinden kaynaklanmaktadır.

Risk oluşturan durumların farkına varılmaması, tam olarak algılanamaması ve iletişim noksanlığı önemli birer iş kazası sebebidir. Mesleki ve günlük yaşamda, gerilim, stres ve psikolojik sorunların hepsi de birer kaza sebebidir ki bunlar da psikolojik eğitim programlarıyla uygun seviyelere indirilmesi mümkündür.

Meslek hastalığı ve iş kazalarının en az seviyelere indirilmesi; işletmelere, işverenlere, devletlere ve dolayısıyla tüm dünyaya, er veya geç kazanç sağlayacaktır. Eğitime yapılan yatırım, kat ve kat verim olarak geri dönecek, kötü niyetler, düşmanlık ve kin asgari seviyelere inecek ve tüm dünyaya refah, huzur hakim olacak, yeni mutlu beyin ve yürekler daha çok yeni girişim ve atılımlarda bulunarak adeta parayla ölçülemeyen yüce değerlere ve saadetlere vesile olacaktır.

Çalışma Konusunun Seçimi: İnsanların güvenliklerini yakından ilgilendiren çalışma şartlarının iyileştirilmesi, dünyamızda meydana gelen sosyal ve ekonomik gelişmelerden pozitif yönde etkilenmiştir. İnsana verilen değer günümüz gelişmiş toplumlarında çalışma şartlarında ki iyileşmeyle eşdeğer tutulmuştur. Gelişmiş toplumlar, iş sağlığı ve güvenliği konularına ciddiyle yaklaşmış ve yönetim sistemleriyle uyumlu hale getirmişlerdir. İSG konusunun önemini anlamak için dünyada meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazaları istatistiklerine bakmak, konunun ne kadar önemli olduğunu kavramamıza ışık tutacaktır. Toplumların ekonomilerine ve küresel ekonomiye baktığımızda hastalık ve kaza olaylarının ekonomik yükü ağırdır. İSG konusunun önemine ekonomik boyutun da dışında daha önemlisi insanların yaşamlarını yitirmesi ve vücut bütünlüklerinin bozulmasıdır. Bu durum, İSG' ye gerekli önemi vermek için yeterli bir nedendir. Ortak bir güvenlik kültürü oluşturmak, özellikle son yıllarda uluslararası kuruluşların gündeminde olmuştur ve birçok alanda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar halen devam etmektedir. Bu gelişmelerden ülkemiz de etkilenmiştir. AB' ye giriş sürecinde olan ülkemiz de gerekli uyum yasalarını hazırlamak için politikalar geliştirmeye başlamıştır. Daha önceleri İSG konusuna yeterli önem verilmezken AB' ye giriş süreci ile birlikte gerekli olan uyum yasaları başta olmak üzere birçok alanda çalışmalar başlatılmıştır. Devlet, İSG konusunda önceleri bilinen ancak yeterli önemin verilmediği bazı sistemsel sorunların başında gelen uzman yetersizliği, eğitim müfredatındaki eksiklikler, altyapı eksikliği vb. konularda gerekli yasal düzenlemeleri atmaya üzere konuyu kendi üzerine almış ve gerekli adımları atmaya başlamıştır. Yapılan düzenlemeler ile yönetim sistemine, çalışma hayatı entegre edilmeye çalışılmıştır. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve daha refah bir seviyelere taşımak için ülkemizde, 2012 yılında İSG kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanun, çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik standartlar getiren yasal düzenlemeleri içermektedir. Önceleri başka kanunlarda araya konulan maddeler ile oluşturulmaya çalışılan İSG, bu kanun ile birlikte detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Daha önceki düzenlemelerde kapsam dışında kalan çalışanlar da bu yasa ile birlikte kapsam altına alınmıştır. İSG konusunda yapılan bu düzenlemelere rağmen ülkemizdeki istatistiklere baktığımızda meslek hastalığı ve iş kazaları konularında yeterli gelişme sağlanamamış olması; sistem altyapısının tam anlamıyla oluşturulmadığını ve

yeterli politikalar üretilmediğini göstermektedir. Ülkemizde, İSG açısından en önemli konulardan biri eğitimidir. Gerekli altyapının eğitim alanında oluşturulmamış olması, toplumda güvenlik kültürünün oluşmasını engellemektedir.

Çalışmanın konusu; İSG eğitiminin önemini vurgulamak, İş kazaları ve meslek hastalıklarını incelemek, çalışanlara İSG eğitimleri vermek ve eğitim sonucunda çalışanlarda ortaya çıkan farkındalık düzeylerini analiz etmek ve konu ile ilgili çözüm önerileri sunmak amacıyla seçilmiştir.

Çalışmanın Amacı: Günümüzde az gelişmiş, gelişmesini tam olarak tamamlayamamış toplumlar daha çok ekonomik sonuçlar açısından gündemi değerlendirirken, gelişmiş ve belli bir refah seviyesi üstüne çıkmış toplumlar ise gündemi insan odaklı olarak değerlendirmekte ve planlamalarını insan faktörü üzerine kurmaktadır. Gelişimini tamamlamamış toplumlarda, güvenlik bilinci daha tam olarak oluşmadığından böyle toplumlarda ekonomi önemli bir hal almaktadır. Genel eğitim seviyesinin yükselmesiyle oluşturulacak güvenlik bilinci ile bireylerin olaylara daha çok ekonomik değil de insani açıdan bakması sağlanmalıdır. Bu çalışmada amaçlanan hususlar; İSG açısından ülkemizde ve yurtdışında eğitim konusunu incelemek, İş kazaları ve meslek hastalıklarını incelemek, eğitimin etkilerini ortaya koyarak eğitim konusunun önemini vurgulamak, çalışanlarda güvenlik bilinci ve farkındalığın eğitim yoluyla ortaya konulabileceğini göstermek ve ortaya çıkan tablo karşısında çözüm yolları ve öneriler sunmak.

Çalışmanın Önemi: Ulusal ve uluslararası kuruluşlar, yaptığı düzenli ve sistematik çalışmalar ile İSG konusunun önemi topluma öğretmeye ve anlatmaya çalışmaktadır. İSG konusunun önemini anlamak için Dünya'daki meslek hastalığı ve iş kazalarının istatistiksel oranlarına bakmak lazım, nitekim bu istatistiklere baktığımızda, yaşamını yitiren ve vücut bütünlüğü bozulan bireylerin sayısı hiç azımsanacak sayıda değildir. Meslek hastalığı ve iş kazalarını tamamen ortadan kaldırmak ve yok etmek mümkün olmasa da bu oranları en az seviyelere indirmek mümkündür. Bu minimum düzeylere ulaşmak için bireylere yeterli eğitim verilmek suretiyle sağlık ve güvenlik bilinci oluşturulmalı ve bu sayede eğitimde pozitif farkındalık etkisi yaratılmalıdır. Meslek hastalığı ve iş kazalarını minimum seviyelere düşürmenin yolu, iyi bir eğitim programı hazırlayarak bireylere eğitimin önemi anlatmaktan geçmektedir. Bu anlamda İSG eğitiminin bireyler için önemini vurgulamak amacını taşıyan bu

çalışma, eğitimin çalışanlar üzerindeki etkilerini gözlemlemek ve eğitim yoluyla kazanılan farkındalık etkisiyle meslek hastalığını ve iş kazalarını en az seviyelere indirmek, mevcut durumun ve bazı eksikliklerin incelemesi açısından önemlidir.

Çalışmanın Planı: Hızlı bir şekilde ülkemizde kendine yer bulan iş sağlığı ve güvenliği konusu, özellikle eğitim açısından incelenmiş ayrıca gerekli eğitimler verildiği takdirde iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinde oluşturduğu olumlu etki anlatılmış ve çalışanlara eğitim verilerek eğitim sonucunda oluşan ISG bilinci ve farkındalığı üzerinde durulmuştur.

Birinci Bölümde; İş sağlığı ve güvenliği üzerinde durulmuş, tanımı yapılmış, ülkemizde ve yurtdışındaki tarihsel gelişimi ve önemi anlatılmıştır.

İkinci Bölümde; Eğitimin önemi üzerinde durulmuştur. ISG eğitiminin ülkemizde ve Dünyada ki uygulamaları karşılaştırılmıştır ve bazı gelişmiş ülkelerden de kısa örnekler verilerek, başarılı eğitim uygulamalarının nasıl olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Ayrıca çalışanların çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı üzerinde durularak iş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışma hayatında yarattığı olumsuz durum anlatılmaya çalışılmıştır.

Üçüncü Bölümde; TSK' da bir merkezde çalışanlara yönelik eğitim verilmiş, eğitim sonunda değerlendirme soruları sorulmuş, eğitimin ortaya çıkardığı farkındalık etkileri yorumlanmak suretiyle çözüm ve önerilerde bulunulmuştur.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TARİHÇESİ

1. 1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramı ve İçeriği

Yüzyıllardır süregelen bilimsel çalışmalar sonucunda ortaya çıkan gelişmeler, birçok yeni gereksinimlerinde oluşmasına ortam hazırlamıştır. Modern toplumların oluşması, toplumu oluşturan bireylerin yaşam şekillerinde köklü değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle son iki yüzyılda yaşanan gelişmeler ve değişimler etki etmiştir. İnsanın çalışma içgüdüğü içinde olması ve çalışma zorunluluğu ise bu değişimin ve etkilenmenin en büyük tetikleyicisidir.

İnsanlığın başlangıcı ile beraber ortaya çıkan çalışma olgusu, insanın doğada hayatını sürdürebilmesi için vazgeçilemez bir öneme sahiptir. Temel ihtiyaçlarını gidermek için insanoğlu, çalışmak ve bu çalışmayı sağlamak içinde bedenini kullanmak mecburiyetindedir. “İhtiyaçlarını karşılamak için bedenini kullanan insan, yaşamını sürdürebilmek için de kendi sağlığına ve güvenliğine dikkat etmek zorundadır. Çalışma sağlığına verilen önem madenciliğin başladığı dönemlerle sınırlı olsa da çalışma olgusu insanlığın ilk dönemlerine kadar geri götürülebilir. İlk başlarda insanların sağlıklarının bozulmaları pekte önemsenmemiştir çünkü bedensel güç gerektiren işlerde suçlular, esirler ve köleler çalıştırılıyordu ve hastalıkların çoğu bedensel güç gerektiren işlerden kaynaklanıyordu. Ancak ilerleyen yıllarda maden işleri, yerini yeraltı madenciliğine bırakınca, yapılan işlerde ustalık gerekmeğe başlamıştır ve bu işlerde sağlıklı olmak önem arz eder olmuştur.”¹ Önceleri dikkate alınmayan ve temel bir insan hakkı olarak görülmeyen çalışan sağlığı, işin gerekliliği ve sürekliliğinin işlerlik kazanmasıyla beraber temel bir insan hakkı olarak görülmüştür.

¹ N. Bilir, “Çalışanların Sağlığının Korunmasında Holistik „Tümelci“ Yaklaşım”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı (S.) 37, Ankara, 2008, s.5

Yaşama hakkı insan haklarının temel taşıdır ve değer sırası bakımından da ilk sırada yer alır. Diğer tüm hakların varlığı ve kullanımı bu hakka bağlıdır². Uluslararası dokümanlarda “herkesin yaşama hakkının yasa ile korunacağı” açıkça belirtilmiştir. Tüm devletler de bu temel hakları korumak ve güvence altına almak için gerekli yasal düzenlemeleri yapmalıdır (Kılış, 2016).

Çalışma olgusu, temel bir faaliyet ve çalışma alanı olarak insanlık tarihi ile başlar. İlkçağlarda temel ihtiyaçlardan olan beslenme ve barınma ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılmıştır. Çalışma ortamlarında mevcut bazı risklerin olduğu kabul edilmekle beraber bu risklerin çalışma hayatının doğal bir tehlikesi olduğu değerlendirilmiş ve bugünkü anlamda sağlık ve güvenlik riskleri söz konusu olmamıştır. Madenciliğin gelişmesiyle beraber çalışma hayatına dair bazı sorunların olduğu fark edilmiştir ancak iş sağlığı ve güvenliği kavramı henüz gündeme gelmemiştir (Kılış, 2016).

Bir yandan teknoloji ve sanayi gelişirken bir yandan da çalışmaya tüm süratiyle devam eden insanlık, bir zaman sonra çalışma koşullarının güvenliğinin ne kadar yaşamsal bir konu olduğunun farkına varmış ve bu yönde gelişmelerin ilk adımlarını atmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, bazı tanımları inceleme ile daha net anlaşılır hale gelebilir.

İşçi sağlığı: Bir çalışanın, araç gereçlerden ve çalıştığı ortamda oluşabilecek tehlikelerden korunmasını veya bu tehlikelerden en az etkilenmesini ifade eder (Bilir, 2016).

İşçi sağlığı: Tüm meslek gruplarında çalışanların, çalışma ortamında ortaya çıkan risklerden korunmasını sağlamak, bedensel, sosyal ve ruhsal iyilik durumlarının devam ettirmek, sağlıklarının kötüleşmesine engel olmak, kendilerine uygun olan çalışma ortamlarında çalışmalarını sağlamak ve insanın işe, işin insana tam uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Gerek, 2000).

İş sağlığı ve güvenliği, önce çalışan olmak üzere, işletmeyi, ürünleri ve çevre halkını korumayı amaçlamaktadır. İnsan hayatının öncelikli olması yanında sorumlu olunan tüm canlıların hayatlarının korunması ve sağlıklı nesiller oluşması ve de devam etmesi için de önemli bir kavramdır. Çünkü çalışan annenin sağlığı, dünyaya getireceği bebeğin ve çalışan insanların sağlığı ise çevresindeki tüm insanların

² Cengiz Topel Çiftçioğlu, “Yaşama Hakkı”, TBB Dergisi, Sayı 103, 2012, s:138.

sağlığını etkileyebilecek niteliktedir. Sağlık hakkı, bireylerin temel ve istisnasız bir insan hakkıdır. İSG bize çalışan sağlığı, işletme sağlığı, üretim güvenliği ve en önemlisi sağlıklı nesillerin kapılarını açar. Çalışanlar ve iş yeri ile ilgili planların bu başlıklar altında değerlendirilmesi ve öncelikle çalışan sağlığına odaklanılıp, diğer alanlardaki çalışmaların da gözden kaçırılmaması gerekmektedir (Bilir, 2016).

İş güvenliği: Çalışanların iş ortamında karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya minimum düzeye indirilmesi için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların tamamını ifade eder (Bilir, 2016).

İş güvenliği: İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacıyla, güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisine denir (Bilir, 2016).

Kişisel hakların en önemlisi olan sağlık güvenliği hakkı sosyal, ekonomik, kültürel, siyasi ve medeni haklar gibi insanların en vazgeçilmez haklarından biridir. Bu yüzden kişiler, toplumdan ve dolayısıyla devletten sağlıklarının korunmasını ve gerektiğinde tedavi edilmelerini talep edebilmektedir. Her birey psikolojik, fiziksel ve sosyal yönden tam bir doyum durumunu sağlayacak nitelikte sağlık hizmetlerine gereksinim duymaktadır (Demirbilek, 2005).

Teknolojik gelişmeler insanların yaşam seviyelerini yükseltirken aynı zamanda insan yaşamı ve çevre için birçok tehlikelere sebep teşkil etmektedir. Üretimin yükselmesine paralel olarak makineleşme ve endüstrileşme aşamasında, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden unsurlar meydana gelmektedir (Güler, 2011).

Sağlıklı çalışma alanı ve çevresi, iş barışı ile hızlı ve sağlıklı kalkınmanın ön şartıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları insan hayatına etkisi olan önemli unsurlardır. İşletmelerde maliyetleri artırarak verimliliği ve karlılığı düşürmektedir. Sağlık; insanların bulunduğu çevreye uyumunu ifade etmekle birlikte, bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Öyleyse iş sağlığı ve güvenliğini; işletmelerde işçileri tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek ortamlardan korumak ve daha uygun çalışma çevresi oluşturmak için yapılan her türlü faaliyetler bütünü olarak tanımlayabiliriz (Güler, 2011).

“İş güvenliği” kavramı geniş anlamda, “İşçi sağlığı” ve “İş güvenliği” ni beraber içine alarak kullanılsa da, aslında işyerinde ortaya çıkabilecek teknik riskleri ve tehlikeleri kapsar. “İş Sağlığı”, sağlık koşullarının nasıl ve ne şekilde sağlanması gerektiği üzerinde durmaktadır. Yine de bazı tanımlamalar şu şekilde yapılmaktadır.

“İş güvenliği”; İşin yapılışı sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin karşılaştıkları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması ve azaltılması üzerine araştırmaları kapsar. İşçilerin, çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden korunması, iş kazaları, meslek hastalıkları ve her türlü zararlardan korunma çalışmaları ile daha güvenli işyerleri oluşturma faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilir (Dizdar, 2006).

Avrupa’da sosyal bakımdan ilerlemiş ülkeler, insan sağlığını etkileyen bütün konuları içine alan bir iş sağlığı hedefini yakalamış olup Ülkemizde de bu hedef istikametinde çalışmalar yapılmaktadır. Bu durum, işten memnuniyet ve üstün bir hayat standardı ihtiyacı gibi konuları gündeme getirmiştir (Akbulut, 1996).

İş güvenliği ve sağlığı üzerine eğitimler vererek ve bilinçlendirme sağlayarak iş kazalarını önlemek, kayıpları ödemekten daha kolay ve insancıdır (Demirbilek, 2005).

Demek oluyor ki işyeri güvenliği, işçi güvenliği ve üretim güvenliği, İş sağlığı ve güvenliğinin birbirinden ayrılmaz üç saç ayağıdır. Bu ayaklardan herhangi birinin hasara uğraması ya da zarar görmesi diğerlerinin de zarar görmesine neden olacaktır.

1.1.1. İş sağlığı ve güvenliği kültürü

Dünya’da ilk kez güvenlik kültürü terimi, Çernobil kazasının meydana geldiği 1986 yılından sonra ortaya çıkmıştır. Çernobil kazası, Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) tarafından karmaşık sistemler ve güvenlik iklimi yönüyle değerlendirilerek nükleer ajans raporunda yer almıştır. Bu büyük kaza ile birlikte, dikkatler son teknolojik sistemlere çevrilmiş ve yeni güvenlik sistemleri arayışıyla, güvenlik kültürü yaklaşımı gelişmeye başlamıştır (Demirbilek, 2005).

Her işletmenin sağlıklı bir güvenlik adına eğitim kültürü geliştirmeli. Aksi takdirde çalışanlar güven duygusundan yoksun, tam performans gösteremezler. Örgüt kültürü, sağlık ve güvenlik uyumlu bir şekilde işlerse, çalışanların performansı artar ve iş kazaları azalır (Demirbilek, 2005).

Çalışanları motive ederek davranışları ve tutumları üzerinde yoğunlaşmalı, bir güven ortamı oluşturmak, işgücünün işletmeye bağlılığını artırmak ve ona bir kimlik kazandırmak için çaba sarf edilmeli. Bireylere roller vererek ve eleştirel ortam oluşturarak, mevcut düşünce ve inançlardan yeni kazanımlar elde edilmeli. İşçilere farkındalık adına düzenli eğitimler verilerek iş kazaları ve mevcut tehlikelerin sürekli

farkında olmaları sağlanmalı, sürekli gözetim altında tutulan bir güvenlik sistemi oluşturmak hedeflenmelidir (Demirbilek, 2005).

