

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ÖNLEMLERİNİN PERFORMANSA ETKİSİ:
HAVALİMANI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali NAGAŞ

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Eylül 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ÖNLEMLERİNİN PERFORMANSA ETKİSİ:
HAVALİMANI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali NAGAŞ

1203817460

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Kemal TEKİN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1203817460 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Ali NAGAŞ", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN PERFORMANSA ETKİSİ: HAVALİMANI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Prof.Dr. Aliye Mavili AKTAŞ
Selçuk Üniversitesi



: Doç.Dr. İshak AYDEMİR
Turgut Özal Üniversitesi



: Yrd.Doç.Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 18/09/2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Sivil Havacılık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Performansa Etkisi: Havalimanı Çalışanları Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

11/09/2015

Ali NAGAŞ

ÖNSÖZ

“Sivil Havacılık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Performansa Etkisi: Havalimanı Çalışanları Örneği” adlı tez çalışması; iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanmış ve günümüzde de yaşanmakta olan güncel gelişmeler dikkate alınarak, havalimanı çalışanlarının maruz kaldıkları meslek hastalıkları ile iş kazaları hakkında veriler toplanmış, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinç düzeyleri ve tutumları ölçülmüştür. Yapılan çalışma ile havalimanı çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksikleri ve bilinç düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Çalışma, toplanan veriler ışığında havalimanı çalışanları iş sağlığı ve güvenliği bilgilerinin iyileştirilmesi ve çalışma performanslarını artırmayı hedeflemektedir.

Bu çalışmanın planlanmasında büyük özveri gösteren Tez Danışmanım Sn. Yrd.Doç.Dr. Kemal TEKİN’e,

Yaşamımın her anında olduğu gibi bu çalışma sürecinde de desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Fatma NAGAŞ’a,

Bölge Müdür Yardımcım Sayın Şükrü SABAH’a

Türk Hava Kurumu Üniversitesi’nin değerli çalışanlarına,

Çalışma arkadaşlarım ve yöneticilerime teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Eylül 2015

Ali NAGAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜ, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	3
1.1 Sivil Havacılık Sektörü	3
1.1.1 Sivil Havacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi	3
1.1.1.1 Dünyada sivil havacılık sektörü.....	3
1.1.1.2 Türkiye’de sivil havacılık sektörü	4
1.1.1.2.1 Birinci dönem: başlangıçtan 1983’e	4
1.1.1.2.2 İkinci dönem: 1983’den bu güne	7
1.1.2 Sivil Havacılık Sektöründe Görev Yapan Kurumlar	9
1.1.2.1 Sivil havacılık genel müdürlüğü (SHGM).....	10
1.1.2.2 Devlet hava meydanları işletmesi genel müdürlüğü (DHİMİ)	12
1.1.2.3 Altyapı yatırımları genel müdürlüğü	12
1.1.2.4 Başbakanlık devlet meteoroloji işleri genel müdürlüğü	13
1.1.3 Sivil Havacılık Alanında Çalışan İşletmelerden Örnekler	14
1.1.4 Havaalanlarında Yer, İkram ve Ulaşım Hizmetleri.....	16
1.1.5 Sivil Havacılık Sektörünün Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi	17
1.1.5.1 Sivil havacılık sektöründe gerçekleşen yolcu sayısı.....	18
1.1.5.2 Sivil havacılık sektörünün gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payı.....	18
1.1.5.3 Türkiye’deki turizm ekonomisi içindeki sivil havacılığın önemi.....	19
1.1.6 Sivil Havacılıkta Risk ve Emniyet	19
1.2 İş Sağlığı ve Güvenliği	25
1.2.1 İş Sağlığı Kavramı.....	25
1.2.2 İş Güvenliği Kavramı	27
1.2.3 Tehlike ve Risk	30
1.2.3.1 Tehlike tanımı	30
1.2.3.2 Risk tanımı ve risk değerlendirmesi	31
1.2.3.3 İş güvenliği kültürü	33
1.2.3.4 İş kazası kavramı.....	34
1.2.3.5 Meslek hastalıkları kavramı	35

1.2.4	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki ve Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi	37
1.2.5	İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde Uluslararası Kuruluşlar	42
1.2.5.1	İnsan hakları evrensel bildirgesi	43
1.2.5.2	Uluslararası çalışma örgütü (ILO)	43
1.2.5.3	Dünya sağlık örgütü (WHO).....	43
1.2.6	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Standart Gelişimi	44
1.2.7	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemindeki Değişimler	45
1.2.8	İş Güvenliğini Sağlamada Anayasanın Önemi	46
1.2.9	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Kurulması.....	46
1.2.10	İş Güvenliği Uzmanı	48
1.2.11	İşyeri Hekimi.....	49
1.2.12	İSG'de Performans-Performans Ölçümü ve İzleme	50
1.2.12.1	Performans	51
1.2.13	İSG Yönetiminde Performans Ölçümü ve İzleme	52
1.2.13.1	Reaktif izleme	52
1.2.13.2	Proaktif izleme	53
1.2.14	Ölçüm ve İzleme Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	54
1.2.15	İSG ile Çalışan Verimliliği Arasındaki İlişki Boyutu.....	54
1.2.15.1	İSG ile performans arasında oluşan ilişkinin tespiti	54
1.2.15.2	İSG ile performans arasında oluşan ilişkinin pratikte uygulanması	55
1.2.15.3	İSG'nin ekonomik faydaları	55
1.2.16	Havalimanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği	57
1.2.17	Türkiye'deki Havalimanlarında Uygulamada Olan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları	57
1.2.18	OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series)	57
İKİNCİ BÖLÜM		60
2. ALAN ARAŞTIRMASI		60
2.1	Araştırmanın Amacı	60
2.2	Araştırmanın Önemi.....	60
2.3	Araştırmanın Problemi	61
2.4	Araştırma Soruları.....	61
2.5	Gereç ve Yöntem	61
2.5.1	Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	61
2.5.2	Evren ve Örneklem	62
2.5.3	Veri Toplama ve Ölçme Aracı	63
2.5.4	Araştırmanın Modeli	64
2.5.5	Araştırmanın Etik Yapısı.....	65
2.5.6	Verilerin İstatistiksel Analizleri	66
2.5.7	Araştırmanın Varsayımı	66
2.6	Araştırmanın Zaman Aralığı	66
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		67
3. ARAŞTIRMA SONUÇLARI		67
3.1	Bulgular ve Değerlendirmeler.....	67
3.2	Demografik Özellikler	67
3.3	İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Bilgiler	71
3.4	Çalışanların Görev-Yetki-Sorumlulukları ve Performanslarıyla İlgili Bilgiler.....	76
3.5	Çalışanların Davranışsal Etkilerini Ölçme İle İlgili Bilgiler	80

4. SONUÇ ve ÖNERİLER	86
KAYNAKÇA	91
EKLER	95
Ek-A: Anket Formu.....	96
Ek-B: İzin Formu.....	107
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	: 1983-1992 yılları arası özel havayolu işletmeleri ve faaliyet süreleri	8
Tablo 1.2	: 2003 sonrası pazara giren havayolu işletmeleri	9
Tablo 1.3	: Hava Taşıma İşletmeleri	14
Tablo 1.4	: Türk Hava Yolları kronolojik bilgiler	15
Tablo 1.5	: Yer hizmeti kuruluşları	17
Tablo 1.6	: Havacılık sektörü 2003-2013 yılları arası personel sayıları ve ciroları	17
Tablo 1.7	: 2003-2013 Yolcu Sayısı.....	18
Tablo 1.8	: Emniyet Riski Değerlendirme Matrisi	20
Tablo 1.9	: 2001-2014 yılları arası kazaya karışan uçak sayısı ve sonuçları	21
Tablo 1.10	: 2001-2014 yılları arası trafik kazası sayısı ve sonuçları	22
Tablo 1.11	: 2001-2014 yılları arası denizyolları ve demiryolları kaza sayıları sonuçları.....	23
Tablo 1.12	: Kara, deniz, demir ve hava yolu ile taşınan yolcu istatistikleri	24
Tablo 1.13	: Tav Havalimanları	53
Tablo 1.14	: Artan Performansa Giden Yolun Doğrusal Gösterimi.....	55
Tablo 2.1	: Ölçekler, Soru Numaraları ve Açıklamalar	65
Tablo 3.1	: Çalışma süreleri ile İSG hakkında bilgi seviyeleri arasındaki ilişkinin dağılımı	73
Tablo 3.2	: Eğitim seviyesi ile İSG hakkında bilgi seviyeleri arasındaki ilişkinin dağılımı	74
Tablo 3.3	: İSG eğitimi alanların iş kazası geçirme oranı	75
Tablo 3.4	: Havalimanı çalışanlarının kendilerinden beklenen çalışma temposu hakkındaki düşüncesi	77
Tablo 3.5	: Havalimanı çalışanlarının birden fazla işi aynı anda yapması hakkındaki düşüncesi	77
Tablo 3.6	: Havalimanı çalışanlarının yapmaları gereken toplam iş miktarı hakkındaki düşünceleri	78
Tablo 3.7	: Havalimanı çalışanlarının görev ve sorumluluklarının farkındalığı dağılımı	78
Tablo 3.8	: Havalimanı çalışanların kendilerine ters gelen emirler alma dağılımı .	78
Tablo 3.9	: Havalimanı çalışanlarının iş sorumluluklarının dışına çıkma düzeyi ...	79
Tablo 3.10	: Havalimanı çalışanlarının iş tempolarını ayarlama kendi etkilerinin düzeyi	79
Tablo 3.11	: Havalimanı çalışanlarının iş memnuniyetinin seviye dağılımı	80
Tablo 3.12	: Havalimanı çalışanlarında düzenli ilaç kullanım dağılımı.....	80
Tablo 3.13	: Havalimanı çalışanlarında el titremesi dağılımı	81
Tablo 3.14	: Havalimanı çalışanlarında ani kalp çarpıntıları dağılımı	81
Tablo 3.15	: Havalimanı çalışanlarında mide ağrısı ya da hazımsızlık dağılımı	81
Tablo 3.16	: Havalimanı çalışanlarında çalışırken el terlemesi dağılımı	82
Tablo 3.17	: Baş ağrısı krizleriniz oluyor mu soru dağılımı	82
Tablo 3.18	: Havalimanı çalışanlarında iştahsızlık dağılımı	82

Tablo 3.19: Havalimanı çalışanlarında uykusuzluk dağılımı.....	83
Tablo 3.20: Havalimanı çalışanlarında çabuk yorulma dağılımı	83
Tablo 3.21: Havalimanı çalışanlarında sakinleştirici ilaç kullanım dağılımı.....	83
Tablo 3.22: Havalimanı çalışanlarının alkol kullanım seviyesi	84
Tablo 3.23: Havalimanı çalışanlarının sigara kullanım seviyesi.....	84
Tablo 3.24: Havalimanı çalışanlarına aralıklı kontrol muayenesi yapılma dağılımı	84
Tablo 3.25: Havalimanı çalışanlarının kendilerini rahatsız eden fiziksel risk etmenleri	85

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1	: Risk faktörlerinin yıllara göre değişimi	19
Şekil 1.2	: Karşılaştırmalı yolcu taşımacılığı grafiği.....	24
Şekil 2.1	: Araştırmanın Modeli	64
Şekil 3.1	: Havalimanı çalışanlarının yaş gruplarına göre dağılımı	67
Şekil 3.2	: Havalimanı çalışanlarının cinsiyet dağılımı.....	68
Şekil 3.3	: Havalimanı çalışanlarının eğitim seviyelerinin dağılımı	68
Şekil 3.4	: Çalışanların görev aldıkları havalimanı dağılımı.....	69
Şekil 3.5	: Havalimanı çalışanlarının görev türlerine dağılımı	70
Şekil 3.6	: Havalimanı çalışanlarının çalışma türlerinin dağılımı.....	70
Şekil 3.7	: Havalimanı çalışanlarının mesleki deneyimi	71
Şekil 3.8	: Havalimanı çalışanlarının gelişen teknoloji takip seviyeleri	72
Şekil 3.9	: Havalimanı çalışanlarının ergonomik çalışma hakkındaki bilgi seviyeleri	72
Şekil 3.10	: Havalimanı çalışanlarının İSG hakkındaki bilgi seviyeleri	73
Şekil 3.11	: Çalışanların işyerlerinde işyeri hekimi varlığı hakkındaki durumları ..	74
Şekil 3.12	: Havalimanı çalışanlarının iş kazası geçirme dağılımı	75
Şekil 3.13	: Havalimanı çalışanlarının koruyucu ekipman yarası hakkındaki bilgi dağılımı	76

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
DHMI	: Devlet Hava Meydanları İşletmesi
IATA	: Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
M.Ö.	: Milattan Önce
M.S.	: Milattan Sonra
Md.	: Madde
ör.	: Örnek
PPG	: Pozitif performans gösterege
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
THK	: Türk Hava Kurumu
THTKD	: Türkiye Hava Trafik Kontrolörleri Derneği
THY	: Türk Hava Yolları
USAŞ	: Uçak Servisi Anonim Şirketi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Vb.	: Ve benzeri
Yy	: Yüzyıl

ÖZET

SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN PERFORMANSA ETKİSİ: HAVALİMANI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

NAGAŞ, Ali

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Kemal TEKİN

Eylül-2015, 123 Sayfa

Bu araştırma; havalimanlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin, çalışanlar üzerindeki performansa etkisini ortaya koyarak, oluşan bu etki ile çalışanların iş tatmin boyutlarını ilişkilendirebilmek ve düzeltici tedbirlerin alınmasına yönelik önerileri ortaya koyabilmek amacı ile yapılmıştır.

Bu çalışmayla ilgili olarak mevcut mevzuat incelenmiş, İSG konusunda ilk önemli yasa olan 6331 sayılı kanun ile diğer düzenlemeler karşılaştırılmış olup anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmasıyla deneklerin yaş, cinsiyet, unvan, kişisel alışkanlıkları, strese bağlı sigara-alkol bağımlılıkları, eğitim ile İSG bilgi düzeyleri oranı, bu konuda eğitim alıp almadıkları ve bu konuda bilgi sahibi olmaları arasındaki ilgi ile iş kazası geçirme oranları ve bunun performansa etkisi araştırma soruları ile incelenmiştir.

Anket uygulama alanı olarak ulaşım sektörü seçilmiş ve anketin oluşturulmasında havalimanı çalışanlarından destek alınmıştır. Saha araştırması, Ankara Esenboğa ve Adana Şakirpaşa Havalimanı çalışanlarına uygulanmıştır. Gümrük muhafaza memuru, gümrük memuru, şoför, yer hizmet görevlisi vb. gibi farklı unvanlarda yaklaşık 250 kişi arasından örneklem ile 153 çalışan üzerinde uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, havalimanı çalışanları, performans

ABSTRACT

EFFECT TO PERFORMANCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MEASURES IN CIVIL AVIATION INDUSTRY: AIRPORT STAFF SAMPLE

NAGAŞ, Ali

Master, Department of Management

Thesis Advisor: Ass.Prof. Kemal TEKİN

September-2015, 123 Pages

This research; airports, employee health and safety by revealing the impact of performance on employees, it aims to put forward proposals for the removal of associate job satisfaction aspects of working with this effect occurred and corrective measures are made with.

Existing legislation was examined in connection with this work, which has been compared with the first major law other regulations of Law No. 6331 on the OHS survey was conducted. Age of the subjects with the survey, gender, title, personal habits, smoking and alcohol abuse are related to stress, OHS knowledge proportions with training, they receive training in this regard and attention to work-related accidents spending rates between having information about this and was investigated by hypothesis, the impact on performance of it .

Survey of applications in the transport sector support has been selected and the survey of the creation of airport employees. Field research was applied to the Ankara Esenboga Airport and Adana Şakirpaşa employees. Customs guards, customs officers, chauffeur, etc. ground workers. different titles, was applied on the sample of 153 employees as about 250 people.

Keywords: Occupational Health and safety, airport employees, performance

GİRİŞ

Hızla gelişen ve değişen teknolojiyle havaalanlarında insanoğluna sunulan hizmet çeşitliliği artmıştır. Hizmeti talep eden kurumsal ve bireysel müşterilerin kalite beklentisi giderek artmıştır. Son yıllarda lojistik ve ulaşım hizmetlerinin havayolları ile sağlanması işlem hacmini de artırmıştır. Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Genel Müdürlüğünün yayınladığı istatistiksel verilerine göre 2007 yılında 45 adet havalimanı varken bu sayı 2015 yılında 55 havalimanına çıkmıştır. Havalimanlarında 2007 yılında 688.468 uçak trafiği var iken 2014 yılı sonu itibarıyla 1.345.954 uçak trafiği sayısına ulaşılmıştır. Yolcu kapasitesi ise 2007 yılında 70.296.532 kişi iken 2014 yılı sonunda bu sayı 166.181.339 yolcuya ulaşmıştır. Havayolu yük taşımacılığı (bagaj, kargo ve posta) 2007 yılında 1.447.603 ton iken 2014 yılı sonunda 2.893.000 tona çıkmıştır. Rakamlardan da görüldüğü gibi her geçen yıl havalimanı sayısı, yolcu ve yük taşıma sayıları ciddi oranda artmaktadır. Yılda milyonlarca kişinin taşındığı havalimanlarında çok sayıda personel görev yapmaktadır. Günümüzde havayolları sadece insan taşımacılığı amacıyla kullanılmamakta, kargo taşımacılığı da büyük bir yer kaplamaktadır. Kargo taşımacılığı sektörünün, gerek istihdam, gerekse iş hacmi açısından büyük bir potansiyele sahip olduğu görülmektedir.

7 gün 24 saat hizmet vermek zorunda olan havaalanlarında çalışanların iş yükü, artan uçuş trafiği ile her geçen daha da artmaktadır. Kargo trafiğinin de artması, bu sektörde çalışanların sayısının da artmasına yol açmaktadır. Çalışanların artan iş yükü ve iş stresinden kaynaklı fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları yaşamaları, yaşam kalitelerinin düşmesine, verimliliklerinin azalmasına neden olabilmektedir. Hizmetin aksamaması ve çalışanların motivasyonu açısından İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konusunda gereklerin eksiksiz biçimde yerine getirilmesinin havalimanlarının işleyişi açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

İSG kavramı bugüne değin iki yönden ele alınmıştır. Birincisi, sadece işçi sınıfı niteliği ile sınırlı olmamış, bütün çalışan sınıfları ilgilendiren bir genel işçi sağlığı

kavramı konusu haline gelmiştir. İkinci olarak İSG, işletmeyi ve çevreyi bir bütün olarak ele almıştır. Özellikle çalışanın verimliliğinin arttırılmasında, sürdürülebilir bir yaşam alanının, çalışanın performansını yükselttiği, yaşam hakkı, ulaşımda emniyet, sosyal güvenlik ve ilk yardım gibi vb. konular, İSG kavramıyla ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, çalışanın yanı sıra iş sağlığının önemi de ele alınarak “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramı kabul görmüştür.

İSG aktivitelerini yönetmek, ilgili performans izleme kriterlerini oluşturmak, ölçmek ve izlemekle mümkündür. Bu nedenle performans ölçümleri çalışanların sağlığını korumak ve kazaları önlemek için planlanan politika ve stratejilerle paralel olmalıdır (Özdemir ve Topçuoğlu, 2009, s:1).

Çalışmanın birinci bölümünde sivil havacılık sektörü ve iş sağlığı güvenliği konuları ele alınmış ve incelenmiştir. Dünyada ve Türkiye’de sivil havacılık sektöründe yaşanan gelişmeler açıklanarak, bu sektörde görev yapan kurumlar ve işletmeler konularında araştırmalar yapılmış, elde edilen bilgiler derlenerek verilmiştir. Havaalanlarındaki hizmetler yer hizmetleri, ikram hizmetleri ve ulaşım hizmetleri olarak gruplandırılmıştır. Sivil havacılık sektörü, dünyada ve ülkemizde ekonomik anlamda da önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda Türkiye ekonomisinde sivil havacılık sektörünün yeri ve önemi incelenmiş ve açıklanmıştır. Bölümün devamında İSG kavramı, İSG’nin çalışma hayatındaki önemi, iş kazaları nedenleri, Türkiye ve dünyadaki İSG düzenlemeleri, havalimanlarındaki risk ve tehlike faktörleri, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada işveren ve işçi sorumlulukları ile performans kavramı açıklanmıştır. Ayrıca bu bölümde havalimanları İSG açısından ele alınmıştır. Halen uygulamada olan İSG uygulamaları incelenmiş, uluslararası kurallar çerçevesinde gerekli açıklamalar yapılmıştır.

İkinci bölümde güncel durumun tespiti ve örneklendirilebilmesi için yapılan alan araştırmasına ayrılmıştır. Araştırmanın amacı, önemi, modeli, veri toplama ve ölçme araçları, evren ve örneklem, zaman aralığı ile araştırma sorularına bu bölümde yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, alan araştırması ile elde edilen veriler değerlendirilerek elde edilen istatistiksel sonuçlar yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar yorumlanarak var olan durumla ilgili tespitler, bu bölümde yapılmaya çalışılmıştır. Ulaşılmaya çalışılan noktalar, aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- a) İş yükü ve görev dağılımı
- b) İSG ile eğitim düzeyi dağılımı

- c) Havalimanındaki organizasyon yapısı,
- ç) Sağlık kontrolleri sıklığı,
- d) Yaş durum ve ergonomik iş uygunluğu,
- e) İş temposuna uyumu,
- f) İşe bağlılığı,
- g) Çalışma süreleri.

Yapılan tespitler ile işyeri fiziksel koşullarının, iş sağlığı ve güvenliğinin havalimanlarında çalışanlar üzerindeki performansa etkileri araştırılmıştır.

Son bölümde elde edilen literatür taraması ve anket çalışması ile elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş, havalimanlarında İSG ile ilgili yapılabilecek çalışmalar konusunda öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜ, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1 Sivil Havacılık Sektörü

1.1.1 Sivil Havacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi

Havacılığın tarihçesi iki şekilde incelenebilir; birinci yaklaşımda, teknolojik gelişmeler, rekorlar, bu alanda çaba harcamış kişilerin karşılaştıkları zorluklar ile verdikleri mücadeleler ele alınabilir. İkinci yaklaşım olarak da havacılık, ekonominin önemli bir elemanı olarak kabul edilebilir (Sürmeli, 1991, s:2). Her ne kadar havacılık tarihinin başlangıcında, havacılığa teknolojik gelişme açısından önem verilmiş ise de, zaman ile havacılığın ekonomik önemi ağırlığı yadsınamaz bir biçimde göstermiştir. Bu çalışmada da havacılık esas itibari ile gelişimi açısından ele alınmıştır (Çevik, 1996, s:21).

1.1.1.1 Dünyada sivil havacılık sektörü

İnsanoğlunun havada uçuşma istekleri ve bu konudaki çalışmaları daha eskilere dayansa da, havada uçuşun gerçekleştirildiği ilk tarih olarak 1783 yılı verilebilir. Bu tarihte Montgolfier kardeşler tarafından balonla uçuş gerçekleştirilmiştir. 1852 yılında şekil değiştiren balon, 1900 yılında Ferdinand von Zeppelin tarafından Zeplin adıyla bilinen balonlu uçuş aracına dönüşmüştür. Havacılık sektörü için başlangıç tarihi ise 1908 olarak verilebilir. Bu tarihte ilk ticari uçuşlar başlamıştır. 1919 tarihinde Londra-New York arası ilk uçuş gerçekleştirilmiş, 1929 yılında ise ilk dünya turu yapılmıştır. Sektördeki ilk kaza ise 1937 yılında meydana gelmiştir (Saldıraner, 2011, s:3-5). 1911 yılında İngiltere’de hava posta servisi hizmete başlamıştır. 1920’li yıllara gelindiğinde, havayolları ile posta taşımacılığının yaygınlaşması, bu alanda çalışan şirketlerin kurulmaya başlamasına yol açmıştır. 1922 Paris Sözleşmesi, hava

taşımacılığı açısından hukuki bir zemin oluşturulması adına atılan ilk adımdır. Hava taşımacılığı sektörünün dönüm noktalarından biri olarak Paris Sözleşmesi gösterilmektedir. Devam eden yıllarda Avrupa'nın birçok ülkesinde havayolu şirketlerinin kurulmaya başlandığı görülmektedir (Aktaş, 2011, s:7).

Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (International Air Transport Association, IATA) 1945 yılında, uluslararası alanda hizmet veren 31 ülkedeki 57 havayolu şirketi tarafından, kendi aralarındaki koordinasyonu sağlamak, tüketicilere daha emin, güvenilir ve ekonomik hizmet verebilmek amacıyla kurulmuştur. 1950 yılında 4 motorlu jet uçarları hizmete girmiş ve uluslararası hatlarda kullanılmaya başlanmıştır. Boeing 747'lerin üretilmesi ile birlikte, havayolu yolcu ve kargo taşımacılığı çok daha büyük ölçeklere ulaşmıştır. Bu tarihten sonra teknolojik gelişmelere de uygun şekilde havayolu araçlarında büyük gelişmelerin yaşandığı, pek çok alanda havayolu araçlarının kullanıldığı, sektörün yolcu ve kargo taşımanın dışında zirai ilaçlama, sağlık hizmetleri, arama-kurtarma, yangın söndürme vb. alanlarda hizmet vermeye başladığı görülmektedir (Aktaş, 2011, s: 7-8).

1.1.1.2 Türkiye'de sivil havacılık sektörü

Türkiye'deki sivil havacılık gelişmeleri 1983 yılında 2920 sayılı Havacılık Kanunu'na kadar olan birinci dönem ve bu tarihten sonrasını içeren ikinci dönem olarak incelenmiştir.

1.1.1.2.1 Birinci dönem: başlangıçtan 1983'e

Türk Sivil Havacılık temellerinin 1912 yılında Sefaköy/İstanbul'da iki hangar ve küçük bir meydan inşa edilmesiyle başladığı bilinmektedir. 1911-1912 yıllarında Trablusgarp Savaşı'nda hava saldırılarına uğramış olmak, bu konuda çalışmalar yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Türk subayları bu tarihlerde yurt dışında uçuş eğitimleri alıyor idi. Ekonomik anlamda daha uygun olunacağı düşünülerek Yeşilköy/İstanbul'da 1912 yılında ilk uçuş okulu Hava Mektebi adı altında açılmıştır. Hava taşımacılığı açısından 1914 yılı başlangıç olarak görülmektedir. 1914 yılında İstanbul-Bilecik-Eskişehir-Kahire hattında ilk hava posta taşımacılığı yapılmıştır (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:65).

Bu tarihten sonraki gelişmeler aşağıda maddeler halinde verilmiştir (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:165-167):

- a) 1922 yılında Fransızlarla uluslararası havacılık ilişkileri kurulmuş, İstanbul ile Bükreş arasında ilk dış hat hizmeti başlamıştır. Bunu 1924 yılında Ankara ile Paris arası açılan hat izlemiştir.
- b) 16 Şubat 1925 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin sivil havacılık temelini oluşturan Türk Tayyare Cemiyeti kurulmuştur. Bugün Türk Hava Kurumu (THK) adını alan cemiyet, Türkiye'de sivil havacılığın gelişmesinde önemli bir rol almıştır.
- c) 1926 yılında Almanlar ile işbirliği yapılmış, Kayseri ve Eskişehir'de iki ayrı şirket ve tesis (Tayyare ve Motor Türk Anonim Şirketi ile Tayyare Bakım ve Tamir Tesisleri) kurularak faaliyete geçirilmiştir.
- d) 1932 yılında Vecihi Hürkuş tarafından ilk sivil havacılık okulu Vecihi Sivil Tayyare Mektebi adı altında kurulmuştur.
- e) 1933 yılında Türk Hava Postaları, beş uçaktan oluşan filosu ile sivil hava taşımacılığı yapmaya başlamıştır. Aynı yıl Havayolları Devlet İdare İşletmesi kurulmuştur. İşletme Milli Savunma Bakanlığı'na bağlanmıştır.
- f) 1935 yılı sivil havacılıkta özel teşebbüslerin başlangıcı olarak görülmektedir. Nuri Demirağ tarafından Beşiktaş/İstanbul'da "Uçak Fabrikası", Yeşilköy/İstanbul'da "Havaalanı ve Gök Okulu", Divriği/Sivas'ta "Uçak ve Motor Fabrikası" kurulmuş ve faaliyete geçmiştir.
- g) Yapılan yatırımlar ve kurulan okullarla büyük bir yükselişe geçen Türkiye sivil havacılığı, 1940'lı yılların ortalarında Avrupa sivil havacılık endüstrisinde üçüncülüğe kadar yükselmiştir (Saldıraner, 1992, s:33).
- h) Sivil havacılıkta kurumsallaşma devam etmiş ve 1949 yılında Hava Meydanları Bürosu kurularak faaliyete geçmiştir. Büro çalışmalarını Bayındırlık Bakanlığı'na bağlı olarak sürdürmeye başlamıştır.
- i) 1954 yılı Türkiye sivil havacılık tarihinde önemli bir noktadır. Bu tarihte Sivil Havacılık Dairesi Başkanlığı kurulmuştur. Kuruluş, havacılık ile ilgili faaliyetlerin düzenlenmesi, denetlenmesi, uluslararası havacılık kurallarına uyum sağlanması görevlerini yürütecektir. Aynı yıl ilk sivil havayolu şirketi Hürkuş Havayolları da kurulmuştur.

Bu tarihe kadar Türk Sivil Havacılığı parlak bir dönem geçirmiş, uçak tasarım ve üretimleri yapmış, pilotlar yetiştirmiş ve Avrupa'nın üçüncü büyük havacılık

sanayisine sahip bir konuma gelmiştir. Ancak 1948 – 1952 yılları Marshall Planı ile ABD’den alınan ekonomik yardımlar sonucu uçak ve motor fabrikalarında faaliyetler durdurulmuş, özel girişimcilere gereken destek verilememiş ve 1983 yılına kadar süren bir duraklama dönemi başlamıştır. Bu ara dönemde 1973 yılında Tük Uçak Sanayii A.Ş., 1983 yılında Tusaş Havacılık ve Uzay Sanayii A.Ş. ile Tusaş Motor Sanayi A.Ş. kuruluşları gerçekleşmiş, bu kuruluşlarla havacılık sanayinin temelleri atılmaya başlanmıştır (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:166).