1.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi

İş sağlığı ve güvenliği, sanayi devriminden sonraki dönem ile karşılaştırıldığında, yaşadığımız zaman içerisinde bu konuya son derece önem verildiğini ve verilmekte olan bu önemin ise her geçen gün arttığını söyleyebiliriz. Teknolojinin ilerlemesi ve gelişmesiyle birlikte, çalışma hayatında meydana gelen meslek hastalığı ve iş kazalarının türlerinde ve meydana gelme sıklığında değişimler olmuştur. Bu durum, İSG' ye olan ilginin artmasını sağlamıştır. İş kazaları, ilk başlarda alışlagelmiş bir şekilde (düşme, göçük, patlama) meydana geliyordu ancak ilerleyen zamanlarda kaza oluşma şekilleri değişmiş ve meydana gelen kazalar farklı bir boyut kazanarak kimyevi ve radyoaktif şeklinde meydana gelmeye başlamıştır. Bu durumda ciddi sağlık problemlerini de beraberinde getirmiştir. 1986 yılında meydana gelen Çernobil felaketinden sonra, incelenen kaza tutanaklarında, “*yetersiz güvenlik kültürü*” ibaresinin yer alması meslek hastalıklarının ve iş kazalarının daha da ciddiye alınmasına zemin hazırlamıştır. Bu ibareden sonraki süreçte, konunun uzmanları tarafından yapılan çalışmalar ve incelemeler sonucunda, iş kazalarını azaltmanın tek yolunun yeterli ve uygun güvenlik kültürü oluşturmaktan geçtiği kararlaştırılmıştır. Bu ulaşılan sonuç, konunun uzmanlarınca ve tüm akademik kuruluşlarca kabul görmüştür. Çalışanlar, meslek hastalığı ve iş kazalarından en çok etkilenecek olanlar olduğu için iş sağlığı ve güvenliği konusuna, özellikle çalışanlar açısından daha çok önem verilmelidir. Çalışanın, her şeyden önce ailesinin gelir seviyesi azalacaktır. Bu gelir seviyesinde meydana gelen düşüş, çalışan ve ailesi için olumsuz durumların oluşmasına neden olacaktır. Ayrıca iş kazası sonucu belirli uzuvlarını kaybeden ve sakat kalmak zorunda kalan çalışan, bazı psikolojik rahatsızlıklar yaşayacaktır. Bu durum hem çalışanı hem de toplumu yakından etkileyecektir (Yiğit, 2009).

Devlet ve işletmeler; toplumu, sosyal ve ekonomik yönden ciddi derecede etkileyebilecek olan iş sağlığı ve güvenliği konularında önlemler almaları zorunlu hale gelmiştir. Günümüzde işletmeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı işgücü kayıplarını azaltmak için önlem alma konusunda daha dikkatli davranmalıdır. İşletmeler, rekabeti arttırmak ve uluslararası piyasalarda güçlenmek istiyorlarsa bu kayıpları önlemelidirler çünkü bu kayıplar verimliliği direkt

etkilemektedir. Bir işverenden beklenen, günümüzün modern çalışma şartlarına uygun olarak sağlık ve güvenlik alanında çalışma koşullarını iyileştirmesidir. Bu sorumluluk duygusu sayesinde, verimlilik artacak ayrıca işverende çalışanlara karşı sorumluluğunu yerine getirmiş olacaktır. Uygun çalışma alanı ve çevresi oluşturabilmek için çalışma alanlarının radyasyon, korunmasız makine, yüksek gürültülü ortam, çevresel kirlilik vb. konulara karşı önleme alınmak gerekir bu sayede çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması eylemi gerçekleşmiş olur (Bingöl, 2013).

İşveren, insani duygularını ön plana koyarak bu önlemleri almalı ve yerine getirmelidir. İşveren, bireylerin güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışması ve daha yaşanabilir bir toplum oluşturmak için çalışanların gerekli eğitimleri almalarını sağlamalı ve bu durumu bir bilinç haline getirmelidir. Toplumun daha yaşanabilir hale gelmesinde ve sorumluluk almada işverenlerin rolü yadsınamaz. Bu sorumluluk bilincinin işçilerinde bilinçlenmesine katkısı fazlasıyla olumlu olacaktır.

Günümüz işletmeleri açısından bakıldığında toplam kalite konusu büyük önem arz etmektedir. Bu öneme işletmelerin hizmet ve mal üretimlerinde mümkün olduğu kadar hata yapmadan üretimlerini devam ettirmesi de dahildir. İşletmelerin ayrılmaz bir parçası haline gelen çalışan sağlığı açısından, bu iki husus büyük önem arz etmektedir (Yılmaz, 2015).

Toplumların üretime yönelmesi ve üretim yapması, kendi nesillerini devam ettirmekte önemli bir etkidir. Toplumların kendi varlıklarını sürdürebilmeleri ise günümüz dünyasında sürekli gelişmesiyle mümkün olmaktadır. Bundan dolayı da toplumlar üretim yapmalı ve ürettiklerini satmalıdırlar. Bireylerin çalışmaları ise, bu döngünün problemsiz bir şekilde ilerlemesini sağlayacaktır. Çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal açıdan iyi seviyede olmaları, üretimin aksamamasını sağlayacaktır. Bu iyilik halinin sürdürülemediği durumlarda, toplum refahının ilerlemesi sekteye uğrayacak, aksaklıklar ortaya çıkacak ve toplumun her kesimi bu durumdan etkilenecektir. Bu kadar büyük sosyal ve ekonomik sorunların oluşmasına yol açan mesleki kaza ve hastalıkları önleme yolunda çaba sarf etmek, hem devletler hem de işletmeler için zorunluluk halini almıştır. Bunun yanında çalışanlarında sorumlulukları ve iş bilinci gelişimi büyük önem arz etmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen kayıplar, işletmelerin hem maddi hem de

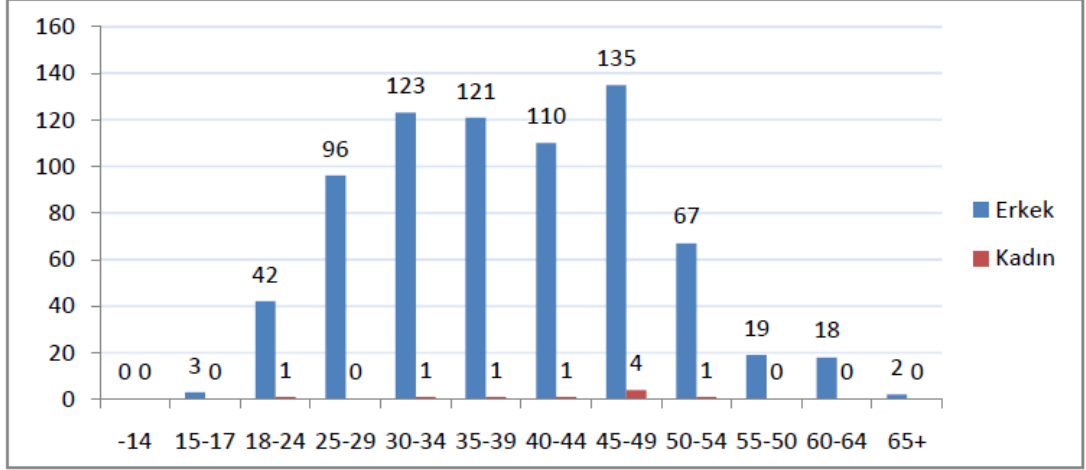
manevi yönden gelişimine engel olmakta ve itibar kaybetmelerine neden olmaktadır (Yılmaz, 2015).

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin işletme verimliliği ve saygınlık kazanma açısından uzun vadeli yararlarını ilk etapta göremeyen işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında ortaya çıkan maliyetleri düşünerek işletmelerin geleceğiyle ilgili hayati bir meseleyi göz ardı etmektedirler. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine gereken önemi vermesi için devlet yasal gücünü kullanmalı, sağlık ve güvenlik bilincinin oluşması ve ilerletilebilmesi içinde işverenler gerekli çalışmaları yapmalıdır. Karlılığını etkilemesi yanında; iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, İSG konusuna önem verilmesini, akademik boyutun dışında incelediğimizde bazı rakamlar bu konunun ne kadar önemli olduğu konusunda bize daha detaylı bilgiler verebilmektedir. İSG konusunda, ILO' nun web adresindeki bazı veriler bizi bu konuda aydınlatmaktadır. Açıklamalar şöyledir: “Dünya’ da her 15 saniyede bir işçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmekte ve yine bu süre içerisinde 153 işçi ise iş kazası yaşamaktadır. Tahmini 2.300.000 kişi her yıl iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölmektedir. Her yıl 160 milyondan fazla insan mesleki veya işiyle bağlantılı hastalıklara maruz kalıyor ve yine her yıl 303 milyon adet ölümcül olmayan iş kazası meydana gelmektedir.” Bu tür kaza ve hastalıkların çalışanlara veya onların ailelerine çektirdiği acı ölçülemez bir olgudur. ILO' nun tahminlerine göre, iktisadi deyimle tüm dünyadaki gayri safi yurtiçi hasılanın %4’ünden daha fazlası meslek hastalığı ve iş kazaları sonucu yok olup gitmektedir. İSG kurallarına, ülkelerin işyerleri açısından bakıldığında, sektörler ve sosyal gruplar içerisinde değişkenlik göstermektedir. Gelişmiş ülke işyerlerinde ki ölümler ve yaralanmalar, özellikle nüfusun çoğunluğunun tarım, balıkçılık ve madencilik gibi riski yüksek işlerde uğraşıyorlar ise, bu durum ciddiyle ele alınması gereken bir konudur (Yılmaz, 1999).

ILO' nun bu açıklamaları, İSG konusunun önemini kavramak açısından genel bir görüş açısı ortaya koymuştur. Her ne kadar gelişmemiş bölgelerde istatistiki açıdan iş güvenliğine dair gelişmeler tam olarak ortaya konulamasa da gelişmekte olan ülkeler ve ülkemizde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ekonomilere vermiş olduğu zarar son derece ciddi boyutlara gelmiştir. Gelişimini tamamlamış olan ülkelerde istatistiki veriler ortaya konulabilmekte ve hesaplanabilmektedir. Bu durum, bu ülkelerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomilerine vermiş olduğu zararları

minimum seviyede kalmasını yardımcı olur. Gelişmiş toplumlarda, kadınların ve çocukların kaza ve hastalıklar karşısında daha korunmasız olduğu hakikati dikkate alınarak, İSG kuralları oluşturulmaktadır. Kanunlar oluşturulurken Devletler, bu gerçeği göz önüne alarak düzenlemeler yapmaktadır. Çocuk ve kadınların sağlığı, toplumların devamı için diğer bireylere göre bir nebze daha önemlidir. İnsan hakları açısından da bu durum önemlidir. Çalışma hayatına dair düzenlemeler, ülkemizde bu bilgiler göstergesinde hazırlanmış, kadın ve çocukların hafif ve az risk ihtiva eden işlerde çalıştırılmamaları için düzenlemeler yapılmıştır. Bu yüzden de iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında, çocuk ve kadınların bu durumdan daha az etkilendiği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kuralları, orta yaş gruplarına daha çok uygulanmalıdır çünkü hastalık ve kazalara en çok maruz kalanların orta yaş grubu olduğu saptanmıştır. Orta yaş grubunda daha sık görülen kaza ve hastalıklara ilişkin benzer bir istatistik de bu hastalık ve kazaların neredeyse tamamının erkek çalışanlarda görülüyor olmasıdır. Bu ulaştığımız istatistiki veriler bize özetle, çalışma hayatını sunmaktadır. İnsan gücüne dayanan ve özellikle tehlike arz eden işlerde çalışan yaş grubu; orta yaş erkek grubudur. Tehlikeli ve fiziksel güç isteyen işlerde, bu yaş grubu çalıştırılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, kaza ve hastalıklardan, çocuk ve kadınlar imtiyazlı çalışma koşulları sayesinde uzak tutulmaktadır. Bu veriler, istatistiki olarak da doğrulanmaktadır. 2015 yılında ülkemizde görülen meslek hastalığı ve iş kazası vakalarının, yaş ve cinsiyet gruplarına göre dağılımı, SGK verilerine göre şekillendirilmiş ve Şekil 1' de gösterilmiştir. Şekilden de anlaşıldığı üzere, meslek hastalığı ve iş kazaları ile karşı karşıya kalınmasına dair rakamsal veriler, orta kısımlarda artış sergilemiştir. Bu durumu 45-49 yaş aralığı yönünden incelediğimizde; meslek hastalığı ve iş kazaları olaylarının, iş yaşamının en verimli çağında olan çalışanları olumsuz bir şekilde etkilediği gözlemlenmektedir. Bu durumun nedeni olarak, bireylerin İSG kurallarına, emeklilikten önce almış oldukları sorumlulukların etkisiyle daha az dikkat etmeleri etki etmiş olabilir. İSG eğitimleri, ülkemizde daha çok işe başlarken verilmektedir. Çalışanlara, eğitimler sadece işe başlarken ya da kariyer başlangıcında değil de süreklilik arz edecek şekilde düzenli periyotlarla verilmiş olsa bu sorun bir nebze olsun aşılabılırdi. Kaza ve hastalıkların, özellikle orta yaş grubunda meydana gelmesinin diğer bir nedeninin de bu yaş ve cinsiyet grubundakilerin (orta yaş grubu erkekler) fiziksel açıdan en verimli dönemlerinde olmaları ve tehlike arz eden işlerde çalışmalarının uygun olmasıdır. Bu bilgiler ışığında iş sağlığı ve güvenliği

eğitiminin sadece kariyer başlangıcında ve işe girişte verilmesinden ziyade meslek hayatı boyunca yaş, cinsiyet ve kariyer durumu gözetmeksizin devamlı verilmesinin meslek hastalıkları ve iş kazalarının minimum seviyeye indirilmesinde katkısı mutlaka olacaktır.



Şekil 1: İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı³

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ülkemizde ve Dünyada' ki Gelişimi

Ülkemizde ve Dünyada sanayi alanındaki gelişmeler, bilim ve teknolojinin hızla büyümesini sağlamakla beraber yaşam sürecimizde değişimlere neden olmuş ve üretim aşamasındaki İSG yaşamını da etkisi altına almıştır. Değişim ve gelişim aşamasında görüyoruz ki gelişmiş ülkeler hem eğitim seviyeleri yönüyle hem de uygulanan politikalar yönüyle yasal düzenlemelerine uyum sağlamıştır, yeni gelişen ülkeler, bu aşamada daha yavaş bir gelişme izlenimi göstermektedirler.

Üretim aşamasında oluşan değişimlerin ortaya çıkarttığı olumsuzlukların giderilmesi için çalışanların sağlığı ve güvenliği için çalışmalar ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin uzun bir süreçten

³ SGK: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (25.02.2017)

geçerek ve bilimsel anlam kazanarak bugüne ulaştığını göstermektedir. İSG, günümüzde içerdiğini konular açısından önem arz etmektedir. Bir ülkenin kültürel ve ekonomik gelişmişlik düzeyi bakımından bağlantılıdır. Devlet, işveren ve işçilerimiz iş sağlığı ve güvenliğinde gerekli önlemleri alınıp uygulama yükümlülüğü zorunludur. Günümüze kadar tarihsel süreç içerisinde değişim göstererek ve bilimsel değer kazarak gelmiş olan İSG 'nin Türkiye'de ve Dünyada ki gelişme sürecini ele alırsak;

1.2.1. İş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi sürecine bakarsak, ilk olarak gözümüze köleci toplumlar çarpmaktadır. Bu toplumların içinde eski Roma ilk sıradadır. O dönemlerde ki bilim adamları, işçilerin sağlığı ve güvenliği için alınacak önlemler ve savlar ortaya koymuşlardır. Bu alanda ünlü tarihçi Heredot, ilk olarak işçilerinin verimini artırmak için enerjisi yüksek yiyeceklerle beslenmelerinin önemini vurgulamıştır. Ünlü düşünür Hipokrates, ilk kez kurşunun olumsuz etkilerinden bahsetmiş, kurşun koliğini açıklamış, felç, kabızlık, görme bozukluğu gibi hastalık belirtileri görmüş, bu belirtilerle kurşun arasındaki bağı açık bir şekilde dile getirmiştir (OHSAS 18001, 2015).

O yıllarda meslek hastalıklarına dair bir tanım açıklanmamıştır. Milattan sonra (M.S)23-79 yıllarında, meslek hastalıkları kendini göstermiş yalnız o yıllarda daha tanımının ortaya konulmadığı sadece çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Pliyn tozlu iş sahalarında işçilerin birkaçında öksürük, nefes darlığı gibi belirtiler saptamıştır. Juvenal' de M.S.(60-140) yıllarında ayakta çalışan işçilerde varis görüldüğünü, demir işçilerinde ise göz rahatsızlıkları görüldüğünü vurgulamıştır. Galen' de (MS 130-201) yıllarında madenciler, balıkçılar, kimyacılar, terziler ile metalürji alanında, dericilik ve imalat işlerinde çalışan işçilerde saptanmış, bir kaç Hipokrat tarafından da açıklanmış bazı hastalıklara dikkat çekmiştir. O yıllarda çalışanlarda birçok hastalık çalışma hayatı içinde görülse de İSG'ye ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır. 1494-1555 yıllarında mineralleri inceleyen mineraloji bilgini Georgius, jeoloji, madencilik, metalürji bilgilerini de içine alan iş sağlığını vurgulayarak sorunları açıklayan ve çözüm önerisinde bulunan bir yapıt oluşturmuştur. Yapıtında ise maden ocaklarında ortaya çıkan dumanı ortadan kaldırmak için havalandırmanın bulunması gerektiğinden bahseden bir öneride

bulunmuştur. 1633-1714 yıllarına gelindiğinde, İSG ile alakalı önemli bilimsel çalışmalar yapan İSG' nin kurucusu, İtalyan Bernardino Ramazzini iş sahalarında ortaya çıkan iş kazalarını önlemek için koruyucu önlemlerin alınmasının gerekliliğini “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabında dile getirmiştir. İş ortamlarında meydana gelen olumsuz etkenlerden kurtulmak için gereken önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden de bahsederek, bu önlemlerin alındığı takdirde, işyerlerinde yüksek verim elde edileceğinden bahsetmiştir. Daha on yedinci yüzyıllarda işçi ve iş uyumundan ve sağlığın iş verimini artırdığından söz edilmiştir (TMMOB, 2012).

Bernardino Ramazzini, kişilerin yaptığı iş ile yaşadıkları hastalıklar arasında bağlantı olduğunu vurgulamıştır. Doktorlara hastaların hangi işte çalıştıklarını sorun diyerek iş ile oluşan hastalık arasında bağ olduğunu anlatmak istemiştir. Ramazzini, iş sağlığına yaptığı katkılarıyla, dünyada iş sağlığının kurucusu ve babası olarak görülmüştür. Japonya’da 1986 yılında açılmış olan İş ve Çevre Sağlığı Üniversitesi içinde Ramazzini adına konferans salonu ve üniversitenin bahçesinde heykeli görülmektedir (Bilir ve Yıldız, 2014).

On sekizinci yüzyılın ikinci yarısında buharın keşfedilmesiyle başlayan teknolojik gelişmeler, insan ve hayvan gücüyle oluşan çalışma ortamları, kendini buhar gücüyle çalışan makinelere ve makine imal edilmesi için fabrikalara teslim etmiştir. Bu durumda hem üretim artış göstermiş, hem de iş istihdamı artmıştır. İş istihdamına bağlı göçler yaşanmıştır. İnsanlar barınmaya ihtiyaç duymuşlardır. Yaşamlarını sürdürmek için çalışmak zorunda kalmışlardır. Buharlı makinelerin ortaya çıkmasıyla, işverenler üretimde artışı yakalamak için işçileri uzun zamanlı ve ağır şartlarda çalışmaya başlatmışlardır. Devlet tarafından incelemeler yapılmadığından işverenler iş sağlığı ve güvenliğini önemsemeyen üretimlerini devam ettirmişlerdir. Makine ve fabrikada çalışma eğitimi olmayan işçiler, süreç içerisinde hastalıklarla ve iş kazalarıyla baş başa kalmışlardır. Çalışanların sağlığını tehdit eden yerlerde çalışmaları, işçi ve işverenin aralarının bozulmalarına sebebiyet vermiştir. Bu olumsuz durumlarda çalışmak zorunda bırakılan işçilerin haklarını savunmak üzere yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1833 yılında İngiltere’ de yasal düzenleme yapılan fabrikalar yasası çıkarılan ilk yasa olarak bilinmektedir. Bu yasada en önemli karar ise çalışma sürelerinin on saate düşürülmesi ve 9 yaş altındaki çocukların çalıştırılmasını engellemesidir. 1842 yılında oluşturulan yasa gereği kadınların ve

çocukların maden ocaklarında çalışmasına izin verilmemiştir. 1844 yılında ise fabrikalarda hekim bulundurma mecburiyeti sağlanmıştır. Fransa’da buna benzer yasalar aynı zamanlarda çıkartmıştır. Bernardino Ramazzinin iş sağlığı ve güvenliğini kapsayan çalışmaları, İtalya’ya büyük kazanımlar sağlamıştır. İş kazalarına maruz kalan işçilere tazminat uygulanması ilk önce, 1855 yılında Almanya uygulanmış, daha sonra Tüm Avrupa ve Amerika’da uygulanmaya başlanmıştır (TMMOB, 2012).

On dokuzuncu yüzyılın başlarında, çalışanların çalışma koşullarının düzenlenmesi üzere oluşturulan yasal düzenlemeleri de kapsayan, iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak için sigorta kurumları kurulmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak üzere dünyada yapılan düzenlemelere, sendikalarla birlikte 1919 yılında faaliyetlerde bulunan uluslararası çalışma örgütü (ILO) Milletler Cemiyeti’ ne bağlı olarak önemli işleyişlerde bulunmuş, Birleşmiş Milletler ile 1946 yılında imzalanan anlaşma gereği, uzmanlık kuruluşu adı altında işleyişine devam etmiştir (Bilir ve Yıldız, 2014).

ILO’ nun hedefleri içinde, çalışma ortamındaki belirlenmiş kuralların uygulanması sağlamak bulunmaktadır. Bu nedenle iş yaşamında “sözleşme ve tavsiye kararı” gibi düzenlemeler hazırlanmıştır. Bir ülkede sözleşme ve tavsiye kararı imzalandığı zaman yasal hükmü var olması nedeniyle sözleşme içeriğini kapsayan kuralların uygulanması zorunludur. ILO bugüne kadar 200’e yakın sözleşme ve tavsiye kararı kabul etmiştir. ILO’ ya üye ülkelere de tavsiye kararlarını uygulamak üzerine alınan kararlar sunulmuştur. Sözleşmelerde ki ilk sırayı, ILO’ nun iş ortamlarında risk grubunun başında olan gebelerin ve çocukların korunmasına ilişkin sözleşmeler almıştır (Bilir ve Yıldız, 2014).

1.2.2. İş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye’ deki gelişimi

Sanayileşmenin ortaya çıkarttığı meslek hastalıkları ve iş kazaları ülkemizde küçümsenmeyecek seviyede artmış, çoğu hastanın sakat kalmasına hatta ölmesine sebebiyet vermiştir. Bunun sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği ülkemizde önem arz eden mevzuatlar içerisinde yerini almıştır. İş yaşamında ki sorunların çözüme kavuşturulması için Türkiye de İSG konusunda bazı çalışmalar ve düzenlemeler yapmıştır ve sorunlar çözülmeye çalışılmıştır. Türkiye’ de İSG alanında yapılan düzenlemeler bakımından ilk sırayı, 1865 yılında yayınlanan Dilaver Paşa

Nizamnamesi ve peşinden gelen 1869 yılında Maaddin Nizamnamesi almıştır. Bu yıllarda, kömür ocaklarındaki çalışma şartlarının ağırlığı yüzünden çoğu çalışan hastalanmış ve üretimde düşüş yaşanmıştır. Üretimin yükselmesi için Madeni Hümayun tüzüğü, Dilaver paşa tarafından 1865 yılında düzenlenmiş fakat padişah tarafından uygun bulunmadığından tüzük geçerli sayılmamıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak anılan Madeni Hümayun Tüzüğü, 100 maddeden oluşturulmuş olup birçok maddesinde üretimin yükselmesinden bahsetmiştir İSG ile alakalı ilk yasal belge olması nedeniyle büyük bir önem taşımaktadır. İkinci önem arz eden belge olan Maadin Nizamnamesi, İSG ile alakalı oldukça önemli hükümler getirmiştir (Bilir ve Yıldız, 2014).

Maadin Nizamnamesinin bütün maddelerini incelediğimizde, daha çok çalışanların güvenliği ve çalışma koşullarından bahseden bir mevzuat olduğunu görmekteyiz. Mevzuatın içeriğinde ise işverenin iş kazanlarından korunmak için gereken önlemleri alması gerektiğini ve meydana gelebilecek kazalarda işçiye ve ailesine tazminat ödenmesi zorunluluğundan bahsetmiştir. Aynı süreçte de her işverenin haftada bir hekim çalıştırması ve eczane bulundurması gerekliliği gibi konuları içermiştir. Ancak Maadin Nizamnamesinin, tüzük hükümlerinin işverenler tarafından uygulanmaması üzerine, tüzük hükümleri çalışma hayatında yansıtılamamıştır. Türkiye Cumhuriyeti tarihinde, çalışanların sağlık ve güvenlik haklarını korumak için alınan ilk önlemler, Cumhuriyetin kurulmasından önceki yıllarda görülmektedir. Bu yıllarda, en önemli maden olan kömürün, bağımsızlık savaşında tek enerji kaynağı olarak kullanılması sebebiyle üretimin çoğaltılması ve sürdürülmesi oldukça önemliydi. Bu sebeptendir ki, çalışanların büyük kısmını oluşturan ve zorlu çalışma koşullarında çalışılan Zonguldak ve Ereğli kömür işletmelerinde çalışan kömür işçilerinin, çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla 114 ve 115 sayılı iki yasa çıkartılmıştır (TMMOB, 2012).

İş sağlığı ve güvenliğini içeren yasal mevzuatların alt tabanı Birinci İktisat Kongresinde, 1923 yılında İzmir’ de oluşturulmuştur. İlk yasal düzenleme ise 2 Ocak 1924 tarihinde, 394 sayılı Hafta Tatili yasasıdır. Bundan sonraki yasa ise işverene getirilen, iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki sorumluluğu içeren, 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar yasasıdır. 1930 yılında da iş sağlığı ve güvenliğini kapsayan oldukça önemli hükümleri içinde barındıran, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha yasası yürürlüğe konulmuştur. Umumi Hıfzıssıhha yasasının içeriğinde, hamilelerin doğum

öncesi ve sonrası çalışma durumları, çocuk ve kadınların endüstriyel kurumlarda çalıştırılma şartları, çalışanların gece mesaieleri gibi konularda hükümler bulunmaktadır (Bilir, 2016).

1936 yılında Türkiye’ de ilk olarak iş yaşamındaki sıkıntıların detaylı ve sistemli biçimde incelendiği, 3008 sayılı iş yasası yürürlüğe konulmuştur. 1950 yılında, 5690 sayılı yasa, ILO’ nun 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9’ uncu maddesi hükmü gereğince yürürlüğe konulmuştur. Daha sonra ise 174 sayılı yasa ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili işyerlerinde denetimler yapmak, iş yaşamında yol gösteren hekim, mühendis, kimyager gibi eğitilmiş elemanların bulundurulması yönelik düzenlemeler oluşturulmuştur. 1964 yılında, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 1967 yılında ise 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Ancak çıkarılan yasa günün ihtiyaçlarını karşılayamadığından ve usul yönünden uygun olmadığından, yasa yürürlükte kalamamıştır. Bu yasanın yerine, 1971 yılında daha ileri düzeyde kapsamlı ve detaylı düzenlemeler içeren, 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur (TMMOB, 2012).

1475 sayılı İş Kanunu çıkarılması ile yapılan düzenlemeler sonrasında; 16 yaşını doldurmamış çocuk sayılacak bireylerin oldukça zararlı ve ağır işlerde çalıştırılmamasını, işyerlerindeki zararlı ve ağır şartların bilincinde olunmasını ileri süren Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü oluşturulmuştur. Ağır ve zararlı işlerde çalışacak olan işçilerin; işe başlarken ve devam ederken çalıştığı işyerindeki işyeri hekiminden, yakınında bulunan işçi sağlığı dispanserlerinden, Sosyal Sigortalar Kurumundan, Sağlık Ocağından veya Belediye Hekiminden sağlık raporlarının olmaması halinde çalıştırılması yasaklanmıştır. Aksi takdirde işe alınmalarının ve çalıştırılmalarının yasak olduğu hükmü konulmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerine ilişkin yönetmelik ve tüzükler oluşturulmuştur. Ancak İSG üzerine, gerekli denetimler yapılmadığından çalışma hayatında gerektiği gibi uygulanamamıştır (Bilir ve Yıldız, 2014).

1475 sayılı iş kanunu, otuz iki yıl uygulanmıştır. 10 Haziran 2003 yılında yürürlüğe koyulan 4857 sayılı İş Kanununun çıkmasıyla 1475 sayılı İş Kanunu da yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda var olan yasal düzenlemelerin yetersiz ve karışık oluşu, işçilerin bütününe kapsamaması, iş sağlığıyla alakalı kurum ve kuruluşların yetki ve sorumluluklarının dağınık bir biçimde yer alması, iş sağlığı ve güvenliği uygulayıcıları arasında zorluklara sebebiyet vermiştir (Bilir-Yıldız, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki bu eksikliklerin ortadan kalkması için uzun süreli çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmaların sonucunda, yasal mevzuatımızda yerini yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa bırakmıştır. 2012 yılında çıkarılan ve yürürlüğe konulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş yaşamının parçası haline gelen İSG alanında yeni bir döneme adım atılmıştır (Kılış, 2016).

Bu yasa, geçmişten bu yana olmayan yenilikleri içeren, bütün işyerlerini ve bütün çalışanları kapsayan, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmasına olanak tanıyan hükümleri içermektedir.

1.3. İSG' nin Kapsamı ve İstisnaları

2012 yılında yürürlüğe konulan 6331 sayılı İSG kanununun 2' nci maddesindeki kapsam ve istisnalar;

1- Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, ıracak ve stajyerler de dhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

2- Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Turk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

) alışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.⁴

Kanunu incelediğimizde, kanunun ikinci maddesinin a bendinde, İSG' nin TSK' da uygulanmasının kapsam dışında tutulduğunu görmekteyiz.

⁴6331 Sayılı İSG kanunu, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf, 15.05.2017



2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ, MESLEK HASTALIKLARI VE İŞ KAZALARI

2.1. Eğitimin Önemi

Eğitim; Bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve bilinçli olarak istenilen yönde, eğitimin hedeflerine uyumlu bir değişim oluşturma sürecidir. Yani, eğitim bir süreçtir ve devamlılıktır. Eğitim sürecinde bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi hedeflenmektedir. Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır (Demirbilek, 2005).

Teknolojik gelişmelere uyumlu bir şekilde insan, makine ve sistemlerden en yüksek verimi alabilmenin en önemli yolu, iş gücünün uygun bir şekilde, devamlı surette eğitilmesidir. İş sağlığı ve güvenliğini tam anlamıyla sağlaması yine işveren, iş gören ve tüm ilgili çevre paydaşlarının birlikte, sürekli eğitilmesiyle mümkündür. Çalışanların güvenli davranışlar gösterebilmesi, dolayısıyla da kazaların en az seviyelere indirilmesi, daha verimli çalışabilmeleri için eğitim en önemli gereçlerden biridir (Demirbilek, 2005).

Alınan önlemlerin ve uygulamaların hedefine ulaşmasında çalışanların eğitimi son derece önemlidir. Örneğin; tehlikeli davranışların önüne geçilmesi, risklerin algılanması bilgi, görgü, hayal gücü ve sentez kabiliyeti gerektirir ve risk algılama yeteneği de maalesef zamanla azalır, işletme körlüğü oluşur. İşletme körlüğünü önlemenin en iyi ve vazgeçilmez yolu sürekli eğitim vermektir. Oluşan işletme körlüğünü minimum seviyeye indirmek ileride oluşabilecek meslek hastalığı ve iş kazalarını önlemede etkilidir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde ilk hedefin, düzenli aralıklarla eğitim vermek, pozitif farkındalık bilinci oluşturmak olmalı ve tüm paydaşlar kendi kusur, hata ve eksikliklerinin farkında olacak şekilde eğitimden geçirilmelidir. İşe girişlerde çalışanlara kesinlikle uyum ve alıştırmaya eğitimlerinin verilmesine özen gösterilmeli, iş sahası ve çalışma biçimleri konusunda bir farkındalık oluşturulmalı, davranış hatalarının ve sebep olabileceği iş kazalarının önüne geçilmelidir. Çalışanları, İş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak için düzenli aralıklarla bilgilendirmeler yapılmalı, önceki yaşanmış iş kazaları ayrıntılarıyla çalışana izah edilmeli bu sayede aynı iş kazalarının tekrar tekrar yaşanmasının önüne geçilmelidir.

Ülke kaynaklarının israf olmasını önlemek için çalışanları, işin gereklerine uygun eğitimlerden geçirmek gerekir. Bu sayede oluşabilecek işgücü kayıpları ve maddi kayıplar en az seviyeye indirmek mümkün olacaktır.

6331 sayılı kanun gereği çalışanlar, kendilerine anlatılan eğitimlerden öğrendikleri bilgiler ışığında, kendilerine kullanmaları için verilen makine, cihaz, araç, gereç ve diğer donanımları usulüne uygun bir şekilde kullanmalı ve korumalıdır.

Çalışanlar, işyerinde çalışma esnasında ve çalışma anında ortaya çıkan, ciddi ve ani bir tehlikede, oluşan bu tehlikeli durumu, kendilerine en yakın konumda bulunan, güvenlik ve sağlık çalışan temsilcisine, eğer orada bulunuyorsa iş sağlığı ve güvenliği uzmanına ya da işverene hızlı bir şekilde haber vermelidir. Yetkili uzmanlarla işbirliğine giderek çalışma alanında iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına katkı sağlamalıdır.

Sendikaların yaptıkları araştırmalarda, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının azaltılmasında, eğitim düzeyinin çok önemli yeri olduğu saptanmıştır. Bir önemli konuda, iş kazası geçiren bireylerde, işe bağlılıklarında azalma meydana gelmiş olmasıdır (Güler, 2011).

Önceden aldıkları eğitimler ile donatılmış olan çalışanlar, yöneticiler, çalışan temsilcileri, işveren ya da işveren vekilleri riskleri ve tehlikeleri önceden tespit edip meslek hastalıkları ve iş kazaları daha oluşmadan önce bu tehlikelere karşı önlem olabilecek ve bu tehlikeleri engelleyebileceklerdir.

İş yeri koşulları ve çalışma çevresinin iyileşmesinde, eğitim önemli bir araçtır ve eğitim tepe yönetim ile çalışanlar arasında iletişim köprüsünün kurulmasına ve gelişmesine etkisi büyüktür (Güven, 2006).

Güvenlik eğitimleri; makinaları, araçları, gereçleri kullanan insanlarla ilgilenir. Prosedürleri öğrenmenin yanı sıra çalışanlara tutarlı davranışlar kazandırmak hedeflenmektedir. Bilindiği gibi iş kazalarının meydana gelmesinde insan davranışları önemli bir faktördür. Ortaya çıkan kazalarda insan faktörünün sebep olma yüzdesi, % 90 civarındadır ve ne yazık ki bunların da % 97' si de önlenemez türdendir. Bu sebeple güvenlik eğitimlerinde ki amaç, çalışanların dikkatli olma eğilimlerini üst seviyelere çıkarmak ve güvenlik bilinci aşılmasıdır. Bu eğitimlerde kaza potansiyelleri ve sorunlara karşı pozitif farkındalık oluşturmak, yeni davranışlar kazandırarak davranış değişikliklerine katkı sağlamak ve kabiliyetlerin ve

yeteneklerin gelişimine katkıda bulunularak daha güvenli davranışlar sergilemelerine yardımcı olmak en önemli hedefler olmalıdır (Demirbilek, 2005).

Eğitimlerin sürekli ve düzenli bir şekilde yapılması, tartışmasız kabul edilmesinin yanında çalışma koşulları açısından güvenlik ile alakalı eğitimlerin verilmesini zorunlu kılan durumlar şunlardır;

- Çalışanlarda güvenlik becerisinin yetersiz olması
- İşe yeni başlayanların olması
- Üretim şeklinin değişmesi
- İstikrarsız performans sergilenmesi
- Yeni teknolojik uygulamaların devreye sokulması

Başarılı bir eğitim, ihtiyaçlar göz önüne alınarak verilmekle birlikte;

- Uygun öğrenme yöntemleri verilmeli,
- Eğitimin konusu yapılan işle uyumlu,
- Eğitim süresi kısa olmalı uzun olmamalı,
- Alanında uzman kişiler eğitim vermeli,
- Eğitimden sonra eğitime katılanlara geri bildirim yapılmalıdır (Demirbilek, 2005).

Eğitimler belli aralıklarla tepe yönetim tarafından kontrol edilmeli gerekirse teşvikler verilmelidir.

Araştırmalarda eğitim alanında kullanılan kavramlarda her geçen gün artması eğitim konusunun öneminin arttığını ispatlar niteliktedir. Bu terimlerden bazıları;

- Personel geliştirme
- Personel yenileştirme
- İnsan kaynaklarının geliştirilmesi
- Sürekli eğitim
- Uzaktan eğitim
- Profesyonel ilerleme
- Örgüt yenileme (Bilir, 2016).

2.2. Eğitimin Ulusal ve Uluslararası Önemi

İş sağlığı ve güvenliği alanında belirlenen ilke ve standartların en belirgin amacı çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli şekilde oluşmasıdır. Bu yolda ilerlemenin yollarından biri de işveren ve işçi arasında sağlanacak birliktelik ile eğitime gereken değerin verilmesidir. Eğitim, işçinin sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışması yönünden yaşamsal bir değere sahip olmakla birlikte, güvenlik ve sağlık zafiyetlerinden sakınmak amacıyla dünyada kabul edilen belirleyici yaklaşımında önemli bir uygulama yöntemi olduğunu göstermiş, farkındalık ve duyarlılığın yükseltilmesinde, güvenlik kültürünün benimsenmesinde İSG politikalarının yürürlüğe konulmasında belirleyici bir konuma sahiptir. 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri 89/391 AB İSG Çerçeve Direktifi öncelikli olmak üzere uluslararası mevzuatta ve gelişmiş ülkeler mevzuatlarında da eğitime verilen önemin üzerinde bilhassa durulmuştur. AB'nin son dönem İSG ile ilgili strateji ve eylem programları, yeni uygulamaya göre düzenlenirken eğitime verilen önem dikkate alınmıştır. 2002-2006 ve 2007-2012 AB İSG stratejilerinde, güvenlik düzeyinin eğitim öğretimle birleştirilerek kaynaşmasının önemi göz önünde tutulmuştur. Bu amaç gözetilerek mesleki eğitim ve üniversite eğitimine de eklenerek sağlık ve güvenliğin eğitime eklenmesi, genç girişimcilerin İSG olan ilgilerinin artırılması ve sadece işçi, işveren değil halkın bilinçlenmesinde de ne kadar önemli olduğu gösterilmiştir. Bazı zaman dilimlerinde, işçilerimizin olumsuz şartlarda oluşan kayıplarının önlenmesi, çözüm değerlendirilmesi yapılması ve önlem alınmasının yalnız eğitim düzeyini artırmakla olabileceği anlaşılmıştır (Kalkış, 2012).

İş kazaları ve meslek hastalıklarında düşüşe yönelik çalışmalardan olan 2008 yılında 18.si yapılan İSG Dünya Kongresinde de eğitim alanında yükselmenin, karşılıklı fikir değerlendirmemizin, İSG alanındaki eğitimde bilgilendirmemiz ve eğitim alanındaki yükselme fikri ilgi çekilmesine sebep olmuştur. İşçilerimizin eğitimdeki zayıflığından söz edilerek, 2007 yılındaki iş kazalarında %20 'sinin işçilerimizin eğitim eksikliklerinden kaynaklandığından bahsedilmiştir. İşçinin güvenli ve sağlıklı çalışma oranının yükseltilmesi için İSG eğitimi veren kuruluşları ve politika oluşturucularını eğitim düzeyini artırmaya ve yeni düzenlemeler getirmeye teşvik etmiştir (Yılmaz, 2015).

İSG alanındaki benimsenen bu yapılanmanın, çalışanların eğitim düzeyinde, işverenin de güvenlik alanında ilerlemelerine yönelik bir öneme sahip olması, eğitimin ise bunlara en büyük desteği verdiği görülmektedir. İSG alanında yapılan değişikliklerle istenilen sonuca ulaşmasında, çalışanların eğitim seviyelerinin yükselmesinin önemi açıkça belirtilmiştir. Bilmeliyiz ki iş kazaları ve zaman içinde gelişen meslek hastalıklarının en önemli nedeni iş alanındaki eğitim eksikliğimizden kaynaklanmaktadır. İşçinin bilgisizliği, deneyim eksikliği, yetersiz oluşu onu istem dışı hata yapmaya ve sonucunda kazalara teşvik eder (Yılmaz, 2015).