1983 yılına kadarki döneme “İç Hatlardaki Gelişim” açısından bakıldığında, ilk sivil hava ulaştırma işletmesinin 20 Mayıs 1933 tarihinde 2186 sayılı yasa ile kurulduğu görülmektedir. Böylece tarifeli uçuşlar başlamış, ilk uçuş Eskişehir ile Ankara arasında gerçekleştirilmiştir. 5 uçaklık bir filo, askeri amaçlarla kullanılan uçakların yolcu ve yük taşımaya uygun hale getirilmesiyle oluşturulmuştur. Türk havacılık tarihinin ilk sivil hava taşımacılığı faaliyeti olarak kayıtlara geçmiştir. Başlangıçta Hava Yolları Devlet İşletme İdaresi, havayolu taşımacılığı işlevi ve havaalanlarını işletme sorumluluğunu yürütürken, hızlı gelişmeler karşısında işlevlerin ayrılmasına karar verilmiştir. Alınan karar doğrultusunda 6623 sayılı yasa çıkartılarak 21 Mayıs 1955’de Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı (THY) kurularak, havayolu taşımacılığı işlevi bu kuruma yüklenmiştir. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü (DHMI) ise bir yıl sonra 28 Şubat 1956’da 6686 sayılı yasa ile kurularak havaalanı işletimi, yer hizmetleri, hava trafik kontrol ve havacılık haberleşmesi işlevleri bu müdürlüğün sorumluluğuna verilmiştir. Aynı yıl Uçak Servisi Anonim Şirketi (USAŞ), THY’nın yer hizmetlerini ve ikram hizmetlerini karşılamak üzere kurularak THY bünyesine bağlanmıştır. 1958 yılında ise ilk sivil yer hizmetleri şirketi olarak Çelebi Hava Servisi’nin kurulduğu görülmektedir (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:166-167).

1983 yılına kadar kısıtlayıcı politikalar yüzünden THY dışında özel işletmeler tarafından tarifeli seferlerin çok fazla yapılamadığı görülmektedir. Sınırlı sayıda ve hatta olmak üzere kısa sürelerle Hürkuş Havayolları, Bursa Havayolları ve NESU Havayolları adlı özel havayolu işletmelerinin sınırlı sayıdaki hatlarda 3 ile 5 yıl arasında taşımacılık yaptıktan sonra faaliyetlerini durdurdukları görülmektedir (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:166-167).

1.1.1.2.2 İkinci dönem: 1983'den bu güne

19 Ekim 1983 tarihinde 2920 sayılı Havacılık Kanunu'nun çıkması ile Türk Sivil Havacılık Sistemi yeni bir döneme girmiştir. Kanun'un getirdiği en önemli yenilik, iç hatlarda havayolu pazarının serbestleştirilmesidir. Böylece özel girişimcilerin bu alanda çalışma yapması için önleri açılmıştır. Kanun'a bağlı yönetmelikler ile ilgili düzenlemeler yapılmaya başlanmış, bunlara bağlı olarak sektör hızlı bir gelişim içine girmiştir. Özel havayolu işletmelerinin faaliyete başlayabilmeleri için Ticari Hava taşıma İşletmeleri Yönetmeliği (SHY-6A) uyarınca gereken ölçütleri içerebilmeleri, izin ve işletme ruhsatlarını Ulaştırma Bakanlığı'ndan almaları gerekmektedir (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:172). Kanunun çıkışını takiben 1992 yılına kadar sektörde çalışmaya başlayan özel havayolları işletmeleri ve faaliyet süreleri Tablo 1.1'de görülmektedir:

Tablo 1.1: 1983-1992 yılları arası özel havayolu işletmeleri ve faaliyet süreleri (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015)

Havayolu İşletmesi	Pazara Giriş Yılı	Operasyon Tipi	Pazardan Çıkış Yılı	Faaliyet Süresi (Yıl)
Bursa Havayolları	1984	Tarifeli ve Tarifersiz İç Hat Yolcu Taşımacılığı	1987	3
Istanbul Havayolları	1986	Tarifeli ve Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	2001	15
Marmara Havayolları	1986	Tarifersiz Dış Hat Yolcu Taşımacılığı	1987	2
Sönmez Havayolları	1987	Tarifeli ve Tarifersiz İç Hat Yolcu Taşımacılığı	1998	11
Boğaziçi Havayolları	1987	Tarifeli ve Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1989	2
Talia Havayolları	1987	Tarifersiz Dış Hat Yolcu Taşımacılığı	1988	1
NESU Havayolları	1987	Tarifeli ve Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1989	2
Toros Havayolları	1988	Tarifersiz Dış Hat Yolcu Taşımacılığı	1989	1
Tur Avrupa Havayolları	1988	Tarifeli ve Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1994	6
Bodrum İmsık Havayolları	1988	Tarifeli ve Tarifersiz İç Hat Yolcu Taşımacılığı	1991	3
Birgen Havacılık	1989	Tarifersiz Dış Hat Yolcu Taşımacılığı	1996	7
Noble Havayolları	1989	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1991	2
Türk Hava Taşımacılık	1989	Tarifeli ve Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1993	4
Sultan Havayolları	1989	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1993	4
Sun Express Havayolları	1990	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı		
Pegasus Havayolları	1990	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı		
Green Air Havayolları	1990	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1995	5
VIP AIR	1991	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1992	1
Onur Havayolları	1992	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı		
Bosporus Havayolları	1992	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1994	2
Albatros Havayolları	1992	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	1996	4
Alfa Havayolları	1992	Tarifersiz İç ve Dış Hat Yolcu ve Kargo Taşımacılığı	2002	10

1987 yılında Sivil Havacılık Dairesi Başkanlığı'nın adı değiştirilerek Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) adı altında yeniden yapılandırılmıştır. Böylece Türkiye'de ve dünyada havacılık sektörünün yaşadığı hızlı gelişmelerin bir müdürlük tarafından izlenmesi ve Türkiye açısından sivil havacılığın yönlendirilmesi sağlanmıştır. 1995 yılına gelindiğinde iç hat ticari uçuşların %82,4'ünün THY, kalan %17,6'sının ise özel havayolu işletmelerince gerçekleştirildiği görülmektedir. 1996 yılında SHGM tarafından alınan kararlarla özel işletmelerinin THY tarafından uçuş düzenlenmeyen pazarlara serbestçe uçabileceği, THY tarafından uçuş yapılan pazarlara ise THY uçmadığı günler uçabileceği, THY'nin yolcu talebini karşılayamadığı durumlarda THY ile aynı günde aynı pazara uçabileceği belirtilmiştir.

Bu kararların THY'nin değerini korumak üzere alındığı düşünölmektedir (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:174).

SHGM tarafından 1996 yılında alınan kararlar 2003 yılında kaldırılarak pazarda özel havayolu işletmelerinin aleyhine olan durum tamamen kaldırılmıştır. Özel havacılık sektörü açısından hayati önem taşıyan kararların kaldırılması, sektörün çok hızlı bir büyümeye girmesine de yol açmıştır. Tablo 1.2'de göröleceğı üzere neredeyse her yıl yeni bir havayolu işletmesi sektöre girmeye başlamıştır.

Tablo 1.2: 2003 sonrası pazara giren havayolu işletmeleri (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015)

Havayolu İşletmesi	İç Hat Uçuşlarına Başladığı Tarih	Açıklama
Fly Havayolları	20 Ekim 2003	Taşımacılık ruhsatı iptal edildi.
Onur Air	9 Aralık 2003	Devam Ediyor
Atlasjet	1 Temmuz 2004	Devam Ediyor
Pegasus Havayolları	1 Kasım 2005	Devam Ediyor
SunExpress Havayolları	26 Mart 2006	Devam Ediyor
Anadolu Jet	23 Nisan 2008	Devam Ediyor
Borajet	7 Mayıs 2010	Devam Ediyor
Turkuvaz	22 Eylül 2010	Taşımacılık ruhsatı iptal edildi
Sky Havayolları	15 Ocak 2011	İç hat pazarından çekildi

2003 yılında sadece İstanbul ve Ankara üzerinden 26 noktaya tarifeli sefer düzenlenirken, uçuş serbestliğı getirilmesi ile birlikte uçuş merkezlerinin sayısı 7'ye, havayolu işletmesinin sayısı ise 6'ya çıkarak tarifeli seferlerin 53 noktaya düzenlendiğı görölmektedir (SHGM, Havayolu Taşımacılığı, 2015, s:190).

1.1.2 Sivil Havacılık Sektöründe Görev Yapan Kurumlar

Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağı birçok birim, havacılık faaliyetlerinin yürütülmesinde görev yapmaktadır. Bunlar içerisinde üç genel müdürlük (SGGM, DHMİ ve Altyapı Yatırımları Müdürlüğü) özellikle ön plandadır.

1.1.2.1 Sivil havacılık genel müdürlüğü (SHGM)

1933 yılında sivil hava taşımacılığının başlamıştır. Bu tarihte Havayolları Devlet İşletme İdaresi kurulmuştur. Kuruluş Milli Savunma Bakanlığı'na bağlanmıştır. İdarenin görevi sivil havacılık alanında faaliyet gösterecek havayollarının kurulması ve taşımacılık yapması olarak belirlenmiştir. 1954 yılında Sivil Havacılık Dairesi Başkanlığı kurularak Ulaştırma Bakanlığı'na bağlanmıştır. Başkanlığın görevleri sivil havacılık alanında ulusal çıkarları korumak, uluslararası sivil havacılık ilişkilerini yürütmek ve denetlemek olarak belirlenmiştir. 1987 yılında bugünkü adı olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü adı altında yeniden yapılandırılmıştır. 2005 yılına kadar Ulaştırma Bakanlığı'nın Ana Hizmet Birimlerinden biri olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) finansal açıdan özerk bir kuruma 18.11.2005 tarihli 5431 sayılı yasa ile gelmiştir. Bugünkü yönetim yapısı da aynı yasa belirlenmiştir (<http://web.shgm.gov.tr/tr/kurumsal/1--tarihce> Erişim Tarihi: 18.08.2015 22:08).

SHGM, sivil havacılık alanında Türkiye'deki en yetkili organdır. Sorumluluk ve yetkiler SHGM'de toplanmıştır. SHGM, sivil havacılık sektörünün güvenliğinin sağlanması, düzenli ve denetimli işleyebilmesi için planlama, koordinasyon ve kontrol işlerini yapmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de çok hızlı bir büyümeye sahip olan sivil havacılık sektörü ile ilgili yeni teknolojilerin uygulamaya konulması, emniyet ile ilgili her türlü önlemlerin alınması, uluslararası ilişkilerin kurulması ve ulusal çıkarların korunması iş ve işlemleri düzenlemek, uygulama esaslarını belirlemek de SHGM'nin görev, yetki ve sorumluluğu altındadır. 5431 sayılı "Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun", SHGM'nin görev, yetki ve sorumluluklarını açıkça ortaya koymaktadır. Kanuna göre görev, yetki ve sorumluluklar şunlardır (SHGM Performans Programı 2015, s:11).

1. Türkiye'de sivil havacılıkla ilgili her türlü faaliyetin kamu yararına ve ulusal güvenliğe uygun olarak, kuruluş ve gelişimi için gerekli esasları belirlemek, uygulamaların işleyişini takip etmek, gerekli denetlemeleri yapmak,
2. Sivil havacılık sektöründe çalıştırılan uçakların elverişliliği ile ilgili koşulları belirlemek, uçuş için gerekli belgeleri düzenlemek, sivil havacılık sektöründe kullanılan uçakların sicil bilgilerini tutmak, uçuş mürettebatı ile ilgili ehliyetleri, yürürlükteki yasa ve mevzuatlara göre denetlemek,

3. Sivil havacılık sektöründe görev yapan personellerin gerekli ihtisas ve ehliyet şartlarını belirlemek, lisans düzenlemesi yapmak ve sicil bilgilerini tutmak,
4. Türkiye’de sivil havacılık sektöründe faaliyet göstermek isteyen yabancı gerçek veya tüzel kişilerle ilgili izin koşul ve esaslarını belirlemek ve denetlemek, Türk olup yurt içi veya dışı sivil havacılık sektöründe faaliyet göstermek isteyen gerçek veya tüzel kişilerle ilgili izin koşul ve esasları belirlemek ve denetlemek,
5. Sivil uçakların seyrüseferi ve trafik haberleşme hizmetleri ile ilgili olarak Türkiye’nin hava sahası kapsamında gerekli düzenlemeleri yapmak, denetimleri sağlamak, yapılması gerekenleri uygulatmak, bu işlem ve işlemleri, ilgili kuruluşların görüşlerini de değerlendirerek kamu güvenliği açısından düzenlemek,
6. Hava meydanları ile ilgili olarak, teknik özellikleri, işletme konusundaki esasları belirlemek, uygulamaları takip ederek denetlemek, seyrüsefer güvenliğini sağlamak,
7. Uluslararası gelişmeleri takip etmek, Türkiye’de sivil havacılık sektöründe gelişmelerin uygulamaya konulması için gerekli yol göstericiliği yapmak, uygulama planlarını hazırlamak, uygulama için uluslararası işbirlikleri yapmak,
8. Sivil havacılık sektöründe olan kazalarla ilgili tahkikat yapmak, sonuçlarını değerlendirmek ve gerekli önlemleri almak, arama-kurtarma hizmetleri ile ilgili olarak işbirlikleri yapmak,
9. Sivil havacılıkta çalışacak personellerin eğitimlerini vermek üzere kurulacak eğitim kurumlarının kuruluş prosedürlerini, çalışma esaslarını belirlemek, çalışmaları denetlemek,
10. Denetimler sonucu sivil havacılık faaliyetlerine ilişkin kurallara, yasa, yönetmelik ve mevzuatlara aykırı durumları raporlayarak kanuni girişimleri yapmak,
11. Sivil havacılık ile ilgili uluslararası antlaşmaların Türkiye sivil havacılık sektöründe uygulanmasını takip etmek, antlaşmalarla ilgili çalışmalara katılım sağlamak.

1.1.2.2 Devlet hava meydanları işletmesi genel müdürlüğü (DHMİ)

DHMİ'nin iki temel görevi bulunmaktadır. Birincisi Türkiye'deki havalimanlarının işletilmesini sağlamak, ikincisi ise Türkiye hava trafiğini düzenlemek ve kontrol etmektir.

DHMİ, 1933 yılından bu güne değişik adlarla ve statülerle hizmet vermektedir. 08.06.1984 tarihli 233 sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile statüsü Kamu İktisadi Teşebbüsü olarak değiştirilmiştir. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün kuruluşunda belirlenen ana faaliyet konuları ise şunlardır (<http://www.dhmi.gov.tr/DHMIPage.aspx?PageID=1#.Vd92mPntmko> Erişim Tarihi: 15.08.2015 16:52)

- a) Hava taşımacılığı alanında faaliyet göstermek,
- b) Havalimanlarının işletilmesi konusunda çalışma yapmak,
- c) Hava meydanlarında yer hizmetlerinin yapılmasını sağlamak,
- d) Hava trafik kontrol hizmetlerini yapmak,
- e) Seyrüsefer sistemlerini kurmak ve işletmek,
- f) Bu faaliyetler için gerekli tesisler inşa etmek, gerekli sistemleri kurmak, işletmek, Türkiye sivil havacılık sektörünün modern havacılık düzeyinde kalmasını sağlamak.

DHMİ Genel Müdürlüğü, uluslararası işbirlikleri kapsamında birçok kuruluşa üye olarak katılmaktadır. Bu kuruluşlardan birkaçı şunlardır:

1. Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı (ICAO-International Civil Aviation Organization),
2. Hava Seyrüseferinin Emniyeti için Avrupa Teşkilatı (EUROCONTROL),
3. Uluslararası Havalimanları Konseyi (ACI-Airports Council International).

1.1.2.3 Altyapı yatırımları genel müdürlüğü

Demiryolları ve karayolları ile ilgili tarihçesi II. Meşrutiyet'in ilanına kadar dayanan müdürlük, havacılık ile ilgili olarak 5367 sayılı 11.04.1949 tarihli bir yasa ile "Hava Meydanları Bürosu"nun kurulması ve büronun Şose ve Köprüler Reisliğine

bağlanması ile faaliyete geçmiştir. 1954 yılına gelindiğinde, askeri havaalanları yapımını üstlenen Bayındırlık Bakanlığı tarafından Hava Meydanları İnşaatı Müdürlüğü adıyla yeniden yapılandırılmıştır. Bu yapılanma, müdürlüğe verilen akaryakıt boru hattı yapımı görevi yüzünden 1956 tarihinde yeniden ad değiştirilerek Hava Meydanları ve Akaryakıt Tesisleri İnşaatı Reisliği'ne dönüştürülmüştür. 1971 yılında Demiryollar ve Limanlar İnşaatı Reisliği ile birleştirilerek Demiryollar, Limanlar ve Hava Meydanları Akaryakıt Tesisleri İnşaatı Reisliği adını almıştır. 1972 yılında ise kanunla kuruluşun adı Demiryollar, Limanlar ve Hava Meydanları İnşaatı Genel Müdürlüğü yapılmıştır. 1977 yılında Demiryollar, Limanlar ve Hava Meydanları ayrılarak üç ayrı müdürlük olarak bölünmüştür. 1983 yılında tekrar üç müdürlük birleştirilerek bir araya getirilmiştir. 2011 yılında ise bugünkü adı olan Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü adını almıştır (<http://www.dlh.gov.tr> Erişim Tarihi: 22.08.2015 18:42).

Bakanlığın merkez birimlerinden olan müdürlüğün temel görevleri şunlardır:

- a) Demiryolları yapımı ile ilgili altyapı plan ve proje işlemlerini yapmak,
- b) Denizcilik ile ilgili liman, barınak ve kıyı yapıları plan ve proje işlemlerini yapmak,
- c) Kurulması planlanan hava meydanları ile ilgili plan ve proje işlemlerini yapmak.

1.1.2.4 Başbakanlık devlet meteoroloji işleri genel müdürlüğü

Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, Başbakanlığa bağlı bir müdürlüktür. Kuruluşu 1925 yılında Rasadat-ı Cevviye ismi ile ilk meteoroloji istasyonunun kuruluşuna kadar gitmektedir. 1937 yılında 3127 sayılı “Devlet Meteoroloji İşleri Umum Müdürlüğü Kuruluş Kanunu” ile müdürlük kurulmuştur (www.mgm.gov.tr/kurumsal/dmikurulus.aspx Erişim Tarihi: 12.08.2015 17:23).

Müdürlüğün görevleri şunlardır (Resmî Gazete, 14.1.1986/18988 Değişiklik: 08.01.1986, Kanun No:3254):

- a) Meteorolojik hizmetleri yürütmek üzere gerekli görülen yerlerde uygun tipte meteoroloji istasyonları açmak ve çalıştırmak,
- b) Meteorolojik gözlemleri yapmak, hava tahminleri yaparak diğer sektörlerle paylaşmak,

- c) Askeri veya sivil tüm sektörler ve ulaştırma hizmetleri (kara, deniz, hava) için gerekli hava tahminlerini yapmak,
- d) Gerekli görülen tüm kurum ve kuruluşlara (ulaştırma, çevre, tarım, orman, turizm, silahlı kuvvetler vb.) meteorolojik destek sağlamak,
- e) Meteorolojik hizmetleri verirken uluslararası antlaşmalarla sorumlu olduğu iş ve işlemleri yapmak,
- f) Gerekli görülen her türlü iletişim ve haberleşme araçlarını ilgili kuruluşlarla işbirliği içerisinde kurdukmak, kurmak ve işletmek, yurt içi ve dışı meteorolojik bilgi alışverişi yapmak, gerekli görülenleri halkın yararlanabileceği şekilde yayınlamak,
- g) Radyo istasyonları kurmak, işletmek,
- h) Meteorolojik araştırmalar, etütler yapmak, araştırma sonuçlarını arşivlemek ve yayınlamak,
- i) Meteoroloji konusunda Türkiye'yi uluslararası çevrede temsil etmek, işbirlikleri yapmak.

1.1.3 Sivil Havacılık Alanında Çalışan İşletmelerden Örnekler

SHGM tarafından yayınlanan 2014 yılı Faaliyet Raporu'na göre hava taşıma işletme sayısı 2014 yılsonu itibarı ile 192'dir. Bu işletmelerin genel dağılımı Tablo 1.3'te verilmiştir.

Tablo 1.3: Hava Taşıma İşletmeleri (SHGM 2014, Faaliyet Raporu)

İşletme Türü	Adet
Havayolu İşletmesi	13
Hava Taksi İşletmesi	50
Genel Havacılık İşletmesi	65
Balon İşletmesi	25
Zirai İlaçlama İşletmesi	39
Toplam	192

SHGM 2014 Faaliyet Raporu'na göre, 2014 yılsonu itibarı ile havacılık sektöründe bakım eğitim işletmelerinin sayısı 104, yer hizmetleri kuruluşlarının sayısı

ise 80'dir. Yine 2014 yılsonu itibarı ile sadece iç hat hizmeti veren 28, iç ve dış hat hizmeti veren 25 olmak üzere toplam 53 havalimanı bulunmaktadır.

Havayolu işletmelerinden örnekler aşağıda verilmiştir:

Türk Hava Yolları: 1933 tarihinde kurulan THY, halen Türkiye'deki en büyük sivil havacılık işletmesi olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. 108 ülkeye, 260'dan fazla noktaya uçuş sağlamaktadır. 2004 yılında 11.994.498 yolcu taşıyan THY, 2013 yılında bu sayıyı 48.270.005'e, 2014 yılında ise 54.675.000'in üzerine çıkartmıştır (THY 2014 Faaliyet Raporu).

Tablo 1.4: Türk Hava Yolları kronolojik bilgiler (<http://www.turkishairlines.com/tr-tr/kurumsal/tarihce>)

Tarih	Açıklama
1933	20 Mayıs 1933 tarihinde Hava Yolları Devlet İşletmesi adı altında 180 bin liralık bütçe ile kurulmuştur. Kuruluşunda toplam 24 personel bulunmaktadır. Bunların yedisi pilottur. İlk filo 5 adet uçaktan oluşmaktadır.
1938	Ulaştırma Bakanlığı'na bağlanarak Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü adını aldı.
1946	Adı, Devlet Hava Yolları İşletmesi Genel müdürlüğü oldu. Yolcu sayısı 37 bine çıktı.
1947	12 Şubat 1947 tarihinde ilk yurtdışı uçuşu yapıldı.
1953	Uluslararası Yeşilköy Hava Limanı hava trafiğine açıldı
1955	21 Mayıs 1955 tarih ve 6623 sayılı kanun ile bugünkü adı olan Türk Hava Yolları adını aldı.
1956	Türk Hava Yolları anonim Ortaklığı, 60 milyon TL sermaye ile kuruldu. Aynı yıl Türk Hava Yolları IATA'ya üye oldu.
1957	Havayolu şirketleri arası haberleşme hizmetleri veren uluslararası SITA'ya (Airlines Worldwide Telecommunications and Information Services) üye oldu.
1967	Brüksel'e ilk yurtdışı jet seferi yapıldı.
1984	Kamu İktisadi Kuruluşu statüsüne geçti.
1989	Lufthansa ile eşit oranda hisseli SunExpress Havayolu kuruldu.
1990	Özelleştirme kapsamında %1.53'ü halka açıldı. Kamu Ortaklığı İdaresi'ne bağlandı.
1994	4046 sayılı kanun kapsamında T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na bağlanarak İktisadi Devlet teşekkülü statüsüne geçti.
2008	Star Alliance'a katıldı.
2008	AnadoluJet adı altında, yeni bir iş modeli ile yapılandırılan şirket kuruldu.

Pegasus: 1990 yılında kurulan İstanbul'da şirket, Mayıs 1990 tarihinde ilk uçuşunu gerçekleştirmiştir. "Ucuz fiyat" politikası ile havayolu taşımacılığı yapmak amacını gütmektedir. Firma 59 yurt dışı, 30 yurt içi olmak üzere 89 noktaya uçuş

hizmeti vermektedir (<http://www.flypgs.com/pegasus-hakkinda/dunden-bugune-pegasus.aspx> Erişim Tarihi: 10.08.2015 22:08).

Onur Air: 1992 tarihinde İstanbul'da kurulmuştur. İlk uçuşunu aynı tarihte Kıbrıs'a gerçekleştiren firma, 2015 yılı itibarı ile 20 ülkede 80 noktaya dış hat seferi düzenlemektedir. Firma iç hatlarda 15 noktaya uçuş hizmeti vermektedir (<http://www.onurair.com/tr/kurumsal/detay/Tarihce/4/20/0> Erişim Tarihi: 10:08:2015 22:41).

AtlasJet: 2001 tarihinde kurulan şirket ilk uçuşunu 1 Haziran 2001 tarihinde gerçekleştirmiştir. 12 yurt dışı ve 14 yurt içi noktaya uçuş hizmeti vermektedir (<http://markalartarihi.blogcu.com/atlasjet-in-kurulus-hikayesi-tarihcesi/8132303> Erişim Tarihi: 10:08:2015 23:17).

1.1.4 Havaalanlarında Yer, İkram ve Ulaşım Hizmetleri

Havacılık sektöründe yer hizmetleri, ikram hizmetleri ve ulaşım hizmetleri ayrı bir yer tutmaktadır. Türkiye'de ve dünyada havalimanlarında bu hizmetleri veren birçok işletme bulunmaktadır. Bu işletmeler özel güvenlik, gözetim ve yönetim hizmetleri de dahil olmak üzere birçok faaliyet yürütmektedir. Ülkemizdeki havalimanlarında verilecek yer hizmetleri, 14.10.1983 tarih ve 2920 sayılı "Türk Sivil Havacılık Kanunu"nun 44 nolu maddesi gereğince yayınlanmış olan "Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği" ile düzenlenmiştir. İkram Hizmetleri ise, aynı yönetmeliğin 9.uncu maddesinde yapılan değişikliğe göre yerine getirilmektedir (Deligönül, 1991:20).

Havaş, 1933 yılından 1958 yılına kadar THY bünyesinde faaliyetlerini sürdüren ilk yer işletmesidir. 1958 yılında Usaş A.Ş. adı ile THY bünyesinden ayrılarak ayrı bir şirket oldu. 1987 yılında ikram ve yer hizmetleri faaliyetleri ayrılarak Havaş (Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş.) adı ile faaliyetlerine devam etti. (<http://www.havas.com.tr/tr/Hakkimizda/Pages/Tarihce.aspx> Erişim Tarihi: 18.07.2015 22:34). Özel yer işletmeciliği 1958 yılında Çelebi Hava Servisi A.Ş. ile başlamıştır (celebihandling.com.tr, Erişim Tarihi: 17.07.2015 13:02). 2015 yılı itibarı ile havaalanlarında yer hizmetlerinin yaklaşık %50'sinin Havaş ve Çelebi firmaları tarafından verildiği görülmektedir. Sabiha Gökçen Havalimanında yer hizmetleri faaliyetleri HEAŞ tarafından yürütülmektedir.

Yer hizmeti kuruluşlarının çalışma ruhsatları, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından A, B ve C gruplarına ayrılmıştır. Bu gruplara ait çalışma ruhsatı olan firmaların 2014 yılı rakamları ve her grubun açıklaması Tablo 1.5'te gösterilmiştir.

Tablo 1.5: Yer hizmeti kuruluşları (SHGM 2014, Faaliyet Raporu)

İşletme Türü	Adet
A Grubu (En az üç uluslararası trafiğe açık havaalanında teşkilatlanarak hava taşıyıcılarına yer hizmeti yapmak üzere yetkilendirilmiş olanlar)	3
B Grubu (Yer hizmet türlerinin tamamını veya bir kısmını kendileri için yapacak hava taşıyıcılarına her bir hizmeti yapmak üzere yetkilendirilmiş olanlar)	17
C Grubu (Temsil, gözetim ve yönetim, uçak özel güvenlik hizmet ve denetimi, ikram servisi ile uçuş operasyon hizmetini yapmak üzere yetkilendirilmiş olanlar)	27
Toplam	47

1.1.5 Sivil Havacılık Sektörünün Türkiye Ekonomisindeki Yeri ve Önemi

Türk Sivil Havacılık Sektörü, büyük gelişmeler göstererek Türkiye ekonomisi bakımından gerek ciro, gerekse istihdam yönünden büyük bir yer kaplamaktadır. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı (UBAK) tarafından yayınlanan 2014 yılı verileri, bu büyüklüğü açıkça göstermektedir.

UBAK 2014 Havacılık ve Uzay Teknolojileri raporuna göre, 2003-2013 yılları arası istihdam edilen personel sayıları ile ciroları Tablo 1.6'da görülmektedir.

Tablo 1.6: Havacılık sektörü 2003-2013 yılları arası personel sayıları ve ciroları (UBAK 2014 Havacılık ve Uzay Teknolojileri Raporu)

Tarih	Personel Sayısı	Ciro (Milyar Dolar)
2003	65.000	2,2
2010	133.407	14,9
2011	151.694	17,2
2012	167.161	21,4
2013	180.570	23,8

1.1.5.1 Sivil havacılık sektöründe gerçekleşen yolcu sayısı

UBAK 2014 yılı raporu incelendiğinde 2003 – 2014 yılları arası yolcu sayılarının her geçen yıl arttığı açıkça görülmektedir. Bu yıllara ait iç hat yolcu sayısı, dış hat yolcu sayısı, transit yolcu sayısı ve toplamı Tablo 1.7’de verilmiştir.