ILO' nun 2002 yılında hazırladığı Güvenlik Kültürü Raporunda belirttiği gibi meslek hastalıkları ve iş kazaları önlem alınabilir bir durumdur. İş kazalarının sebeplerinin %80' ini iş yerlerinin güvenlik kurallarından yoksun olması, işçinin İSG alanında bilgisizliği, yeterli deneyime sahip olmaması, yine eğitim eksikliğini ortaya koymuştur. Anlıyoruz ki İSG alanındaki en büyük eksikliğimiz eğitimsizliktir. Göz ardı edilmeyecek bir unsurda, işverenlerimizin eğitim konusunda, maddi imkanlarını kullanmak istememesi yüzünden, işçilerimizin bu konuda bilgi düzeyini arttıramamasına ve sonucunda baş başa kaldıkları kazalara etkindir. Özellikle küçük, orta düzey işletmelerde, güvenlik eksikliğinin ve daha sık kaza yapmalarının büyük kısmının, İSG alanındaki eğitimsizlerden kaynaklandığı görmekteyiz. İşverenin, güvenlik konusunda daha dikkatli olması, maliyetleri yükseltse de yapmaktan kaçındığı yatırımları yapması gerekmektedir. Aksi takdirde maliyet yüksekliğinden dolayı yapmadığı yatırımlar, daha büyük zarar olarak kendisine dönecektir (Kılıkış, 2012).

İşçi sendikalarımızın, kendi alanlarındaki eğitim çalışmalarına daha çok önem vermesi, maliyete yönelik çalışma biçimini benimsetmeleri, İSG alanında ki eğitimi ikinci plana itmiştir. Bu düşüncüyü ve davranışların değiştirilmesi sağlanmalıdır. İSG eğitimi; işçilerimizin güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışmalarını, bu konuda da gerekli eğitim düzeyine ulaşarak iş kazalarını önlemeyi hedeflemektedir (Güven, 2006).

Eğitim, kişisel gelişme düzeyini artıran bir etken olmakla birlikte, İSG alanındaki eğitimin, yasal bir zorunluluk olduğunu unutmamalıyız. İSG çalışmalarının amacı: güvenli ve sağlık iş düzeyinin oluşturulması, işverenin ve işçinin bu bilince ulaşmasının sağlanması, iş kazalarının önlenmesi olarak görülmektedir. İşverenlerin

verdiği bu eğitimlerin, işçilerimizin doğru kullanım alanlarında uygulaması ile gerçek amacına ulaşması beklenmektedir (Kılış,2012).

2.3. İSG Eğitiminin Uygulamasına Dair Yükümlülükler

2.3.1. Çalışanların yükümlülükleri

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında tarafların sorumluluk bilinci ile hareket ederek ortak değerleri benimsemesi ve bu değerlere sahip çıkması gerekmektedir. 6331 sayılı kanun her ne kadar işverenin yasal yükümlülükleri ve sorumlulukları üzerine odaklanmış olsa da çalışanlarında işverenin talimatlarına uyma, diğer çalışanların hayatlarını tehlikeye atmama, verilen eğitimleri kavrama ve alınan bu eğitimleri çalışma ortamına yansıtma açısından sorumluluk yüklemektedir. Dolayısıyla çalışma ortamında meydana gelebilecek tehlikeli bir durumun oluşması, kaza ya da hastalık olması durumun da çalışanda bundan sorumlu tutulmaktadır (Kılış, 2016).

2.3.1.1. İSG önlemlerine uyma yükümlülüğü

İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturma yükümlülüğü işverene aittir. Çalışanlarda işyerinde oluşturulan bu güvenli ve sağlıklı ortamı devam ettirmekle, korumakla ve geliştirmekle yükümlüdür. Aldıkları eğitim sayesinde de hem kendi güvenliklerini hem de diğer çalışanların güvenliklerini korumak ve tehlikeye düşürmemek zorundadırlar. Bu nedenden dolayı mevzuata uygun olarak iş güvenliği uzmanının vermiş olduğu talimatlara ve alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Çalışanlar eğer belirlenen kurallara ve alınan önlemlere uymaz ise hem kendi sağlık ve güvenliklerini hem de diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürürler. Nitekim iş kazalarının önde gelen nedenleri arasında, çalışanların bu konudaki önlemlere uymaktan kaçınmalarının yer aldığı istatistiklerle de doğrulanmaktadır (Bilir, 2016).

Çalışanların diğer önemli bir yükümlülüğü de kendisine kullanması için verilen makine, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tehlikeli maddeleri, taşıma ekipmanlarını ve taşıtları kendisine verilen eğitimleri de dikkate alarak talimatlara uygun olarak kullanmak ve idamesini sağlamak zorundadır. Ayrıca kendisine teslim edilmiş malzemeye zarar vermekten kaçınılmalı ve kullanırken özen göstermek zorundadır (Özdemir, 1997).

Kişisel koruyucu donanım kullanımının zorunlu olduğu durumlarda, çalışanlar kendilerine kullanmaları için verilen malzemeyi korumakla, doğru kullanmakla, bakımını yapmakla ve işi bittikten sonra da malzemeyi uygun bir alana bırakarak muhafaza etmekle yükümlüdür. Ayrıca kişisel koruyucu donanım malzemelerinin kullanmadan önce kontrol etmekle gördükleri herhangi bir arıza veya eksikliği işverene bildirmekle de çalışanlar sorumludur. Arızalı olan kişisel koruyucu donanımların, arızaları düzeltilmeden, eksiklikleri giderilmeden ve gerekli kontrolleri yapılmadan kullanılmamalıdır (Bilir, 2016).

2.3.1.2. İSG kurulu çalışmalarına katılma yükümlülüğü

İş güvenliği ve sağlığı kurallarının uygulanmasında ve yerine getirilmesinde, çalışanlar işverene yardımcı olmalıdır. İşveren sadece kendi yükümlülüklerini yerine getirmekle ya da kurulun karar almasıyla iş sağlığı ve güvenliğini sağlayamaz. Çalışanların kurul çalışmalarında yer alması sorumluluğu ile anlatılmak istenen, kurulun almış olduğu kararlara ve önlemlere uymaları, kurulla irtibat halinde olmaları ve bilgi akışını kesintisiz sağlamalarıdır (Kılıkış, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerinde, çalışanlar kurulun daha önceden koymuş olduğu yasalara ve önlemlerine uymak zorundadır. Kurulun almış olduğu kararlar konusunda herhangi bir icrai yetkisi bulunmamaktadır ancak aldığı kararlar üzerinden işveren, işyeri ve çalışanlar için kurallar koyabilir ve uygulamaya dönük kararlar alabilir. Kurulun etkinliğini artırmak için de kurulun aldığı kararlar paralelinde kararlar alması gerekir (Özdemir, 1997).

Çalışanların, kurulla işbirliği içinde olmaları ile kastedilen, alınacak önlemlere uymalarıdır. Bunun yanı sıra çalışanlar, çalışan temsilcileri aracılığıyla gerekli önlemlerin alınması konusunda etkili olabilirler. Örneğin çalışan, yaptığı iş üzerinde oluşan herhangi bir tehlikeli durum varsa bu tehlikeli durumu temsilci aracılığıyla kurula bildirmelidir. Ayrıca çalışanlar; yaptıkları iş konusunda tecrübeli olduklarından, kurula işle ilgili ortaya çıkabilecek potansiyel tehlikeler ve riskler ile ilgili önerilerde bulunmalı ve kurulun almış olduğu tedbirleri yakından takip ederek alınan tedbirlerin etkili olup olmadığı konusunda kurula geri bildirimde bulunabilir.

2.3.1.3. İSG eğitimlerine katılma ve işbirliği içinde olma yükümlülüğü

Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konularında sorumluluklarını yerine getirirken aldıkları eğitim doğrultusunda hareket etmelidirler. İş sağlığı ve güvenliği

yönetmeliğinde, çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma konusunda yükümlü tutulmuşlardır. Yönetmelikte bu konuda gerekli düzenlemeler mevcuttur. Verilecek eğitimlerde; iş ekipmanlarının kullanımı, değişik alanlarda ortaya çıkabilecek risk etmenleri, güvenlik ve sağlık işaretleri konularında, meslek hastalıklarından korunma yolları, ilkyardım eğitimi, sağlık muayenelerine gereken önemin verilmesi, işyerinin temiz tutulması, çalışma mevzuatı konularında bilgilenmeleri sağlanmalıdır. Çalışanlarda eğitimde aldıkları bilgileri işlerinde uygulamaktan mükelleftir (Bilir, 2016).

Diğer taraftan çalışanlar, işyerinde İSG üzerine görevli bulunan kişi veya kuruluşlara çalışmalarında yardımcı olmak, denetim sonrasında ortaya çıkabilecek eksik ve kusurların mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak, çalışma alanlarında ortaya çıkabilecek tehlikeli durumlar ile karşılaştıklarında gerekli koruma önlemlerini derhal alınması için işverene veya çalışan temsilcisine bildirmekle sorumludurlar (Bilir, 2016).

2.3.2. Çalışanların ve işverenlerin eğitim yükümlükleri

İşveren, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği konularında herhangi bir olumsuz durumun oluşmasını önlemek için eğitimler düzenlemekten sorumludur. Bu eğitimleri planlarken işyerinin özelliklerini de dikkate almak zorundadır. Ayrıca “özelleştirilmiş” programlar geliştirip uygulayabilir. İşyerindeki çalışanlar ile çalışma alanında ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik alanındaki riskler görüşülür, risklerin ortaya çıkaracağı zararlar ve bunların önlenmesi için neler yapılması gerektiği tartışılır. Çok görülmemekle birlikte bu tarz çalışma ve çözüm üretme yollarına başvurarak eğitim planlamasını gerçekleştiren, işveren-çalışan eğitim örnekleri vardır. Kanun uyarınca, düzenlenen tüm eğitim programları çalışanların mesai saatlerinde düzenlenir (Demirbilek, 2005).

2.4. Türkiye ve Dünyada İSG Eğitim Uygulamaları

2.4.1. İSG’ nin uluslararası mevzuattaki yeri ve önemi

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, **1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde** şu şekilde vurgulanmıştır; “Herkesin, çalışma, mesleğini seçme ve adil uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır.”

1976 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşmasında, söz konusu meseleyi şu ifadeler ile teyit etmektedir; “Söz konusu antlaşmaya taraf olan devletler, herkesin dil ve uygun çalışma koşullarına sahip olmasını ve bu koşulların özellikle sağlık ve güvenlik gereklerini karşılıyor olması hususu aranmaktadır (Karakaş, 2013).

1961 yılında imzaya açılan **Avrupa Sosyal Şartı** ile adil çalışma koşulları hakkı, çalışmada sağlık ve güvenlik hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, kadın çalışanların korunma hakkı, bazı zayıf kesimler için çalışma ortamı dışında getirilen özel koruma; zihinsel ya da bedensel açıdan güçsüz kimselerin mesleki yetiştirme, mesleğe ve topluma uyum sağlama hakkı, nüfusun tümüne getirilen koruma; Sağlığın korunması hakkı, sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı koruma altına alınmıştır. 1988’ de kabul edilen **Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol** ile şartın ilk şekline, meslek ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat ve muamele eşitliği hakkı, çalışanların dayanışma ve bilgi alma hakkı, çalışanların çalışma ortamı ve koşullarının belirleyebilmesi ve iyileşmesine katılma hakkı eklenmiştir⁵.

Ayrıca, Gözden Geçirilmiş Şart, genel bir hükümle bu hakların kullanılmasını ayrımcılığa karşıda korumaktadır⁶.

2.4.2. İSG’ nin ülkemiz mevzuattaki yeri ve önemi

4857 sayılı iş kanununun yürürlüğe girmesiyle 2003 ve 2004 yıllarında AB direktifleri doğrultusunda yönetmelik hazırlanmıştır. Hazırlanan bu yönetmelikler İSG alanının da uygulama sahasında ortaya çıkabilecek boşlukları doldurmaya yöneliktir. Daha sonra bu yönetmelikler, uygulanmak üzere yayınlanmıştır. Bu yönetmelikler; İSG Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri, gürültü, titreşim, ekranlı araçlarla çalışma, yapı işleri, kimyasal maddeler, patlayıcı ortamlar, biyolojik etkenler, kanserojen ve mutojen maddeler, asbest yönetmelikleridir. Bu çıkarılan yönetmeliklerin haricinde kişisel koruyucu donanımların kullanılması, elle taşıma, işyeri bina ve eklentilerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri, sondajla maden çıkarılan işletmeler, yeraltı ve yer üstü maden işletmeleri ile iş donanımlarının kullanım alanlarında asgari sağlık ve güvenlik gereksinimleri hakkında yönetmelikler de vardır.

⁵ İ. Karakaş, “Yeni Uygulamalı İş Sağlığı ve Güvenliği”, s.40,41, Ankara, 2013

⁶ 6331 s. Kanun/G.gerekçe: www.tbmm.gov.tr. (30.03.2017)

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında, 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayanarak bu kanun kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmeliğe göre;

- İşveren, geçici iş ilişkisi kurduğu diğer işverene 6331 sayılı kanunun 16. maddesinin birinci fıkrasındaki hususlar ile ilgili bilgi verir. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren de aldığı bu bilgiler ışığında çalışanlarına gerekli eğitim planlamalarını yaparak eğitimin verilmesini sağlar.
- İşveren, eğitim programlarının hazırlanarak uygulanmasını ve eğitime katılanlara katılım belgesi düzenlenmesini sağlar. Eğitim için gerekli olan eğitim yeri, araç ve gereçlerin temin edilmesi de işverenin sorumluluğundadır.
- Alt işveren-Asıl işveren ilişkisi bulunan işyerlerinde, alt işveren çalışanlarının eğitimlerinden asıl işveren ile birlikte sorumludur.
- İşveren, çalışanın eğitimini almış olması gereken belgelerden olan çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde çalışırken karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerini içeren eğitim belgesi olmayan çalışanları işe başlatmaz. Eğitim belgeleri olanları işe başlatır ya da eğitim almasını sağladıktan sonra çalışmasına izin verir.
- İşveren, çalışana işe başlamadan önce yapacağı işe uygun olarak çalışma yerini de gözeterek çalışma alanına özgü riskler ve tehlikelerden korunmayı içeren konularda öncelikli olarak eğitim verilmesini sağlar.
- İşverenler, Çizelge 1 'de belirtilen konuları içine alacak şekilde çalışanlara eğitim verilmesini sağlar.⁷

⁷ 6331 s. İSG K.: <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=165>, s:2 (23.03.2017)

**Çizelge 1: Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında
Yönetmelik.⁸**

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

⁸ 6331 Sayılı İSG Yönetmeliği,
<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3>, s.9, 23.04.2017

- Eğitim programlarına katılmak ve bu eğitimlerde öğrendikleri bilgileri uygulamaya koymak ve talimatlara uymak çalışanların görevidir.
- Yıllık eğitim programlarının hazırlanmasından ve çalışanların ile temsilcilerinin görüşlerinin alınmasından işveren sorumludur. Bu hazırladığı programları onaylar. Çalışma şartlarının değişmesi ya da yeni teknolojik gelişmeler ışığında makine, araç, gereç veya sistem alınması durumunda ortaya çıkan risklere karşı eğitim tazelemesi yapılır ve risk değerlendirmesi sonucunda yeni eğitimlerde verilir. Aynı durum işe yeni alımlarda ya da çalışma yeri değişen çalışanlar içinde uygulanır. Çok tehlikeli sınıflarda yılda en az 1, tehlikeli sınıflarda 2 yılda en az 1 ve az tehlikeli sınıflarda 3 yılda en az 1 defa eğitimler yeniden verilir.
- Meslek hastalığına yakalanan veya iş kazası geçiren çalışanlara işe dönüşlerinde çalışmaya başlamadan evvel, meslek hastalığı ve kaza sebepleri, alınacak önlemler ve güvenli çalışma yolları ile ilgili ilave eğitim verilir. Herhangi bir nedenle altı aydan fazla işten uzak kalan çalışanlara, bilgi tazeleme eğitimleri verilerek eğitim bilgileri güncellenir.
- Özel önlem alınması gereken ve korunması gereken çalışan sınıfında olan engelli, gebe, yaşlı, emziren, genç çalışanlar için özellikleri de dikkate alınarak eğitim verilir. Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde değişen durumlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda senelik eğitim programlarına ilaveler yapılır. İlgili mevzuatın değişmesi veya çalışma koşullarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması durumunda, senelik program dışında yenileme eğitimleri verilir. Senelik eğitim programlarında verilecek eğitimin konusu, tarihi, süresi, kimlerin katılacağı, hedef ve amacı hususlarına yer verilir.⁹
- Verilecek eğitimler, işe giriş ve devamı süresince belirlenen dönemler içinde; Çok tehlikeli yerlerde en az on altı saat, tehlikeli yerlerde en az on iki ve az tehlikeli yerlerde en az sekiz, olarak düzenlenir. Eğitim sürelerinin konulara göre dağıtımında yürütülen faaliyetlere bakılır. Eğitim süreleri dört saat ve katları şeklinde vardiya ve iş programlarına göre düzenlenir.

⁹ 6331 Sayılı İSG Yönetmeliği, s.10

Eğitimlerde amaç eğitimin kolay anlaşılması ve eğitimi alanların kolayca uygulamalarını sağlamak olmalıdır ve bu şekilde plan program oluşturulmalıdır. Eğitimler topluca ya da çalışılan işin özelliğine göre tek tek de verilebilir. Çalışanlara bilgi ve becerilerinin ölçülebilmesine olanak verecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi şarttır. Çizelge 1' in dışında da eğitimler verilmesi gerekiyorsa ona göre eğitimler gözden geçirilerek eğitim planlarına ilaveler yapılmalıdır.

Eğitimlerde ki amacımız çalışanlarda davranış değişikliklerini oluşturmak, eğitim de anlatılanların çalışanlar tarafında dikkatli bir şekilde kavranması ve uygulamada kendine yer bulmasını sağlamaktır. Eğitimler sonunda değerlendirme ve ölçme yapılmalı ihtiyaç duyulması halinde eğitimler yenilenmelidir. Çalışanlara işe başlamadan önce verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hariç, Çizelge 1' in 1. Bölümündeki yer alan genel konular işverence gerekli ve yeterli altyapının kurulması halinde uzaktan eğitim şeklinde verilebilir.

2.4.3. Yurt dışında İSG eğitimi uygulamaları

İşyerlerimizde meydana gelen iş kazaların, yalnız % 2' sinin elimizde olmayan nedenlerden , % 98' inin ise önlem alınabilir sebeplerden oluştuğunu bilmekteyiz. İSG yeni önlem planları sayesinde, önlenbilir düzeydeki kazaları ortadan kaldırmaktır. İşçilerimizin yaşamsal güvenliğini korumayı amaçlayan İSG eğitimleri, tüm dünya ülkelerinde büyük bir öneme sahiptir. Yalnız her ülke uygulamalarında, farklı çalışmalar saptanmıştır. Son zamanlarda kazaların önlenebileceğine dair bilinç oluşması, İSG alanındaki çalışmaların başarılı olduğunu göstermektedir. Kişinin aldığı eğitimi, işleve dönüştürmesi, İSG' ye ilişkin doğru davranış biçiminde olduğunu destekleyen niteliktedir. Türkiye' de ve değişik ülkelerde İSG eğitimi, işverenin yükümlülüğü konusunda, incelemeye alınmış olmakla birlikte, bu konuda daha belirgin bir şekilde eğitim verilmesine yönelik araştırmalardan bahsedilmiştir (Kılış,2012).

2.4.3.1. Kanada

Kanada on eyalet ve üç bölgeye ayrılmıştır. Eyaletler Kanada' nın eğitim sağlık gibi sosyal programlarından sorumludur. Kanada' da on dört tane İSG' yi kapsayan mevzuat görülmüştür. Her bölgenin kendi içinde İSG mevzuatları vardır. Kanada' nın büyük bölümünde İSG' yi içeren düzenlemeler, benzer düzeydedir.

Kanada’ da İSG ile ilgili bir kanun yoktur. Sadece İş Kanunlarının içerisinde, bir bölüm olarak planlanmıştır (Kılıkış,2012).

2.4.3.2. İspanya

İSG konusunda İspanya, son yıllarda kendi içinde gözle görülür şekilde değişimler yapmıştır. Yapılan değişimler, dikkat çekici seviye de olsa da İSG alanında ki araştırmalarda istenilen düzeyde sonuç alınamamıştır. İspanya İSG mevzuatında, genel yasalarda ki hükümler, yönetmelikler, mesleki alanda yapılan değişiklikler, toplu iş sözleşmelerinde ki hükümler dahil olmak üzere oldukça içeriği yüksektir. İspanya’ da 2007-2012 yılları arasında İSG stratejisi ve önleme kültürünün önemsenmesinin, iş ve meslek hastalıkların da belli bir oranda düşüşe sebep olduğu görülmektedir. 2011 ve 2012 yıllarında, iş kazalarında, yüksek oranda düşüş beklentisinin ancak geliştirilmiş bir stratejiyle başarıya ulaşacağını anlaşılmıştır (Bilir, 2016).