Tablo 1.7: 2003-2013 Yolcu Sayısı (SHGM 2014 Faaliyet Raporu)

Tarih	İç Hat	Dış Hat	Direkt Transit	Toplam
2003	9.147.439	25.296.216	-	34.443.655
2004	14.460.864	30.596.507	-	45.057.371
2005	20.529.469	35.042.957	547.046	56.119.472
2006	28.774.857	32.880.802	616.217	62.271.876
2007	31.949.341	38.347.191	418.731	70.715.263
2008	35.832.776	43.605.513	449.091	79.887.380
2009	41.226.959	44.281.549	492.835	86.001.343
2010	50.575.426	52.224.966	736.121	103.536.513
2011	58.258.324	59.362.145	671.531	118.292.000
2012	64.721.316	65.630.304	677.896	131.029.516
2013	76.148.526	73.281.895	565.447	149.995.868
2014	85.607.565	80.360.476	523.047	166.491.088

Tablodaki yolcu sayıları incelendiğinde sektördeki yolcu sayısının her yıl büyük bir artış gösterdiği görülmektedir. Son iki yıla bakıldığında iç hatlarda 9 milyonun üzerinde bir yolcu artışı, dış hatlarda 7 milyonun üzerinde yolcu artışı yaşanması, firmaları da filo ve personel sayısı açısından büyümeye zorlamaktadır.

1.1.5.2 Sivil havacılık sektörünün gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payı

UBAK 2012 yılı bütçe sunuma göre ulaştırma sektörünün Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payının %15.2 olduğu belirtilmiştir. 2013 yılı Eylül sonu itibarı ile sektörün ekonomiye katkısı 24 Milyar Dolara yaklaşmıştır.

Havacılık sektörünün ekonomiye katkısı dört şekilde olmaktadır:

- Direkt katkı: Havayolu ve havalimanı işletmelerinin katkısı
- Endirekt katkı: Havacılığın tedarik zincirinin katkısı
- Dürtü: Sektörde çalışanların harcamaları sonucu katkı
- Katalitik katkı: Havacılığın geliştirdiği sektör katkısı (Turizm gibi)

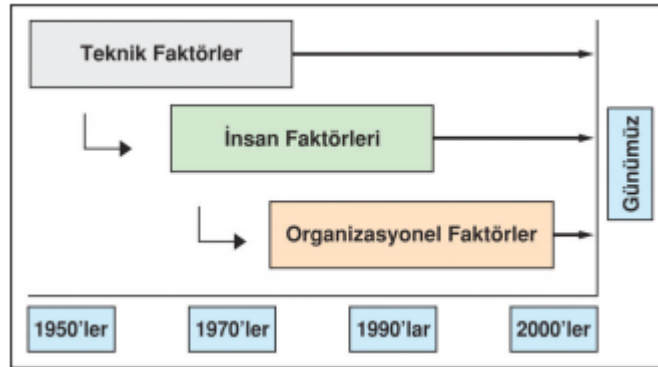
1.1.5.3 Türkiye'deki turizm ekonomisi içindeki sivil havacılığın önemi

Hava taşımacılığının katalitik etkisi, Turizm sektörüne olan desteği şeklinde görülmektedir. Yabancı turistlerin 2009 verilerine göre Türkiye'de 36.2 milyar TL harcadıkları, Türkiye'ye geliş yolu açısından %71.5 havayolu kullandıkları, Tüsiad THY Sunum raporunda verilmiştir. Bu duruma göre Havayolu ile girenlerin harcamaları 25.9 milyar TL olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla sivil havacılık, turizm sektörünün ekonomik yapısını doğrudan etkileyen bir konuma sahiptir (UBAK 2014 Yılı Raporu).

1.1.6 Sivil Havacılıkta Risk ve Emniyet

Zarara uğrama tehlikesi ve olması istenmeyen olayların olma olasılığı risk olarak adlandırılır. Buzlanmanın beklenen düzeylerden fazla olması, motorlara kuş girmesi, kara taşıtının havaalanında uçağa çarparak zarar vermesi gibi durumların olma olasılığı, olursa durumun etkisi riski oluşturmaktadır. Emniyet kavramı ise kurallara uygun davranışlarla ve hata yapmadan, sonucu kötü bitebilecek kaza, ciddi olay ve tehlikelerden uzak durma anlamına gelmektedir (Atioğlu, 2012, s:1).

Havacılık sektörünün yıllara dayalı gelişiminde risk faktörleri de, yaşanan gelişmelere bağlı olarak değişim göstermiştir. Bu değişim Şekil 1.1'de verilmiştir (Atioğlu, 2012, s:1).



Şekil 1.1: Risk faktörlerinin yıllara göre değişimi

Havacılık emniyeti, riskleri beklenen düzeylerde tutmak, risklerin kabul edilir düzeylerde kalması durumlarıdır. Risklerin istenilen düzeylerde tutulması, havacılık emniyetinin sağlanabilmesi açısından gerekli ve zorunludur. Yasa, yönetmelik ve esaslar ile havacılık emniyeti açısından uyulması gereken kurallar belirlenmiştir. Bu

kurallara uymayan veya eksik uygulayan işletmeler ile ilgili olarak, denetimler sonrasında muhtelif yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu yaptırımlar işletmenin faaliyetlerinin geçici olarak veya tamamen durdurulmasına kadar varabilen yaptırımlardır. Emniyetin sağlanması, her sektör açısından önemlidir, ancak havacılık sektöründe can kaybı olasılığı daha yüksek olduğu için daha büyük bir önem taşımaktadır. Emniyetin yetersiz olması durumunda ortaya çıkabilecek olaylar, insanların ölmesi, ciddi şekilde yaralanması gibi sonuçlara yol açabilecek, bunun sonucu havacılık sektörüne duyulan güven azalabilecektir. Havacılık sektörünün ülke ekonomisindeki yeri düşünüldüğünde, emniyetsiz durumların oluşturabileceği ciddi sonuçlar, ülke ekonomisinin de zarar görmesine yol açacaktır. Havacılık sektöründe emniyet tedbirlerinin sürekli kontrol edilmesi, bu açıdan büyük önem taşımaktadır (<https://eys.anadolu.edu.tr/node/4>. Erişim Tarihi: 20.08.2015 10:48).

Atioğlu'nun (2012) SHGM için yaptığı çalışmada, tarafından yapılan çalışmada "Emniyet Riski Olasılığı", 1 (Hemen hemen hiç), 2 (Çok az), 3 (Nadiren), 4 (Ara sıra) ve 5 (Sık sık) şeklinde değerlendirilmiştir. "Emniyet Riski Şiddeti" ise A (Felaket), B (Tehlikeli), C (Büyük), D (Küçük) ve E (İhmal Edilebilir) olarak ifade edilmiştir. Bu gösterimlerle elde edilen matris, Tablo 1.8'de görülmektedir.

Tablo 1.8: Emniyet Riski Değerlendirme Matrisi (Atioğlu, 2012)

Olasılık	Şiddetin Derecesi				
	Felaket	Tehlikeli	Büyük	Küçük	İhmal Edilebilir
Sık sık	5A Kabul Edilemez	5B Kabul Edilemez	5C Kabul Edilemez	5D Gözden Geçirme	5E Gözden Geçirme
Ara sıra	4A Kabul Edilemez	4B Kabul Edilemez	4C Gözden Geçirme	4D Gözden Geçirme	4E Gözden Geçirme
Nadiren	3A Kabul Edilemez	3B Gözden Geçirme	3C Gözden Geçirme	3D Gözden Geçirme	3E Kabul edilebilir
Çok az	2A Gözden Geçirme	2B Gözden Geçirme	2C Gözden Geçirme	2D Kabul edilebilir	2E Kabul edilebilir
Hemen hemen hiç	1A Kabul edilebilir	1B Kabul edilebilir	1C Kabul edilebilir	1D Kabul edilebilir	1E Kabul edilebilir

Kaza, en az bir kişinin hayatını kaybettiği, hayati tehlike attığı ya da bir donanımın tamamen zarar gördüğü olaylara verilen addır. Kırım, bir donanımın geri döndürülebilir hasara uğradığı, yaralanmaların olabileceği, can kaybının yaşanmadığı olaylardır. Olay ise herhangi bir kimsenin yaralanmadığı, donanımın hasara uğramadığı, ancak emniyetsiz bir durumun ortaya çıktığı durumlara verilen addır (Uyar, 2013, s:5).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2001 ile 2014 yılları arasında Türkiye’de meydana gelen uçak kazaları, kazalarda ölen ve yaralananların sayıları Tablo 1.9’da verilmiştir.

Tablo 1.9: 2001-2014 yılları arası kazaya karışan uçak sayısı ve sonuçları (TÜİK Ulaştırma İstatistikleri – Havayolu Kazaları)

Yıl	Uçak sayısı		Ölü		Yaralı		Hasara uğrayan uçak	
	Türk	Yabancı	Türk	Yabancı	Türk	Yabancı	Türk	Yabancı
2001	9	-	-	-	5	-	9	-
2002	8	1	2	-	4	-	9	-
2003	9	1	76	75	6	-	7	-
2004	1	-	1	-	3	-	1	-
2005	7	-	2	-	-	-	7	-
2006	7	3	1	-	3	1	8	3
2007	6	5	58	2	1	2	6	5
2008	2	-	3	-	1	-	2	-
2009	5	1	6	1	8	9	5	1
2010	4	1	3	-	-	-	2	1
2011	8	2	5	-	6	-	6	2
2012	8	1	8	4	3	-	6	1
2013	4	1	2	3	1	23	4	1
2014	10	-	2	1	-	5	10	-
Toplam	88	16	169	86	41	40	82	14

TÜİK verilerine göre toplam 2001 ile 2014 yılları arasında uçak kazalarında ölen kişi sayısı 255, yaralı kurtarılan kişi sayısı ise 81’dir. TÜİK verilerinden diğer ulaşım yolları ile ilgili kaza istatistiklerini incelemek, havayolu kaza istatistiklerini yorumlamak adına önemli görülmüştür. Tablo 1.10’da 2001-2014 yılları arası trafik kazaları istatistikleri, Tablo 1.11’de demiryolları ve denizyolları kaza istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 1.10: 2001-2014 yılları arası trafik kazası sayısı ve sonuçları (TÜİK Ulaştırma İstatistikleri – Trafik Kazaları)

Yıl	Kaza Sayısı	Ölü	Yaralı
2001	442.960	4.386	116.203
2002	439.777	4.093	116.412
2003	455.637	3.946	118.214
2004	537.352	4.427	136.437
2005	620.789	4.505	154.086
2006	728.755	4.633	169.080
2007	825.561	5.007	189.057
2008	950.120	4.236	184.468
2009	1.053.346	4.324	201.380
2010	1.106.201	4.045	211.496
2011	1.228.928	3.835	238.074
2012	1.296.634	3.750	268.079
2013	1.207.354	3.685	274.829
2014	1.199.010	3.524	285.059
Toplam	12.092.424	58.396	2.662.874

TÜİK verileri, 2001-2014 yılları arasında trafik kazalarında toplam 58.396 kişinin öldüğünü, 2.662.874 kişinin ise yaralı kurtarıldığını göstermektedir.

Tablo 1.11: 2001-2014 yılları arası denizyolları ve demiryolları kaza sayıları sonuçları (TÜİK Ulaştırma İstatistikleri – Denizyolu ve Demiryolu Kazaları)

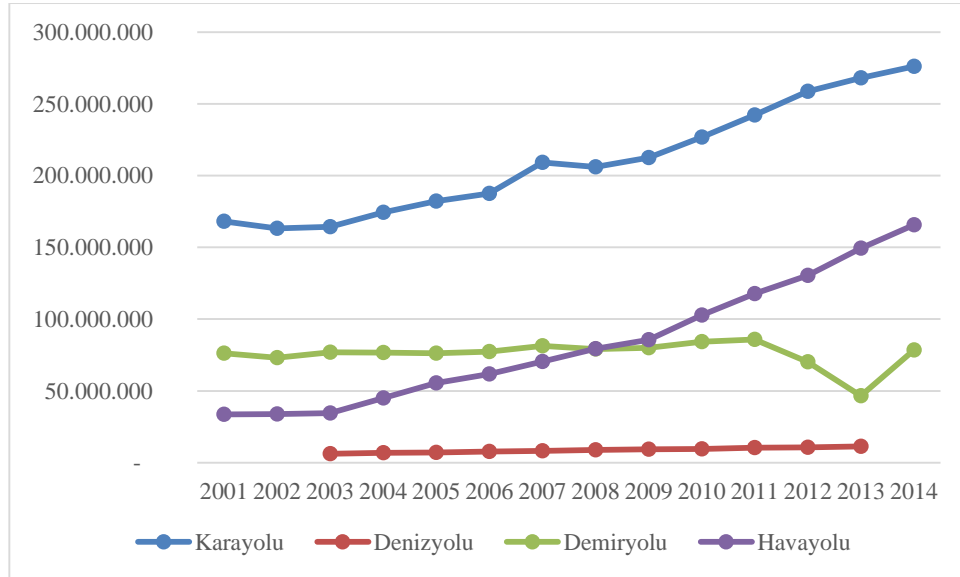
Yıl	Denizyolları			Demiryolları		
	Kaza Sayısı	Ölü	Yaralı	Kaza Sayısı	Ölü	Yaralı
2001	127	25	5	636	165	385
2002	93	21	2	478	129	326
2003	115	15	4	556	162	299
2004	144	22	4	555	218	467
2005	147	24	0	522	153	273
2006	116	8	0	455	101	246
2007	117	18	3	394	108	204
2008	206	10	8	386	111	247
2009	147	18	4	299	89	303
2010	194	22	49	194	69	142
2011	132	11	28	177	71	112
2012	135	92	10	147	55	101
2013	118	27	47	89	45	52
2014	Veri yok	Veri yok	Veri yok	93	65	51
Toplam	1791	313	164	4981	1541	3208

2001-2014 yılları arası denizyolları kazalarında ölen kişi sayısı 313, yaralı kurtarılan kişi sayısı 164 olarak görülmektedir. Aynı yıllar arası demiryollarında oluşan kazalarda 1541 kişinin öldüğü, 3208 kişinin yaralı kurtarıldığı bilgisi yer almaktadır.

TÜİK verilerine göre toplam taşınan yolcu sayıları da ele alındığında, tablolardaki veriler daha anlamlı hale gelecektir. TÜİK 2001-2014 yılları arası istatistiksel verileri üzerinden toplam yolcu sayıları tablosu Tablo 1.12’de verilmiştir.

Tablo 1.12: Kara, deniz, demir ve hava yolu ile taşınan yolcu istatistikleri (TÜİK ve UBAK verileri)

Yıl	Karayolu	Denizyolu	Demiryolu	Havayolu
2001	168.211.000		76.323.000	33.620.448
2002	163.327.000		73.088.000	33.755.452
2003	164.311.000	6.219.645	76.993.000	34.424.340
2004	174.312.000	6.900.922	76.756.000	45.034.589
2005	182.152.000	6.961.643	76.306.000	55.545.473
2006	187.593.000	7.773.689	77.414.000	61.684.203
2007	209.115.000	8.161.999	81.260.000	70.352.867
2008	206.098.000	8.866.797	79.187.000	79.438.289
2009	212.464.000	9.315.772	80.092.000	85.508.508
2010	226.913.000	9.400.735	84.173.000	102.800.392
2011	242.265.000	10.402.917	85.752.000	117.620.469
2012	258.874.000	10.710.645	70.284.000	130.351.620
2013	268.178.000	11.318.531	46.441.000	149.430.421
2014	276.073.000		78.404.000	165.720.234
Toplam	2.939.886.000	96.033.295	1.062.473.000	1.165.287.305



Şekil 1.2: Karşılaştırmalı yolcu taşımacılığı grafiği

Toplam yolcu sayısı ile kaza sonucu ölenlerin karşılaştırılması durumunda, havayollarındaki oranın en düşük olduğu görülmektedir.

1.2 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği tanımı iki temel kavramdan oluşmaktadır. Bunlar “İş Sağlığı Kavramı” ve “İş Güvenliği Kavramı” olarak ele alınmış ve açıklanmıştır.

1.2.1 İş Sağlığı Kavramı

Sağlık konusunda birçok tanım olmasına karşılık, bütün tanımlar vücut organlarında ve fonksiyonlarında bir hastalık olmaması durumunu “sağlık” ve “esenlik” olarak tanımlamaktadır. Hastalık kavramına tıbbi yaklaşım ile bakıldığında, vücuttaki doku ve hücre yapılarında ve işlevlerinde anormal değişikliklerin yaşanması durumu” ortaya çıkmaktadır. Daha genel bir yaklaşım olarak “beden veya ruhsal açıdan sağlığın bozulması”, hastalık olarak tanımlanmaktadır (Devebakan, 2007, s:7)

“Sağlık; bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve toplumsal açıdan çevresiyle uyum içinde işlev görebilme yeteneğidir. Sağlıklı olmak yani bu yeteneği kaybetmemek; bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi nitelikli temel haklarının basında gelen temel bir insan hakkıdır” (Yusuf, 1992, s:82).

Çalışanların, günün büyük bir kısmını iş hayatında geçtiği göz önüne alınırsa ve sağlık kavramının önemini insan bedeninde meydana gelen değişikliklerin anlaşılması İSG için çok önemlidir.

İş kavramı ile ilgili de birçok tanım bulunmaktadır. Bedensel ve zihinsel her türlü uğraş, iş kavramına girmekte olup, çalışanların kendisi veya başkası yararına mal yada hizmet üretmesi faaliyetleri de iş olarak adlandırılmaktadır (Tınar, 1996, s:5).

Türk Dil Kurumu (TDK), “Büyük Türkçe Sözlük”te iş tanımını “Bir sonuç ilde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak yapmıştır.

İş sağlığı konusunda Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1950 yılında bir tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamaya göre iş sağlığı, çalışanların işlerini yapmaları sırasında sağlıklarına ve güvenliklerine zarar getirebilecek durumların engellenmesi, bedensel açıdan, ruhsal açıdan ve sosyal açıdan iyi olma durumlarının olabilecek en iyi düzeye çıkartılması, iyi durumun devamlılığının sağlanması ve geliştirilebilmesi için yapılan bilimsel ve sistemli çalışmaların bütünüdür (Parlar, 2008, s:547).

Çalışma hayatında verimlilik, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sistemli olarak yürütülmesi ile sağlanabilir.

İş sağlığının uygulanmasındaki amaçlar, Akkaya tarafından 4 maddede incelenmiştir (Akkaya, 2004, s:4):

1. Çalışan kişilerin bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklarının en üst seviyede olmasını sağlamak,
2. Çalışma ortamında, bedensel ve ruhsal sağlığı bozabilecek olumsuz koşulları en az düzeye indirmeyi sağlamak, çalışma ortamından kaynaklanacak sağlık kayıplarını engellemek,
3. Çalışanların bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklarını korumak için, yeteneklerine uygun işlerde çalışmalarını sağlamak,
4. Çalışanların yaptıkları iş ile uyumluluklarını sağlamak, bu şekilde yorgunluk düzeyini en alta indirerek olabilecek en iyi randımanı elde edebilmek.

Çalışma hayatı ile özel hayatın iç içe geçtiği günümüzde, İş Sağlığı'nın uygulanması şart olmuştur. Bilir (2004: 3) İş Sağlığı kavramına, insan sağlığı ile çalışma hayatı arasındaki ilişkilerin incelendiği bilim olarak bakmaktadır. İş sağlığı ile ilgili çalışmalarda ana konu işin sağlığa etkisidir. Bu etki de genellikle olumsuz yönden ele alınmaktadır. İş sağlığı çalışmalarında ana nokta, işin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek, çalışanları işin olumsuz etkilerinden koruyarak daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaktır.

İş sağlığı ile işçi sağlığı kavramları, bazı çalışmalarda yan yana kullanılmaktadır. Pala (2000: 3) işçi sağlığı kavramının daha geniş bir şekilde ele alınması gerektiğini belirterek, işçi sağlığı ile ilgili bileşenlerinin üretim ilişkisi içerisinde çalışan kişiler açısından ele alındığında, ülkenin enflasyon oranının, işsizlik durumunun, iş güvencesinin, sosyal güvencelerin, gelir durumlarının, örgütlenme ile ilgili özgürlüklerin, yaşam olanaklarının da işçi sağlığı kavramında incelenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü, "Herkes İçin İş Sağlığı" kavramının önemli olduğunu belirtmektedir. Bunun sağlanabilmesi için gerekli olan, sektörel işbirlikleri, toplumsal katılım ve siyasi kararlılıktır. Gerek iş sağlığı, gerek halk sağlığı ülkenin sosyo-ekonomik gelişimi ile doğru orantılıdır. Ülkenin ekonomik kalkınması ve siyasi tutarlılığı, sağlık hizmetlerine yapılacak yatırımların da ölçütüdür. Hastalıkların engellenmesine yönelik yatırımlar, iş sağlığı ile ilgili yapılacak çalışmalar, bu konulara

yönelik yatırımların ciddi bir şekilde ele alınması ve sahiplenilmesi ile mümkündür (Evcı ve Bilir, 1999, s:7).

1.2.2 İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği denildiğinde, öncelikle çalışanların can güvenliği, işyeri alanının, üretimin ve işyerinin güvenliği akla gelmektedir. Bu sebeple, birçok insanın hayatı ve mutluluğu işin performans ve verimliliği de etkilediğinden iş güvenliği büyük önem ifade etmektedir.

İSG tanımı , “işçi sağlığı” ya da “iş güvenliği” şeklinde ele alındığı gibi her ikisini içerecek şekilde, sadece “iş güvenliği” olarak da kullanılmıştır.

Pala (2005, s.18), iş güvenliği ile ilgili yapılan tanımlamaların yedi boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu boyutlar ve açıklamaları maddeler halinde açıklanmıştır:

1. İş piyasası güvencesi boyutu: İş güvenliği açısından uygun istihdam olanakları devlet güvencesinde olmalıdır.
2. İstihdam güvencesi boyutu: Çalışanların işten çıkartılmaları ile ilgili olarak devlet tarafından güvence sağlanmalı, keyfi çıkarmalara karşı çalışanların hakkı korunmalı, işe alınma ve işten çıkarma konularında yasal düzenlemelerle çalışanlar korunmalı, oluşabilecek mali yükler işverenlerce karşılanmalıdır.
3. İş güvencesi boyutu: Çalışanların mesleki becerilerinin ve deneyimlerinin işverence doğru bir şekilde değerlendirilmesi, kariyer olanaklarının çalışanlar açısından ulaşılabilir olması sağlanmalıdır.
4. Beceri geliştirme güvencesi boyutu: Çalışanlara, hizmet içi eğitimlerle veya usta-çırak ilişkileri içerisinde bilgi ve becerilerini arttırabilecek olanaklar sağlanmalıdır.
5. Çalışma güvenliği boyutu: Çalışanların işyerlerinde güven içerisinde çalışmaları, bedensel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyecek etkenlerden uzak tutulmaları, çalışma saatlerinin belirli olması, iş stresine ve yüküne uygun çalışma saatlerinin uygulanması, uygun olmayan saatlerde çalışma için zorlanmaması, çalışanların kaza ve hastalıklardan korunması için gerekli önlemler alınmalı, çalışmalar yapılmalıdır.

6. Temsil güvencesi boyutu: Çalışanların iş koluna uygun sendikal çalışmalara üye olarak katılabilmesi, sendikaların ve işveren örgütlerin devlet tarafından korunması, eşit düzeyde varlıklarının yürütülmesinin sağlanması gereklidir.
7. Gelir güvencesi boyutu: İş sağlığının en önemli boyutlarından biri olan ücretle ilgili olarak devlet tarafından asgari ücretlerin uygun şekilde belirlenmesi, çalışanların sosyal güvencelerinin ayarlanması, vergi kesintilerinin gelire göre ayarlanarak gelirin korunması gereklidir.

Tüm dünyada kabul edilen kavram, iş güvenliğinin tüm çalışanların temel hakkı olduğudur. “Önce iş güvenliği” sözcüğü, konuyu özetleyen bir sözcük olarak görülmektedir.

Pala (2005, s.19), çalışma hayatında iş güvenliğinin kapsamını da yedi madde altında toplamıştır:

1. Çalışanların kaza, hastalık ve sakatlanma durumlarına maruz kalmaması için güvenlik açısından, çalışma ortamı açısından ve sağlık hizmetleri açısından koruma önlemlerinin alınması,
2. Her türlü ayrımcılığa (dini, etnik veya cinsiyet) karşı çalışanların korunması,
3. Çalışanların şiddete maruz kalma, tacize uğrama, stres altında çalışma, psikolojik baskıya uğrama (mobbing), uygun olmayan çalışma saatlerinde çalışmaya zorlama gibi durumlara karşı korunması, çalışma saati, gece vardiyası ve çalışma yaşı ile ilgili sınırlandırmaların yapılması,
4. Çalışanların ücret, tazminat, sosyal haklar, emeklilik hakları, gebelik ve analık hakları, işe devamsızlık hakları, uzun süreli zorunlu istirahat gibi ekonomik ve sosyal haklarının, dinlenme ve yıllık izin haklarının düzenlenmesi, iş planlarının ve iş düzenlerinin uygun şekilde yapılması,
5. Çalışanların yasalarla korunması, aksi uygulamalarda devlet yaptırımı uygulanması, denetleme işleri için teftişlerin düzenlenmesi, örgütlenme haklarının korunması, toplu pazarlık yapma hakkı ve verilen işi kabul etmeme hakkının olması,
6. Sağlık hizmetlerinden yararlanma, iş yerine ulaşım, eğitim harcamaları, çocukların bakımı gibi sosyal desteklerle ilgili hakların düzenlenmesi,
7. Yapması istenilen işle ilgili olabilecek tehlikeli durumları bilme ve öğrenme hakkı, yanlış yapılan işlerle ilgili gerekli mercilere bildirim yapabilme ve bundan dolayı zarar görmeme, korunma hakkının olması.

Cervatoğu (2003, s:23) iş güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarla ilgili olarak teknoloji ve bilimsel gelişmelere bağlı yaşanan hızlı kalkınma sürecine rağmen, çalışma yaşamı ve iş güvenliği için aynı hızla çalışmaların yapıldığını söylemenin güç olduğunu belirtmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler, çalışma yaşamı açısından yaşanan gelişmeler, hızlı kalkınma sürecinde geride kalmıştır.

Yiğit (2008, s:2) çalışmasında, sağlık ile ilgili ILO'nun ve işçi sağlığı ile ilgili WHO'nun tanımlamalarını değerlendirmiştir. ILO çalışanların sağlığı konusunda, “fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanması ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesi” tanımını yapmaktadır. WHO tarafından yapılan işçi sağlığı tanımında ise, “iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimi” yer almaktadır.

Karakaş (2007, s:29) İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun gelişmiş ülkeler tarafından bağımsız bir bilim dalı olarak kabul edildiğini, bu bilim dalı kapsamında toplumsal sağlık için verilen koruyucu sağlık hizmetlerinin başında işçi sağlığı ile ilgili yapılan çalışmaların yer aldığını belirtmiştir.

Yiğit (2008, s:34) İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının üç önemli amacı olduğunu ifade etmektedir:

1. Birinci amacı çalışanları korumaktır. Çalışanların iş ortamından kaynaklanabilecek olumsuzluklardan korumak, güvenli ve ergonomik çalışma ortamlarında çalışma yapılmasını sağlamak önemlidir. Çalışanların bedensel ve ruhsal açıdan bütünlüklerine bir zarar gelmemesi için iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumak, iş sağlığı ve güvenliğinin birinci amacıdır.
2. İkinci amaç olarak üretim güvenliğinin korunması gelmektedir. İşyerinin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmesi için üretim güvenliğinin sağlanması önemlidir. Üretim güvenliği, verim artışına da neden olacağı için ekonomik anlamda da önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışanları iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda korumaya alacağı için, olası iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanacak iş gücü kayıplarını da azaltacaktır. Çalışanlar kendilerini güvende hissedecekleri için üretim ve verim de doğal olarak artacaktır.

3. Üçüncü amaç, işletmenin güvenliğinin sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak çalışmalarla alınacak önlemler, iş kazalarının azalmasına, güvensiz iş ortamlarından kaynaklanabilecek arızalara, patlama ve yangın gibi tehlikeli durumların ortaya çıkma olasılıklarının düşmesine neden olacaktır. Tehlikeli durumların oluşma olasılıklarının azalması ve hatta ortadan kalması, işyeri güvenliğinin de sağlanması anlamına gelecektir.

Her gün birçok çalışan, işyerindeki kazalar nedeniyle ve işyerindeki mesleki hastalıklardan ölmekte veya sakat kalmaktadır. Bu da İSG sisteminin tam olarak fonksiyonlarını yerine getirmediğini göstermektedir.

Kahraman (2013, s.3) iş kazaları ile ilgili ulusal ve uluslararası istatistikleri değerlendirmiştir. Yapılan değerlendirmeye göre dünyada her gün 1 Milyona yakın iş kazası yaşanmaktadır. Bu iş kazalarında günde ortalama 1096 kişi yaşamını yitirmektedir. Türkiye'deki iş kazalarına bakıldığında günlük 205 iş kazasının yaşandığı, ortalama günde 2 kişinin iş kazaları nedeni ile yaşamını yitirdiği, 6 kişinin ise iş göremez duruma geldiği istatistiklerden çıkartılan bazı sonuçlardır.

1.2.3 Tehlike ve Risk

1.2.3.1 Tehlike tanımı

Tehlike, işyerlerinde veya belirli bir ortamda “sakıncalı” olarak tabir edilen durumların olmasıdır. Benzin istasyonlarındaki depolar, trafik, bıçakla bir şeylerin kesilmesi gibi örneklendirilebilir. Tehlike, herkes için söz konusu olabilecek bir durumdur. Bir madende grizu patlaması, genel tehlike olarak ifade edilebilir. Maden işçisi açısından grizu patlaması tehlikesi ise risk olarak adlandırılır. Yasalar ve kurallarla belirlenmiş kabul edilebilir sınırların dışı tehlike olarak adlandırılır. Trafikte hız yapmak bir tehlike durumu iken, kaza olma olasılığı risktir (Bilir, 2005, s:77).