2.4.3.3. Avusturalya

Federal bir devlet olan Avustralya, altı eyalet ve iki bölgesel yönetimden oluşmaktadır. İSG alanında, her bölgenin kendine öz mevzuatları bulunmaktadır. Ülke bazında kanunların uyumu hususuna dikkat edilerek bir İSG kanunu oluşturmak istemişlerdir. Hükümetler arasında, Temmuz 2008’ de imzalanan, İSG Operasyonel Reformları Düzenleyici Anlaşması gereği, ulusal bazda çıkarılacak olan kanunları, federal bölgeler ve eyaletler kabul etmiş ve uygulama kararı almıştır. 2009 Eylül’ ünde yapılan incelemelerle kanun taslağı oluşmuş, Nisan 2010’ da açıklanmıştır. 01 Ocak 2012’ de uygulanmaya başlanan Model İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, var olan İSG mevzuatına benzemekte, maddelerinin büyük kısmı eyaletlerin ortak faydasına bağlanmıştır. Yerel kanunlarla örtüşmesi ve her yargı alanında uygulanabilmesi hedef alınmıştır (Özdemir, 1997).

2.4.3.4. Asya-Pasifik Ülkeleri

Birçok Asya Pasifik Ülkesi ILO’ nun 187 numaralı Sözleşmesi ve 197 numaralı tavsiye kararı bilgisinde, özel İSG profillerini oluşturmuşlardır. Her ülkenin profili; o ülkenin eğitim, sağlık, güvenlik düzeyini bir bakıma yansıtmaktadır. Profillerin genel olarak içeriği; İSG’ den sorumlu otoriteyi, işçi, sendika ve yönetim arasındaki bağı, eğitim ve sağlık hizmetlerini ve yapılan araştırmaları kapsamaktadır.

Ulusal profilin incelenmesi, geliştirilmesi ve ulusal İSG programını tanımlamak; ülkenin İSG alanındaki ilklerini anlamayı sağlamakta yararlıdır. Vietnam ulusal İSG' yi daha kapsamlı hale getirmek için kanun çıkarmıştır. Kamboçya ise küçük ve büyük işletmeler için bu alanda çalışmalar yapmıştır. İSG destek sistemini daha iyi düzeye ulaştırarak, işçileri katılımcı eğitim sistemine yaklaştırmıştır. Bu gelişmeler ulusal profilin daha üst düzeye ulaşmasında katkı sağlamış ve Kamboçya' nın ilk İSG programında ön sırayı almayı başarmıştır (Kılış, 2016).

2.4.4. Türkiye' de İSG eğitimi uygulamaları

2.4.4.1. İşverenin eğitim verme yükümlülüğünün kapsamı

İlgili yönetmeliğin¹⁰, 4 maddesine göre, işverenlerin sağlıklı iş ortamları oluşturmak için gereken önlemleri almak zorunludur. Gereken önlemler bir sınıra tabi olamayarak geniş alana yayılmalıdır. Gelişen teknoloji ile birlikte alınan önlemler; daha kapsamlı, yenilenen özellikli ve genişleyen kapsamda olmalıdır. Yükümlülüğün içeriği çalışanların yasal haklarının farkında olmaları, işyerlerinin sağlıklı çalışma ortamlarını oluşturmak için programlar yapılmasını, işçilerin katılımını, eğitim için gerekli ihtiyaçların sağlanması, eğitim düzenlemeleri olarak sayabiliriz. Daha kapsamlı ifade edersek, İşçinin hangi işte başarılı olduğu, niteliği olan işçilerin bilinmesi, eğitimin türü, işyerlerindeki eğitim ve bilinç seviyesi gibi faktörlere bağlı olarak düzenlenecektir (Bilir,2016).

2.4.4.2. Çalışanların eğitime katılma yükümlülüğü

İşverenlerimiz, İSG eğitimlerini uygulamak zorundadır ayrıca İSG yönetmeliğin 5. maddesine bağlı olarak işçilerimizin de verilen eğitime katılmaları ve gördükleri eğitimi çalışma ortamlarına yansıtılmaları zorunludur. İşçi ve işverenin, eğitimdeki bilinçsizliği, aldıkları eğitimi özen göstererek uygulamaya geçirmemeleri iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açacağı için eğitim çok önemli bir konudur. Doğru uygulamaların ancak eğitimle başarılı olunacağı bilgisi ile İSG' nin yönetmeliklerinde, eğitimde yükümlülükten önemle bahsedilmiştir (Kılış,2012).

2.4.4.3. Eğitimin maliyeti ve eğitimde geçen süreler

¹⁰ 6331 Sayılı İSG Yönetmeliği, s.15

İlgili yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, İSG eğitimlerini işçilerimizin hiçbir maliyete maruz kalmadan uygulanması zorunlu hale getirilmiştir. Anlaşıldığı üzere işverene, verilen eğitimlerin maliyeti boyutunda bir yansıması vardır. Bazı durumlarda işveren bu maliyetten ötürü, işçilerin sözleşmelerinde tazminatlarına yönelik caydırıcılığı vurgulayabilir. Yalnız verilen eğitimlerin maliyetinin işçiye kesinlikle farklı yollardan olsa bile yansıtılması mümkün değildir (Bilir, 2016).

2.4.4.4. Eğitim programlarının belirlenmesi ve düzenlenmesi

İSG eğitimlerinin amacı yönetmelikte düzenlenmiştir. Programların hazır hale gelmesinde iş bölümlerinin nitelikleri, işçinin vasıfları göz önüne alınarak eğitim uygulanması sağlanmalıdır. Ayrıca çalışanların yaş aralığını da göz önünde bulundurarak verilecek eğitimin, öğrenme kapasitesine bağlı olarak verilmesi konusu üzerinde bilhassa durulmalıdır (Yelboğa, 2010).

Eğitim gereksinimlerinin oluşturulması için çalışanların aldıkları eğitim hakkında bilgi edinilmesi, hangi alanda başarılı olduklarının belirlenmesi, ihtiyaç görülen eğitimin dikkatle araştırılması önemli konulardır. Bilhassa aldıkları eğitimden dolayı daha güvenli çalışma sisteminin benimsenmesi, eğitime katılımdaki istek, eğitimden daha fazla yararlanma yolları, eğitimde ulaşılmak istenilen hedefe olumlu yönde katkı sağlar (Fındıkoğlu, 2003).

2.4.4.5. Eğitim programının konuları ve eğitime katılacakların seçimi

Eğitim verilen alanların belirlenmesinde, yasal zorunluluk konularının içermesine dikkat edilmelidir. Yasal cezalardan muaf olmak için alınan eğitim, İSG eğitiminin hedefi ve ulaşılmaması istenen sonucun dışına çıkmaktadır. Asıl amaç çalışan işçilerin yaptıkları işlerdeki risk faktörlerini bilmeleri, nasıl önlemler alınmasının bilincine varmaları ve gerekli eğitim desteğini alabilmeleridir. Eğitim, çalışanın iş alanlarına göre düzenlenmektedir. Önemli olan zorunluluklar değil, kendi alanlarında eğitim almaları ve kendilerini geliştirmeleridir. İşyerleri, çalışma alanlarıyla bağlantılı bir eğitim politikası sergilemelidir sadece kanuni cezaların oluşturacağı maddi zararlardan kaçınmak için eğitim programları yapmamalıdır. İSG kuralları belirlenirken iş aletlerinin doğru kullanımı, yangın ve meslek hastalıklarından korunma, çalışanların yasal haklarının bilincinde olması, yaşanılacak riskleri ortadan kaldıracak önlemlerin alınması gibi konular dikkate alınarak belirlenmelidir. İşyerlerinin de gösterdikleri faaliyetlere ve işkollarına göre oluşan risklerin

önlenmesi konusunu da içeriğine alınmalı yani eğitim programlarında iki konu ağırlık basmalı; işin faaliyet alanlarına göre eğitim verilmesi ve sağlık güvenlik açısından oluşacak risk önlemleridir. Bu sebeple ki çalışanlar yaptıkları işin özelliğine göre eğitim alacaklar, aldıkları eğitim sayesinde oluşan risklerin önlenmesi hakkında bilgi sahibi olacaklardır.

Belirtmeliyiz ki ülkemizde vasıfsız işçi sayısının yükseklik oluşu ve günlük çalışma alanlarında(inşaat) çok az sürede aldıkları eğitimle istenilen iş güvenliğinin sağlanamamış olması bir gerçektir. Bu iş alanları ise görülen kazaların çok büyük bir bölümünü kapsamaktadır (Çakar, 2009).

Bu alanda çalışanların İSG eğitimine gerekli katılımı sağlamadığı sürece oluşan risklerin önlenmesi mümkün görülmemektedir.

2.4.4.6. Eğitim verebilecek kişi ve kuruluşlar

Belirlenen yönetmelikte hem işyeri çalışanlarının hem de dışarıdan hizmet olarak eğitim vermeleri mümkündür. Eğer çalışanlar bu eğitimi verecekse alanlarına göre bu konuda görev almış çalışan; doktor, mühendis veya teknik elemanlardan destek alabilirler. Dışarıdan alınan hizmetlerde ise eğitim alanlarına bağlı olarak İSG alanında hizmet yapmış iş müfettişlerinden, eğitim amaçlı kurulan vakıflardan, yetkili kuruluş ya da firmalardan yararlanılabilir.

2.4.4.7. Eğitimin değerlendirilmesi ve belgelendirilmesi

Yönetmeliğe göre uygulanan eğitimin yeterliliği ölçülmeli, gerekli eğitimin alınıp alınmadığına bakılmalı, yeni eğitim alma gerekliliğine karar verilmelidir. Bu karar alınırken çalışanın hem işini gerekli boyutta yapıp yapamadığına hem de testlerdeki başarısına bakılmalıdır (Demirbilek, 2005).

Yönetmelikte belirtilmiştir ki eğitim sonucunda belge verilmeli ve bu belgelerde çalışanların kendi dosyalarında muhafaza edilmesi sağlanmalıdır. Bu belgede çalışanın eğitim aldığı görülmeli işverenle arasında pozitif yönde önemli bir bağ olacaktır. Alınan belgeler tek bir dosyada toplanmalı ve çalışanların dosyalarında muhafaza edilmelidir. Düzenlenen bu belgede, hem eğitimi verenlerin adı, soyadı, görev unvanı hem de çalışanın özlük bilgileri yer almalı ayrıca verilen eğitimlerin konusu ve süresi de belirtilecektir (Demirbilek, 2005).

2.4.5. Türkiye ve uluslararası ülkelerin İSG eğitim değerlendirmesi

İş kazaları üzerine yapılan araştırmalara göre Avrupa ‘da birinci sırada olmamız, bizim eğitimdeki eksikliğimizi ve eğitim alanında yapılan çalışmaların başarı düzeylerinin zayıflığı gösteriyor. Eğitimin düşük seviyede yapıldığının kanıtı ise ortaya çıkan iş kazalarının %98’ inin kazaların önlem alınmayan alanlarda ve bilgisiz davranışlarla yapılmış olmasıdır. İSG eğitiminin bir zorunluluk olarak görülmesi, İSG’ ye yönelik yönetmeliklerin geçici bir uygulamayla işçiye sunulması ya da internet üzerinden bilgilendirilmeye çalışılması, işçinin yeterince bilgi ve deneyime sahip olmadan işini uygulamasına neden olmaktadır. Bu sebeple ki iş kazalarında artış beklenin üstünde gerçekleşmektedir.

İşkolları açısından değerlendirildiğinde, işyerlerinde verilen İSG eğitimleri, farklılık göstermelerinin yanında benzerliklerde içermektedir. En büyük benzerlikler olarak; eğitimin yasal bir zorunluluk olarak görülmesi ve kalabalık gruplar halinde eğitim verilmesidir. Ayrıca işçiler, çalışma süresinden sayılan bu sürelerde aldıkları eğitim sayesinde herhangi bir iş kazası yaşamayacakları beklentisi içindedirler.

Uyum eğitiminin, birçok işyerinde iki üç saati geçmeden geçiştirici bir şekilde veriliyor olması işverenin sadece yükümlükten dolayı eğitime destek verdiğini göstermektedir. Aslında İSG’ nin en büyük hedefi eğitimidir. Hedeflenen bu eğitim sayesinde; çalışanların yaşanılacak kaza risklerini önceden bilmeleri ve önlem alabilmeleri sağlanmakta ve meslek hastalıklarından korunmalarında en büyük yardımcı ve yol gösterici olmaktadır. Yapılan araştırmalarda, eğitime gereken eğilimin gösterilmediği için bilgisiz yaklaşım sürecinin devam ettiği görülmektedir.

İSG eğitimlerinin, ülke mevzuatlarında nasıl uygulandığına baktığımızda; hemen her ülke mevzuatında işçinin temel hakları, işverenin ise temel yükümlülükleri arasında olduğu görülmektedir. Kimi ülkelerde bu yükümlülük, makul ölçülerde yerine getirilse de kimi ülkelerde zorunluluk noktasında düzenlemeler yapılmıştır (Kılış, 2016).

2.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

Bireyler, çalışma çevrelerinde insan ve doğa etkilerine bağlı olarak birçok riskle karşı karşıyadır. Bu risklerin ortaya çıkması, çalışma ortamını kötü etkilemekle beraber insanların vücut bütünlüğüne de zarar vermektedir. Çalışma çevresinde en önemli riskler, iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır (Bilir ve Yıldız, 2014).

İş kazaları, çalışanların vücut bütünlüklerine etki ederek zarar vermektedir. Eğer ortaya çıkan bu etkinin şiddeti yüksek ise iş kazaları sonucunda ölümler yaşanabilmektedir. Meslek hastalıkları ise bireylerin çalışma güçlerinin düşmesine ve performanslarının azalmasına neden olabileceği gibi, uzun vade de ölüm ile de sonuçlanabilmektedir. Genel olarak kaza; ani, istenmeyen ve planlanmamış, genellikle yaralanma, ölüm veya maddi hasar meydana getiren bir olay olarak tanımlanabilir ya da önceden bilinmeyen istenmeden oluşan bir olgu sonrası aniden ortaya çıkarak kontrol edilemeyen, kişinin bedensel bütünlüğüne zarar verebilecek ya da maddi kayıplara neden olabilecek nitelikteki olayları belirtmektedir (Seber, 2012).

Kazanın sonuçları, her ne halde olursa olsun kötüdür. Bir insanın vücut bütünlüğünün korunması ve ona zarar gelmesini engellemek için iş kazalarını ortaya çıkaran sebepler tespit edilmeli ve hem bireyin kendisine hem de toplumun devamına zarar verecek bu tür olayların yaşanmasının önüne geçilmelidir. Çalışma ortamında meydana gelen her iş kazası, bir diğerine göre ortaya çıkışı açısından farklılık göstermektedir. İş kazalarının oluşma şekli çok çeşitli olduğundan, tanımlanması da çok farklı şekillerde yapılabilir. “Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını; önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara ve üretimin durmasına yol açan bir olay olarak tanımlamıştır.” Tanımda kullanılan kelimelere bakıldığında, belirsizlik göze çapmaktadır. Planlanmayan olaylar olması, iş kazalarının sonucunda ne ile karşılaşılacağına öngörülmesini görmemize engel olmaktadır. “Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de benzer bir şekilde iş kazalarını; belirli bir zarar veya yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmayan bir olay olarak tanımlamıştır.” (Yiğit, 2009).

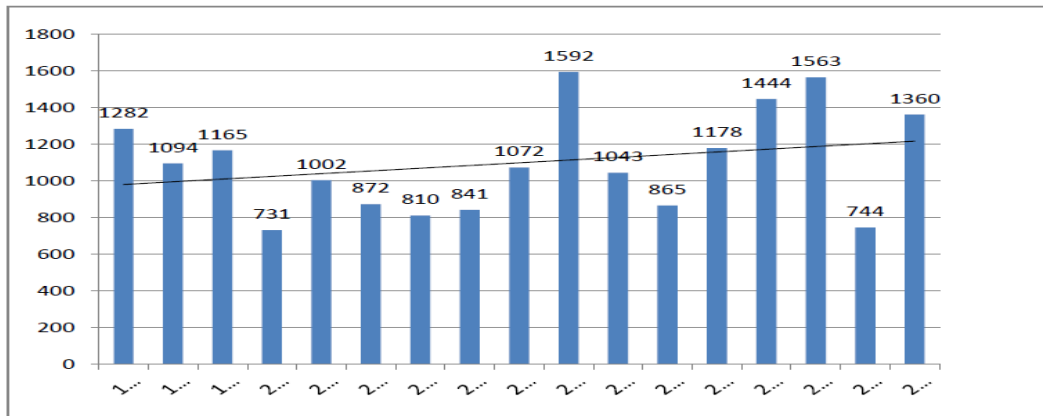
2012 yılında ülkemizde kabul edilen ve yürürlüğe giren 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun, 3’ üncü maddesinin “g” bendinde iş kazası şu şekilde tanımlanmıştır: “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olaydır.” (6331 Sayılı İş Güvenliği Kanunu, 2012).

Bu tanımlamalar karşılaştırıldığında ILO ve WHO’ nun tanımlamaları ile ülkemizde uygulanmakta olan 6331 sayılı yasada yapılan tanımlama arasında bir kısım farklılık bulunmaktadır. 6331 sayılı yasada “ölüme sebebiyet veren ifadesiyle” konunun önemi vurgulanmıştır. ILO ve WHO ise iş kazası sonuçlarından daha hafif ibareler ile bahsetmiştir.

Birçok çeşidi olan iş kazalarının en kötüsü ölümüne neden olan iş kazasıdır. Dünyadaki diğer ülkelerle kıyasladığımızda iş kazası miktarında da Türkiye' nin iyi bir görünüme sahip olmadığını söylenebilir. Türkiye' de kayıt altında olmayan çalışanların sayıca fazlalığı da hesaba katıldığında istatistiklerin ortaya çıkardığı rakamlardan daha yüksek sayıda iş kazalarının olduğu bir gerçektir.

Şekil 2' de SGK verileri ışığında ülkemizde, iş kazası sonucu meydana gelen ölüm oranları verilmiştir. 17 yılda meydana gelen ölüm oranları, dalgalı bir seyir izlemekle beraber, ortalama 1100 seviyelerindedir. Yani iş kazası sonucu ülkemizde her yıl 1100 çalışan yaşamlarını kaybetmektedir. Şekil 2' yi incelediğimizde, eğim artış yönlüdür. Son dönemde ülkemizde, İSG konusuna daha çok önem verildiği göz önüne alındığında, bu durum çelişkili ve bir o kadar da düşündürücüdür.

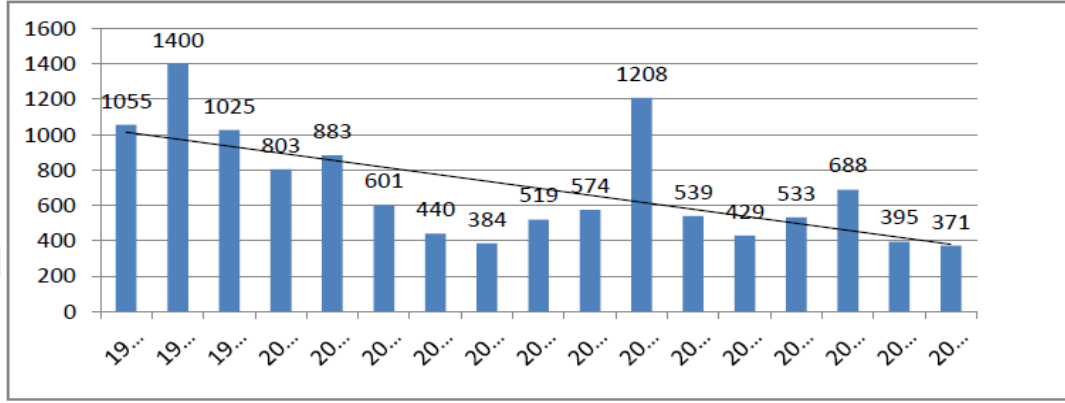
İş kazalarını azaltmak için, yasal düzenlemeler yapılmasına rağmen, istenilen sonuca ulaşılamamış ve ölümlerde ki artış devam etmiştir. Bu durum, bize, yapılan yasal düzenlemelerin altyapısının yetersiz olduğunu göstermektedir. Ülkemizde çıkarılan yasalarla, hızlı bir şekilde sisteme entegre edilmeye çalışılan İSG uygulamalarının, iş kazalarını azaltması beklenirken tam tersi olmuş ve iş kazalarında artış gerçekleşmiştir. Bu durumda gerekli yasal düzenlemelerin yeterince takip edilmediğini ve eğitimlerin etkili ve sürekli bir şekilde verilmediğini göstermektedir (Sünbül, 2015).