Yaşanılan çevrede ve işyerlerinde, tehlike yaratabilecek birçok faktör vardır. Ancak bu faktörler, belirli olasılıkların oluşumuna göre kazaya dönüşebilirler. (Bilir, 2005, s:9).

1.2.3.2 Risk tanımı ve risk değerlendirmesi

Risk, genel olarak zarar görme olasılığı olarak tanımlanmaktadır. İstenmeyen bir duruma düşme, hastalanma, zarar görme gibi durumların oluşabilme olasılığı risk faktörüdür. Süreçlerin beklenilenin dışında, istenilmeyen şekilde gerçekteşmesidir. Risk değerlendirmesi, riskin oluşabilme olasılığının belirlenmesi, olayın olması durumunda boyutunun tahmin edilebilmesi, oluşan olumsuz durumdan etkilenecek bireylerin belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Belirli srelerde belirli etkenlerin tesirinde kalan kişilerin taşıdığı risk oranının belirlenmesi de, risk değerlendirmesi olarak adlandırılmaktadır (Çağatay ve Çoban, 1997, s:20).

İşyerleri açısından iş sağlığı ve güvenliği doğrultusunda, işyerinde tehlike yaratabilecek durumlar, teknik açıdan değerlendirilir. Bu değerlendirme ile risk oluşturabilecek durumlar ve düzeyleri hakkında görüşler oluşur. Oluşabilecek riskli durumların çalışanlar üzerindeki etkisi, olabilecek olumsuz durumların toplum tarafından algısı gibi konular üzerinden risk kontrolü ve yönetimi oluşturulur. Yöneticiler tarafından işyerlerinde risk kontrolü ve risk yönetimi ile ilgili politikaların belirlenmesi ve belirlenen politikalar doğrultusunda uygulamalar yaptırılması gerekli ve zorunlu görülmektedir (Bilir, 2005, s:78).

Risk Değerlendirme konusu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi"nin ana bileşenidir. İşyerindeki çalışma koşulları, çalışma ortamları, kullanılan araç ve gereçler, işyeri tesisinin bulunduğu ortam gibi birçok faktör, risk değerlendirme işleminde ele alınır. Amaç, çalışanların çalışma ortamından kaynaklanabilecek tehlikelerden ve iş kazalarından korumak, risk oluşturan durumları işletme ve çalışanlar açısından etkisiz kılmaktır. İşletmelerin risk değerlendirmesinin yapılması, sadece bir iş güvenliği uzmanı tarafından yapılabilecek bir şey değildir. Yönetim kademelerinden çalışanlara varıncaya kadar işletmedeki herkesin, risk değerlendirme sürecine aktif katılımı gereklidir (zkılı, 2005, s:62).

Bilir (2005, s:9)'e göre risk değerlendirme çalışmaları "tehlikenin tanımlanması", "maruz kalınacak durumun belirlenmesi" ve "riski ortadan kaldıracak uygulamanın boyutu ile sistemin buna yanıtı" şeklinde üç bileşenden oluşmaktadır:

a) Tehlikeleri tanımlamak, risk değerlendirme çalışmalarının ilk adımıdır.

İşletmede tehlike oluşturabilecek durumların tanımlanması, tehlikenin oluşma durumunun belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Tehlikenin olmaması durumunda, risk yönetiminin diğer adımlarına geçme

gerekliliği yoktur. Ancak tehlikeli bir durum oluştuğunda, oluşan duruma göre yapılması gerekenlerin baştan belirlenmiş olması gereklidir. rnek olarak kimyasal hammadde kullanılan bir işletmede, kimyasal bir tehlikenin oluşabilme durumuna karşılık yapılacak işlemler, aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1. Var olan kimyasal ürünlerin stok listelerinin doğru ve günlük olması sağlanmalıdır.
2. Tehlikenin oluşma durumunda hangi kimyasalların kullanıldığının bilinmesi gereklidir.
3. Tehlikeye neden olan kimyasal maddenin üretici ile temas kurulmalı, gerekli özellikler öğrenilmelidir.
4. Kimyasal maddenin hangi birimlerde kullanıldığı tespit edilmelidir.
5. Önceden belirlenen kontrol prosedürleri gözden geçirilmelidir.
6. Olası durumlara karşılık çevresel etkinin de belirlenebilmesi için ölçümler yapılmalıdır.

b) Maruz kalınan durumun değerlendirilmesi: Çalışma ortamında çalışanların maruz kaldıkları ses, gürültü, toz, radyasyon, sıcaklık, kimyasal madde temasları gibi durumların, çalışanlar üzerindeki etkisinin lmlenmesi yapılmalıdır. Çalışanlardan bedensel örnekler alınabileceği gibi, çalışma ortamından da muhtelif örnekler alınarak test edilmelidir. Testler sonucunda çalışanların yaptıkları iş yüzünden karşılaşmak zorunda kaldıkları tehlikelerin, fiziksel ve ruhsal etkileri değerlendirilmelidir. Kabul edilebilir oranların üzerinde olması durumunda gerekli önlemler hızlıca alınmalıdır.

c) Risk durumlarına karşı uygulamalar ile sistemin ve çalışanların bu uygulamalara verdiği yanıt ilişkisinin incelenmesi üçüncü aşama olarak görülmektedir. Risk oluşturan durumların işyeri ve çalışanlar üzerindeki etkilerinin dönem dönem lmlenmesi ile etki düzeyleri ortaya çıkartılır. Etkinin aza indirilebilmesi için ölçüm sonuçları üzerinden gereken değerlendirmeler yapılır ve gerekli önlemler alınır.

Risk yönetimi, bir karar sürecidir. Bu süreç, risk durumlarında ortaya çıkacak sorunlarla ilgili nelerin yapılabileceğini içerir. Riskin oluşması durumunda önceliklerin neler olduğu, risk yönetimi ile belirlenir. Risk yönetimi, analiz sürecinin ve karar alma sürecinin dengelenmesidir. Risk yönetiminde ulusal çıkarlar ve öncelikler, ön planda tutulur. Risk ortamlarını azaltacak politikalar da risk yönetimi ile

belirlenir. Risk yönetimi için olası durumlara uygun eylem planları öncelikli olarak hazırlanır. Risk değerlendirmeleri ve analizleri karar sürecinde kullanılır ve etkin bir eylem planı ile risk azaltılabilir. (Çağatay ve Çobanoğlu, 1997, s:31).

Risk değerlendirme çalışmalarında, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların sağlık durumları ile ilgili çalışmalar yapılırken, işyeri ortamı ile ilgili sağlıklı ve güvenilir duruma getirme çalışmaları yapılmaktadır. İşyerinin sağlıklı ve güvenilir olması, çalışanlarda güven duygusu yaratacağı için üretimi ve verimliliği de olumlu yönde etkileyecektir. Bunların sonucu işverene olumlu şekilde yansırken, ülke ekonomisine de olumlu katkı sağlanmış olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuatlara uygun düzenlemelerin yapılması, işyerinin yasal sorumluluklarını da yerine getirmiş olması anlamına gelecektir (Bilir, 2005, s:11).

1.2.3.3 İş güvenliği kültürü

İşyerlerinde iş güvenliği kültürünün oluşması, çalışanların iş güvenliği konusunda bilinçlenmesi ve işverenlerin de çalışanların sağlığı ve güvenliği konusunda gerekenleri yapması bilincinin oluşması anlamındadır. İş kazalarından korunma, riskleri azaltma konusunda “iş güvenliği kültürü” özel bir önem taşımaktadır. Bu bilinç ve kültüre sahip işyerlerinde, risk oluşturan faktörler, hızlı bir şekilde en aza indirilebilmektedir. İş güvenliği kültürünün oluşması, öncelikle yönetim kademelerinde görev yapanların iş güvenliği konusuna yaklaşımları ve işletme politikaları ile doğru orantılıdır. Yöneticilerin uyguladıkları politikaların, iş ve sosyal güvenlik konusunu birinci derecede önemli olarak içermesi, iş güvenliği kültürünün oluşması açısından olumlu olacaktır (Kırmızı, 2005, s:14).

Pekşen ve Canbaz’a (2005, s.13) göre güvenlik kültürünün kararlılık gerektiren üç alanı vardır. Birincisi işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini kurma ve yaşama geçirme kararlılığıdır. İkincisi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sistemine katılım göstermeleri ve desteklemeleri kararlılığıdır. Üçüncü alan ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılacak girişimlerin uluslararası çerçevede oluşturulması ve böylece piyasa ve rekabet şartlarından kaynaklanan endişelerle çalışmaların engellenmemesi kararlılığıdır.

İşletmelerde iş güvenliği kültürünün yerleşmesinin olumlu etkileri, performansı arttırdığı, yapılan birçok araştırmada ortaya konulmuştur. İş güvenliği kültürünün oluşumunu olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörün iletişim eksikliği olduğu

söylenbilir. İletişim ve bilgilendirme birbirine karıştırılan iki kavramdır. Bilgilendirme tek yönlü, iletişim ise iki yönlüdür. Tüm işlerde olduğu gibi iş güvenliği kültürünün oluşmasında da iletişim büyük bir öneme sahiptir (Şerifoğlu ve Sungür, 2007, s:43).

1.2.3.4 İş kazası kavramı

Kaza ile ilgili birçok tanımlama bulunmaktadır. Genel olarak tanımların birleştiği noktalar, kazanın ne zaman ve nerede olacağını bilinmemesi, beklenmedik anlarda ortaya çıkması, çıkış nedeninin genellikle önlem almamak veya dikkatli davranmamak olduğu, kaza sonucu maddi ve manevi kayıpların meydana geldiğidir. (Karakaş, 2007, s:67).

İş kazası ile ilgili ILO, “önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olay” tanımını yapmıştır. WHO tarafından iş kazası ise “önceden planlanmamış kişisel yaralanmalara, maddi zarara ve üretimin durmasına sebep olan olay” şeklinde tanımlanmıştır. 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda 13. maddede iş kazası ile ilgili beş durum tanımı yapılmıştır. 5510 sayılı kanuna göre iş kazası:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (5510 sayılı yasa, Madde-13).

20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda iş kazası “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde tanımlanmıştır.

İş kazalarının büyüklüğünü görmek adına Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’nın 2013 yılı istatistiklerine bakmak yeterlidir. Yayımlanan istatistiklere göre 2013 yılında

iş kazası geçiren sigortalı toplam erkek sayısı 170.644, kadın sayısı ise 20.745'dir. Genel toplama bakıldığında 191.389 kişinin iş kazası geçirdiği görülmektedir. Günlük ortalama 524 kişinin iş kazası geçirdiği, raporlardan hareketle ortaya çıkmaktadır. Aynı raporda havayolu taşımacılığı ile ilgili iş kazası istatistikleri incelendiğinde, toplam 928 kişinin 2013 yılı içinde iş kazası geçirdiği görülmektedir (SGK 2013 yılı istatistikleri).

1.2.3.5 Meslek hastalıkları kavramı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu meslek hastalığını “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda meslek hastalığı ile ilgili tanımlama 14. maddede yer almaktadır. Kanuna göre meslek hastalığı “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri”dir.

Tanımlar meslek hastalığının, çalışanın yaptığı iş nedeniyle bedensel veya ruhsal hasara uğraması şeklinde özetlenebilir. Lale (2007, s.3) bir çalışana meslek hastalığı tanısının konulabilmesi için birtakım koşullar gerektiğini belirttiği çalışmasında, bu koşulları aşağıdaki gibi özetlemiştir:

- a) Kişi mutlaka sigortalı çalışan olmak zorundadır.
- b) İşveren tarafından verilen işle ilgili çalışma yaptığı süreç içinde fiziksel veya ruhsal bir zarara uğramalıdır. Kişi işten ayrıldıktan sonra da, yapmış olduğu işle ilgili bedensel veya ruhsal zarar görebilmektedir. Bu durumlarda, kanun ve yönetmeliklerde belirtilen süreler içerisinde başvurduğunda ve kurum doktorları tarafından yapılacak muayene sonuçlarına göre meslek hastalığı geçirdiği kanıtlanabilmektedir.
- c) İşveren tarafından atandığı görevi yerine getirirken hastalanması, sakatlık geçirmesi veya ölmesi durumunda meslek hastalığı söz konusu olabilmektedir.
- d) Geçirilen hastalıkla ilgili, yasa, tüzük ve yönetmeliklerde hastalığın yer alması ve belirtilen süreler içinde ortaya çıkmış olması gereklidir.
- e) Meslek hastalığının geçirildiği, kurumun sağlık kurulu raporu ile onaylanmalıdır.

ILO raporları, gelişmiş ülkeler dahil olmak üzere iş kazalarının tüm dünyada artmakta olduğunu belirtmektedir. Meslek hastalıkları ile ilgili yapılan çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları her ne kadar olaylarda belirli bir azalma görülmesine yol açmış olsa da, iş kazalarının artışı istenilen şekilde engellenememektedir. Bütün dünyada yasal haklardan yoksun işçiler büyük bir çoğunluğu oluşturmakta, sigortasız işçiler, çocuk işçiler ve vasıfsız işçiler, sosyal güvencesiz çalıştırılmaktadır. Bu durumdaki işçiler, meslek hastalıkları veya kazalar yaşandığında, yasal çerçevelerde tanınan haklardan yararlanamamakta, tazminat alamamaktadır. Bütün çalışma yaşamı boyunca işyeri hekimi veya iş müfettişi görmeyen birçok insanın olduğu bilinmektedir. İş kazalarının, meslek hastalıklarının en önemli nedeni bilgi eksikliği, eğitim eksikliği, yoğun çalışmadan kaynaklı yorgunluk olarak sıralanabilir. Bunların dışında işle ilgili talimatların uygulanmaması, talimat dışı işlemler yapılması, işle ilgili gerekli ve zorunlu güvenlik önlemlerinin alınmamış olması, koruma araçlarının yetersizliği gibi bir çok neden daha iş kazaları ve meslek hastalıkları nedenleri arasında sayılabilir (Lale, 2007, s:3).

Devebakan (2007, s.27) çalışmasında WHO tarafından yayınlanan iş kazaları ile ilgili sonuçları değerlendirmiştir. WHO, bütün dünyada çalışan kişilerden temel sağlık hizmetlerinden yararlananların oranının %10 ile %15 arasında olduğunu belirtmektedir. Yaşanan iş kazalarından ve meslek hastalıklarından kaynaklanan ölümler, kabul edilemez bir düzeydedir.

SGK 2013 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de 2013 yılında toplam 351 sigortalı çalışan meslek hastalığına tutulmuştur (SGK 2013 yılı istatistikleri).

Yardım ve Çipil (2007, s.265), küçük ve orta boy işletmelerde yaşanan iş kazalarının, toplam iş kazalarının %98’ini oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bunun nedeninin ise 50 işçiden daha az çalışanın olduğu işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile işyeri sağlık birimi bulundurma zorunluluğunun olmaması olduğunu ifade etmişlerdir.

İş kazalarının en çok yaşandığı sektör metal eşya imalatı sektörüdür. Ölümle sonuçlanan iş kazalarının en çok yaşandığı sektör ise inşaat sektörüdür. İnşaat sektöründe çalışan işçilerin eğitim düzeylerinin düşüklüğü ile kaza oluşturabilecek tehlikeli durumların fazlalığı, ölümlü iş kazalarının yaşanmasına daha fazla yol açmaktadır. SGK istatistiklerine göre elde edilen bu sonuçlar, kayıt dışı çalışanlar da eklendiğinde, çok daha vahim sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır (Lale, 2007, s:35).

SGK 2013 yılı istatistiklerine bakıldığında “Makine ve teçhizat hariç, fabrikasyon metal ürünleri imalatı” başlığı altında yaşanan iş kazalarının 15.699 kişi ile en büyük sayıya sahip olduğu görülmektedir. Aynı istatistiklerde 2013 yılı sonu itibarı ile iş kazaları sonucu 1360 kişinin hayatını kaybettiği de görülmektedir (SGK 2013 istatistikleri).

1.2.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki ve Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

İnsanoğlunun yaşamını sürdürebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için sürekli çalışması gerekmektedir. İnsanlık tarihi ile başlayan çalışma hayatı beraberinde işçi sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması gereksinimini de doğurmuştur.

İSG’nin geçmişi M.Ö. 4. yy. ortaları Roma uygarlığına kadar dayanmaktadır. Hipokrates tarafından kurşun kullanımının insanda yarattığı halsizlik, kabızlık, görme bozukluğu ve felç geçirme durumlarına etkisi ortaya konularak, malzeme kullanımı ile insan sağlığı arasındaki ilişki ifade edilmiştir. M.Ö. 200 yıllarında Nicander tarafından kurşun koluğu ve anemisi incelenmiş, özellikleri ve etkileri tam olarak belirtilmiştir. Yapılan çalışmalar sadece sağlık ile ilgili sorunları saptamak ve tanımlamak ile kalmamış, zararlardan korunabilmek için çeşitli yöntemler de geliştirilmiştir. M.S. 23 ile 79 yılları arasında Plini tarafından, tehlikeli toz içeren çalışma ortamlarındaki işçilerin başlarına torba geçirilerek çalıştırılması önerisi, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir adım olarak görülmektedir (http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf Erişim Tarihi: 22.06.2015 12:17).

Sanayi Devrimi ile yaşanan üretimdeki değişim ve artışlar beraberinde önemli iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yol açmıştır.

İSG alanında sistemli uygulamalara dair ilk ihtiyacın belirmesi sanayi devriminin başlangıcıyla söz konusu olmuştur. Sanayi çağından önceki tarım çağında, toprak işçileri ile ilgili sistemli bir çalışmanın yapılmadığı bilinmektedir. İSG kavramının sanayi çağı ile birlikte doğduğu ifade edilmektedir (Andaç, 2003, s:17).

Bu dönem işçi işveren ilişkilerinde her türlü yetkinin ve gücün işverenlerde olduğu, işverenlerin kanun önünde ayrıcalıklı kılındığı, iş sözleşmesinin hiçbir kurala bağlanmadığı ve patronun tek söz sahibi olduğu dönemdir. O kadar ki, ücret uyuşmazlığı davalarında işçilerin değil işverenin ifadesinin geçerli olduğuna ilişkin yasaların çıkarıldığı bir dönemdir (Başçıl, 2011, s:6).

Sanayi çağı ile birlikte özellikle sanayi işletmelerinde ve çevrelerinde ciddi sağlık sorunları ve iş kazaları gündeme gelmeye başlamıştır. Olumsuz çalışma koşullarını ve yaşam şartlarını çalışanlar adına iyileştirmek, iş kazalarını engellemek için iş güvenliği önlemlerini almak adına hem yasal düzenlemeler, hem de tıbbi çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İSG'nin bir bilim olarak ele alınması, yapılan bu çalışmaların sonucudur denilebilir (http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf Erişim Tarihi: 22.06.2015 10:12).

Konuyla ilgili ilk yasal düzenlemeyi getiren ülke İngiltere olmuştur. Daha önce de baca temizleyicilerin yaşadığı önemli sağlık sorunları üzerine 1788'de Baca Temizleyicileri Yasası'nı çıkaran İngiliz Parlamentosu, 1802'de çırakların fiziksel ve moral sağlıklarını koruyan Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası'nı çıkararak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk ciddi yasal düzenlemeyi yapmıştır.

Çalışanın işverenle görüşmesinin, 20'den fazla çalışanın bir araya gelmesinin ve grev yapmalarının yasak olduğu bir dönem, İngiltere'den Avrupa'ya yayılan katılımcı, düzenleyici ve koruyucu devlet yaklaşımıyla aşılmaya başlanmıştır. 1919'da, devletlerin ortak kabulüne sunulan ve sosyal adalet, iyileştirilmiş çalışma koşulları gibi standartlar hedefleyen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kurulması, bu yeni yaklaşımı pekiştirmiştir (Başçıl, 2011, s:6).

İş kazalarının azaltılması ve önlenmesi, meslek hastalıklarının önüne geçilmesi konusunda sendikaların ciddi katkıları olmuştur. Ancak bu konudaki en önemli adımın 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kuruluşu ile atıldığı söylenebilir. O yıllardaki adıyla "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak kurulan ILO, İSG konusunda önemli çalışmalar yapmaya başlamış, uluslararası platformda geçerli olmak üzere İSG konusunda gerekli düzenlemeler ILO tarafından yapılmaya başlanmıştır. 1946 yılında Birleşmiş Milletler'e bağlı uzman bir kuruluş statüsüne kavuşmuştur (http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf Erişim Tarihi: 22.06.2015 12:50).

ILO'nun öncelikli amacı, uluslararası İSG kurallarını belirlemektir. İş yaşamında tam istihdam uygulaması, çalışanların iş ortamlarının güvenliği, yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesi, beceriye uygun işte çalıştırılma, mesleki bilgi ve becerilerini artırabilmek için eğitim alma olanaklarının sağlanması, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik haklarının yaygınlaştırılması faaliyet konuları arasında yer almaktadır. ILO çalışmalarında üçlü yapıyı (işçi – işveren – hükümet) baz alan politikalar üretmektedir.

Bu anlamda, İSG konusunda çalışmalar yapan diğer uluslararası kuruluşlardan farklılık göstermektedir.

Türkiye’de de İSG önlemleri sanayileşme ile önem kazanmıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nun son yıllarında, 20. Yüzyılın başlarında II. Meşrutiyet dönemi ile birlikte işçi ve işveren ilişkileri, İSG kapsamında bir yaklaşımla ele alınmaya başlanmıştır (Karakışla, 1998, s:39).

Türkiye’de İSG konusundaki ilk yazılı belgenin 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi olduğu bilinmektedir. Bu nizamname doğrudan olmasa bile dolaylı olarak iş görenleri koruyucu sosyal politikaları da içermektedir. 87 bölüm ve 100 maddeden oluşan Nizamname, genel olarak Ereğli’deki çalışan nüfusun çalışma saatlerini ve tatil günlerini düzenleyen maddelerden oluşmaktaydı. Ayrıca işyeri hekimliği uygulaması olarak yorumlanabilecek maddeler (30. Madde) de içeren Nizamname padişahın onaylamaması sonucu Tüzük niteliği kazanmamıştır. Sonraki yasal belge Maadin Nizamnamesi’dir. 1869 yılında çıkarılan Nizamname belirli bir bölgeye özgü çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi’nden farklı olarak daha geniş bölgelere hitap etmektedir. Madenlerde mühendis ve eczane bulundurulması gerekliliğini getirmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği için kontrol, müdahale ve yasal takibi vurgulamıştır. İş kazasının önlenmesi için yapılması gerekenler ile iş kazası geçiren kişilere ödenmesi gereken tazminat hükümleri de nizamnamede yer almaktadır (Erkan, 1999, s:23).

Cumhuriyet’in ilanı öncesi, devam eden Milli Mücadele’ye rağmen, çalışma hayatına getirilmesi gereken düzenlemeler konusunda önemli adımlar atılmıştır. Cumhuriyetin kurucu kadrosu, içinde bulunulan zor şartlara rağmen, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde iki önemli kanun çıkarmıştır. Her iki kanun da Ereğli bölgesinde bulunan kömür madenlerine ve buradaki çalışma koşullarına ilişkindir. Bu kanunlarla İSG, Türkiye’deki çalışma hayatında ilk kez hukuki bir boyut kazanmıştır (Deniz, 2007, s:131-150).

“Cumhuriyetin ilanı sonrası çalışma hayatını etkileyen ilk yasal düzenleme 1924 Anayasası’dır. 1924 Anayasası’nın 70. Maddesi’nde tanımlanan hak ve hürriyetler arasında çalışma hakkının da yer alması, çalışma hayatını direkt olmasa da dolaylı olarak anayasal zemine taşımıştır ve sonraki dönemde yapılan yasal düzenlemelerin başlangıcı sayılmıştır” (Kili ve Gözübüyük, 2000, s:135).

Türkiye’de İSG konusunda en önemli adım 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun çıkartılması ile atılmıştır. 24.04.1930 tarihinde çıkartılan kanun ile İSG

konusunda önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun 7. Bölümü (Yedinci Bap) işçilerin sağlığı (İşçiler Hıfzıssıhhası) konusuna ayrılmıştır. Bu bölümde aşağıdaki konular yasal hükümlere bağlanmıştır (Resmi Gazete):

- a) Madde 173: 12 yaşından küçük çocuklar, fabrika, imalathane ve maden işlerinde çalıştırılmayacaktır. 12 – 16 yaş arası çocuklar günde en fazla 8 saat çalıştırılabilir.
- b) Madde 174: 12 – 16 yaş arası çocukların saat 20:00 sonrası çalıştırılması yasaktır.
- c) Madde 175: Bütün çalışanlar için geçerli olmak üzere, gece veya yeraltı çalışması gerektiren işlerde 24 saat içinde 8 saatten fazla çalıştırılmaz.
- d) Madde 176: Bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaktır.
- e) Madde 177: Hamile kadınlar, doğuma üç ay kala çocuğun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek işlerde çalıştırılmaz. Doğumdan sonra yasal olarak belirlenen istirahat süresine takip eden ilk altı ay boyunca, günde yarımşar saatlik iki emzirme molası kullanır.
- f) Madde 178: Her türlü işyeri, maden ocağı ve inşaat alanı içinde ve yakınında alkollü içecek satışı yapılması ve umum evlerin açılması yasaktır.
- g) Madde 179: İşçilerin sağlığını korumak için ilgili kurumlar tarafından ortaklaşa bir “Nizamname” hazırlanmalıdır. Bu nizamname, iş yerlerinin ortamı ve müstemilatının sahip olması gereken sıhhi özellikler ve kuralları, işyerlerinde kullanılması gereken alet, edavat, makineler ve maddeler yüzünden kaza veya mesleki hastalığa yol açmayacak önlemleri içermelidir.
- h) Madde 180: Elli ve üstü işçi çalıştıran işyerlerinde, doktor bulundurulması zorunludur. 100 ile 500 arası işçi çalıştıran yerlerde revir olmak zorundadır. 500’ün üzerinde işçi çalıştırılan işyerlerinin, her 100 kişiye bir yatak hesabı ile hastane açmaları zorunludur.

İSG konusunun ayrıntılı bir şekilde ele alınması, sistemli bir düzenlemeye tabi tutulması, 3008 sayılı İş Kanunu ile mümkün olmuştur. Kanun, çalışma hayatındaki birçok sorunu ele almış ve yasal düzenlemeler koymuştur. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 28.01.1946 tarih ve 4841 sayılı yasayla kurulan bakanlığın birinci maddesi, sosyal güvenlik üzerinedir. Bakanlığın kurulmasını takiben işçi sağlığı ile ilgili çalışmaların yürütülmesi faaliyeti, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir. 1950 yılında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi’nin 9. maddesi TBMM

tarafından onaylanarak yasayla yürürlüğe girmiştir. (http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf Erişim Tarihi: 13.06.2015 14:56).

Değişen çalışma ilişkileri ihtiyaçlarına yanıt veremez hale gelen yasalar yerini 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanununa bırakmıştır. Kanunla birlikte Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü de çıkartılmış, hangi işlerin tehlikeli, hangi işlerin ağır olduğu gibi sınıflandırmalar yapılmış, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak kişilerin en az 16 yaşını doldurmuş olma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca bu işlerde çalıştırılacak kişilerin de işe alınabilmesi için sağlık raporu zorunluluğu konulmuştur (http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf Erişim Tarihi: 23.06.2015 18:16).

32 yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu, dönüşüm halindeki devlet anlayışı ve değişen çalışma ilişkileri karşısında yetersiz kalmış ve yerine 4857 sayılı İş Yasası getirilmiştir. 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği ile sürdürülen görüşme sürecinin etkisinde, iş sağlığı güvenliğinde yenilikçi bir dönemin örneği olmuştur. (http://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami84.pdf Erişim Tarihi: 24.06.2015 20:21).

AB standartları çerçevesinde 26.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunla İSG konusunda bazı yenilikler getirilmiştir:

1. Kanun, sadece İSG konusunu ele alması açısından önem taşımaktadır.
2. Özel sektörde ve kamuda çalışan herkesi kapsayan bir kanun olarak çıkartılmıştır. Tüm çalışanlar kanun kapsamına girmektedir.
3. Sadece uyulması gereken kuralların belirlenmesi yaklaşımı yerine, önleyici çalışmaların da belirlendiği bir yaklaşım esas alınmıştır.
4. İşyerlerinin faaliyet gösterdikleri sektör ve niteliklerine göre tehlike sınıflandırmasına tabi tutulması açısından ayrı bir önem taşımaktadır.
5. İşyerlerinde hekim bulundurulması, iş güvenliği uzmanlarının istihdam edilmesi zorunlulukları getirilmiştir.
6. İş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet verecek ortak sağlık ve güvenlik birimleri üzerinden işverenlerin hizmet alabilmeleri sağlanmıştır.
7. Çalışan sayısı 10'un altında olan işletmelerdeki İSG hizmetlerinin giderlerine devletin destek olması sağlanmıştır.
8. Risk değerlendirmesi sistemi getirilmiştir. İşletmeler, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için risk değerlendirmesi yapmak zorunda olacaklardır.

9. Periyodik sağlık gözetimleri ile çalışanların sağlıkları sürekli kontrol altında tutulacaktır.
10. Gelişen teknoloji olanakları da kullanılarak iş kazaları ile meslek hastalıklarına ilişkin kayıtlar, daha etkin bir şekilde kayıt altına alınacak, güncel bilgilere ulaşılabilecektir.
11. nceki yasalarda olduğu gibi 50 ve üzeri çalışanı bulunan tüm işyerleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak zorundadır.
12. Oluşabilecek riskli durumlarda ve tehlike anlarında kullanılmak üzere tüm işyerlerinde Acil Durum Planları hazırlanacaktır.
13. Yasa ile işverenlere, çalışanlarını İSG ve çalışma hayatına dair bilgilendirme zorunluluğu getirilmiştir. İşveren alışanlara sahip oldukları haklar ve sorumlulukları hakkında bilgilendirme yapacaktır.
14. İşyerlerinde uygulanacak İSG uygulamalarına çalışanların aktif katılımları sağlanacaktır.
15. Çalışanlara, tehlikeli bir durum karşısında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma zgrlğu getirilmiştir.
16. Birden fazla işletmenin bir arada olduğu yerlerde İSG koordinasyonu sağlanacaktır.
17. İşyerlerinde alışanların hayatını tehlikeye sokacak bir durum oluştuğunda, işyerinin bir bölümünün veya tamamının durdurulabilmesi mümkün hale getirilmiştir.
18. Kanunla belirtilen hükümlerden bazılarına uyum sağlamak üzere kademeli bir şekilde hayata geçirilmesi planlanmıştır.
19. Endüstriyel işletmelerde büyük kaza riskleri taşıyanlar için güvenlik raporu ve kaza nleme politika belgesi olma zorunluluğu getirilmiştir.
20. İşletmelerin, kanunun getirmiş olduğu kural ve ykmllklere uyumu etkin bir şekilde denetlenecek, aksi durumlarda ciddi yaptırımlar uygulanacaktır.

1.2.5 İş Sağlığı ve Güvenliği erevesinde Uluslararası Kuruluşlar

İnsanların hayatlarını devam ettirebilmek için, yapmış oldukları uğraşlar esnasında göstermiş oldukları faaliyetleri koruma altına almak ve geliştirmek üzere iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde uluslararası örgütler kurulmuştur.

1.2.5.1 İnsan hakları evrensel bildirgesi

Devebakan (2007, s.66) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin klasik haklar yanında bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel haklarına da geniş bir şekilde yer verdiğini, hakların uygulamaya konulması açısından bildirgeyi imzalayan ülkelere de görevler yüklendiğini belirtmektedir. Türkiye, bildirgeye imza koyan ilk ülkeler arasındadır. Bildirgeye göre her bireyin sosyal güvenlik, uygun yaşam düzeyi ve güvenlik en doğal hakkıdır. Her birey yiyecek, giyecek, kalacak yer, tıbbi bakım ve sosyal hizmetler açısından uygun yaşam düzeyine sahip olmalıdır. İşsiz kalma, hastalanma, sakatlanma, dul kalma, yaşlanma veya kendi geçimini sağlayamayacak duruma düşme gibi durumlarda da bireyin kendisini güvende hisseceği politikalar uygulanmalıdır.

1.2.5.2 Uluslararası çalışma örgütü (ILO)

Sosyal adalet sağlama ve dünya barışına destek olma amaçlarıyla 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), özellikle çalışma hayatı ve çalışanların ekonomik sorunları ile uğraştığı bugünkü faaliyet alanına 1944 yılında ulaşmıştır. ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı (BM) ile imzaladığı anlaşma doğrultusunda, çalışma yaşamı ve koşullarının iyileştirilmesi konusunda faaliyet gösteren uzman kuruluş statüsüne kavuşmuştur. BM'nin ilk uzman kuruluşu ünvanını taşımaktadır. Merkezi Cenevre'de bulunan ILO, çalışma yaşamında uygulanacak standartları belirleme ve geliştirme konusunda aktif faaliyet göstermektedir. Bunların dışında mesleki eğitim ve rehabilitasyon, çalışma politikalarının belirlenmesi ve geliştirilmesi, emek yönetimi, iş ve çalışma hukuku, çalışma koşulları, işletmelerin gelişimi, çalışanların sosyal güvenliği konuları da ILO'nun faaliyetleri arasında yer almaktadır. Çalışma istatistiklerinin çıkartılması, İSG konusunda teknik danışmanlık hizmetleri de bu kuruluş tarafından verilmektedir. <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4> Erişim Tarihi: 07/04/2015 18:33).

1.2.5.3 Dünya sağlık örgütü (WHO)

WHO'nun kuruluşu ile ilgili ilk adım, 1945 yılında BM konferansında atılmıştır. İkinci dünya savaşının bitişinin de etkisi ile toplum sağlığının, dünya barışı açısından

temel bir öneme sahip olduğu kabul edilmiş, Çin ve Brezilya delegeleri tarafından “Uluslararası Sağlık Örgütü” kurulması önerisi oybirliği ile kabul görmüştür. 1946 yılında Uluslararası Sağlık Konferansı’nda Türkiye’nin de dahil olduğu 61 ülke tarafından WHO Anayasası imzalanmıştır. Resmi kuruluşu için 26 ülkenin resmi kabulünün beklenme süreci başlamıştır. Türkiye Dünya Sağlık Örgütüne 02.01.1948 tarihinde üye olmuştur ve aynı yılın 7 Nisan’ında 26 üyenin resmi kabulü tamamlanarak WHO resmen kurulmuştur. 7 Nisan günü, bütün dünyada “Dünya Sağlık Günü” olarak kutlanmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti’nin WHO’ya resmen katılımı 09.06.1949 tarih ve 5062 sayılı yasa ile gerçekleşmiştir. Yasa ile WHO Anayasası onaylanmış, böylece üyelik kesinleşmiştir <http://www.isgfrm.com/threads/d%C3%BCnya-sa%C4%9Fl%C4%B1k-%C3%B6rg%C3%BCt%C3%BC-who.1121/> Erişim Tarihi: 07.04.2015 10:45).

1.2.6 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Standart Gelişimi

Çalışma koşullarının çok kötü ve iş süresinin en az 16 saat olduğu önceki yıllarda, zor ve ağır şartlarda çocuklar ve kadınlar çalıştırılmıştır. İşyerinde uyuyarak ve iş başında yemek zorunda kalan bu işçiler, kısa sürede mesleki hastalıklara maruz kalmış artan sayısız iş kazalarıyla yaşam savaşı vermişlerdir. Bu da iş güvenliğinin gelişimine neden olmuştur.

Sanayi çağından önceki dönemlerde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, bugünkü anlamı ile kullanılan bir kavram değildi. İnsanların herhangi bir işle uğraşırken başlarına gelen kazaları ifade etmekte idi. Çalışanların yaptıkları işten dolayı sağlık sorunları yaşayabilecekleri ilk kez Hipokrat (M.Ö. 460-377) tarafından dile getirilmiştir. Kurşun zehirlenmesi ile ilgili olarak araştırma yapan Hipokrat, kurşun hammaddesini işleyen kişilerde zehirlenme, halsizlik, yorgunluk gibi belirtilerin daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışanların sağlıklarının düşünülmemesi ve bu konu üzerinde durulmaması ile ilgili olarak da, bu sektörde genellikle sosyal sınıfı düşük olan insanların çalışmasını göstermiştir. Çalışanların sağlık sorunları ile ilgili olarak bir başka çalışma Pliny (M.S. 23–79) tarafından yapılmıştır. Pliny, aşırı toz içeren işyerlerinde çalışanlarda nefes darlığı ve öksürük belirtilerinin çokça yaşandığını belirtmiştir. Juvenal (M.S. 60–140) yine çalışanların sağlık sorunları ile ilgili olarak ayakta durarak çalışanlarda varis oluştuğunu, demircilik ile uğraşanlarda göz hastalıklarının daha fazla olduğunu ifade etmiştir. Madencilik başlaması ile

birlikte artan iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların ön plana çıkmasında önemli olmuştur (Bilir, 2005, s:5).

İSG ile ilgili ilk çalışmalar, daha çok iş mevzuatının oluşması, iş kazalarının önlenmesi ile ilgili iken, geçen zaman içerisinde çalışanların sosyal hakları da İSG konuları içerisinde yer almaya başlamıştır. Anayasal hak ve özgürlüklere, insan hakları ile ilgili bildirgelerde ortaya konulan hak ve özgürlüklere sosyal hakların da eklenmesi ile devlete yeni görev ve sorumluluklar yüklenmiştir (Kırmızı, 2005, s:14).

1.2.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemindeki Değişimler

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, ilk kez 1996 yılında kullanılmaya başlanmıştır. İSG Yönetim Sistemi ile ilgili bilimsel araştırmalar yapılmaya başlanmış, yayınlar çıkartılmıştır. Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler, işletmelerin yapılarında ve üretim sisteminde de köklü değişikliklere neden olduğu için, çalışanlar açısından yeni riskler ve yeni tehlikeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu nedenle İSG Yönetim Sistemlerinin de yenilenmesi önemli bir ihtiyaç olmuştur.

Bu alanda Uluslararası Standartlaştırma Örgütü (ISO) tarafından 1996 yılında yayınlanan ISO 14000 Çere Yönetim Sistemi, 1987 yılında yayınlanan ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi, İngiliz Standart Kurumu (BSI) tarafından 1996 yılında yayınlanan BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi, BSI öncülüğünde bir komisyon tarafından 1999 yılında yayınlanan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile OHSAS 18002 Rehber Dökümanı önemli belgelerdir. Bunların dışında ILO-OSH 2001, ILO tarafından 2001 yılında yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi yayınlanmıştır. Bu standardın yasal bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Daha çok bir rehber özelliği taşımakta ve bu amaçla kullanılmaktadır (Özdemir, 2006, s. 32-33).

Türkiye’de İSG Yönetim Sistemleri ile ilgili olarak Türk Standartları Enstitüsü’nün (TSE) 2001 yılında yayınladığı TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, 2004 yılında yayınladığı TS 18002 İSG Yönetim Sistemleri (TS 18001) Uygulama Kılavuzu bulunmaktadır (Özdemir, 2006, s:34).

1.2.8 İş Güvenliğini Sağlamada Anayasanın Önemi

Anayasanın 2. maddesi Türkiye Cumhuriyetinin sosyal hukuk devleti olduğunu açıkça belirtmektedir. Sosyal devlet anlayışı, herkese eşit mesafede duran, eşitlik ilkesini ön planda tutan, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını güvence altında tutan, güçsüzlerin yanında olan, bireylerin ekonomik ve sosyal anlamda gelişmesi için gerekli ortamı sağlayan devlet demektir. Bu anlamda Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile iş sağlığı ve güvenliği konusu, devletin temel görevleri arasına girmektedir. (Kırmızı, 2005, s:30).

İSG konusunda devlete birçok görev ve sorumluluk düşmektedir. Öncelikle İSG konusunda gerekli standartları belirlemek, standartlara uygunluğu etkin bir şekilde denetlemek, İSG ile ilgili ulusal mevzuatları günün gereken koşullarına uygun şekilde güncelleştirmek, konunun muhataplarını sürekli bilgilendirmek görevleri sayılabilir. Bu konularda devletin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesi, anayasa ile güvence altına alınmıştır. (Devebakan, 2007, s:76).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. Maddesi çalışma şartlarını ve dinlenme hakkını güvence altına alan bir maddedir. Bu maddeye göre;

- a) Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.
- b) Küçükler ve kadınlar bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.
- c) Dinlenmek çalışanların hakkıdır.
- d) Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir (Anayasa, 50. madde).

Anayasa'nın muhtelif maddeleri de İSG kapsamında anayasal güvencenin sağlandığını gösteren maddeleridir. Bu maddelere örnek olarak Madde 48 (Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti, Çalışma ile İlgili Hükümler), Madde 49 (Çalışma Hakkı ve Ödevi), Madde 51 (sendika Kurma Hakkı), Madde 53 (Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı), Madde 54 (Grev hakkı ve Lokavt), Madde 55 (Ücrette Adalet Sağlanması), Madde 60 (Sosyal Güvenlik Hakkı) gösterilebilir.

1.2.9 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Kurulması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile ilgili gerekli durumları açıklamaktadır. Bu maddeye göre 50 ve

üzeri çalışanı bulunan bütün işletmeler, 6 ay ve üzeri sürekli bir iş yapılması kaydı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak zorundadır (Resmi Gazete).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun sadece yasalar doğrultusunda kurulmuş olması yeterli değildir. Kurulun üzerine düşen görev ve sorumlulukları tam olarak yapması gereklidir. Kurul tarafından yapılması gerekenler şunlardır (Devebakan, 2007, s.86):

1. Kurul, öncelikle işyerinin özelliklerine ve faaliyet alanına uygun şekilde İSG İç Yönetmelik taslağı hazırlar ve işveren onayına sunar. Yönetmeliğin onayını takiben, uygulanması için gerekli çalışmaları ve uygulamaları izleyerek raporlandırmaları yapar. Alınması gereken önlemleri belirler ve kurulda bu önlemlerin tartışılmasını sağlar.
2. Çalışanlara İSG konusunda bilgilendirme yaparak yol gösterir. İşyerinde risk değerlendirmesi yaparak tehlikeli durumları ve alınması gereken önlemleri belirler. Tehlikeli durumlar ve alınması gereken önlemlerle ilgili işvereni bilgilendirir. İşyerinde yaşanan iş kazaları, meslek hastalıkları, tehlikeli durumlar ile ilgili araştırma ve inceleme yapmak da bu kurulun görevleri arasındadır. Oluşan kazalara ilişkin raporlama yapılarak işverene bildirimde bulunulur.
3. İSG konusunda bilgilendirme yapmak üzere işyerinde İSG eğitimleri planlaması yapar. Eğitim ve öğretimle ilgili programları hazırlar, işveren onayı ile bu programların uygulanmasını sağlar. Eğitim sonrası geri dönüşümleri takip eder.
4. İşletmede yapılması gereken her türlü bakım ve onarım çalışmaları ile ilgili olarak gerekli güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamak, güvenlikle ilgili planlama yapmak, alınan önlemlere uygunluğu denetlemek de kurulun görevleri arasında bulunmaktadır.
5. İşyerinin ve çalışanların güvenliğini sağlamak üzere doğal afetlere, yangınlara, sabotajlara karşı gerekli önlemlerin alınmasını sağlar, ekipleri kurar ve denetler.
6. İşyerinde yıllık İSG çalışmalarını içeren raporlamayı yapar. Bu raporlama sırasında geçmiş yıl yapılan çalışmaları gözden geçirerek yeni yılın çalışma programını tespit eder. Yapılan tespitler işverene bildirilir ve onay alınarak yıllık çalışma programı uygulamaya konulur.

7. Kanunların belirlediği acil durumların oluşması durumunda toplantı yapmak ve durumun çözümüne ilişkin karar vermek de kurulun görevleri arasında bulunmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun oluşturulması ile ilgili kurallar da kanunlarla belirlenmiştir. Kurul aşağıdaki kişilerden oluşturulmalıdır (devebakan, 2007, s.84):

- a. İşveren veya vekili,
- b. İşçi temsilcisi,
- c. İş güvenliği ile görevli teknik personel veya mühendis,
- d. İşyeri hekimi,
- e. Personel biriminden, Sosyal İşler biriminden, İdari ve Mali İşler biriminden veya İnsan Kaynakları biriminden seçilecek bir kişi,
- f. İşyerinde sivil savunma uzmanı varsa bu uzman, yoksa usta, ustabaşı veya formenlerden bir kişi,
- a. İşyerinde faaliyet gösteren sendikaların temsilcilerinden seçilecek bir kişi, eğer sendika temsilcisi yoksa, toplam işçi sayısının yarısından fazlasının katılımı ve açık oy ile seçilecek bir işçi.

1.2.10 İş Güvenliği Uzmanı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun geçici 4. maddesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü konusu açıklanmıştır. A, B ve C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanlarının hangi koşullarda ve hangi işyerlerinde istihdam edilmeleri ile ilgili yükümlülükler, ilgili madde altında belirtilmiştir:

GEÇİCİ MADDE 4 – (1) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır (Resmi Gazete).

İşverenler, kanunda belirtilen niteliklere uygun bir personeli iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirirler. Uygun nitelikte personel olmaması durumunda ortak sağlık ve

güvenlik birimlerinden hizmet satın alma yöntemi ile iş güvenliği uzmanı bulundurulabilirler.

Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 10 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, yıllık olarak her çalışan için en az 60 dakika görev yapmak zorundadırlar. Tehlike sınıfı biraz daha yüksek olan işletmelerde bu süre kişi başına aylık 10 dakika olarak belirlenmiştir. Tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler için kişi başı 15 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler için ise kişi başı en az 20 dakika görev yapma zorunluluğu vardır. 1000 ve üzerinde çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde, her 1000 çalışana karşılık en az 1, tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde her 750 çalışana karşılık en az 1, çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde ise her 500 çalışana karşılık en az 1 iş güvenliği uzmanı, tam gün mesaii bulunmak zorundadır (Korkmaz, 2014, s:14).

1.2.11 İşyeri Hekimi

6331 sayılı kanunda işyeri hekimi “iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim” olarak tanımlanmıştır. Kanunun 6. maddesinde işyerlerinde İSG hizmeti verilebilmesi için iş güvenliği uzmanı ile birlikte işyeri hekimi ve diğer sağlık personellerinin görevlendirilmesi gerekliliği ifade edilmektedir.

Görevlendirme kurum içinde istihdam şeklinde yapılabileceği gibi, ortak sağlık ve güvenlik hizmeti veren kuruluşlardan hizmet temini yöntemiyle de görevlendirme yapılabilmektedir. Bu kişiler iş yerinde istihdam edilebileceği gibi, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın almak suretiyle de temin edilebilecektir (Akkaya, 2007, s.27).

İşyeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitimleri, 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı yönetmelikte belirlenmiştir. Yönetmelikte işyeri hekimlerinin ana görevleri rehberlik ve danışmanlık, sağlık gözetimi, eğitim ve bilgilendirme, ilgili birimlerle işbirliği olmak üzere dört gruba ayrılmış, her grup için ayrıntılar alt maddeler halinde verilmiştir. Kanunla işyeri hekimine tanınan yetkiler ise şunlardır:

- a) Çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durum tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda Bakanlığa rapor etmek,

- b) Hayati tehlike oluşturan bir durumun acil müdahale gerektirmesi durumunda işverenin onayı ile işi geçici olarak durdurmak,
- c) İSG konusunda işyerinde gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak, bilgi ve belgelere ulaşmak, çalışanlarla görüşmek,
- d) İSG ile ilgili işvereni bilgilendirmek, ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişim kurmak, işyerine uygun işbirlikleri yapmak (Resmi Gazete),

1.2.12 İSG’de Performans-Performans Ölçümü ve İzleme

İş sağlığı ve güvenliğinde performans ölçümü, çalışanların sağlığını korumak ve kazaları önlemek için planlanmalıdır. Performans ölçümünde “İSG gerçekten işe yarıyor mu?” sorusunun cevabını bulmaya çalışılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında en önemli yönetim aracı performansını ölçmede performans göstergeleridir. Etkin verimlilik yaratmada işyerinde uygulanması muhtemel İSG yatırımları arasındaki ilişki gösterilmelidir. Bu nedenle eskide kalmış geriye dönük ölçümlerle, daha yeni ileri ölçümleri bir tabloda göstermek gerekir. İSG uygulamaları hakkında olumlu veya olumsuz etkiler bilgisine bu ileri ölçümlerle ulaşılmaktadır. Bu olumlu verimlilik performans ölçümünde pro-aktif girişimler ölçülür.

İSG ile çalışılan yerin üst düzey performans ve verimliliği arasındaki olumlu ilişki ve faydalarına örnek olarak;

1. Kaza sayısının azalması
2. Sürekli yenilik
3. Hizmet kalitesinin artması
4. İşyeri itibarının artması
5. Çalışanlara verilen tazminatların azalması
6. Nitelikli insan gücünü elde tutumun gelişmesi

Başarı faktörü için havalimanlarında potansiyel faydaları sağlayarak verimlilik ile İSG arasında pozitif bir ilişki kurulmalıdır. Bunlar da;

1. Kaliteli bir çalışma ortamı
2. Çalışanlar ile üst düzey yönetim arasındaki işbirliğinin olması
3. Çalışanlara adil bir sorumluluk, görev ve iş özerkliği
4. Gelişen teknolojiye paralel, yeni çalışma metotları ve ekipmanlarının geliştirilmesi

5. İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması ile çalışanların performansının arttığı söylenebilir.

Ancak iş kazalarının ve meslek hastalıkları, verimlilikteki azalma sebebiyle devamsızlıkta artış, fiziksel ve ruhsal açıdan yıpranma, yaşam kalitesinde azalma gibi manevi zararlar vermektedir.

1.2.12.1 Performans

Son dönemlerde kazaları önlemede ve kazalara müdahalede İSG ve performans ölçme etkilerinde önemli başarılarla imza atılmıştır. Bu göstergeler işletmenin kalite güvence sistemleri ve performans sistemlerinin olmazsa olmazlarından.

İşletmelerin verimliliği İSG uygulamalarının standartları arasındaki açık ilişki ve performans göstergeleri ölçümleriyle gösterilmiştir.

Tınaz (1999, s.389) performansı “işle ulaşılmak istenilen hedefe ne kadar sürede ulaşıldığı, hedeflenen sonuca ne kadar yaklaşıldığı konularında nicel ve nitel sonuçlar” şeklinde tanımlanmaktadır. Baştürk (2003, s.70) ise çalışanların performansını etkileyen değişkenleri ele almıştır. Çalışmasında bu değişkenleri “çalışanın işine karşı ilgisi, yeteneği, kariyer olanakları, iyi konulmuş hedeflere sahip olma, çalışmaların sonuçlarına ilişkin geri bildirimler, başarı durumlarında ödüllendirme, başarısızlık durumlarında cezalandırma, işin yapılabilmesi için gerekli kaynaklara sahip olma” şeklinde açıklamıştır.

Etkin bir performans ölçümü;

1. Ne kadar iyi yaptığımızı,
2. Hedeflerimizi karşılama durumumuzu,
3. Uygulanan programın ilgili tarafları tatmin etme durumunu,
4. Elde ettiğimizi varsaydığımız sonuçların istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını,
5. Hangi alanlarda ihtiyaç olduğunu söyler.
6. Başlangıç hedeflerimize ulaşma veya sapma durumumuzu; sayısal anlamda ulaşma veya sapmanın büyüklüğünü işaret eder (Özdemir ve Topçu, 2009, s:31-32).

1.2.13 İSG Yönetiminde Performans Ölçümü ve İzleme

Etkin bir ölçüm ile performansı arttırmada sağlanan olanaklar güvenli ve sağlıklı bir ortamı teşvik eder. Hedeflere ulaşma durumu ile verilen görevin ne kadar iyi yapıldığının sorgulanması gerekmektedir.

İSG’de performans ölçümü reaktif ve proaktif kriterlere dayalı ölçme kaynakları kullanılarak yapılmaktadır. Günümüzde ise İSG performans göstergeleri sonuca dayalı çıktılar ile pozitif performans gösterge (PPG) birleşimlerinden oluşmaktadır. Pozitif performans göstergeleri hedeflere ulaşmada uygulanan eylemleri ölçerken, sonuca dayalı çıktı göstergeleri istenilen hedeflere erişip erişilmediğini ölçmektedir (Ünlü, 2013, s.15).

1.2.13.1 Reaktif izleme

“İSG performansını ölçmede en sık kullanılan değerler reaktif izleme verileridir. İş kazası sıklığı, iş kazası ağırlık oranı, ramak kala bildirim oranları, işe bağlı hatalık gün kaybı sıklığı, ortalama kişi başı gün kaybı sıklığı gibi verilerdir.

İş kazası sıklık oranı ve kaza ağırlık oranı hesaplamada, aşağıdaki formül kullanılır (Özdemir ve Topçu, 2009, s:33).

Çalışma Saatleri Toplamı = $i \times [365 \text{ gün} - \text{çalışılmayan gün sayısı}] \times 7,5 \text{ saat}$
(i: yıllık ortalama çalışan sayısı).

Pozitif performans göstergeleri (PPG), İSG sonuç performanslarını geliştirmede pro-aktif olarak ne yapıldığını ölçer. Bu konuda yeteri kadar İSG eğitimi almış çalışanlar önem arz etmektedir. Sistemin başarılı olabilmesi için PPG’lerin ölçülebilir ve istatistiki geçerliliği olmalıdır (Özdemir ve Topçu, 2009, s:33).

Tav 2011 yılı faaliyet raporu incelendiğinde 2010 yılında 983 çalışana, 2011 yılında 271 çalışana İSG eğitimi verildiği belirtilmektedir.

Tablo 1.13: Tav Havalimanları (2011 Faaliyet Raporu)

		İSTANBUL		ANKARA		İZMİR		ANTALYA	
		2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Sağlık ve Güvenlik Eğitimleri									
Çalışan Başına Saat olarak SEG eğitimleri	Saat/Yıl	3,3	1,4	15,1	1,3	5,1	0,6	24,0	54,3
Kazalar		2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
İlkyardım düzeyindeki küçük yaralanmalar hariç tümü	Adet	5,0	4,0	5,0	4,0	6,0	5,0	0,0	0,0
Ölümlü	Adet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Raporlanabilir	Adet	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0
Kaza sıklığı	%	2,49	2,99	3,50	3,00	15,00	14,80	0,0	0,0
Eksik Günler		2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Hastalığa Bağlı Sebebiyle Kaybedilen Günler	% kayıp	%0,02	%0,0	%0,1	%0,1	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Raporlanabilir*:	% kayıp	%0,7	%0,0	%0,3	%0,2	%1,8	%0,0	%0,0	%0,0
Kaza Sıklığı**:									

Yukarıdaki tabloda iş sağlığı ve güvenliğinin en olumlu etkisi işle ilgili yaralanmaları azaltılmasında görülmektedir. Özellikle kalifiye eleman sıkıntısı olan havalimanlarında işveren için ücret kayıplarında ve tazminat maliyetlerinde azalmaya ek olarak, işveren zararlarında azalmayı ifade eder. Devamsızlığın azaltılması, kalifiye işgücü açısından çok büyük önem taşımaktadır.

1.2.13.2 Proaktif izleme

“Proaktif izleme sonuçlarının değerlendirilmesi alınan önlemlerle maruziyetin önlenmesi, eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi, kişisel koruyucu ekipman kullanım oranlarının izlenmesi, sağlık kontrolleri ile çalışanların işe uygunluğunun değerlendirilmesi, güvenli davranışların ölçülmesi, çalışanların İSG aktivitelerine ve kararlarına katılımının ölçülmesi gibi durumlar izlenebilir (Özdemir ve Topçu, 2009, s:33).

Proaktif izlemede özellikle çalışma koşulları muayeneleri, hava akım hızı, titreşim oranları, aydınlatma derecesi, gaz ve buhar ölçümleri, ortamdaki toz miktarı ölçümleri, gürültü oranları, nem derecesi, sıcaklık ve soğukluk dereceleri ile radyasyon oranı ölçümleri önem taşımaktadır (Özdemir ve Topçu, 2009, s:32).

1.2.14 Ölçüm ve İzleme Sonuçlarının Değerlendirilmesi

İzlemelere ek olarak “Hastalıklarla ilgili olarak en önemli performans iyileşmesi “işe bağlı nedenlerle” meydana gelen hastalıkların tespiti ve korunmaya ilişkin alınan önlemler bu kayıpların azalmasıdır. Prevalans ve insidans verileri elde edilir.

Prevalans: Tanımlanmış bir zamanda populasyondaki mevcut hasta sayısıdır.

İnsidans: Tanımlanmış bir populasyondaki yeni vaka sayısıdır. Risk altındaki kişilerin olayın meydana gelme olasılığını gösterir” (Özdemir ve Topçu, 2009, s:33).

1.2.15 İSG ile Çalışan Verimliliği Arasındaki İlişki Boyutu

Çalışanların verimliliklerindeki olumlu yükselmeler, her sektör ve işletme açısından başarı yolunda büyük önem taşımaktadır. Verimlilik sadece kâr amaçlı işletmeler açısından değil, kamu kurumları açısından da önemlidir. Bu nedenle verimliliği etkileyen nedenler, verimliliği arttıracak yöntemler araştırılmakta ve bu konularla ilgili bilimsel çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmaların önemli bir bölümünü de verimlilik üzerine sağlık ve güvenlik risklerinin etkisi oluşturmaktadır. (Brandt-Rauf et al, 2001:1’den aktaran Ünlü, 2013, s:18).

İşyerlerinde oluşabilecek hastalıkları önleme adına kurulan İSG programları genellikle; işte görev dağılımları dizaynı, yenilenen çalışma ortamları, kişisel koruyucu ekipmanlar, eğitimler ve pratik yapma önlemleri gibi.

Çalışanların kullandıkları araçlarla uyum içerisinde olması, iyi bir eşleşmeye yol açacaktır. Bunun için iyi tasarımların yapılması, işgücünün daha az kullanılmasına, çalışanların kullandıkları araçlarla daha iyi eşleşmesine ve sonuç olarak daha çok çıktı alınmasına neden olacaktır (MacLeod, 1995:s.19’dan aktaran Ünlü, 2013, s:19).

1.2.15.1 İSG ile performans arasında oluşan ilişkinin tespiti

Son yıllarda elde edilen veriler bazı eksiklikleri gidermede keskin, deneysel deliller sunmuştur. Bu veriler genellikle ergonomik ve işçi sağlığı gibi alanlarda oluşturulmuştur.

Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını geliştirme ile işte devamsızlık azalacak ve çalışanların çalışma isteği arttırılarak, bu istek artışıyla direk olarak insanların performansı artacak.

Tablo 1.14’de artan performansa giden yolu doğrusal bir şekilde göstermektedir.

Tablo 1.14: Artan Performansa Giden Yolun Doğrusal Gösterimi (Ünlü, 2013)

Uygulamalar	Sonuçlar	İstenen Çıktı
Sağlık Desteği	Devamsızlıkta Azaldı	Performansta Artış
Kronik Hastalıklara Önem Verilmesi	Motivasyon	Performansta Artış
İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	Azalan Kazalar, Sağlıkta Maliyet Azaldı	Maliyet Düşüşü

1.2.15.2 İSG ile performans arasında oluşan ilişkinin pratikte uygulanması

İSG uygulamalarının performansı arttırdığı kanıtlanmış olsa bile, uygulama aşamasında işlerin kötüye gittiği de görülebilmektedir (Shannon et al, 1999:s.161’den aktaran Ünlü, 2013, s:21). Ancak bu durum çok ender yaşanmakta olup, daha çok performans ve verimliliğin ciddi oranda arttığı görülmektedir.