Şekil 2: Türkiye’de 1997-2015 Yılları Arasında Türkiye’ de İş Kazası Sonucu Ölümler¹¹

¹¹ SGK: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (25.02.2017)

Şekil 3’ de, Türkiye’ de 1997-2015 yılları arasında görülen meslek hastalıklarının sayıları, SGK verilerindeki göstergeler ile ortaya konulmuştur. Bu veriler incelendiğinde ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, verilere nasıl olumlu yansıdığını görebiliriz. Yaşanan iş kazası sayıları ve iş kazası sonucu ölümler artmakta iken (Şekil 2), meslek hastalığına yakalanma sayısal olarak yıllar itibariyle azalma eğilimindedir.



Şekil 3: 1997-2015 Yıllarında Türkiye’de Görülen Meslek Hastalık Vakaları¹²

Meslek hastalıkları ve iş kazaları; çalışan bireylerin çalıştıkları işyerlerine, ailelerine, yakınlarına ve özellikle de kendilerine zararı olmakla birlikte, ülke ekonomisi içinde ciddi oranlarda zarar oluşmasına neden olmaktadır. Yaşanan kaza ve hastalıkların giderek artması ve büyümesi sonucunda, bireyin yaşadığı toplumda, kötü bir etki bırakmaktadır. Ülke refahının, toplum güveninin ve ekonominin olumsuz yönde etkilenmemesi için, kaza ve hastalıklara karşı önlemler zaman geçirilmeden alınmalıdır (Sünbül, 2015).

Son dönemlerde özellikle meslek hastalıkları ve iş kazası sonucu meydana gelen ölümler, Dünyada çok ciddi rakamlara ulaşmıştır. Çalışan sağlığının ön planda tutmayan, rekabeti ve karlılığı artırma çabasında olan şirketlerin izlediği politikalarından dolayı, iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı artmıştır. Gelişme ve ilerlemenin önündeki en büyük engel, ülkelerin özellikle çalışma faaliyetlerinde eski yöntem ve usulleri uygulamaya devam etmeleridir. Dünyada yaşanan ve ölüme neden olan durumlar incelendiğinde, iş kazası sonucu meydana gelen ölüm oranları;

¹² http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (25.02.2017)

içki, uyuşturucu ve savaşlardan üç kat daha fazla olduğu görölmektedir. Meydana gelen bu ölümler konunun önemini daha belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır. Gelişimini tamamlayamamış ölkelerin, sanayileşmeyle birlikte alışılagelmiş ve güvenli olmayan metotlarla üretimi gerçekleştiriyor olmaları, eğitime yeterince önem vermediklerini göstermektedir. Ülkemizde de eğitim çok büyük bir öneme sahiptir çünkü aranılan işgücü daha çok kırsal kesimden gelen, düşük ücretle çalışan ve en mühimi eğitimsiz işçilerden oluşmaktadır. İSG uygulamalarında eğitim, işyeri verimi ve işgücünün güvenliği için büyük öneme sahiptir (Sünböl, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin düzenli aralıklarla ve sürekli verilmesi, ölkemizde, İSG alanında ortaya çıkan olumsuz tablonun düzelmesine, etkisinin olacağı yadsınamaz bir gerçektir.

3. MATERYAL, YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. Araştırma Metodu ve Yöntemi

3.1.1. Veri toplama tekniği

Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından değerlendirme soru formu hazırlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda, çalışanlarda farkındalık oluşturabilmek için ilk etapta 72 çalışana üç farklı günde 3 saat olmak üzere toplam 9 saat eğitim verilmiştir. Eğitim sonunda eğitime katılanlara 4 sorusu demografik ve betimsel, diğer 29 sorusu ise farkındalık ölçümde kullanacağımız istatistiksel veri soruları olmak üzere toplam 33 soruluk eğitim değerlendirme soruları oluşturulmuş, çalışanlar eğitim sonunda, bu değerlendirme sorularına tabi tutulmuşlardır.

Yapılan değerlendirmelerinden sonra, anketimizin bir ölçek olarak kullanılması, geçerlilik ve güvenilirliğinin arttırmak amacıyla farkındalık ölçüm sorularından 4 sorunun çıkarılmasına karar verilmiş ve daha sonra değerlendirme formumuz 4 sorusu demografik ve betimsel, diğer 25 sorusu ise farkındalık ölçüm soruları olmak üzere son olarak 62 çalışana uygulanmıştır.

3.1.2. Araştırmayı uygulayanlar ve uygulama şekli

Değerlendirme soru formları, TSK' da bir merkezde görevini ifa eden hava savunma sınıfında görev alan er' lere dağıtılmış, yarım saatlik sürenin sonunda dağıtılan soru formları geri toplanarak verilen cevaplar değerlendirilmiştir.

3.1.3. Değerlendirme yöntemi

Projenin saha çalışmalarında elde edilen verilerin elektronik ortama kaydedilmesi ve istatistiksel olarak değerlendirilmesi SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) 17.0 istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Sorularımızın değerlendirmesinde, Likert yöntemden yararlanılmış ve soruların bir ölçek olarak kullanılabilmesi için geçerlilik, güvenilirlik ve açımlayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Anket geçerlilik testi için; Cronbach's Alpha geçerlilik testi uygulanmış, güvenilirlik testi için; KMO and Bartlett's güvenilirlik testi uygulanmış, faktör değerlendirmesi için; Açımlayıcı Faktör Analiz testi uygulanmıştır. İstatistiksel olarak değerlendirilmesinde, One-sample t testi uygulanmıştır. Tanımlayıcı ölçütler; (\pm) standart sapma, frekans dağılımı, ortalama ve yüzde olarak sunulmuştur.

T testinde varsayılan değer 3(üç) olarak alınmış, değerin 3(üç) almamızın nedeni ise Likert anket testini 5(beş) değişken üzerine derecelendirmemizdir. Bu değişkenlerin, 3(üç)' e yakınlığına ya da uzaklığına göre verilen cevapların anlamlı olup olmadığı sorgulanarak, ortalama değer ve diğer istatistiki verilerin değişimi değerlendirilecektir.

3.1.4. Hipotez

25 soruluk İSG eğitimi farkındalık analizi için kurulan hipotez;

Araştırılan hipotezlerimiz(H1-H25): $\mu > 3$ ise verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır. H0: $\mu \leq 3$ ise verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

$\alpha = 0,05$ kabul edilmiştir. $p < 0,05$ ise Alternatif kurduğumuz diğer hipotezlerimiz(H1-H25) kabul edilir, $p > 0,05$ ise H0 hipotezimiz kabul edilir. H0 hipotezinin kabul olduğu şartlarda kurduğumuz hipotez geçersiz kabul edilmiştir.

Bu veriler ışığında sorularımız değerlendirilmiştir ve çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

3.1.5. Araştırılan hipotezler

H1: Çalıştığınız kurumda çalışma koşulları yönünden iş güvenliğine önem verilmemesi çalışanı negatif yönde etkiler.

H2: Çalıştığınız kurumda çalışma koşulları yönünden iş sağlığına önem verilmemesi çalışanları negatif yönde etkiler.

H3: Çalıştığınız kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımına önem verilmemesi çalışanları negatif yönde etkiler.

H4: Çalıştığınız kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımına yönelik uyarıların düzenli olarak yapılmaması çalışanları negatif yönde etkiler.

H5: İSG eğitimi almamış olmak çalışanın çalışma koşullarını negatif yönde etkiler.

H6: İSG eğitimi almamış olmak tüm çalışanların çalışma koşullarını negatif yönde etkiler

H7: İSG eğitimi almamış olmak iş kazalarının ortaya çıkışını negatif yönde etkiler.

H8: İSG eğitimi almamış olmak meslek hastalıklarının ortaya çıkışını negatif yönde etkiler

H9: İSG eğitimi almamış olmak ortaya çıkacak riskleri kaldırmada negatif yönde etkiler.

H10: İSG eğitimi almamış olmak tehlikeli durumları ortadan kaldırmayı negatif yönde etkiler.

H11: İSG eğitimi almamış olmak ölümlü sonuçlanabilecek ciddi kazaların önüne geçilmesini negatif yönde etkiler.

H12: İSG eğitimi almamış olmak ciddi yaralanmaların önüne geçilmesini negatif yönde etkiler.

H13: İSG eğitimi almamış olmak iş planlamasını negatif yönde etkiler.

H14: İSG eğitimi almamış olmak makine ve ekipmanlarda oluşabilecek arıza oluşum oranlarını negatif yönde etkiler.

H15: İSG eğitimi almamış olmak işyerinde oluşabilecek maddi zararları negatif yönde etkiler.

H16: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların teçhizat, makine ve malzeme kullanımını negatif yönde etkiler.

H17: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların teçhizat, makine ve malzemeyi güvenli kullanmalarını negatif yönde etkiler.

H18: İSG eğitimi süreklilik halinde alınmaması çalışanlara faydası negatif yönde olacaktır.

H19: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların bilinçlenme düzeyini negatif yönde etkiler.

H20: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların acil durumlarda ciddi zarar ile sonuçlanabilecek olaylar karşısındaki davranışlarını negatif yönde etkiler.

H21: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımını üzerine bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.

H22: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların iş kazalarını öngörmeleri adına bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.

H23: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların meslek hastalığına yakalanma üzerine bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.

H24: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların maddi zarar oluşturabilecek kazaların önlenmesi üzerine bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.

H25: İSG eğitimi almamış olmak çalışanların işyerinde makine, ekipman ve sistemleri kullanmalarını negatif yönde etkiler.

3.2. Bulgular

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Formu(İSGFF), yapı geçerliliğine sahip midir?
2. İSGFF, iç tutarlılık bakımından güvenilir midir?
3. İSGFF’ de bulunan verilere uygulanan analizler ile kurulan hipotezler arasında, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

Bu bölümde ilk olarak İSGFF’ ye ait geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, soruların ilk kez uygulandığı 72 çalışana ait veriler ile gerçekleştirilmiştir. İkinci bölümde, anketin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yeniden yapılmış ve anket aynı kişilere olmak üzere 62 çalışana uygulanmıştır. Üçüncü bölümde ise istatistiksel karşılaştırmalardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.2.1. İSGFF ölçeği için geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları

Ölçeğin güvenilirliklerine ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla Cronbach Alfa katsayıları değerleri hesaplanmıştır. Genel olarak Cronbach Alfa analizi sonucunda elde edilen düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı; 0,30 ve üzeri olan maddelerin iyi maddeler olduğu, 0,20-0,30 arası olan maddelerin gerektiğinde ölçme aracından alınabileceği, 0,20’nin altında olan maddelerin de ölçme aracından çıkarılması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2016).

Çizelge 1.1 incelendiğinde Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) değerinin, 0,623 olduğu görülmekte ve bu değer anketin orta düzeyde yapılabilir olduğuna işaret etmektedir.

Çizelge 1.1: KMO and Bartlett’s Yapılabilirlik Testi

| | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | 0,623 |
| Bartlett’s Test of | Approx. Chi-Square | 1373,284 |
| Sphericity | df | 406 |
| | Sig. | 0,000 |

Çizelge 1.2' de Cronbach's Alpha değeri, 0,855 olarak çıkmıştır. Bu değer anketin çok güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çizelge 1.2: Güvenilirlik İstatistik Testi

| Cronbach's Alpha | N öğeleri |
|------------------|-----------|
| ,855 | 29 |

Çizelge 1.3' ü incelediğimizde ise 9,17,21,22 numaralı maddelerin kolerasyon katsayılarının 0,20 değerinin altında olduğu görülmektedir. Kolerasyon katsayısı düşük olan bu maddelerin ölçme aracından çıkarılmasının anket ölçeğinin uygulanabilirlik düzeyini yükselteceğinden, bu maddeler ölçekten çıkarılmış ve ölçeğin 25 soru olarak uygulanmasına karar verilmiştir.

Çizelge 1.3: Madde Toplam İstatistikler Testi

| Maddeler | Corrected Item- Toplam korelasyon | Cronbach's Alpha Öğeyi dikkate almassa |
|----------|-----------------------------------|--|
| 1 | ,444 | ,849 |
| 2 | ,579 | ,843 |
| 3 | ,437 | ,849 |
| 4 | ,428 | ,849 |
| 5 | ,469 | ,848 |
| 6 | ,209 | ,854 |
| 7 | ,423 | ,850 |
| 8 | ,390 | ,850 |
| 9 | ,157 | ,858 |
| 10 | ,579 | ,846 |
| 11 | ,542 | ,848 |

Çizelge 1.3 (Devamı): Madde Toplam İstatistikler Testi

| Maddeler | Corrected Item- Toplam korelasyon | Cronbach's Alpha Ögeyi dikkate almassa |
|-----------|-----------------------------------|--|
| 12 | ,541 | ,847 |
| 13 | ,404 | ,851 |
| 14 | ,380 | ,851 |
| 15 | ,427 | ,849 |
| 16 | ,413 | ,850 |
| 17 | ,188 | ,858 |
| 18 | ,388 | ,850 |
| 19 | ,639 | ,843 |
| 20 | ,593 | ,845 |
| 21 | ,111 | ,863 |
| 22 | -,047 | ,866 |
| 23 | ,500 | ,847 |
| 24 | ,439 | ,849 |
| 25 | ,407 | ,849 |
| 26 | ,352 | ,851 |
| 27 | ,448 | ,848 |
| 28 | ,427 | ,849 |
| 29 | ,652 | ,844 |

3.2.2. İSGFF ölçeği için geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulgularının yeniden değerlendirilmesi

Ölçeğimizde, kolerasyon katsayıları 0,20 değerinden küçük olan sorular çıkarıldıktan sonra; Çizelge 2.1 incelendiğinde, Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) değerinin 0,623 değerinden, 0,698 degerine yükseldiği görülmektedir. KMO değerinin, 0,698 değerine yükselmesi ölçeğimizin yapılabirlik seviyesi orta düzeyden, iyi düzeyde yapılabirliğe yükseltmiştir. Ayrıca Çizelge 2.2' de Cronbach's Alpha değeri, 0,855 den 0,890 seviyesine yükseldiğinden, ölçeğin güvenilirlik katsayısıda yükselmiştir. Bu iki durum, anketin hem yapılabirliğini (KMO=0,698) arttırmış hemde güvenilirliğini (Cronbach's Alpha =0,890) yükseltmiştir.

Çizelge 2.1: KMO and Bartlett's Testi

| | |
|--|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ,698 |
| Bartlett's Approx. Chi-Square | 978,957 |
| Test of df | 276 |
| Sphericit Sig. | ,000 |

Çizelge 2.2 : Güvenilirlik istatistik Testi

| | |
|------------------|-----------|
| Cronbach's Alpha | N öğeleri |
| ,890 | 25 |

Çizelge 2.3: Madde Toplam İstatistikler Testi

| Maddeler | Corrected Item- Toplam korelasyon | Cronbach's Alpha Öğeyi silerseniz |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ,424 | ,890 |
| 2 | ,567 | ,884 |
| 3 | ,390 | ,889 |
| 4 | ,403 | ,889 |
| 5 | ,546 | ,884 |
| 6 | ,354 | ,889 |

Çizelge 2.3 (Devamı): Madde Toplam İstatistikler Testi

| Maddeler | Corrected Item- Toplam korelasyon | Cronbach's Alpha Ögeyi silerseniz |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 7 | ,456 | ,887 |
| 8 | ,317 | ,890 |
| 9 | ,573 | ,884 |
| 10 | ,497 | ,886 |
| 11 | ,539 | ,885 |
| 12 | ,502 | ,886 |
| 13 | ,366 | ,888 |
| 14 | ,417 | ,887 |
| 15 | ,390 | ,888 |
| 16 | ,434 | ,887 |
| 17 | ,666 | ,881 |
| 18 | ,617 | ,883 |
| 19 | ,570 | ,884 |
| 20 | ,467 | ,886 |
| 21 | ,517 | ,885 |
| 22 | ,378 | ,888 |
| 23 | ,503 | ,885 |
| 24 | ,465 | ,886 |
| 25 | ,691 | ,882 |

3.2.3. İSGFF ölçeği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) değerlendirilmesi

Araştırmada, elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve elektronik ortamdaki bu veriler ile Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Veri setlerinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi amacıyla öncelikle korelasyon matrisi oluşturulmuş, sonrasında da Bartlett Sphericity testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri yapılmıştır. Genel olarak madde toplam korelasyonu, 0.32 ve daha yüksek olan maddelerin, iyi derecede ayırt etme özelliği olduğu, bu değer altında kalan maddelerin düzeltilmesi gerektiği, 0.20'den daha düşük maddelerin ise teste alınmaması gerektiği söylenebilir. KMO katsayısının en az 0.60 olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2016; Kalaycı, 2015; Tavşancıl, 2010).

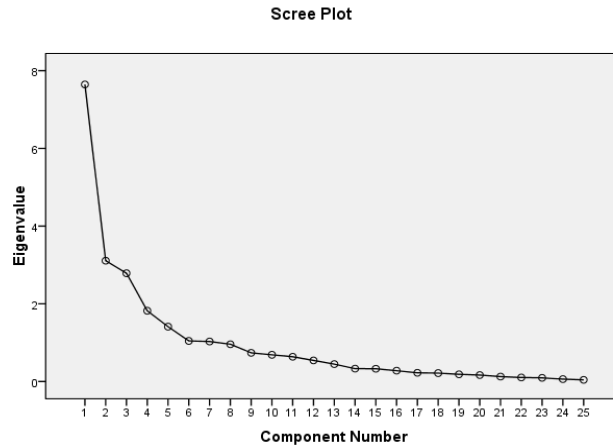
Bu araştırmada geliştirilecek olan her bir ölçek için faktör sayısı önceden belirlenmiş olduğundan, temel bileşenler tekniği ile orthogonal (direct oblimin) döndürme faktör çözümlemesi sonuçları, istenilen faktör sayıları ile sınırlandırılmıştır. Faktör analizleri sonucunda, ölçekler için ortaya çıkan faktör yükleri göz önüne alınarak, faktör ya da faktörler altında toplanabilecek değişkenler belirlenmiştir. Bir maddenin faktör yük değerinin düşük olması, o maddenin söz

konusu faktörle yeterince güçlü bir şekilde ilişkili olmadığına göstergesi olduğundan faktör yük değerlerinin 0.40'tan düşük olmamasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2006; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014; Tavşancıl, 2010).

3.2.4. İSGFF testi iç tutarlılık ve geçerlilik bulguları

Açımlayıcı faktör analizi uygulamasından önce örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye uygunluğunun test edilmesi amacıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. KMO değerinin, 0,698 çıkması örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca Bartlett küresellik değerinin, 978,957, $p=0,00<0,05$ olduğu görülmektedir. Bu sonuç ise, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini kabul etmemizi sağlar.

Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda, analize temel alınan 25 madde için öz değeri 2'nin üzerinde olan üç bileşen olduğu görülmüştür. Bu bileşenlerin toplam varyansa yaptıkları katkı %54,57 çıkmıştır. Söz konusu bu üç bileşen, hem açıklanan toplam varyans tablosu hem de Yamaç Birikinti Grafiği (Şekil 4) incelenerek, toplam varyansa yaptıkları katkının önemi çerçevesinde üçüncü bileşenden sonraki katkıların hem küçük, hem de yaklaşık olarak aynı olduğu görülmüştür. Bu çerçevede, analizin üç faktör için tekrarlanmasına karar verilmiştir.