İSG uygulamalarıyla işyerinde oluşan dolaylı yararlar şunlardır:

1. Devamsızlığının azalması
2. İşyeri imajının değişmesi
3. İş memnuniyetinin ve morali yükselmesi
4. Çalışan sirkülasyonunun azalması
5. Kalifiye yeni çalışanlar kazanma şansının artması

İSG uygulamalarının olumlu etkileri sadece iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda değil, işletmenin verimliliği üzerinde de görülmektedir. İSG’nin verimliliğe etkisinin ölçümü ise çok kolay olmamaktadır. Çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerin ortadan kaldırılması için harcanan emek ve maliyetler, kısa dönemlerde yüksek olmasına karşılık uzun vadede büyük faydalar yaratmaktadır (De Greef and Van den Broek, 2004’ten aktaran Ünlü, 2013, s22).

İSG ile performans arasında sağlanacak olumlu ilişki ancak yüksek kaliteli çalışma ortamı ile çalışanlara verilecek sorumluluklarla sağlanır.

1.2.15.3 İSG’nin ekonomik faydaları

İSG uygulamalarının işyerlerine kazandıracığı ekonomik yararlar vardır.

Çoğunlukla ekonomik fayda ve verimli artış sağlama adına performansa İSG uygulama önlemleri uygulanır.

İSG ile ilgili yatırımlar ve maliyetler, işverenlerin bu konuya olumsuz bakmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle İSG'nin performans ve verimliliğe olumlu etkilerinin ölçümü ile ilgili çalışmalar, artan bir şekilde yapılmaya devam etmektedir. İSG uygulamaları ile daha güvenilir ve sağlıklı ortamlarda çalışanların performans artımı, işletmelere piyasada rekabet anlamında üstünlük de sağlayabilmektedir (Sullivan, 2004:s.56' dan aktaran Ünlü, 2013, s:25).

Maliyet ve fayda analizi modeline göre; İSG'de uygulanan ekipman ile iş gücü giderleri, işyeri kazaları ve hastalıklarının önlenabilir zarar değerleri belirlenir.

İSG uygulama neticesinde artacak verimlilik nedeni ile çalışanlardaki yer değiştirme, performans arttırmaya esas olarak iş ekipmanının teknolojik tasarımından ileri gelmektedir.

Bir başka konu ise İSG ile verimlilik arasındaki olumlu potansiyel bir sorun ise, bazı İSG uygulamalarıyla; işletme verimliliği ergonomik çalışmalar ile arttırılırken diğer taraftan, çalışanlarda fazla mesaiye neden olmuştur. Bu da çalışanlarda işyeri tehlikelerine (stres ve yorgunluk gibi) daha fazla maruz kalmalarına neden olabilir.

İş kazaları ve hastalıklarının temel kaynağı, iş ortamının uygunsuzluğu, işin yoğunluğu, aşırı stres ve iş yoğunluğundan kaynaklanan dikkat dağılması şeklinde sayılabilir. Yaşanacak iş kazaları ve hastalıkları, işletmeler açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle gerektiğinde çalışma ortamının yeniden düzenlenmesi, iş yükünün dağıtımının yeniden programlanması, çalışanlara düşen iş yükünün azaltılabileceği yöntemler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmalar yapıldığında çalışanların sağlık ve güvenlikleri koruma altına alınmış olur ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önüne geçilebilir (James, 2006:s.11' den aktaran Ünlü, 2013, s:27).

Yanlış İSG uygulamaları ile verimsizliğe neden olan;

1. Yetersiz iş molaları
2. Eskiyen iş ekipmanları
3. Yetersiz havalandırma
4. Sağlıksız fiziksel stres
5. Yetersiz gözlem
6. Kötü iş dizaynı
7. İşe katılımın olmaması

8. Gürültü, nem ve titreşim gibi sağlık ve güvenlik unsurlarıdır.

1.2.16 Havalimanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği

TÜİK verilerine göre, ülkemizde faaliyette olan 52 sivil havalimanı bulunmaktadır. Bunlardan 17'si askeri amaçlı olup, 21'i ise uluslararası uçuşlar gerçekleştirilmektedir. Geçen yıl sadece Atatürk Havalimanında hizmet edilen yolcu sayısı 51 milyon olduğu ülkemizde, Havalimanlarında İş sağlığı ve güvenliği büyük önem taşımaktadır.

1.2.17 Türkiye'deki Havalimanlarında Uygulamada Olan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları

Havayolları işletmelerinde uygulanan İSG politikaları incelendiğinde aşağıdaki maddelerin genel olarak kabul gördüğü ve uygulamaya konulduğu tespit edilmiştir:

- a) Kurallara Uymak: İSG açısından uyulmak zorunda olan yürürlükteki yasa, yönetmelik ve mevzuatlara uygun hareket edilmesi zorunludur.
- b) Önceliğin İnsan Olması: Büyüme aşamasında, yeni yatırımlar planlanırken, teknolojik çalışmalar yapılırken öncelik çalışanların sağlığı ve güvenliği olmak zorundadır. Risk düzeyi en az olan ekipmanlar ve organizasyonlar tercih edilmelidir.
- c) Zarar ve Rahatsızlığı En Aza İndirmek: Gürültü seviyesini en aza indirmek için gerekli önlemler alınmalıdır. İnsan sağlığına en üst düzeyde önem verilmelidir.
- d) İSG konusunda performansın artırılması için personelin bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi ve İSG kültürünün gelişmesi için gerekenler yapılmalıdır.
- e) Risklerin Yönetilmesi: İSG ile ilgili riskler tespit edilmeli, bu risklerin ortadan kaldırılabilmesi veya azaltılabilmesi için önlemler alınmaya çalışılmalıdır. Güvenli bir çalışma ortamı yaratılmalıdır.

1.2.18 OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series)

OHSAS; ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemleri, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri gibi bir yönetim sistemidir. BSI tarafından 1999 yılında yapılan

organizasyonla, İSG konusunda faaliyet gösteren standart ve belgelendirme kuruluşlarıyla birlikte yapılan çalışmayla OHSAS 18001 standardı oluşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaları düzenlemektedir. OHSAS, işyerlerinde yapılacak düzenlemeler ile iş kazalarını azaltabilen bir yönetim sistemidir. TSE 2001 yılında bu standardı kabul ederek TS-18001 adıyla yayınlamıştır. OHSAS 18001'in genel olarak kapsadığı konular şunlardır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005, s. 1):

- a) İşçilerin kalacakları, yatılı işçilerin yatacakları yerlerde olması gereken sağlık şartları,
- b) İşyerine ait müştemilatlarda bulunması gereken sağlık şartları,
- c) İşte kullanılan her türlü alet, edevat, makine ve hammaddelerden kaynaklanabilecek hastalıklara ilişkin alınması gereken önlemler ve bulundurulması gereken araçlar,
- d) İş kazalarını engellemek için işyerinde bulundurulması gereken araçlar ve alınması gereken güvenlik önlemleri.

OHSAS her tür işletmeye uygulanabilir bir özelliğe sahiptir. Proaktif bir bakış açısına sahip olduğu için önleyici yaklaşımlar içermektedir. Uygulanması isteğe bağlı olduğu için, işletmeler bu standardın uygulanma yöntemlerini ve denetimlerini kendileri belirleyebilmektedir. Değişen koşullara göre yenilenmesi sayesinde işyerlerinde performansın artmasına katkı sağlamaktadır. Standart kapsamındaki uygulamalar sistemli bir şekilde dökümanite edilmelidir. Uygulama sonuçları değerlendirilebilmekte, uygunluk denetimlerinin sonuçlarını karşılaştırmak üzere ölçüm ve karşılaştırma ölçütleri içermektedir.

OHSAS sertifikasyonunun işletmelere sağlayacağı faydalar şunlardır (<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/yonetimsistemleri/174-ohsas-nedir.html> Erişim Tarihi: 26.08.2015 13:14):

- e) İşletme ortaklarına ve işletme ile ilgili karar mercilerine standartlara uygun biçimde çalışıldığının kanıtlanması,
- f) İşletme uygulamalarında sürekli iyileştirmeye yardımcı olması,
- g) Faaliyetlerle ilgili düzenli denetimlerin yapılması ve işlemlerin düzenli bir şekilde kayıt altına alınarak belgelenmesi,
- h) Çalışanların görev, yetki, sorumlulukların tam olarak belirlenmesi, bu sayede çalışanın görev, yetki ve sorumluluklarını bilerek çalışması, bunların sonucu çalışan motivasyonunun yükselmesi,

- i) Görev, yetki ve sorumluluklar anlamında belirsizliklerin ortadan kaldırılması,
- j) İşletmenin genel performansının artırılması.

Türkiye’de sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren birçok firma, OHSAS kalite yönetim sistemini kendi bünyelerinde uygulamaya koymuşlardır. Bu standart çerçevesinde yürürlükteki kanun, tüzük, yönetmelik ve mevzuatlara büyük oranda uyum sağlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

2.1 Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın amacı, havalimanı çalışanlarının karşı karşıya kaldıkları iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi toplamak, çalışanların sağlıklarını koruyarak ve kazaları önleyerek iş performansını artırıcı politikalar ve stratejiler ile ilgili öneriler geliştirmektir. İSG'ye yönelik alınacak önlemlerle, çalışan ve yöneticilere konuyla ilgili eğitimlerine katkı sağlamak, İSG'de alınan önlemlerin çalışanların performansına etkisi konusunu var olan durum açısından değerlendirmektir.

2.2 Araştırmanın Önemi

İSG sisteminde yönetim sistemi işe yaramıyor ve göstergeler iyileştirilemiyorsa iş kazalarının önüne geçilmesi mümkün değildir. Bu da hem çalışan hem de işveren açısından yaşam, kazanç, işgücü, üretim, verimlilik vb. gibi maddi ve manevi önemli kayıplar demektir. İş kazaları ortadan kaldırmayı ya da en aza indirmeyi amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği, performansı arttırmak için insanların yaklaşımlarını ölçmeli ve değerlendirmelidir. Havaalanı sektörünün yolcu ve kargo taşımacılığındaki hızlı gelişimi, sektörde istihdam edilen kişi sayısının da artmasını beraberinde getirmiştir. Ayrıca halen çalışmakta olan personellerin de iş yüklerinde artış olduğu düşünülürse, İSG önlemleri ile çalışanların performansı arasındaki ilişki konusunda yapılacak çalışmanın önemi daha açık ortaya çıkacaktır. İSG konusunda birçok araştırma bulunmasına karşılık, havalimanı çalışanları ile bu konuda yapılan çalışma azlığı, çalışmanın önemini arttırmaktadır.

2.3 Araştırmanın Problemi

Havalimanlarında çalışanların performansları ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri ve çalışma ortamındaki İSG uygulamaları arasında nasıl bir ilişki olduğu bu çalışmada ele alınmıştır.

2.4 Araştırma Soruları

Havalimanı çalışanlarının, İSG uygulamalarını araştırarak, havalimanlarında bulunan risk faktörlerini belirlemek; demografik özellikler, genel çalışma koşulları, sağlık durumları ve özellikle stres ve strese dayalı oluşabilecek hastalıkları delillerle ortaya koyarak İSG ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarını tespit etmek-çalışma performanslarını ölçme amacıyla türetilen araştırmanın soruları şunlardır:

Soru-1: İSG konusunda yapılan çalışmaların, çalışanların performansını artırması yönünde anlamlı bir ilişki var mıdır?

Soru-2: Çalışma saatlerinin yoğunluğu ile performans arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Soru-3: İSG eğitimi almayanlar ile iş kazasına maruz kalanlar arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.5 Gereç ve Yöntem

2.5.1 Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu tez çalışmasında havalimanı çalışanlarının İSG ile performans arasındaki ilişki konusundaki soruları test edebilmek için kullanılan araştırma modeli, Genel Tarama¹ modeli olup betimsel bir çalışma yapılmıştır. Araştırma Ankara Esenboğa Havalimanı ile Adana Şakirpaşa Havalimanı çalışanlarını kapsamaktadır. Bu havalimanlarının büyüklüğü göz önüne alındığında, yapılan alan taraması ve sonuçlarının, diğer havalimanları için de örnekleme yeterli olacağı

¹ Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Genel tarama modelleri ile tekil ya da ilişkisel taramalar yapılabilir. Tekil tarama modelleri, değişkenlerin tür ya da miktarının belirlendiği modellerdir. Daha çok betimsel istatistik teknikleri için kullanılmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde ise iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığı veya değişim derecesi belirlemek amaçlanmaktadır.

düşünülmektedir. Çalışma, zaman açısından ve ekonomik nedenlerle bu havalimanlarında çalışanlar ile sınırlı tutulmuştur.

2.5.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara Esenboğa Havalimanı ile Adana Şakirpaşa Havalimanındaki yaklaşık 250 havalimanı çalışanı oluşturmaktadır.

Çalışma kapsamında bütün evreni örneklemek adına 225 anket formu dağıtılmıştır. Ancak ankete katılmak istemeyenlerden dönüş olmamış, geri dönen geçerli anket sayısı 153 olmuştur. Geri dönüş oranı %68'dir.

Örneklem sayısı tespit edilirken Cochran'ın (1962) örneklem büyüklüğü tespit etme denklemi kullanılmıştır. Formülde %95 güven aralığında, örneklem hata oranı (d) 0,05, t değeri 1,96 tablo değeri için hesaplanan örneklem sayısı 151 bulunmuştur.

Örneklem Hesaplama Formülü:

$$n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1 + \left(\frac{1}{N}\right) t^2(PQ)/d^2} \quad (\text{Denklem: 2.1})$$

Formülde bulunan değişkenlerin açıklamaları şunlardır:

N : Evrenin büyüklüğü

n : Hesaplanmak istenen örneklem büyüklüğü

d : Örneklem hata düzeyi (0,05)

t : Güven düzeyinin tablo değeri (1,96)

P : Evrende örneklemin gözlenme oranı (0,50)

Q : Evrende örneklemin gözlenmeme oranı (1-P = 0,50)

En az olması gereken örneklem sayısı, formülde gereken değerler yerine konularak 151 kişi olarak hesaplanmıştır. Yapılan 153 anketin, araştırma bulgularının %95 güven aralığında, 0,05 hata payı ile geneli gösterebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.3 Veri Toplama ve Ölçme Aracı

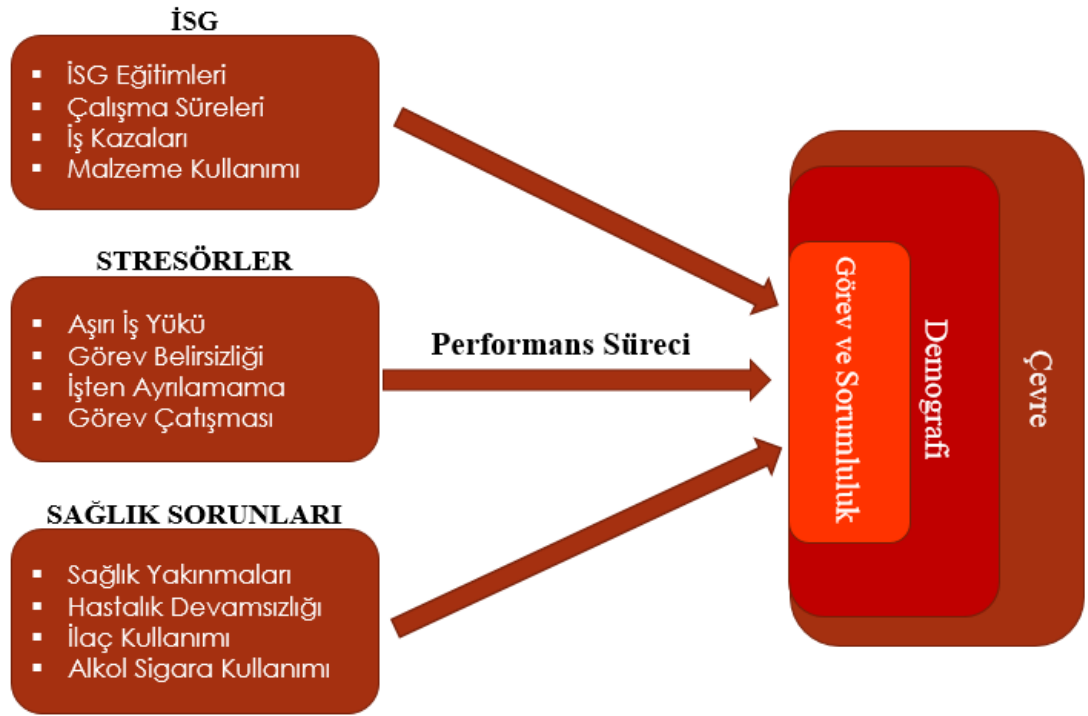
Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Anket formu üç ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. gibi havalimanı çalışanlarının demografik bilgilerini ölçmeye yönelik genel sorulardan oluşmaktadır. İkinci kısım ise havalimanı çalışanlarının İSG hakkındaki tutumlarını, eğitim etkinlikleri, çalışanların işe uygunluğu, yasalara uygunluğu, kişisel koruyucu ekipmanların kullanım oranları ile ilgili soruları içermektedir. Son kısım ise çalışanların periyodik muayeneleri, görev-yetki-sorumluluk vb. gibi gerekli örgütlenme şartları, verimlilik ve performans, kişisel rahatsızlıklar ile ilgili sorulardan meydana gelmektedir.

Kullanılan anket Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile DHMİ, SHGM ve Türkiye Hava Trafik Kontrolörleri Derneği (THTKD) tarafından 2008 yılında yayınlanan “Hava Trafik Kontrolörlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Koşulları ile Stres Durumlarının Araştırılması Projesi” kapsamında kullanılan anketin sorularından seçilerek oluşturulmuştur. Önceden geçerliği kanıtlanmış, güvenilir bir ankettir.

1960’lı yılların ortalarında yapılmış olan stres araştırmalarında psikososyal ve örgütsel kaynaklı streslerin ölçülmesine yönelik yaklaşımlar ağırlık kazanınca Michigan Üniversitesi İzlem Araştırma Merkezi’nde 1975 yılında Caplan ve arkadaşları tarafından örgütsel stres ölçümüne yönelik bir soru listesi hazırlanmış; daha sonra bu soru listesi, 1980’de Reiche ve Dijkhuizen tarafından Örgüt Stresi Soru Listesi (VOS = Vragenlijst Organisatiestress) şeklinde geliştirilmiştir. Bu soru listesi birçok araştırmanın yanı sıra Michigan Stres Modeli’nin değerlendirme araştırması olan VOS-PBGO projesinde de kullanılarak geliştirilmiş ve yaygın bir kullanım alanı kazanmıştır. Bu soru listesi, stres faktörleri ile stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek birtakım stres tepkilerini ve değişkenleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Her modül belirli sayıdaki maddeden oluşan ölçeklerden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin her biri bağımsız bir modül olarak değerlendirilebilir (ÇSGB Proje Raporu, 2008: 37).

2.5.4 Araştırmanın Modeli

İSG, Stresörler ve Sağlık Sorunlarının Performans Sürecine etkileri üzerine kurulan araştırma modeli, aşağıdaki Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



Şekil 2.1: Araştırmanın Modeli

Anket sorularının İSG, stresörler ve sağlık sorunlarına ilişkin soru dağılımları, Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1: Ölçekler, Soru Numaraları ve Açıklamalar

		Soru Numaraları	
İSG	Çalışma süreleri	6, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
	Mesleki ve İSG eğitimleri	10, 11, 22	
	Çalışma ortamı	18, 19, 20, 21	
	Rutin muayeneler	23, 78, 79, 80	
	Güvenlik malzemesi kullanımı	26, 27	
	İş kazaları	24, 25	
Stresörler	Aşırı iş yükü	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 38	
	Görev belirsizliği	39, 40, 41, 42	
	Sorumluluk	43, 44, 45, 46	
	Görev çatışması	47, 48, 49	
	İşten ayrılamama	50, 51, 52	
	İş ile ilgili karar sürecine katılmama	53,54	
Sağlık Sorunları	Sağlık yakınmaları	56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69	
	İlaç kullanımı	70, 71, 72	
	Alkol, sigara kullanımı	73, 74	
	Hastalık devamsızlığı	75, 76, 77	

Anketin başlangıcında demografik sorular ile çalışma yeri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Ayrıca anket içerisinde katılımcının kendi ifadelerini kullanabileceği açık uçlu sorular da bulunmaktadır.

Anketi oluşturan sorular dikotom (çift seçenekli; evet/hayır) ve çoklu seçenekli (5'li Likert ölçeği) soru tiplerinden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anketin geçerliliğinin belirlenmesi için soru ve ifadeler, araştırma konusuna uygunluk ve herhangi bir mesleki hata olmaması açısından uygulama öncesinde alanın uzmanları tarafından anlam ve içerik olarak incelenmiştir.

2.5.5 Araştırmanın Etik Yapısı

Anket araştırması ve saha çalışması için gerekli izinler alınmış, bu izinler doğrultusunda anket çalışması tamamlanmıştır. İzin örneği ekte yer almaktadır.

2.5.6 Verilerin İstatistiksel Analizleri

Veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 16.0 programı üzerinden analiz edilmiştir. Değerlendirmelerde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma betimleyici istatistikleri kullanılmıştır.

2.5.7 Araştırmanın Varsayımı

Katılımcıların anket sorularına içten ve doğru bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır.

2.6 Araştırmanın Zaman Aralığı

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırma 2014 yılı Mayıs ayı içerisinde Ankara Esenboğa Havalimanı ile Adana Şakirpaşa Havalimanı çalışanlarına anket aracılığı ile uygulanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

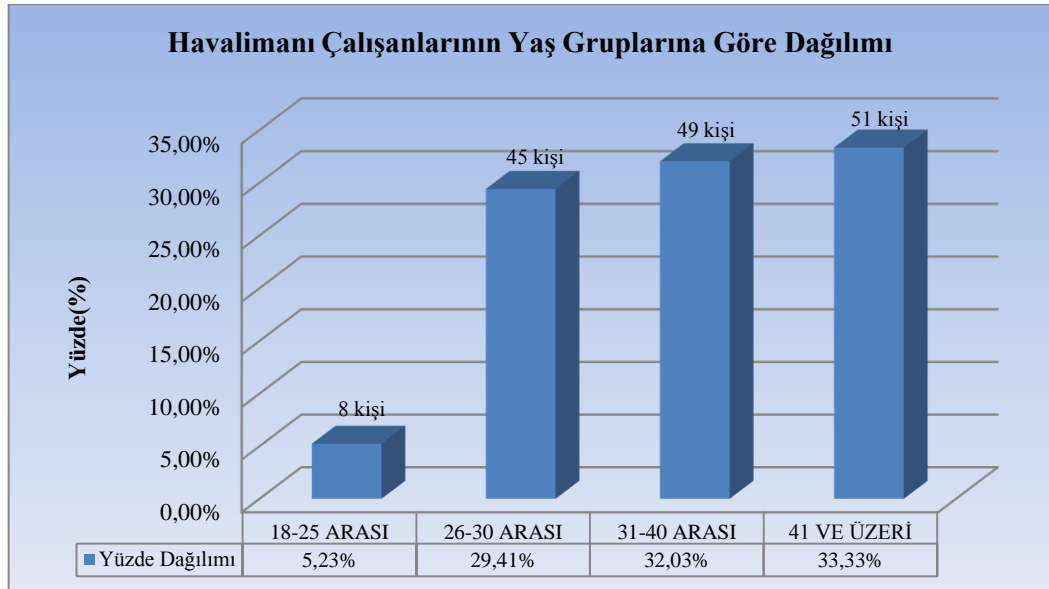
ARAŞTIRMA SONUÇLARI

3.1 Bulgular ve Değerlendirmeler

Bu bölümde anket sonuçları neticesinde SPSS 16 istatistik programı aracılığı ile elde edilen bulgu ve değerlendirmeler sunulmaktadır. SPSS ile yapılan güvenilirlik analizi değeri (Cronbach's Alpha değeri) 0,707 gibi iyi bir oran çıkmıştır.

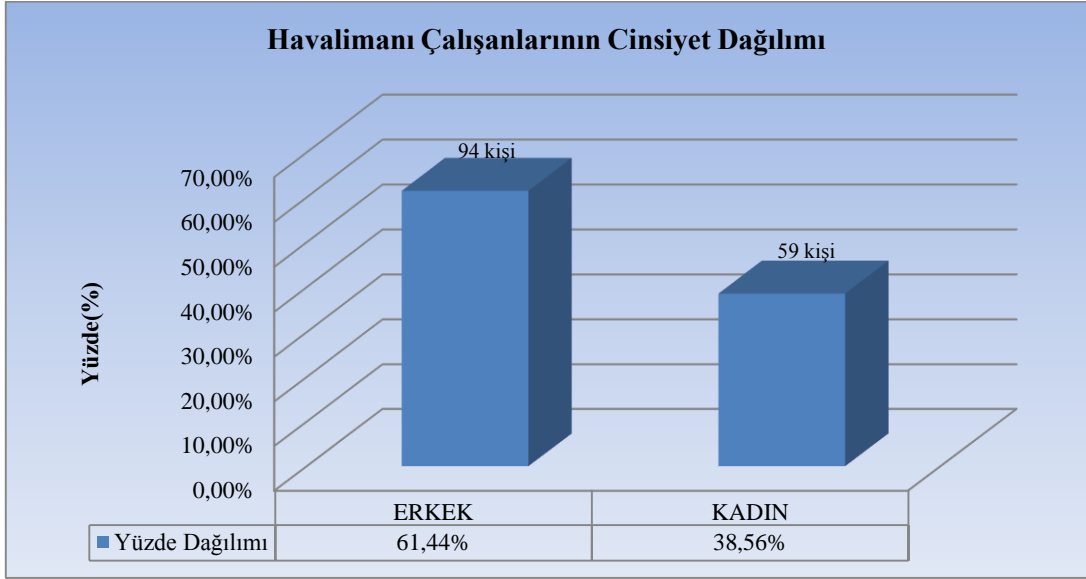
3.2 Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının yaş gruplarına göre dağılımları Şekil 3.1'de görülmektedir. Buna göre çalışanların büyük bir çoğunluğu (51 kişi ile %33,33) 41 ve üzeri yaş grubu aralığındadır. Diğer yaş grubu yüzdeleri ise 31-40 arası (49 kişi) %32,03, 26-30 yaş arası (45 kişi) %29,41 ve 18-25 yaş grubu ise (28 kişi) %5,23'dür.



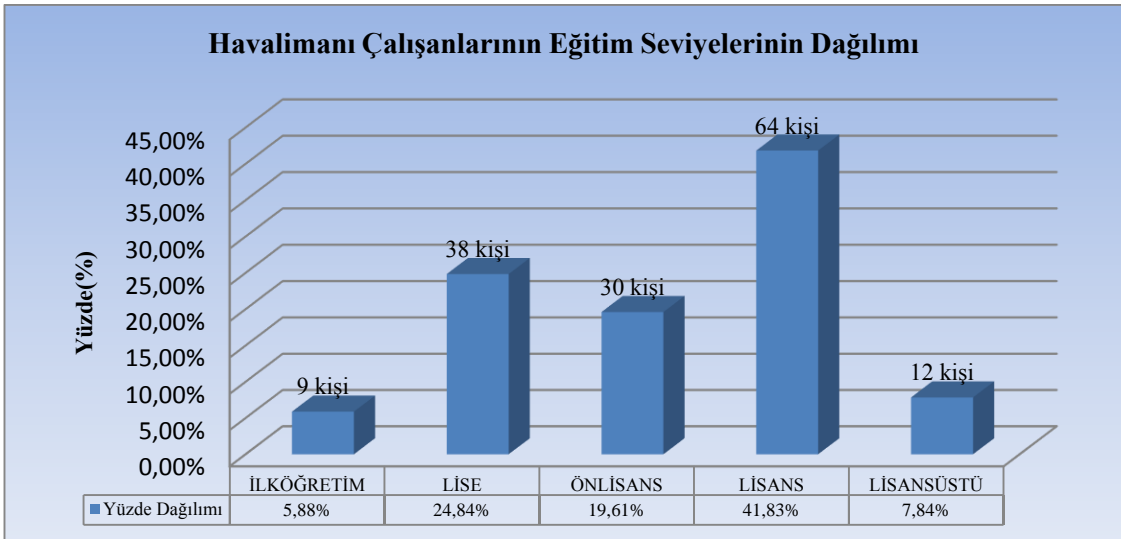
Şekil 3.1: Havalimanı çalışanlarının yaş gruplarına göre dağılımı

Havalimanı çalışanlarının çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Yapılan anket çalışması sonuçları da bunu doğrular niteliktedir. Şekil 3.2’de de görüldüğü gibi araştırma çalışmasına katılan 153 kişinin, 94’ü erkek ve 59’u ise kadındır.



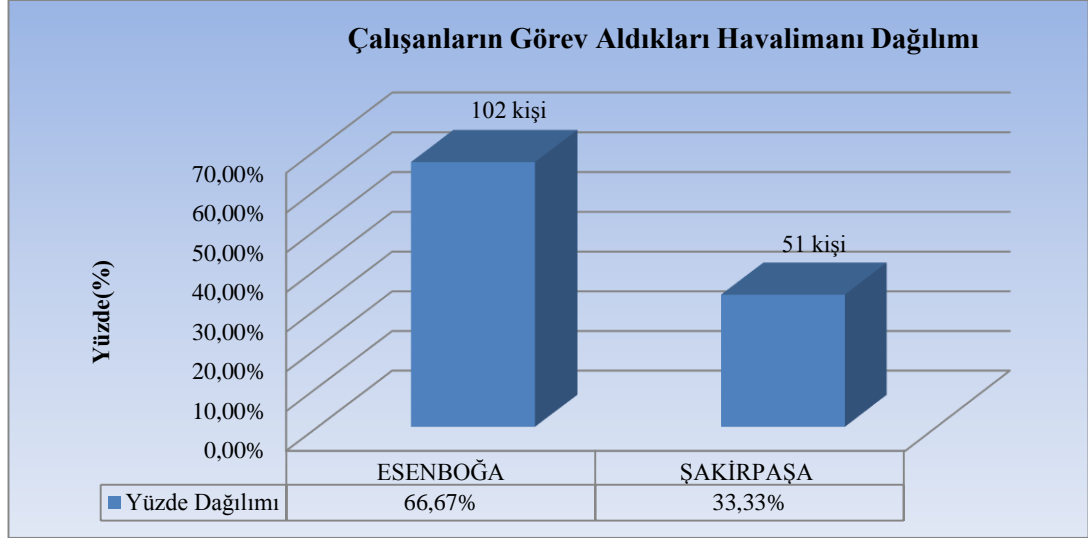
Şekil 3.2: Havalimanı çalışanlarının cinsiyet dağılımı

Örneklem grubunun eğitim seviyeleri incelendiğinde %5,8’inin ilköğretim, %24,84’ünün ise, %19,61’inin önlisans, %41,83’ünün lisans, %7,84’ünün de lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir (Şekil 3.3). Anket çalışmasına katılanlar içerisinde en kalabalık lisans mezunları oluşturmaktadır.



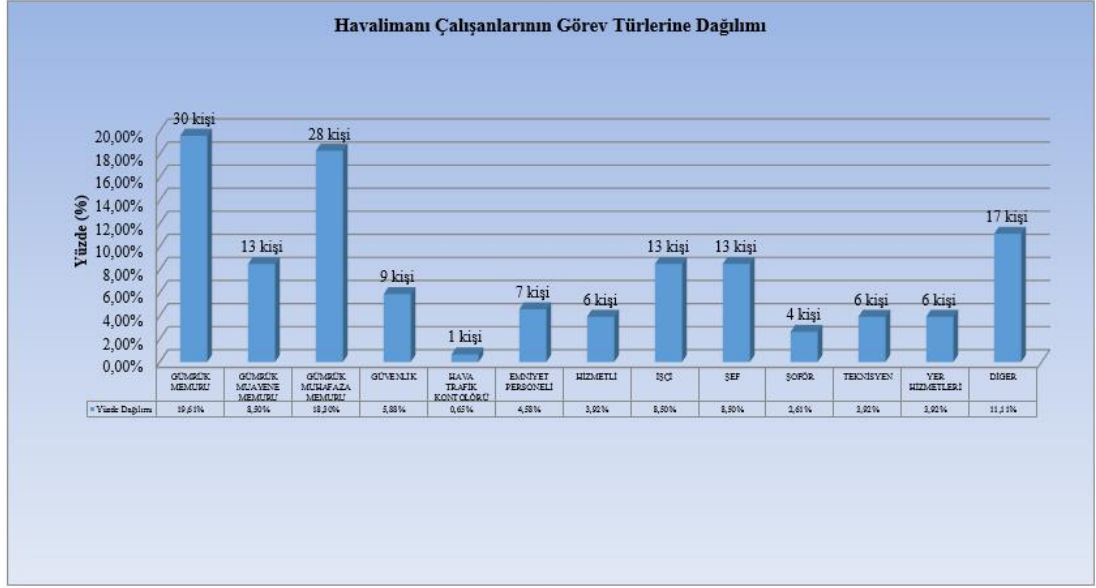
Şekil 3.3: Havalimanı çalışanlarının eğitim seviyelerinin dağılımı

Şekil 3.4’de araştırmaya katılan çalışanların hangi havalimanında görev aldıkları yüzdelik dağılımla gösterilmektedir. Yapılan anket çalışmasına Esenboğa Havalimanından 102 kişi (%66,67), Şakirpaşa Havalimanından da 51 kişi (%33,33) katılım sağlamıştır.



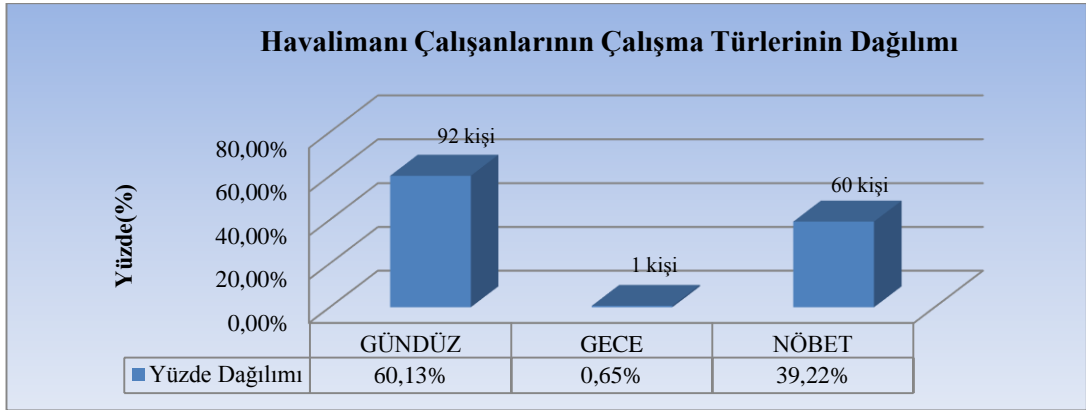
Şekil 3.4: Çalışanların görev aldıkları havalimanı dağılımı

Şekil 3.5’de araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının görev türlerine göre yüzdelik dağılımları verilmektedir. Anket çalışmasına katılanları %19,61 (30 kişi) ile gümrük memurları, %8,50 (13 kişi) ile gümrük muayene memurları, %18,30 (28 kişi) ile gümrük muhafaza memurları, %5,88 (9 kişi) ile güvenlik personelleri, %0,65 (1 kişi) ile hava trafik kontrolörü, %4,58 (7 kişi) ile emniyet personelleri, %3,92 (6 kişi) ile hizmetliler, %8,50 (13 kişi) ile işçiler, %8,50 (13 kişi) ile şefler, %2,61 (4 kişi) ile şoförler, %3,92 (6 kişi) ile teknisyenler, %3,92 (6 kişi) ile yer hizmetleri, %11,11 (17 kişi) ile de diğer havalimanı çalışanları oluşturmaktadır. Sonuçlardan, araştırmaya gümrük çalışanlarının büyük önem gösterdiği görülmektedir.



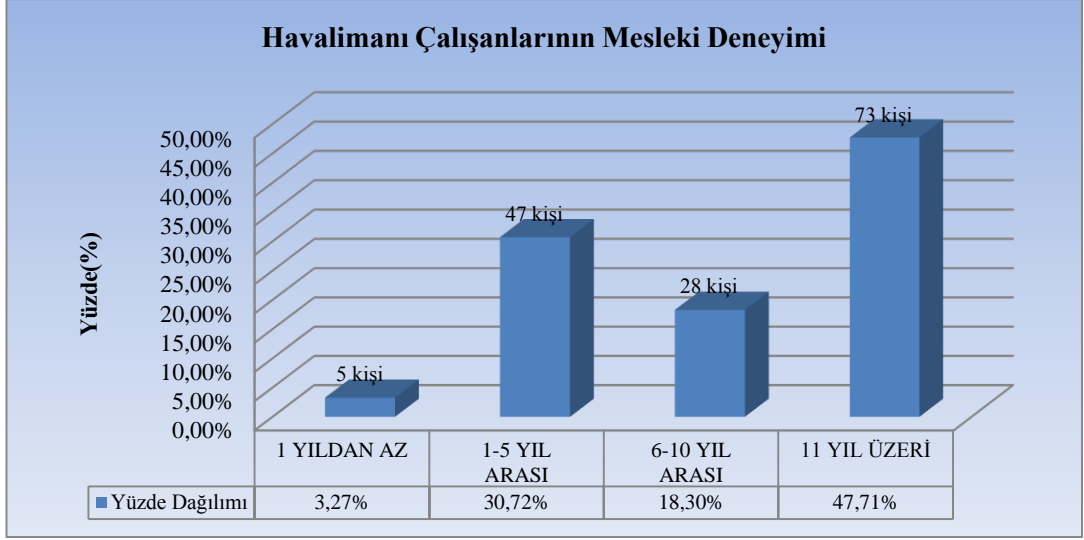
Şekil 3.5: Havalimanı çalışanlarının görev türlerine dağılımı

Havalimanı çalışanlarının çalışma türleri Şekil 3.6’da görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlası gündüz çalışmakta iken diğer yarıya yakını ise nöbet usulü ile çalışmaktadır.



Şekil 3.6: Havalimanı çalışanlarının çalışma türlerinin dağılımı

Şekil 3.7’de havalimanı çalışanlarının mesleki deneyimleri 1 yıldan azdan, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ile 11 ve üzeri şeklinde sınıflandırılmıştır. Araştırma çalışmasına katılanların büyük çoğunluğunu %47,71 ile 11 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Diğer çalışanların mesleki tecrübeleri ise %3,27 ile 1 yıldan az, %30,72 ile 1-5 yıl arası, %18,30 ile 6-10 yıl arası şeklindedir.

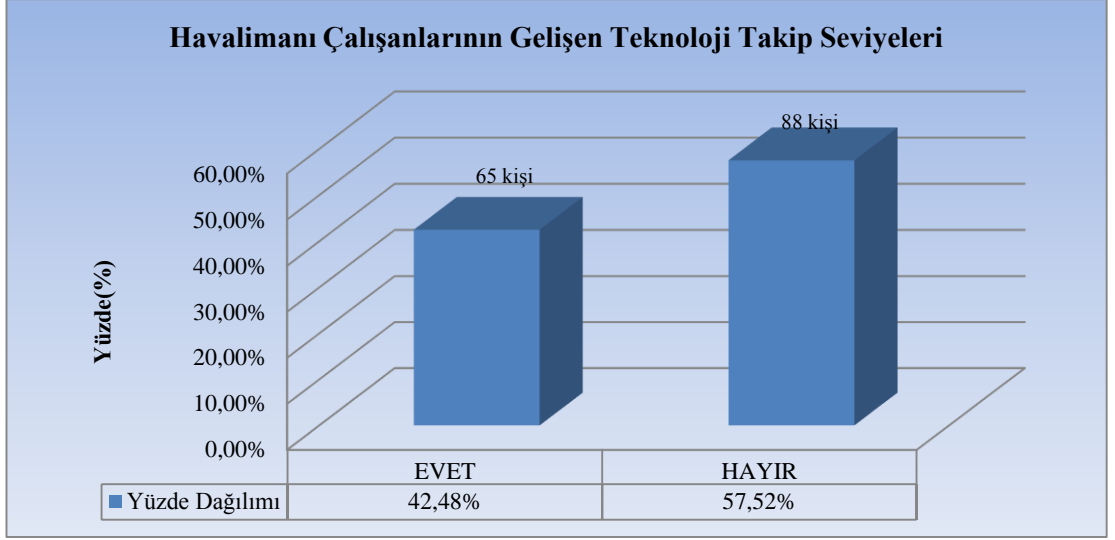


Şekil 3.7: Havalimanı çalışanlarının mesleki deneyimi

3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Bilgiler

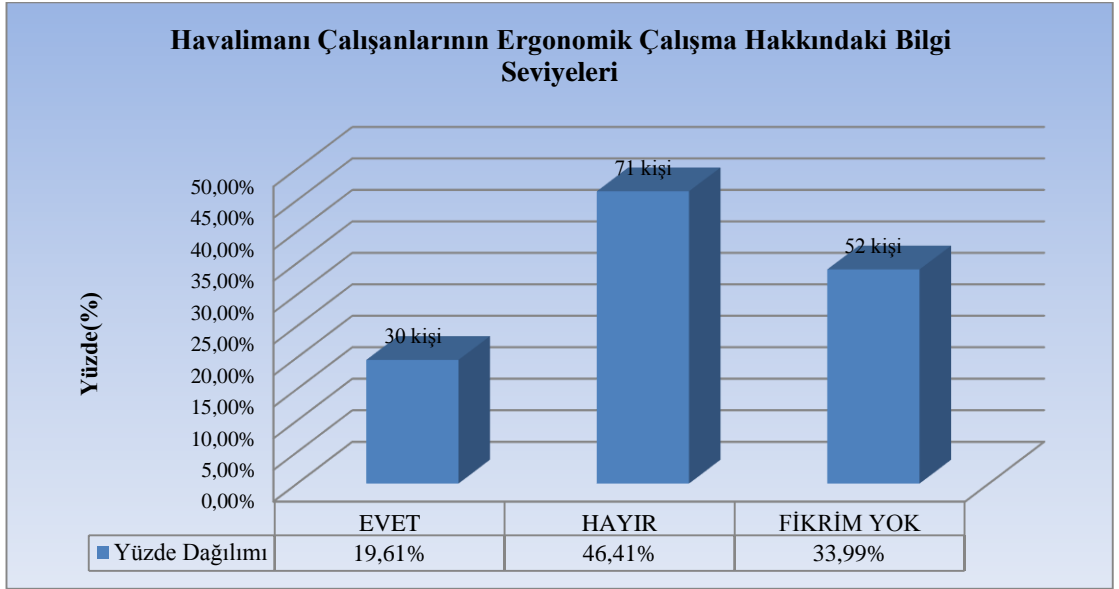
Araştırmanın bu bölümünde havalimanı çalışanlarının İSG bilgi ve eğitim düzeyleri ile İSG'ye karşı önem, tutum ve davranışlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç için ankete katılan sağlık çalışanlarına İSG hakkındaki bilgi seviyeleri, gelişen teknolojiyi takip ve uygulamaları ile koruyucu ekipman kullanıp kullanmadıkları gibi sorular sorulmuştur.

Şekil 3.8'de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına yöneltilen "Gelişen teknoloji ve kurallar çerçevesinde sürekli mesleki eğitim alıyorsunuz?" sorusuna verilen cevapların sonuçları görülmektedir. Araştırmaya katılanlarının yarıya yakınının az da olsa gelişen teknoloji ve kurallar hakkında eğitim aldıkları görülmektedir.



Şekil 3.8: Havalimanı çalışanlarının gelişen teknoloji takip seviyeleri

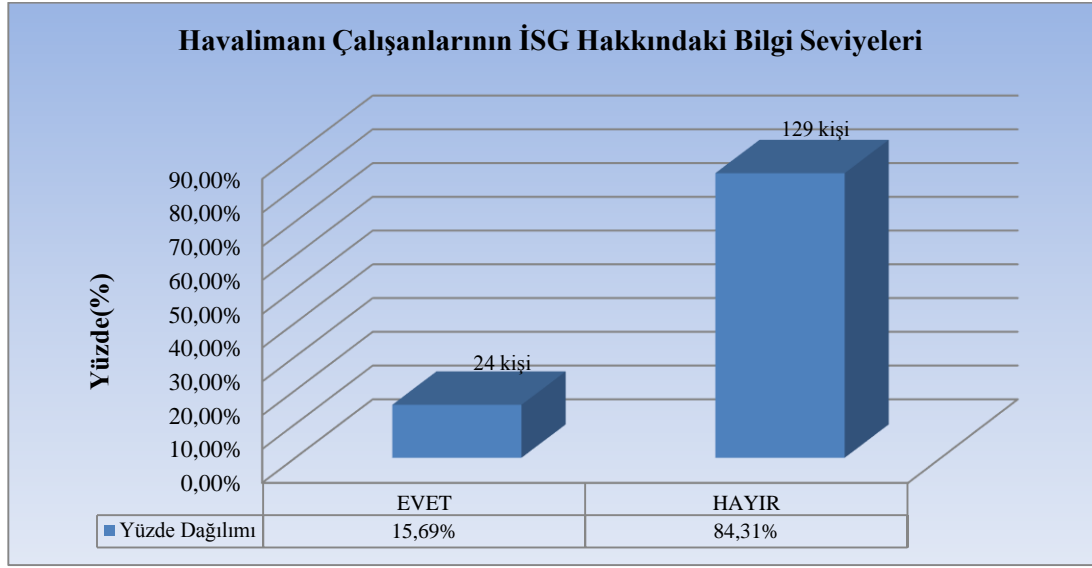
Şekil 3.9’da havalimanı çalışanlarına “Ergonomik çalışma şekilleri hakkında bilgi sahibi misiniz?” sorusuna verilen cevapların sonuçları görülmektedir. Araştırmaya katılanlarının çoğunluğunun ergonomik çalışma hakkında hiçbir bilgilerinin olmadığı görülmektedir.



Şekil 3.9: Havalimanı çalışanlarının ergonomik çalışma hakkındaki bilgi seviyeleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu m.4 ve m.17’de işverenin çalışanları İSG konusunda eğitimi sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Şekil 3.10’da araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarına yöneltilen “Daha önce İSG ile ilgili bir eğitim aldınız mı?” sorusuna verilen cevapların sonuçları görülmektedir. Araştırmaya

katılanlarının %84.31'inin İSG hakkında bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir.



Şekil 3.10: Havalimanı çalışanlarının İSG hakkındaki bilgi seviyeleri

İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi seviyesi ile çalışma süreleri arasında bir ilişki söz konusudur. Tablo 3.1'de İSG bilgi seviyesi ile çalışma süreleri arasındaki ilişki görülmektedir. Tablodaki değerler yüzdeler dilime göre değil kişi sayısına göre verilmiştir. Eğitim seviyesi ile İSG hakkında sahip olunan bilgi düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3.1: Çalışma süreleri ile İSG hakkında bilgi seviyeleri arasındaki ilişkinin dağılımı

Çalışma Süreleri		İSG Eğitimi Aldınız mı?		Genel Toplam
		Evet	Hayır	
1 Yıldan Az	Kişi	0	5	5
	%	0,00%	3,27%	3,27%
1-5 Yıl Arası	Kişi	2	45	47
	%	1,31%	29,41%	30,72%
6-10 Yıl Arası	Kişi	7	21	28
	%	4,58%	13,73%	18,30%
11 Yıl Üzeri	Kişi	15	58	73
	%	9,80%	37,91%	47,71%
Genel Toplam	Kişi	24	129	153
	%	15,69%	84,31%	100,00%

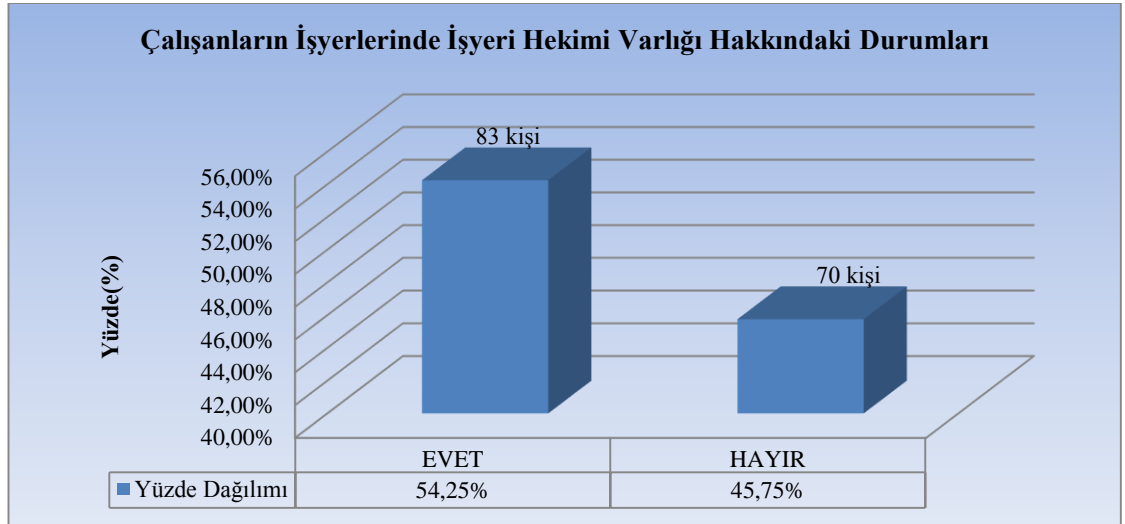
İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi seviyesi ile eğitim durumu arasında bir ilişki söz konusudur. Tablo 3.2'de İSG bilgi seviyesi ile eğitim durumu arasındaki ilişki görülmektedir. Tablodaki değerler yüzdeler dilime göre değil kişi sayısına göre

verilmiştir. Eğitim seviyesi ile İSG hakkında sahip olunan bilgi düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3.2: Eğitim seviyesi ile İSG hakkında bilgi seviyeleri arasındaki ilişkinin dağılımı

Eğitim Seviyeniz		İSG Eğitimi Aldınız mı?		Genel Toplam
		Evet	Hayır	
İlköğretim	Kişi	4	5	9
	%	2,61%	3,27%	5,88%
Lise	Kişi	6	32	38
	%	3,92%	20,92%	24,84%
Önlisans	Kişi	7	23	30
	%	4,58%	15,03%	19,61%
Lisans	Kişi	5	59	64
	%	3,27%	38,56%	41,83%
Lisansüstü	Kişi	2	10	12
	%	1,31%	6,54%	7,84%
Genel Toplam	Kişi	24	129	153
	%	15,69%	84,31%	100,00%

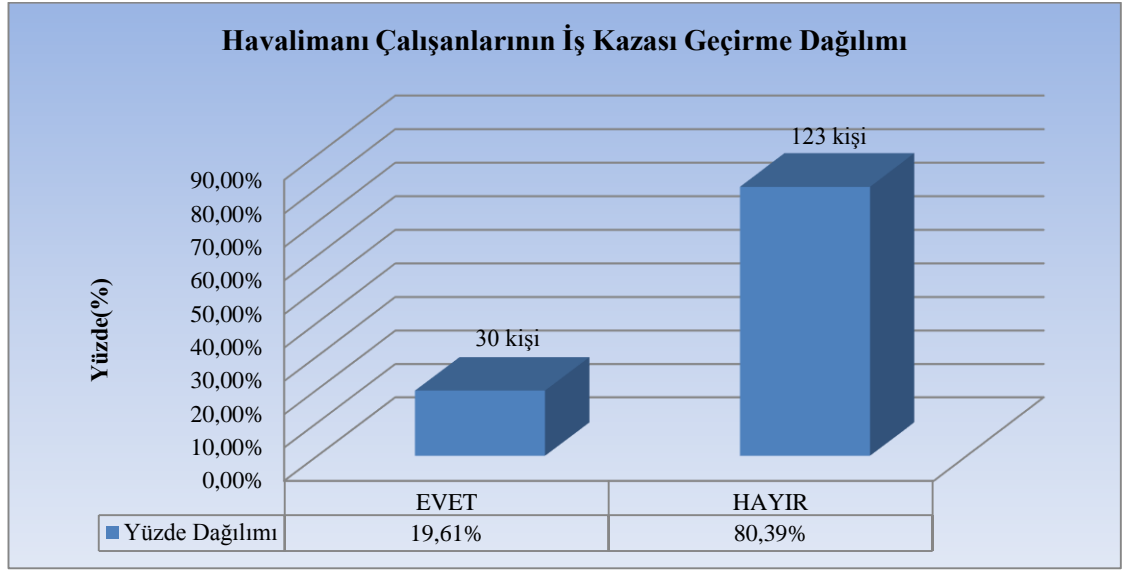
Şekil 3.11’de araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarına yöneltilen “İşyerinizdeki işyeri hekiminden yeterli ölçüde yararlanabiliyor musunuz?” sorusuna verilen cevapların sonuçları görülmektedir. Araştırmaya katılanlarının % 45,75’inin işyeri hekiminden yeterince faydalanamadıkları görülmektedir.



Şekil 3.11: Çalışanların işyerlerinde işyeri hekimini varlığı hakkındaki durumları

Araştırmada havalimanı çalışanlarına bugüne kadar iş kazasına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Havalimanları çalışanlarının %19,61’i (30 kişi) iş kazası geçirmiştir. Yapılan araştırmada çalışanlar iş kazasını el parmakları, bel kemiği, omurgaya bağlı sırt ağrısı olarak belirtilmiştir. Ayrıca yolcular ile yaşanan arbedeleri

de iş kazası olarak ifade etmişlerdir. Şekil 3.12’de araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının iş kazası geçirme dağılımı görülmektedir.



Şekil 3.12: Havalimanı çalışanlarının iş kazası geçirme dağılımı

Tablo 3.3’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alıp da iş kazası geçiren havalimanı çalışanlarının oranları görülmektedir. İSG eğitimi almayanlardan iş kazası geçirenlerin oranı (%13,73), İSG eğitimi aldığı halde iş kazası geçirenlerin oranının (%5,88) 2 katından fazladır. Bu sonuçlardan, havalimanı çalışanlarının iş kazasını geçirmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma açısından etkisi çok fazla hissedilmektedir.

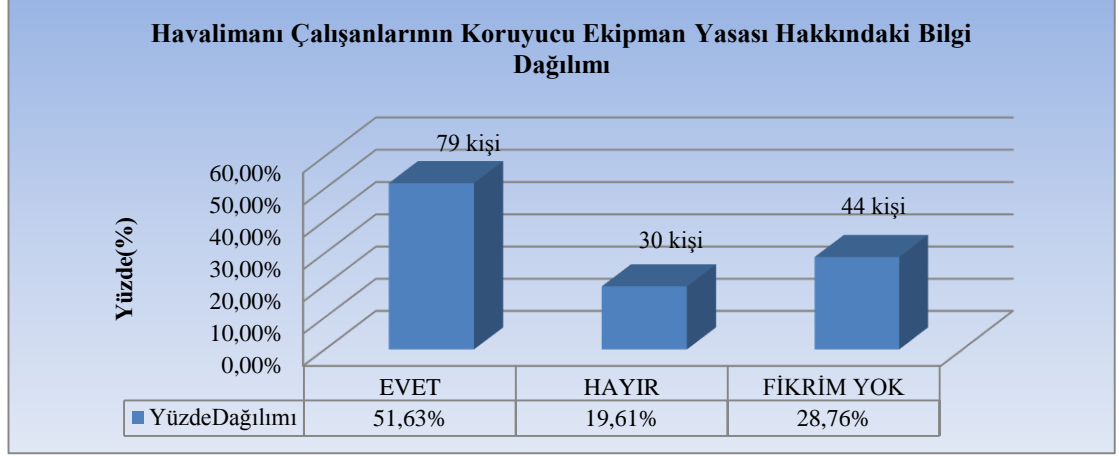
Tablo 3.3: İSG eğitimi alanların iş kazası geçirme oranı

İSG Eğitimi Aldınız Mı?	İş Kazası Geçirdiniz Mi?			Genel Toplam
		Evet	Hayır	
Evet	Kişi	9	15	24
	%	5,88%	9,80%	5,69%
Hayır	Kişi	21	108	129
	%	13,73%	70,59%	84,31%
Genel Toplam	Kişi	30	123	153
	%	19,61%	80,39%	100,00%

Yapılan araştırmada havalimanı çalışanların yaklaşık olarak %19,61’inin en az 1 kez iş kazası geçirdikleri görülmüştür. Yaşanan iş kazalarına paralel olarak anket çalışmasında havalimanı çalışanlarına “Kişisel koruyucu ekipmanların, işveren tarafından temin edilmesinin, çalışanlar tarafından da kullanılmasının bir yasal yükümlülük olduğunu biliyor musunuz?” şeklinde bir soru da yöneltilmiştir.

Şekil 3.13’de havalimanı çalışanlarının iş kazası yaşamaması açısından

haklarını ne düzeyde bildiği görülmektedir. Buna göre havalimanı çalışanlarının çoğu (%51,63) yasal sorumluluğu bilmektedir, hakları hakkında bilgi sahibi olmayanlar ise (hayır ve fikrim yok diyenler) %48,37'tür. Bu husustaki eksiklikler dikkat çekmektedir.



Şekil 3.13: Havalimanı çalışanlarının koruyucu ekipman yasaı hakkındaki bilgi dağılımı

3.4 Çalışanların Görev-Yetki-Sorumlulukları ve Performanslarıyla İlgili Bilgiler

Anketi oluşturan sorular dikototom (çift seçenekli; evet/hayır) ve çoklu seçenekli (5'li Likert ölçeği) soru tiplerinden oluşmaktadır.

Havalimanı çalışanlarının kurumlarının kendilerinden beklenen çalışma şeklini ölçmek amacıyla havalimanı çalışanlarına “Sizden beklenen çalışma temposu hangisidir?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Tablo 3.4’de görüldüğü gibi “çok hızlı” diyenler %21,57, “oldukça hızlı” diyenler %33,99’, ne hızlı ne yavaş diyenler %43,79 iken “çok yavaş” diyenler %0,65. Araştırmaya katılanlardan “oldukça yavaş” diyen çıkmamıştır.

Tablo 3.4: Havalimanı çalışanlarının kendilerinden beklenen çalışma temposu hakkındaki düşüncesi

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çok Hızlı	33	21,57%
Oldukça Hızlı	52	33,99%
Ne Hızlı Ne Yavaş	67	43,79%
Çok Yavaş	1	0,65%
Genel Toplam	153	100,00%

Havalimanı çalışanlarına “Bazen birden fazla işi aynı anda yapmanız gerektiği oluyor mu?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Tablo 3.5’de görüldüğü gibi “çok sık” diyenler %13,73, “sık” diyenler %18,95, “bazen” diyenler %34,64, “ara sıra” diyenler %20,92, “nadiren” diyenler %11,11 iken “hayır” diyenler sadece %0,65. Araştırmaya katılanlardan “hayır” diyen sadece 1 kişi olması, çalışanların iş yükümlülüğünün fazla olduğunu ve ergonomik çalışma koşullarının dışına çıktığını göstermektedir.