Şekil 4: Yamaç Birikinti Grafiği

Beş faktörlü yapı için İSGFF testi faktör desenini ortaya çıkarmak amacıyla faktörleşme yöntemi olarak temel bileşenler analizi ve döndürme yöntemi olarak da maksimum değişkenlik (direct oblimin) yöntemi seçilmiştir. Yapılan analiz bulguları Çizelge 2.4' de verilmiştir. Araştırmaya katılan 62 kişiye uygulanan, 25 maddeli

İSGFF ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bileşenler matrisine göre faktör yük değerleri 0,32 değerinin altında kalan madde olmadığı için ölçekten madde çıkarma veya madde düzeltme işlemine gerek duyulmamıştır. Bu şekilde gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bileşenler matrisine göre ölçeğin 25 maddesinin, birinci faktör yük değeri, 0,339 ve üzerinde olarak bulunmuştur. Bu işlemler sonucunda ortaya çıkan sonuçlara göre test, beş faktörlü olarak oluşturulmuştur. Birinci faktör (5, 6, 8, 9, 16, 17, 18 ve 25'nci maddeler) ikinci faktör (19, 20, 21, 22, 23 ve 24'üncü maddeler) üçüncü faktör (1, 2, 3 ve 4'üncü maddeler) dördüncü faktör (13, 14 ve 15'inci maddeler) ve son olarak beşinci faktör (7, 10, 11 ve 12'nci maddeler) olarak korelasyonu oluşturmaktadır.

Çizelge 2.2 'ye göre, iç tutarlılık Kuder Richardson 20' nin genişletilmiş hali olan Cronbach Alfa' nın, 0,890 hesaplanması, güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Çizelge 2.4: İSGFF Testi Temel Bileşenler Faktör Analizi Sonuçları

| Maddeler | Faktörler | | | | |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1.Faktör | 2.Faktör | 3.Faktör | 4.Faktör | 5.Faktör |
| 17 | ,812 | | | | |
| 9 | ,661 | | | | |
| 18 | ,616 | | | | |
| 25 | ,611 | | | | |
| 5 | ,571 | | | | |
| 6 | ,556 | | | | |
| 8 | ,344 | | | | |
| 16 | ,339 | | | | |
| 20 | | -,869 | | | |
| 22 | | -,784 | | | |
| 24 | | -,773 | | | |
| 23 | | -,756 | | | |
| 19 | | -,745 | | | |
| 21 | | -,663 | | | |
| 3 | | | ,935 | | |
| 2 | | | ,897 | | |
| 1 | | | ,836 | | |
| 4 | | | ,728 | | |
| 14 | | | | ,879 | |
| 15 | | | | ,835 | |
| 13 | | | | ,687 | |
| 11 | | | | | ,894 |
| 10 | | | | | ,883 |
| 12 | | | | | ,679 |
| 7 | | | | | ,561 |

3.3. Anket Uygulaması ve Sonuçlarının Değerlendirilmesi

3.3.1. Demografik ve betimsel istatistikler

3.3.1.1. Katılımcıların yaş grupları

İSG eğitiminin bilinçlenme üzerine etkileri konulu yapılan anketimizde, katılımcıların yaş grupları iki kısımda toplanmış ve yapılan değerlendirmeler Çizelge 3.1' de gösterilmiştir.

Yaş gruplarına baktığımızda; Katılımcıların 53' ü (%85,5) 21 yaşında, 9' u (%14,5) 25 yaşında olmak üzere toplam 62 katılımcının ankete katıldığı görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımına baktığımızda, yaşlarının genç olduğu Çizelge 3.1' den görülmektedir. Katılımcıların yaşlarının genç olması daha çalışma hayatlarının başında olduğunu ve önlerinde uzun bir çalışma dönemini bulunduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.1: Katılımcıların Yaş Grupları Dağılımı.

| | Yaş Grubu | Sayısı(n) | Yüzde(%) |
|----------|-----------|-----------|----------|
| DEĞERLER | 21 Yaş | 53 | 85,5 |
| | 25 Yaş | 9 | 14,5 |
| | Toplam | 62 | 100,0 |

3.3.1.2. Katılımcıların eğitim durumu

İSG eğitiminin bilinçlenme üzerine etkileri konulu yapılan anketimizde katılımcıların eğitim durumları, Çizelge 3.2' de gösterilmiştir. Eğitim durumuna baktığımızda; Katılımcıların 12' si (%19,4) ortaokul mezunu, 35' i (%56,5) lise mezunu, 15' i (%24,2) ön lisans mezunu, toplam 62 katılımcının ankete katıldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu dağılımına baktığımızda, daha çok lise mezunu olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.2: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı.

| | Eğitim Durumu | Sayısı(n) | Yüzde(%) | Birikimli Yüzde(%) |
|----------|---------------|-----------|----------|--------------------|
| DEĞERLER | Ortaokul | 12 | 19,4 | 19,4 |
| | Lise | 35 | 56,5 | 75,8 |
| | Ön Lisans | 15 | 24,2 | 100,0 |
| | Toplam | 62 | 100,0 | |

3.3.1.3. Katılımcıların eğitim memnuniyet dereceleri

İSG eğitiminin bilinçlenme üzerine etkileri konulu yapılan anketimizde katılımcıların eğitimlerden memnun kalma durumları, Çizelge 3.3' de gösterilmiştir.

Eğitimden memnuniyet seviyelerini incelediğimizde; Katılımcıların 1' i (%1,6) çok kötü, 6' sı (%9,7) orta, 40' ı (%64,5) iyi, 15' i (%24,2) çok iyi olmak üzere toplam 62 katılımcının ankete katıldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitimden memnuniyet durumları dağılımına baktığımızda (%64,5 + 24,2 = %88,7), eğitimden yeterli derecede memnun kaldıkları görülmektedir.

Çizelge 3.3: Katılımcıların Eğitimden Memnun Kalma Seviyeleri.

| | Seviye | Sayısı(n) | Yüzde(%) | Birikimli Yüzde(%) |
|----------|----------|-----------|----------|--------------------|
| DEĞERLER | Çok Kötü | 1 | 1,6 | 1,4 |
| | Orta | 6 | 9,7 | 11,3 |
| | İyi | 40 | 64,5 | 75,8 |
| | Çok İyi | 15 | 24,2 | 100,0 |
| | Toplam | 62 | 100,0 | |

3.3.1.4. Katılımcıların eğitim almadan önceki bilgi durumları

İSG eğitiminin bilinçlenme üzerine etkileri konulu yapılan anketimizde katılımcıların eğitim almadan önceki bilgi durumları, Çizelge 3.4' de gösterilmiştir. Katılımcıların 46' sı (%74,2) bilgim yoktu, 1' i (%1,6) kararsız, 6' sı (%9,7) bilgim vardı, 9' u (%14,5) yeterince bilgim vardı cevaplarının verilerek toplam 62 katılımcının ankete katıldığı görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim bilgi düzeylerini incelediğimizde çalışanların daha öncesinden yeterli seviyede bilgilerinin olmadığı, Çizelge 3.4' den görülmektedir.

Çizelge 3.4: Katılımcıların Eğitim Almadan Önceki Bilgi Durumları.

| | Seviye | Sayısı(n) | Yüzde(%) | Birikimli Yüzde(%) |
|----------|------------------------|-----------|----------|--------------------|
| DEĞERLER | Bilgim Yoktu | 46 | 74,2 | 74,2 |
| | Kararsızım | 1 | 1,6 | 75,8 |
| | Bilgim Vardı | 6 | 9,7 | 85,5 |
| | Yeterince Bilgim Vardı | 9 | 14,5 | 100,0 |
| | Toplam | 62 | 100,0 | |

3.3.2. İSGFF ölçeğinin değerlendirilmesi ve analizi

3.3.2.1. Kurumda iş güvenliğine önem verilme durumu

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,23$, $p=0,208$ ve $p>0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların çalıştıkları kurumda iş güvenliğine önem verilme değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığını göstermektedir. (HO Kabul, H1 Red)

3.3.2.2. Kurumda iş sağlığına önem verilme durumu

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,24$, $p=0,160$ ve $p>0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların çalıştıkları kurumda iş sağlığına önem verilme değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığını göstermektedir. (HO Kabul, H2 Red)

3.3.2.3. Kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımına önem verilme durumu

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,29$, $p=0,063$ ve $p>0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların çalıştıkları kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımına önem verilme

değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığını göstermektedir. (HO Kabul, H3 Red)

3.3.2.4. Kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımı özendirme durumu

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu = 3,40$, $p = 0,008$ ve $p < 0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların çalıştıkları kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımını özendirme değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H4 Kabul)

3.3.2.5. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çalışan açısından gereklilik durumu

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu = 4,03$, $p = 0,000$ ve $p < 0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çalışan açısından gereklilik durumu değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H5 Kabul)

3.3.2.6. İSG eğitiminin tüm çalışanlar açısından gereklilik durumu

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu = 4,50$, $p = 0,000$ ve $p < 0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin tüm çalışanlar açısından gereklilik durumu değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H6 Kabul)

3.3.2.7. İSG eğitiminin iş kazalarını önlemeye etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu = 4,40$, $p = 0,000$ ve $p < 0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazalarını önlemeye etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H7 Kabul)

3.3.2.8. İSG eğitiminin düzenli olarak verilmemesinin meslek hastalıkları üzerine etkileri

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,97$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG eğitiminin düzenli olarak verilmemesinin meslek hastalıkları üzerine etkileri değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H8 Kabul)

3.3.2.9. İSG eğitiminin, çalışma ortamındaki riskleri kaldırmaya etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,16$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Çalışma Ortamındaki Riskleri Kaldırmaya Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H9 Kabul)

3.3.2.10. İSG eğitiminin, çalışma ortamındaki tehlikeli durumların oluşumuna etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,21$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Çalışma Ortamındaki Tehlikeli Durumların Oluşumuna Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H10 Kabul)

3.3.2.11. İSG eğitiminin, ölüm ile sonuçlanabilecek kazaları önlemeye etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,16$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Ölüm İle Sonuçlanabilecek Kazaları Önlemeye Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H11 Kabul)

3.3.2.12. İSG eğitiminin, ciddi yaralanmalar ile sonuçlanabilecek kazalara etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,42$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Ciddi Yaralanmalar İle Sonuçlanabilecek Kazalara Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H12 Kabul)

3.3.2.13. İSG eğitiminin, iş planlama aşamalarına katkısı

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,03$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, İş Planlama Aşamalarına Katkısı değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H13 Kabul)

3.3.2.14. İSG eğitiminin, makine ve ekipmanlarda oluşabilecek arızaların en az düzeye indirmesine katkısı

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,95$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Makine ve Ekipmanlarda Oluşabilecek Arızaların En Az Düzeye İndirmesine Katkısı değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H14 Kabul)

3.3.2.15. İSG eğitiminin, işyerinde oluşabilecek maddi zararları en az düzeye indirmesine katkısı

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,92$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, İşyerinde Oluşabilecek Maddi Zararları En Az Düzeye İndirmesine Katkısı değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H15 Kabul)

3.3.2.16. İSG eğitiminin, çalışanların teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanımı üzerine etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,18$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Çalışanların Teçhizat, Makine ve Malzemenin Doğru Kullanımı Üzerine Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H16 Kabul)

3.3.2.17. İSG eğitiminin, çalışanların teçhizat, makine ve malzemenin güvenli kullanımı üzerine etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,08$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Çalışanların Teçhizat, Makine ve Malzemenin Güvenli Kullanımı Üzerine Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H17 Kabul)

3.3.2.18. İSG eğitiminin düzenli olarak verilmesinin etkileri

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,13$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin Düzenli Olarak Verilmesinin Etkileri değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H18 Kabul)

3.3.2.19. İSG eğitiminin, çalışanlarda bilinçlenme düzeyine etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,00$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin, Çalışanlarda Bilinçlenme Düzeyine Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H19 Kabul)

3.3.2.20. İSG eğitiminin düzenli verilmesinin acil durumlarda oluşabilecek zararları azaltmaya etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,15$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin Düzenli Verilmesinin Acil Durumlarda Oluşabilecek Zararları Azaltmaya Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H20 Kabul)

3.3.2.21. İSG eğitiminin düzenli verilmesinin, çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımına etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,95$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin Düzenli Verilmesinin, Çalışanların Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımına Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H21 Kabul)

3.3.2.22. İSG eğitiminin düzenli verilmesinin, çalışanlarda iş kazalarını önceden öngörmeye etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,97$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin Düzenli Verilmesinin, Çalışanlarda İş Kazalarını Önceden Öngörmeye Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H22 Kabul)

3.3.2.23. İSG eğitiminin düzenli verilmesinin, çalışanlarda meslek hastalıklarından korunmalarına etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =3,95$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin Düzenli Verilmesinin, Çalışanlarda Meslek Hastalıklarından Korunmalarına Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H23 Kabul)

3.3.2.24. İSG eğitiminin düzenli verilmesinin, işyerinde maddi zarar oluşturabilecek kazaları önlenmeye etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,02$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin Düzenli Verilmesinin, İşyerinde Maddi Zarar Oluşturabilecek Kazaları Önlenmeye Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H24 Kabul)

3.3.2.25. İSG eğitiminin düzenli verilmesinin, çalışanlarda makine, ekipman, ve sistemleri bilinçli kullanmalarına etkisi

Çizelge 3.5 incelendiğinde İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları üzerinden yapılan bağımsız örneklem testi One Samples t Testi analizi sonucunda elde edilen μ ve p değerleri ($\mu =4,08$, $p=0,000$ ve $p<0,05$) bulunmuştur. Bu değer katılımcıların İSG Eğitiminin Düzenli Verilmesinin, Çalışanlarda Makine, Ekipman, ve Sistemleri Bilinçli Kullanmalarına Etkisi değişkenine göre İSGFF ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu göstermektedir. (HO Red, H25 Kabul)

Çizelge 3.5: One-Sample T Testi

| Maddeler | Test Value = 3 | | | | |
|----------|----------------|-----|-----------------------|----------------------|-----------------------------|
| | Standart Sapma | df. | Anlamlılık Durumu (p) | Katılımcı Sayısı (n) | Soruların Ortalama Puanları |
| 1 | 1,274 | 61 | ,208 | 62 | 3,23 |
| 2 | 1,423 | 61 | ,160 | 62 | 3,24 |
| 3 | 1,895 | 61 | ,063 | 62 | 3,29 |
| 4 | 2,757 | 61 | ,008 | 62 | 3,40 |
| 5 | 8,809 | 61 | ,000 | 62 | 4,03 |
| 6 | 18,268 | 61 | ,000 | 62 | 4,50 |
| 7 | 15,041 | 61 | ,000 | 62 | 4,40 |
| 8 | 8,258 | 61 | ,000 | 62 | 3,97 |
| 9 | 12,956 | 61 | ,000 | 62 | 4,16 |
| 10 | 15,763 | 61 | ,000 | 62 | 4,21 |
| 11 | 12,549 | 61 | ,000 | 62 | 4,16 |
| 12 | 19,004 | 61 | ,000 | 62 | 4,42 |
| 13 | 11,233 | 61 | ,000 | 62 | 4,03 |
| 14 | 8,940 | 61 | ,000 | 62 | 3,95 |
| 15 | 9,346 | 61 | ,000 | 62 | 3,92 |
| 16 | 12,596 | 61 | ,000 | 62 | 4,18 |
| 17 | 9,343 | 61 | ,000 | 62 | 4,08 |
| 18 | 10,354 | 61 | ,000 | 62 | 4,13 |
| 19 | 9,724 | 61 | ,000 | 62 | 4,00 |
| 20 | 12,510 | 61 | ,000 | 62 | 4,15 |
| 21 | 7,902 | 61 | ,000 | 62 | 3,95 |
| 22 | 8,258 | 61 | ,000 | 62 | 3,97 |
| 23 | 7,761 | 61 | ,000 | 62 | 3,95 |
| 24 | 9,531 | 61 | ,000 | 62 | 4,02 |
| 25 | 10,986 | 61 | ,000 | 62 | 4,08 |

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz dünyasında yaşanan teknolojik gelişmeler, çok hızlı bir şekilde gelişmekte ve ilerlemektedir. Dünya’da yaşamını sürdüren bütün insanların yaşam şekillerini değiştiren ve yenileyen teknoloji, bireylerin yaşam şekillerinde de etkili bir şekilde rota çizmektedir. İnsanlara böyle etkili bir şekilde yön veren teknoloji, üretim yöntemlerinde de birçok yeniliği beraberinde getirmiştir. Üretim konusunda kalıcı yenilenmeler ortaya çıkarsa da teknoloji, çalışma alanlarında ortaya çıkan ve insan yaşamına etki eden kaza ve hastalık risklerini yok edememektedir. Buna rağmen teknolojinin gelişmesine ve ilerlemesine paralel olarak eğitim seviyesinin yükselmesi, çalışma alanlarında ortaya çıkan kaza ve hastalık risklerinin önlenmesi için yapılan çalışmaların artmasını sağlamıştır. Yaşadığımız dönemde, İSG alanında ortaya konulan çalışmalar bunu doğrular niteliktedir.

İş sağlığı ve güvenliği, insanların bedensel bütünlüklerinin bozulmamasını, yaşamlarını kaybetmemelerini veya ekonomik olarak topluma fazladan bir yük oluşturmamaları için ciddiyetle ele alınması gereken yaşamsal bir konudur. İSG konusunun önemini kavrayan ve gerekli düzenlemeleri yapan toplumlar, son dönemde İSG alanında birçok çalışma konularına imza atmış ve toplumun her ferdinde güvenlik bilincinin oluşturulması için emek vermiştir. İSG politikaları, özellikle ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelme sıklığının yüksek olmasından ötürü dikkat edilmesi ve ciddiye alınması gereken bir konu olmuştur. 2000’ li yıllarda başlayan ve devam eden çalışmalar, son olarak 6331 sayılı İSG kanununun yasalaşması ile birlikte zirveye ulaşmış ve böylece İSG kuralları şekillendirilmeye çalışılmıştır.

İSG alanında, ülkemiz tam anlamıyla bir başarı yakalayamamıştır. Çünkü ülkemizde altyapı sistemleri oluşturulmuş olmasına rağmen eğitime yeterli önem verilmemiş ve eğitimde oluşan eksiklikler giderilmemiştir. Eğitim eksikliğinin farkına varan çevreler gerekli altyapının oluşturulması ve topluma güvenlik bilincinin aşılması adına İSG konusunun ülkenin eğitim sistemine entegre edilmesi hususunda çalışmalar başlatmıştır. Bunların sonucunda ülkemizde bugün İSG, tam anlamıyla olmasa da birçok yönden eğitime entegre edilmeye başlanmıştır.

Varsayımların değerlendirilmesi ise şu şekildedir:

- **“i. Çalıştığınız kurumda çalışma koşulları yönünden iş güvenliğine önem verilmemesi çalışanı negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda kurumun iş güvenliğine önem verilip verilmediği araştırılmıştır. Varsayımımız red edilmiştir. Bu durum kurumda çalışma koşulları yönünden iş güvenliği üzerine yeterince önem verildiğini göstermektedir. Kurumda çalışma koşulları yönünden iş güvenliğine önem veriliyor olması ileride ortaya çıkabilecek iş kazalarını önlemeye pozitif katkı yapacaktır.

- **“ii. Çalıştığınız kurumda çalışma koşulları yönünden iş sağlığına önem verilmemesi çalışanları negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda kurumun iş sağlığına önem verilip verilmediği araştırılmıştır. Varsayımımız red edilmiştir. Bu durum kurumda çalışma koşulları yönünden iş sağlığı üzerine önem verildiğini göstermektedir. Kurumda çalışma koşulları yönünden iş sağlığına önem veriliyor olması ileride ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarını önlemeye pozitif katkı yapacaktır.

- **“iii. Çalıştığınız kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımına önem verilmemesi çalışanları negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda kurumun kişisel koruyucu malzeme kullanımına önem verilip verilmediği araştırılmıştır. Varsayımımız red edilmiştir. Bu durum kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanılmasına önem verildiğini göstermektedir. Kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımına önem veriliyor olması ortaya çıkabilecek iş kazaları hasarlarını azaltmaya pozitif katkı yapmasının yanı sıra ileriki yıllarda ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarından korunulmasına da pozitif katkı sağlayacaktır.

- **“iv. Çalıştığınız kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımına yönelik uyarıların düzenli olarak yapılmaması çalışanları negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda kurumun kişisel koruyucu malzeme kullanımına yönelik uyarıların düzenli olarak yapılıp yapılmadığı araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanılması yönünde düzenli olarak uyarıların yapılmadığını göstermektedir. Kurumda kişisel koruyucu malzeme kullanımı yönünde düzenli uyarıların yapılmıyor olması çalışanlarında kişisel koruyucu malzeme kullanım isteğinin azalmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir. Uyarıların düzenli olarak yapılması hem kişisel koruyucu

donanım kullanımının isteğini arttıracakları hem de iş kazalarının azalmasına pozitif yönde katkı yapacağı değerlendirilmektedir.

- **“v. İSG Eğitimi almamış olmak çalışanın çalışma koşullarını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda çalışanın İSG eğitimi almamış olmasının çalışma koşulları üzerinde oluşturacağı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, çalışan için İSG eğitiminin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. İSG eğitiminin çalışanlara verilmesi, çalışanın çalışma hayatına pozitif bir fayda sağlayacaktır.

- **“vi. İSG Eğitimi almamış olmak tüm çalışanların çalışma koşullarını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda tüm çalışanların İSG eğitimi almamış olmalarının çalışma koşulları üzerinde oluşturacağı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, tüm çalışanlar için İSG eğitiminin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. İSG eğitimi, belli bir gruba değil tüm çalışanlara verilmelidir.

- **“vii. İSG eğitimi almamış olmak iş kazalarının ortaya çıkışını negatif yönde etkiler.”** : Bu varsayımımızda İSG eğitimi alınmadığı durumlarda iş kazalarının ortaya çıkması durumu araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, iş kazalarının ortaya çıkmasında İSG eğitimi eksikliğinin bir etken olduğunu ortaya koymuştur. İSG eğitiminin verilmesi, iş kazalarının oluşumunu azaltma yönünde pozitif bir farkındalık sağlayacaktır.

- **“viii. İSG eğitimi almamış olmak meslek hastalıklarının ortaya çıkışını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alınmadığı durumlarda meslek hastalıklarının ortaya çıkması durumu araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında İSG eğitimi eksikliğinin bir etken olduğunu ortaya koymuştur. İSG eğitiminin düzenli aralıklarla verilmesi, meslek hastalıklarının oluşumunu azaltma yönünde pozitif bir farkındalık sağlayacaktır.

- **“ix. İSG eğitimi almamış olmak ortaya çıkacak riskleri ortadan kaldırmayı negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alınmadığı durumlarda karşılaşılan riskler karşısında oluşacak etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimlerinin işyerindeki risklerin ortadan kaldırmaya etkisinin olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışanların

işyerlerindeki riskleri tanımaları ve riskleri ortadan kaldırmalarını sağlamaya katkıları pozitif olacaktır.

- **“x. İSG eğitimi almamış olmak tehlikeli durumları ortadan kaldırmayı negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alınmadığı durumlarda karşılaşılan tehlikeler karşısında oluşacak etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimlerinin işyerindeki tehlikeleri ortadan kaldırmaya etkisinin olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışanların işyerlerindeki tehlikeli durumları tanımalarını ve bu tehlikeli durumları ortadan kaldırmalarını sağlamaya katkıları pozitif olacaktır.

- **“xi. İSG eğitimi almamış olmak ölümlerle sonuçlanabilecek ciddi kazaların önüne geçilmesini negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitiminin ölümlerle sonuçlanabilecek ciddi kazaların oluşumuna yaptığı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimlerinin ölümlerle sonuçlanabilecek kazaların engellenmesine etkisinin olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, ölümlerle sonuçlanabilecek ciddi kazaların engellenmesine katkısı pozitif olacaktır.

- **“xii. İSG eğitimi almamış olmak ciddi yaralanmaların önüne geçilmesini negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitiminin çalışma ortamında ortaya çıkabilecek ciddi yaralanma durumlarının oluşumuna yaptığı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimlerinin işyerinde ortaya çıkabilecek ciddi yaralanmaları en az seviyeye indirmede etkili olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışma ortamında oluşabilecek ciddi yaralanmaları engellemeye yönelik pozitif farkındalık etkisi oluşturacaktır.

- **“xiii. İSG Eğitimi almamış olmak iş planlamasını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimlerinin iş planlaması üzerine yaptığı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların iş planlamalarına olumlu yönde etki edeceğini göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışanların iş planlamalarına yönelik yapacağı çalışmalarda pozitif bir farkındalık oluşturacaktır.

- **“xiv. İSG eğitimi almamış olmak makine ve ekipmanlarda oluşabilecek arıza oluşum oranlarını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimlerinin

makine ve ekipmanların kullanımı sonucu ortaya çıkabilecek arızalanmalar üzerine yaptığı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir.

Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların, makine ve ekipman kullanırken ortaya çıkaracakları arızalı durumların engellenmesine yönelik olumlu katkılarının olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışanların makine ve ekipman arızalarının en aza indirilmesine yönelik yapacağı katkısı pozitif olacaktır.

- **“xv. İSG eğitimi almamış olmak işyerinde oluşabilecek maddi zararları negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimlerinin işyerinde oluşabilecek maddi zararlar üzerine yaptığı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların, işyerinde oluşabilecek maddi zararların en az düzeye indirilmesine katkılarının olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışanların işyerlerinde oluşabilecek maddi kayıpları en az düzeye indirmesine katkısı pozitif olacaktır.

- **“xvi. İSG eğitimi almamış olmak çalışanların teçhizat, makine ve malzeme kullanımını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimlerinin teçhizat, makine ve malzeme kullanımı üzerine yaptığı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız da İSG eğitimlerinin çalışanların; teçhizat, makine ve malzemeleri doğru kullanma yöntemlerini öğrenmesine yönelik olumlu katkılarının olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışanlarda teçhizat, makine ve malzemeleri doğru kullanmalarına yönelik pozitif bir farkındalık oluşturacağını göstermektedir.

- **“xvii. İSG eğitimi almamış olmak çalışanların teçhizat, makine ve malzemeyi güvenli kullanmalarını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimlerinin güvenli bir şekilde teçhizat, makine ve malzeme kullanımı üzerine yaptığı etki araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimlerinin çalışanların güvenli bir şekilde teçhizat, makine ve malzemeleri doğru kullanma yöntemlerini öğrenmesine yönelik olumlu katkılarının olacağını göstermektedir. İSG eğitimleri, çalışanların güvenli olarak teçhizat, makine ve malzemeleri doğru kullanmaları açısından pozitif bir farkındalık oluşturacaktır.

- **“xviii. İSG eğitiminin süreklilik halinde alınmamasının çalışanlara faydası negatif yönde olacaktır.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimlerinin süreklilik arz edecek şekilde alınmasının çalışanlar üzerine yaptığı etki araştırılmıştır.

Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimlerinin, çalışanlara ihtiyaç olduğunda ya da acil durumlarda değil sürekli ve düzenli aralıklarla verilmesinin olumlu olacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin, düzenli aralıklar ile bir plan program dahilinde süreklilik halinde verilmesi çalışanlarda pozitif bir farkındalık oluşturacaktır.

- **“xix. İSG eğitimi almamış olmak çalışanların bilinçlenme düzeyini negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alan çalışanların, İSG konusunda bilinçlenip bilinçlenmedikleri araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimlerinin, düzenli verilmesinin, çalışanların İSG konusunda bilinçlenmelerine olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin, düzenli aralıklar ile bir plan program dahilinde sürekli veriliyor olması çalışanların bilinçlenmelerine yönelik pozitif bir fayda sağlayacaktır.

- **“xx. İSG eğitimi almamış olmak çalışanların acil durumlarda ciddi zarar ile sonuçlanabilecek olaylar karşısındaki davranışlarını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alan çalışanların, acil durumlar karşısında ki davranış şekilleri araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların, acil durumlarda ki davranış biçimleri üzerine bilinçlenmelerine olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin, çalışanlara verilmesi çalışanların acil durumlarda ciddi zarar doğurabilecek olaylar karşısında bilinçlenmelerine yönelik pozitif bir fayda sağlayacaktır.

- **“xxi. İSG eğitimi almamış olmak çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımı üzerine bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alan çalışanların, kişisel koruyucu donanım kullanımı konusunda bilinçlenip bilinçlenmedikleri araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların, kişisel koruyucu donanım kullanmaları üzerine bilinçlenmelerine olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin, çalışanlara verilmesi çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanmaları konusunda bilinçlenmelerine yönelik pozitif bir fayda sağlayacaktır.

- **“xxii. İSG eğitimi almamış olmak çalışanların iş kazalarını öngörmeleri adına bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alan çalışanların, iş kazalarını öngörmeleri konusunda bilinçlenip bilinçlenmedikleri araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan

çalışanların, iş kazalarını önceden fark etme konusunda bilinçlenmelerine olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin çalışanlara verilmesi, çalışanların iş kazalarını önceden görebilmeleri konusunda bilinçlenmelerine yönelik pozitif bir fayda sağlayacaktır.

- **“xxiii. İSG eğitimi almamış olmak çalışanların meslek hastalığına yakalanma üzerine bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alan çalışanların, meslek hastalıklarına yakalanmamaları konusunda bilinçlenip bilinçlenmedikleri araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların, meslek hastalıkları konusunda bilinçlenmelerine olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin çalışanlara verilmesi, çalışanların meslek hastalıkları konusunda bilinçlenmelerine yönelik pozitif bir fayda sağlayacaktır.

- **“xxiv. İSG Eğitimi almamış olmak çalışanların maddi zarar oluşturabilecek kazaların önlenmesi üzerine bilinçlenmelerini negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alan çalışanların, maddi zarar oluşturabilecek kazaların önlenmesi konusunda bilinçlenip bilinçlenmedikleri araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların, maddi zarar oluşturabilecek kazalar konusunda bilinçlenmelerine olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin çalışanlara verilmesi, çalışanların maddi zarar oluşturabilecek kazalar konusunda bilinçlenmelerine yönelik pozitif bir fayda sağlayacaktır.

- **“xxv. İSG Eğitimi almamış olmak çalışanların işyerinde makine, ekipman ve sistemleri kullanmalarını negatif yönde etkiler.”**: Bu varsayımımızda İSG eğitimi alan çalışanların, işyerinde makine, ekipman ve sistemleri kullanırken daha uygun şekilde kullanma konusunda bilinçlenip bilinçlenmedikleri araştırılmıştır. Varsayımımız kabul edilmiştir. Bu varsayımımız, İSG eğitimi alan çalışanların, makine, ekipman ve sistemlerin uygun kullanımı konusunda bilinçlenmelerine olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İSG eğitimlerinin çalışanlara verilmesi, çalışanların makine, ekipman ve sistemlerin uygun kullanımı konusunda bilinçlenmelerine yönelik pozitif bir fayda sağlayacaktır.

Tüm varsayımlarımızdan çıkan sonuçları genel olarak ele aldığımızda, eğitim konusunun önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışanlara verilen eğitimler ve sonrasında yapılan değerlendirmelerde, eğitimin, çalışanları pozitif bir farkındalık yaratacak şekilde güdülediği görülmektedir.

Her ne kadar kurumda iş sağlığı ve güvenliği üzerine önem veriliyor olsa da eğitimin eksik olduğu bir çalışma ortamında iş kazaları ve meslek hastalıklarından sakınmak pekte mümkün olmayacaktır. Eğitim sonucunda çalışanlar da meydana gelen pozitif farkındalık çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmasına önemli katkı sağlayacağı yadsınamaz bir gerçektir ancak verilen eğitimlerin bilimsel doğrular ışığında düzenli ve kontrollü verilmesi gerekmektedir. Bunun için eğitim ihtiyaç analizleri, tutarlı ölçme ve değerlendirme yapılmalıdır. Hızla gelişen teknolojinin de katkıları sayesinde istatistiksel takibin kolaylaşmış olması bu konuda fayda sağlamaktadır.

Yaptığım araştırmalar ve eğitim sonu değerlendirme analizlerim sonucunda, Kurumda ki tüm çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin düzenli aralıklarla verilmesinin uygun olacağını değerlendirmekte ve önermekteyim. *“Tez çalışmam kendi bireysel görüşümü yansıtmaktadır. Türk Silahlı Kuvvetlerinin görüşlerini yansıtmamaktadır.”*

KAYNAKLAR

Akbulut, T. (1996), “İş Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları”, İstanbul.

Bilir N. , Yıldız A. (2014), “İş Sağlığı ve Güvenliği”, Ankara.

Bilir, N. (2016), “İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye”, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. , Şekercioğlu, G. , Çokluk, Ö. (20014), “Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları (3. baskı)”, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2016), “Bilimsel Araştırma Yöntemleri (8. baskı)”, Ankara.

Çakar, Y. (2009) “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Mühendis ve Makine Dergisi, TMMOB Yayını, Ankara.

Çelik, İ. (2008), “Güvenlik Kültürünün Getirdikleri”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Ankara.

Demirbilek, T. (2005) , “İş Güvenliği Kültürü, Dokuz Eylül Yayınları”, İzmir.

Dizdar, E. N. (2006), “İş Güvenliği, ABP Yayıncılık”, İstanbul.

Fındıkoğlu, İ. (2003), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, İstanbul.

Gerek, N. (2000), “İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 9670.

Güler, M. (2011), “İSG Eğitiminin İş Kazalarını Önlemeye Etkisi: İETT Örneği”, İstanbul.

Güven, R. (2006), “Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan- Mayıs- Haziran, ss. 5-11.

Kalaycı, Ş. (2006), “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.”, Ankara

Kılış, İ. (2012) “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 3, Ankara.

Kılış, İ. (2016) “İş Sağlığı ve Güvenliği (2. baskı)”, Bursa.

OHSAS 18001, (2015), “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi”, Ankara.

Özdemir, S. (1997), “Her Organizasyon Hizmet İçi Eğitim Yapmak Zorundadır”, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 133, Ocak- Şubat- Mart, s. 95.

Seber, V. (2012), “İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizleri Nasıl Yapılır?”, Elektrik Mühendisliği Dergisi, İstanbul.

Sünbül, A. (2015), “Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Tavşancıl, E. (2010), “Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi (4. baskı)”, Ankara.

TMMOB, (2012), “Oda Raporu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Ankara.

Yelboğa, A. (2010), “Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları”, Ankara.

Yılmaz, F. (2007), “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Model Arayışı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Ankara.

Yılmaz, G. (1999), “İş Kazalarının Maliyeti” Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 43, Mart- Nisan, ss. 9-19.

Yılmaz, S. (2015), “Duygusal Yetenek ile Temel Yetenekler Arasındaki İlişkiler ve İşletme Performansına Etkileri”, Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Yiğit, A. (2009), “Güvenlik Kültürünün Oluşturulmasında Yerel Dinamiklerin Rolü”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Ankara.

İnternet Kaynakları;

SGK, “http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilli_klari”, (25.02.2017)

6331 Sayılı İş Güvenliği Kanunu,

“<http://www.İSGum.gov.tr/Default.aspx?lnk=165>”, (23.03.2017),

6331 s. Kanun/G.gerekçe: www.tbmm.gov.tr. (30.03.2017)

Resmi Gazete, “www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm”, (23.03.2017)

EKLER

Ek A İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Değerlendirme Soru Formu

Tarih...:/...../.....

Demografik ve Betimsel Durumlar

A -) Kaç yaşındasınız?

- 1 [] 21
- 2 [] 22
- 3 [] 23
- 4 [] 24
- 5 [] 25
- 6 [] 26

B -) Eğitim durumunuz?

- 1 [] Hiç okula gitmedim
- 2 [] İlkokul
- 3 [] Ortaokul
- 4 [] Lise
- 5 [] Ön lisans
- 6 [] Lisans
- 7 [] Yüksek Lisans-Doktora

C -) Genel olarak size anlatılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden memnuniyet derecenizi belirtiniz? (6331 Sayılı kanun kapsamındaki eğitim konularını)

- 1 [] Çok Kötü
- 2 [] Kötü
- 3 [] Orta
- 4 [] İyi
- 5 [] Çok İyi

D -) Bu eğitimleri almadan önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda yeterli bilginiz varmıydı? (6331 Sayılı kanun kapsamındaki eğitim konularını)

- 1 [] Hiç Bilgim Yoktu
- 2 [] Bilgim Yoktu
- 3 [] Kararsızım

- 4 [] Bilgim Vardı
5 [] Yeterince Bilgim Vardı

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alanlarda Oluşan Farkındalık Düzeylerinin Araştırılması

1 – Çalıştığım kurumda, çalışma koşulları yönünden iş güvenliği üzerine yeterince önem verilmemektedir?

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
2 [] Katılıyorum
3 [] Kararsızım
4 [] Katılmıyorum
5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

2 – Çalıştığım kurumda, çalışma koşulları yönünden iş sağlığı üzerine yeterince önem verilmemektedir?

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
2 [] Katılıyorum
3 [] Kararsızım
4 [] Katılmıyorum
5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

3 – Çalıştığımız kurumda, kişisel koruyucu malzeme kullanılmasına yeterince önem verilmektedir?

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
2 [] Katılıyorum
3 [] Kararsızım
4 [] Katılmıyorum
5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

4 – Çalıştığımız kurumda çalışırken, kişisel koruyucu malzeme kullanılması için gerekli uyarılar düzenli olarak yapılmaktadır.

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

5 – Bulduğum pozisyon için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gerekli değildir.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

6 – Tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gerekli değildir.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

7 – İş kazaları, çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi eksikliğinden ortaya çıkmamaktadır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

8 – Meslek hastalıkları, çoğunlukla çalışma koşulları üzerine iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli olarak verilmesinden ortaya çıkmaktadır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

9 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerindeki risklerin ortadan kaldırmaya etkisi olmayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

10 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerindeki tehlikeli durumların oluşmasını engellemeyecektir.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

11 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerinde ölüm ile sonuçlanacak ciddi kazaların önüne geçilmesine yardımcı olmayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

12 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerinde ortaya çıkabilecek ciddi yaralanmaları en az seviyeye indirmede etkili olmayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

13 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışma öncesi, çalışma anında ve çalışma sonrasında iş planlamama olumlu yönde katkı sağlamayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

14 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerinde çalışma anında makine ve ekipmanlarda oluşabilecek arıza durumlarının en az düzeye indirilmesine katkı sağlamayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

15 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerinde oluşabilecek maddi zararların en az düzeye indirilmesine katkı sağlamayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

16 – Çalışanların; teçhizat, makine ve malzemenin doğru kullanma yöntemlerini öğrenmesi için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarına gerek yoktur.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

17 – Çalışanların; teçhizat, makine ve malzemenin güvenli kullanma yöntemlerini öğrenmesi için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarına gerek yoktur.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

18 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, düzenli ve süreklilik arz edecek şekilde yapılması fayda sağlamaz.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

19 – İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli verilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinçlenmelerini sağlamayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

20 – İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli verilmesi, acil durumlarda çalışanların ciddi zarar görmelerini engellemek için bilinçlenmelerine büyük katkısı olmayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

21 – İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli verilmesi, çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımını konusunda bilinçlenmelerine yardımcı olmayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

22 – İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli verilmesi, meydana gelebilecek iş kazalarını önceden fark etme konusunda çalışanların bilinçlenmelerine katkısı olmayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

23 – İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli verilmesi, çalışanların meslek hastalığına yakalanmamaları konusunda bilinçlenmelerini sağlamayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

24 – İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli verilmesi, çalışanların çalıştıkları işyerlerinde, maddi zarar oluşturabilecek kazaların önlenmesi adına bilinçlenmelerini sağlamayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

25 – İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin düzenli verilmesi, çalışanların çalıştıkları işyerlerinde, makine, ekipman ve sitemleri kullanırken daha bilinçli kullanmalarını sağlamayacaktır.

1 [] Tamamen Katılıyorum.

2 [] Katılıyorum

3 [] Kararsızım

4 [] Katılmıyorum

5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

Ek B Değerlendirme Ölçeğinden Çıkarılan Soru Formu

9 – Kişisel koruyucu malzemeler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadan etkin olarak kullanabilirim.

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
- 2 [] Katılıyorum
- 3 [] Kararsızım
- 4 [] Katılmıyorum
- 5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

17 – İşyeri verimliliği (Daha az kaza oluşması, İşin doğru ve güvenli yapılması) üzerine İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin faydası olacaktır.

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
- 2 [] Katılıyorum
- 3 [] Kararsızım
- 4 [] Katılmıyorum
- 5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

21 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimin çalışanlara düzenli verilmesi işyerinde oluşabilecek kaza miktarlarının azalmasını sağlayacaktır.

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
- 2 [] Katılıyorum
- 3 [] Kararsızım
- 4 [] Katılmıyorum
- 5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.

22 – İş sağlığı ve güvenliği eğitimin çalışanlara düzenli verilmesi işyerinde oluşabilecek meslek hastalığı oranlarının düşmesini sağlayacaktır.

- 1 [] Tamamen Katılıyorum.
- 2 [] Katılıyorum
- 3 [] Kararsızım
- 4 [] Katılmıyorum
- 5 [] Kesinlikle Katılmıyorum.