Tablo 3.5: Havalimanı çalışanlarının birden fazla işi aynı anda yapması hakkındaki düşüncesi

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çok Sık	21	13,73%
Sık	29	18,95%
Bazen	53	34,64%
Ara Sıra	32	20,92%
Nadiren	17	11,11%
Hayır	1	0,65%
Genel Toplam	153	100,00%

Havalimanı çalışanlarına “Yapmanız gereken toplam iş miktarı hakkında ne düşünüyorsunuz?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Tablo 3.6’da görüldüğü gibi “çok fazla” diyenler % 14,38, “fazla” diyenler % 26,80, “iyi” diyenler % 56,21, “az” diyenler %1,96 iken “çok az” diyenler sadece %0,65. Araştırmaya katılanlardan yarısından fazlasının iş miktarından memnun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.6: Havalimanı çalışanlarının yapmaları gereken toplam iş miktarı hakkındaki düşünceleri

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çok Fazla	22	14,38%
Fazla	41	26,80%
İyi	86	56,21%
Az	3	1,96%
Çok Az	1	0,65%
Genel Toplam	153	100,00%

Çalışanların görev ve sorumluluklarını ölçmek amacıyla havalimanı çalışanlarına “Sorumluluğunuzun nerede başlayıp nerede bittiğini biliyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanların tamamına yakınının (%95,42) görev ve sorumluluğunun farkında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.7: Havalimanı çalışanlarının görev ve sorumluluklarının farkındalığı dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Çok İyi Biliyorum	31	20,26%
İyi Biliyorum	60	39,22%
Aşağı Yukarı Biliyorum	55	35,95%
Pek İyi Bilmiyorum	6	3,92%
Hiç Bilmiyorum	1	0,65%
Genel Toplam	153	100,00%

Havalimanı çalışanlarına, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken “Zaman zaman size ters gelen emirler alıyor musunuz?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Ters gelen bir emirle karşılaşan havalimanı çalışanlarının %81,70, karşılaşmayanların ise %18,30 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8: Havalimanı çalışanların kendilerine ters gelen emirler alma dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hemen Hemen	6	3,92%
Sık	16	10,46%
Bazen	63	41,18%
Nadiren	40	26,14%
Neredeyse Hiçbir Zaman	28	18,30%
Genel Toplam	153	100,00%

Çalışanların iş sorumluluklarının dışına çıkma düzeyini ölçmek amacıyla da havalimanı çalışanlarına “Yapmamayı tercih edeceğiniz bir işi yapmak zorunda kaldığımız oluyor mu? şeklinde soru yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanlarının sadece küçük bir bölümünün, neredeyse hiçbir zaman (%16,34) işini yaparken kendilerini zor durumda bırakacak bir durumla karşı karşıya kalmadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 3.9: Havalimanı çalışanlarının iş sorumluluklarının dışına çıkma düzeyi

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hemen Hemen	4	2,61%
Sık	20	13,07%
Bazen	59	38,56%
Nadiren	45	29,41%
Neredeyse Hiçbir Zaman	25	16,34%
Genel Toplam	153	100,00%

Tablo 3.10’da çalışanların iş tempolarını ayarlama da kendi etkilerini ölçmek amacıyla havalimanı çalışanlarına “İş temposunu ayarlanmasında sizin de etkiniz oluyor mu?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%61,44) bazen de olsa iş tempolarını kendilerinin ayarladığını belirtmişlerdir.

Tablo 3.10: Havalimanı çalışanlarının iş tempolarını ayarlama da kendi etkilerinin düzeyi

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Herzaman	4	2,61%
Sıklıkla	26	16,99%
Bazen	64	41,83%
Hiçbir Zaman	59	38,56%
Genel Toplam	153	100,00%

Araştırmada havalimanı çalışanlarına “İşinizi seviyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Tablo 3.11’de işini sevenlerin çoğunlukta olduğu, araştırmaya katılan 153 kişiden sadece 17’sinin (%11.11) hiçbir zaman yaptığı işi sevmediği görülmektedir.

Tablo 3.11: Havalimanı çalışanlarının iş memnuniyetinin seviye dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Herzaman	33	21,57%
Sıklıkla	55	35,95%
Bazen	48	31,37%
Hiçbir Zaman	17	11,11%
Genel Toplam	153	100,00%

3.5 Çalışanların Davranışsal Etkilerini Ölçme İle İlgili Bilgiler

İş kazası oranları, kötü iş ortamı, işinden memnuniyetsizlik ve nefret ortamı, fazla çalışma, birden fazla iş yapma oranları vb. tüm bu olumsuzluklar beraberinde davranışsal bozukluklar yaratmaktadır.

Araştırma çalışmasına katılan havalimanı çalışanlarının çalışma ortamlarındaki davranışsal etkilerini ölçmek adına bazı sorular yöneltilmiştir.

Çalışanların davranışsal etkilerini araştırmadan önce, Tablo 3.12’de araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarında kronik bir rahatsızlığın olup olmadığını ölçmek amacıyla çalışanlara “Düzenli olarak başka ilaçlar kullanıyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Ankete katılan havalimanı çalışanlarının düzenli ilaç kullanan kişi sayısı sadece 9 (%5,85) olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.12: Havalimanı çalışanlarında düzenli olarak ilaç kullanım dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	144	94,15%
Bazen	1	0,65%
Düzenli Aralıklarla	8	5,20%
Genel Toplam	153	100,00%

Tablo 3.13’de havalimanı çalışanlarına “Ellerinizi sizi rahatsız edecek kadar titredi mi?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının her 4 kişiden birinde (%24,18) el titremesi olduğu görülmektedir.

Tablo 3.13: Havalimanı çalışanlarında el titremesi dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	116	75,82%
Bazen	33	21,57%
Düzenli Aralıklarla	4	2,61%
Genel Toplam	153	100,00%

Tablo 3.14’de havalimanı çalışanlarına “Ani kalp çarpıntılarınız oldu mu?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının her 3 kişiden birinde (%30,07) ani kalp çarpıntısı olduğu görülmektedir. Kronik bir kalp hastalığı olmadığı göz önünde bulundurularak bu 3’te 1 çalışanın, havalimanında kaygılı ve gerilimli dönemler yaşadığı söylenebilir.

Tablo 3.14: Havalimanı çalışanlarında ani kalp çarpıntıları dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
Hiçbir Zaman	107	69,93%
Bazen	39	25,49%
Düzenli Aralıklarla	4	2,61%
Çok Sık	3	1,96%
Genel Toplam	153	100,00%

Tablo 3.15’de havalimanı çalışanlarına “Midenizde ağrı ya da hazımsızlık nedeniyle tedirgin oldunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının her üçte ikisinde (%62,09) mide ağrısı ya da hazımsızlık görülmektedir. Bu çok büyük bir orandır.

Tablo 3.15: Havalimanı çalışanlarında mide ağrısı ya da hazımsızlık dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	58	37,91%
Bazen	68	44,44%
Düzenli Aralıklarla	17	11,11%
Çok Sık	10	6,54%
Genel Toplam	153	100,00%

Önemli fiziksel problemlerden biri de el terlemeleridir. Tablo 3.16’de aniden ortaya çıkan bu problemi ölçmek amacıyla havalimanı çalışanlarına “Ellerinizi ıslanacak kadar terledi mi?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanların yarısından

fazlasında (%51,98) aşırı el terlemeleri olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.16: Havalimanı çalışanlarında çalışırken el terlemesi dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	75	49,02%
Bazen	64	41,83%
Düzenli Aralıklarla	10	6,54%
Çok Sık	4	2,61%
Genel Toplam	153	100,00%

Çağlar boyunca doktora başvurularda 1. Sırada baş ağrısı gelmektedir. Tablo 3.17’de havalimanı çalışanlarına “Baş ağrısı krizleriniz oluyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasında (%64,71) baş ağrısı krizleri olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.17: Baş ağrısı krizleriniz oluyor mu soru dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	54	35,29%
Bazen	59	38,56%
Düzenli Aralıklarla	30	19,61%
Çok Sık	10	6,54%
Genel Toplam	153	100,00%

Çalışanların davranışsal bozukluklarından biri de iştahsızlık. Tablo 3.18’de havalimanı çalışanlarına “İştahsızlık oldu mu?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasında (%52,29) iştahsızlık olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.18: Havalimanı çalışanlarında iştahsızlık dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
Hiçbir Zaman	73	47,71%
Bazen	63	41,18%
Düzenli Aralıklarla	12	7,84%
Çok Sık	5	3,27%
Genel Toplam	153	100,00%

İnsan hayatının en temel ve en vazgeçilmez faaliyetlerinden biri de uykudur. Tablo 3.19’da havalimanı çalışanlarına “Geceleri uyumakta zorluk çekiyor musunuz?”

sorusu yöneltmiştir. Araştırmaya katılanların %68’inde geceleri uykusuzluk olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.19: Havalimanı çalışanlarında uykusuzluk dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
Hiçbir Zaman	49	32,03%
Bazen	82	53,59%
Düzenli Aralıklarla	15	9,80%
Çok Sık	7	4,58%
Genel Toplam	153	100,00%

Tablo 3.20’de havalimanı çalışanlarına “Her zamankinden daha çabuk yorulduğunuzu hissettiğiniz oldu mu?” sorusu yöneltmiştir. Araştırmaya katılanların %58’inde erken yorulma hissi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.20: Havalimanı çalışanlarında çabuk yorulma dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	64	41,83%
Bazen	68	44,44%
Düzenli Aralıklarla	16	10,46%
Çok Sık	5	3,27%
Genel Toplam	153	100,00%

İş hayatındaki olumsuz etkiler yüksek derecede strese neden olmaktadır. Tablo 3.21’de havalimanı çalışanlarına ‘Ara sıra sakinleştirici ilaçlar kullanıyor musunuz?’ sorusu yöneltmiştir. Araştırmaya katılanların %21’inde sakinleştirici ilaç kullanımı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.21: Havalimanı çalışanlarında sakinleştirici ilaç kullanım dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir Zaman	120	78,43%
Bazen	21	13,73%
Düzenli Aralıklarla	11	7,19%
Çok Sık	1	0,65%
Genel Toplam	153	100,00%

Araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının alkol kullanım aralığı Tablo 3.22’de incelendiğinde, %5,88’inin alkolü sürekli ,%30,72’sinin de ara sıra içtiğini göstermektedir.

Tablo 3.22: Havalimanı çalışanlarının alkol kullanım seviyesi

	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
Hiç İçmedim	92	60,13%
Ara Sıra İçerim	47	30,72%
Bıraktım	5	3,27%
İçiyorum	9	5,88%
Genel Toplam	153	100,00%

Araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının sigara kullanım aralığı Tablo 3.23’de incelendiğinde, %26,80’inin sigarayı sürekli ,%31,37’sinin de ara sıra içtiğini göstermektedir.

Tablo 3.23: Havalimanı çalışanlarının sigara kullanım seviyesi

	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
Hiç İçmedim	55	35,95%
Ara-Sıra İçerim	48	31,37%
Bıraktım	9	5,88%
İçiyorum	41	26,80%
Genel Toplam	153	100,00%

Araştırmada havalimanı çalışanlarına işyerlerinde aralıklı kontrol muayenelerinin yapıp yapılmadıkları sorulmuştur. Tablo 3.24’de araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının %88,69’una aralıklı muayenelerinin yapılamadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.24: Havalimanı çalışanlarına aralıklı kontrol muayenesi yapıma dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Evet	17	11,11%
Hayır	136	88,89%
Genel Toplam	153	100,00%

Araştırmaya katılanların, çalıştıkları sırada kendilerini rahatsız eden fiziksel risk etmenleri ile yüzdeler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.25: Havalimanı çalışanlarının kendilerini rahatsız eden fiziksel risk etmenleri

Havalimanı çalışanlarına göre çalışırken rahatsız eden fiziksel risk etmenleri	Kişi Sayısı	Yüzde %
Yetersiz Havalandırma	85	20,78%
Gürültü	84	20,54%
Radyasyon	51	12,47%
Aşırı Nem	45	11,00%
Aşırı Sıcak	43	10,51%
Basınç	37	9,05%
Yetersiz Aydınlatma	22	5,38%
Titreşim	20	4,89%
Aşırı Soğuk	12	2,93%
Aşırı Aydınlatma	6	1,47%
Hiçbiri	4	0,98%
Genel Toplam	409	100,00%

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

İş alanlarının hızla geliştiği günümüz teknoloji toplumlarında, sermayenin büyük bölümünü insan oluşturmaktadır. İnsanın sermaye olduğu zamanda, çalışırken sosyal, fiziksel ve ruhsal yönden desteklenerek, güvenli bir iş ortamı oluşturulmalıdır. Bu husus iş sağlığı ve güvenliğinin ana hedefi olan ergonomik çalışma koşulları ile örtüşmektedir.

Performansın, işi yapan birey ya da grubun o iş için amaçlanan hedefe doğru nasıl ulaştığı unsuru olduğu düşünüldüğünde, bireyin ya da grubun hedefi tutturup tutturamadığı yaptığı işte gösterdiği çaba ile belirlenmelidir.

Bu tez çalışmasında, iş sağlığı ve güvenliğinin performansa etkileri ele alınmış, İSG ile ilgili genel kavramlara değinilmiş, İSG ile performans arasındaki ilişki çeşitli açılardan incelenmiştir. Ayrıca 6331 sayılı İSGK ve bağlı olarak çıkarılan yönetmelik ve tebliğe yer verilerek performansa bağlı reaktif ve proaktif ölçüm çeşitleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Tez çalışması kapsamında, havalimanı çalışanlarına yönelik yapılan anket uygulaması ile çalışanlarda İSG ile ilgili bilgi düzeyleri ölçülmüş, havalimanı çalışanlarının işleri ile ilgili sorumlulukları ile çalışma koşulları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ankara Esenboğa ve Adana Şakirpaşa Havalimanlarında gümrük muhafaza memuru, muayene memuru, güvenlik personeli, hava trafik kontrolörü, işçi ve yer hizmetleri gibi farklı branşlarda çalışan yaklaşık 250 kişi içinden örnekleme yolu ile 153 çalışana anket çalışması uygulanmış ve sonuçlar SPSS 16 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Bu çalışmada ankete katılanların demografik özellikleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel bilgileri, havalimanı çalışanlarının İSG hakkındaki tutumlarını, eğitim etkinlikleri, çalışanların işe uygunluğu, yasalara uygunluğu, kişisel koruyucu ekipmanların kullanım oranları ile ilgili bilgiler değerlendirilmiştir.

Çalışanların demografik özellikleri arasında yaş grupları, cinsiyet, eğitim seviyeleri, görev türleri, çalışma zamanları ve mesleki deneyimleri sorgulanmıştır. Buna göre, anket çalışmasına katılanların %61,4'ünü erkek ve %38,6'sını kadın çalışanlar oluşturmuştur. Görev türleri incelendiğinde gümrük memurlarının araştırmaya katılanların % 19,6 ile en kalabalık grubu oluşturdukları görülmektedir. Yaş grubu dağılımı ise (51 kişi ile %33,33) 41 ve üzeri, 31-40 arası (49 kişi) %32,03, 26-30 yaş arası (45 kişi) %29,41 ve 18-25 yaş grubu ise (28 kişi) % 5,23 şeklindedir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim seviyelerine göre yüzdelik dağılımları ise incelendiğinde %5,8'inin ilköğretim, %24,84'ünün ise, %19,61'inin ön lisans, %41,83'ünün lisans, %7,84'ünün de lisansüstü mezunu olduğudur. Havalimanı çalışanlarının yarısından fazlası gündüz, kalanı ise nöbet usulü ile çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların % 47,7 ile 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları görülmüştür. UBAK önderliğinde SHGM, DHMİ ve THTKD işbirliği ile 2008 yılında yapılan anket çalışmasında hesaplanan, katılımcıların mesleki deneyim süreleri $12,34 \pm 0,42$ sonucu ile bu çalışmada bulunan 11 yıl ortalaması birbiri ile uyumlu görülmüştür. Aynı çalışmada katılımcılardan yüksek okul mezunu olanlar %20,7 hesaplanmış, bu çalışmada hesaplanan %19,61 ile uyumlu bir sonuç olduğu tespit edilmiştir. Ancak UBAK önderliğinde yapılan çalışmaya katılanların %77,1'i fakülte mezunu iken bu çalışmada %41,83 oranında fakülte mezunu katılımcı olması, sonuçlar açısından farklılık göstermiştir. Bu farklılık diğer çalışmanın "Kontrolörler" üzerinde yapılmasından kaynaklanmıştır.

Havalimanı çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel bilgilerinin değerlendirilmesi amacıyla; İSG hakkında bilgi düzeyleri, herhangi bir eğitim alıp almadıkları ve İSG çalışmalarından memnuniyet seviyeleri sorgulanmıştır. Sonuçlara göre çalışmaya katılanların % 15,7'sinin İSG hakkında iyi düzeyde bilgi sahibi olduğu ve % 84,3'ünün İSG eğitimi almadığı görülmüştür. UBAK önderliğinde 2008 yılında yapılan çalışmada "Kontrolörlerin" %95,2'sinin İSG ile ilgili bir eğitim almadığı sonucu ile, bu araştırmada elde edilen %84,3'lük sonuç, havaalanı çalışanlarının büyük bir çoğunluğuna İSG eğitimi verilmediğini göstermesi açısından uyuşmaktadır. Araştırma sonucu, eğitim seviyesi ile İSG hakkında sahip olunan bilgi düzeyi karşılaştırıldığında arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlemlenmiştir. İSG eğitimlerinin işveren tarafından işe başlama sırasında ya da periyodik aralıklarla verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanlarının %45,75'inin işyeri hekiminden yeterince faydalanamadıkları görülmüştür. Hekim desteğine daha geniş yer verilmeli. Hekim desteği sağlık durumlarını ve çalışan tutumları kapsamalı. En iyi örneği çalışanlara hastalık, sakatlık gibi kendilerini fazla meşgul edecek durumlarda daha geniş çerçevede fayda sağlanmalı.

Çalışanların %55,44'ü kurumlarından kendilerinden beklenen çalışma temposunun hızlı olduğunu belirtmiştir. Çalışanların iş yükümlülüğünün fazla olduğunu ve ergonomik çalışma koşullarının dışına çıktığını göstermektedir.

Havalimanı çalışanlarının tamamına yakınının (%95,42) görev ve sorumluluğunun farkında olduğu anlaşılmaktadır. Toplam iş miktarı için “çok fazla” diyenler %14,38, “fazla” diyenler %26,80, “iyi” diyenler %56,21, “az” diyenler %1,96 iken “çok az” diyenler ise sadece %0,65. Araştırmaya katılanlardan yarısından fazlasının iş miktarından memnun olduğu anlaşılmaktadır.

Yönetici ile çalışanlar arasında frekanslar uyum sağlamalıdır. Ancak araştırmaya katılanlarının sadece küçük bir bölümünün, neredeyse hiçbir zaman (%16,3) işini yaparken kendilerini zor durumda bırakacak bir durumla karşı karşıya kalmadıkları anlaşılmaktadır. %83,7'si ise ters gelen emirler altında çalıştığını bildirmiştir.

Çalışanların 153 kişiden sadece 17'sinin (%11,11) hiçbir zaman yaptığı işi sevmediği görülmektedir. En iyi sonuçlar için havalimanı çalışan yöneticileri, amaçları ile İK faaliyetlerini önemsemeli. İSG uygulamaları sonucunda artan performans ile çalışanların yerleri değiştirilmeli.

Genellikle performans arttırmak için İSG önlemlerinin uygulanması yapılırken yöneticilerin tutumlarının yanı sıra çalışanların da davranışlarını değiştirmek gerekir. Uygulamaya bakılırsa ikisi de uygulanmalı. Sadece belirli önleme yöntemleri yerine yöneticiler ve çalışanlar bir arada İSG geliştirme programlarını kullanmalılar.

Araştırmada yarıya yakınının az da olsa gelişen teknoloji ve kurallar hakkında eğitim aldıkları görülmektedir. Teknolojik gelişmeleri ve örgütsel iyileştirmeleri kapsayan eğitimler verilmeli.

Başarılı bir sonuca ulaşma adına havalimanı çalışanların davranışsal etkilerini ölçen sorular yönelttik.153 katılımcıdan sadece 9'u kronik rahatsızlık nedeniyle düzenli ilaç kullanmakta.

Havalimanı çalışanlarının %24,18'inde el titremesi, %30,07'sinde ani kalp çarpıntısı, %62,09'unda mide ağrısı ya da hazımsızlık, %51,98'inde aşırı el terlemeleri, %64,71'inde baş ağrısı krizleri, %52,29'unda iştahsızlık, %68'inde

geceleeri uykusuzluk, %58'inde erken yorulma hissi olduğu anlaşılmaktadır. Bu da kronik bir hastalığı olmamasına rağmen fazla çalışma, birden fazla işi aynı anda yapma, gürültü, yetersiz havalandırma gibi sağlıksız fiziksel ortamlar ve kötü iş dizaynı gibi vb. olaylar beraberinde çalışanlarda strese neden olduğunun belirtileridir.

%21'i sakinleştirici ilaç kullandığını, %5,88'inin alkolü sürekli ,%30,72'sinin de ara sıra içtiğini, %26,80'inin sigarayı sürekli ,%31,37'sinin de ara sıra içtiğini belirtmiştir.

Havalimanı çalışanlarında aralıklı kontrol muayenesi yapılma dağılımına baktığımızda ise %88,69'una aralıklı muayenelerinin yapılamadığı görülmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 15'de

İşveren;

- a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
- b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:
 - 1) İşe girişlerinde.
 - 2) İş değişikliğinde.
 - 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.
 - 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.
 - 5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.
 - 6) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.
 - 7) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.
 - 8) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur" denmektedir.

Kanunun 15. Maddesi kapsamında gerekli tedbirler alınırsa çalışanların meslek hastalığına yakalanmasının önüne geçilebilir.

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğinin performansa etkisinin olumlu ilişkiye dönüşmesi aşağıdaki ortak hususlar ile sağlanabilir;

- a) Yüksek kaliteli çalışma ortamı
- b) İhtiyacı karşılayacak yeterli sayıda İSG uzmanı ile eğitim ve pratik yapma
- c) Belli aralıklarla sağlık muayeneleri
- d) Çalışanların fiziksel ve psikolojik iyiliğini ve sağlığını geliştirmek
- e) Yönetici ve çalışanlar arasında işbirliğinin sağlanması
- f) Gerilimi azaltacak yeni çalışma ortamı dizaynı
- g) Ekipmanlarının dizaynı

İSG sorunları için gelişmiş yeni çözüm yolları.

Havalimanlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda şu çalışmalar yapılmalıdır:

Birincisi, havalimanı çalışanlarına yönelik tehlike faktörünü en aza indirmek için verilecek eğitimlerin konularında güncel olarak, özellikle daha önceleri saha içinde ve dışında oluşmuş tehlikeli olayları iki haftalık periyotlar halinde duyurulması gerekmektedir.

İkinci olarak, havalimanlarında tüm çalışma alanlarına yönelik ince ayrıntılı risk değerlendirme araştırmaları, alandaki tehlike vakaları, periyodik sentezler, ekipman ve yer değişimleri, grup içi denetimler yapılarak, kayıt altına alınmalıdır.

Üçüncü olarak, sağlık denetleme merkezleri, Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü tarafından bildirilen ve Uluslararası Önemi Haiz Halk Sağlığı Acil Durumu açısından riskli bölgeleri takip etmeli, bu bölgelerden gelenlere risk ile orantılı olarak gerekli müdahalelerde bulunmalıdır. Sağlık denetleme merkezlerinde yeteri kadar sağlık personeli, gerekli sağlık kontrol ve muamelelerini yapmak üzere gece ve gündüz vazifeye hazır halde bulundurulmalıdır.

Dördüncü olarak havalimanlarında iş güvenliği kültürü, yürürlükte olan her türlü yasal çerçevede gereksinimlere göre takip edilmeli, ulusal ve uluslararası güvenlik kuralları içerisinde birim yöneticileri ile çalışanlar arasında koordinasyon sağlanmalıdır.

Son olarak havalimanlarında oluşan iş kazaları sonrası kaza yerinde yapılacak araştırmalarla, kazaya zemin hazırlayan kök sebepler belirlenerek kaza raporu oluşturulmalıdır. Kaza tekrarı olmaması ve önleme adına limandaki tüm birimlerle koordine sağlanmalıdır. Aynı olaylarla karşılaşmamak için kaza sonrası ilave eğitim programları hazırlanmalıdır. İSG kültürü ve kazaların azaltılması ve farkındalığın artırılması için bu tür çalışmaların yaygınlaştırılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akkaya, G. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi (İÜ), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul.
- Akkök, A. (1997). *İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği*, MPM Yayınları, No:204, Ankara.
- Aktaş, H. (2011). *Sivil Havacılık İşletmelerinde Beşeri Faktörler Perspektifinden Uçuş Ekibi Kaynak Yönetimi: “Sivil Havacılık İşletmeleri Pilotlarının Kişilik Yapıları ile Uçuş Ekibi Kaynak Yönetimi Tutumları Arasındaki İlişki”*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atioğlu, E. (2012). *Emniyet Yönetim Sistemi-Temel Esaslar*, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Yayınları, Yayın No: HAD/T-18, Birinci Baskı, Ankara.
- Baştürk, C. (2003). *“İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi”*, Active Bankacılık ve Finans Dergisi, Yıl:5, Sayı:28.
- Bilir, N ve Yıldız, A.N. (2004), *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara, 2004.
- Bolayırılı, Y. (2000): Kayseri 3. Havacılık Sempozyumu Kitapçığı, Kayseri, Erciyes Üniversitesi.
- Cervantoğlu, E. (2003). *“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Bir Değerlendirme”*, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ankara.
- Çağatay, G ve Çobanoğlu, Z. (1997). *“Risk İletişimi ve Risk Yönetimi”*, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, DHMİ, SHGM, THTKD (2008). Hava Trafik Kontrolörlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği koşulları ile Stres Durumlarının Araştırılması Projesi, Proje Raporu.

Çevik U. (1996). *Türkiye’de Sivil Havacılık Sektörü ve Sivil Havacılık Sektörüne Sağlanan Devlet Desteği*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Deli Gönül, F. (1991). Tarım Uçaktan ile Uygulama Uçuşlarında Güvenlik Sorunları ve Standartları, A.Ü. Sivil Havacılık Bülteni, Yıl 2, Sayı 6, Nisan-Mayıs-Haziran.

Devebakan, N. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ), Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), Yayınlanmış Doktora Tezi (YDT), İzmir.

DPT, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001): Havayolu Ulaştırması Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, DPT.

Evcı, E.D ve Bilir, N. (1999), “*Dünya Sağlık Örgütü’nün 21. Yüzyılda Herkes İçin Sağlık Kavramının İş Sağlığına Yansımaları*”, Sağlık ve Toplum Dergisi, S.2, Ankara.

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4>
(07/04/2014).

http://www.ILO.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/newsletr/2005_3.pdf
(06.04.2014).

<http://www.isgfrm.com/threads/d%C3%BCnya-sa%C4%9Fl%C4%B1k-%C3%B6rg%C3%BCt%C3%BC-who.1121/> (18.11.2014).

<http://www.isggm.gov.tr> (07.04.2014).

<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/yonetimsistemleri/174-ohsas-nedir.html> (26.08.2014).

<http://ynb.datassist.com.tr/link.htm> (26.11.2014).

International Labour Organization, (2005). “*Cenevreden haberler (ILO Cenevre)*”, Uluslararası Çalışma Ofisi, Newsletter, ISSN 1564 510 X, Ankara.

Kahraman, M.F. (2013). “*İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İdari Yapılanması ve Faaliyetleri*”, Kasım.

- Karakaş, İ. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi*, Ankara.
- Kırmızı, B. (2005). *Türk İş Hukukunda İş Güvenliği ve İş Sağlığı*, Beykent Üniversitesi (BEÜ), SBE, YYLP, İstanbul.
- Korul, V. ve Küçükönel, H. (2003). “*Türk Sivil Havacılık Sisteminin Yapısal Analizi*”. Anadolu Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu. 3.1: 24-38.
- Lale, S. (2007). *Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası*, Marmara Üniversitesi (MÜ),SBE, YYLT, İstanbul.
- Ofluoğlu, G. Ve Sarıkaya, G. (2005). *OHSAS İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi*, Kamu-İş dergisi, C.8 S.3
- Özdemir Ş. ve Topçuoğlu, H. (2009). *İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ölçümü ve İzleme*, Cilt 50, Sayı 592.
- Özdemir, K. (2006). *İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Web Tabanlı Performans Yönetim Bilgi Sistemi*, Gazi Üniversitesi (GÜ), Fen Bilimleri Enstitüsü (FBE), YYDT Ankara.
- Özkılıç, Ö. (2005). “*İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*”, Ankara.
- Pala, K. (2005). “*İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü*”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, S.2, Ankara.
- Parlar, S. (2008). “*Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı*” TAF Preventive Medicine Bulletin, Sayı (S.) 7, İzmir.
- Peksen, Y ve Canbaz, S. (2005). “*İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü*” İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, S.25, Ankara.
- Resmi Gazete: 17.2.2008-26790
- Saldıraner, Y. (1992): Sivil Havacılık Faaliyetleri ve Türk Sivil Havacılık Otoritesi İçin Organizasyon Yapısı Önerisi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi SHMYO Yayınları.
- Sezgin, H. (1991): Havacılık Tarihi Yayınlanmamış Ders Notları, Eskişehir, SHMYO.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, (2014), Faaliyet Raporu-2014, Ankara.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, (2015). “Havayolu Taşımacılığı ve Ekonomik Düzenlemeler Teori ve Türkiye Uygulaması, Editör:Doç.Dr.Ender Gerede, Ankara

Sürmeli, F., Seçim, H., Sözbilir, H. (1991). Sivil Havacılık Yönetimi, AÜ SHYO Yayın No: 1, Eskişehir.

Şerifoğlu, U.K ve Sungür, E. (2007). “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürü Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İletişim Olanaklarının Kullanımı”, Yönetim Dergisi, İstanbul.

Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey A. Ş.

Tınaz, P. (1999). “Performans Değerleme Sistemlerinin Önemi ve Türkiye’deki Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme”, *Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:5.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Görüşü, (2004). “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Değişiklikler”, C. 47, Ankara.

ubak.gov.tr

Uyar, T. (2013). Havacılık Emniyeti Ders Notları, İstanbul Kültür Üniversitesi, Havacılıkta Yer Hizmetleri Yönetimi Bölümü.

Ünlü, A.E. (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşletme Üzerindeki Ekonomik Etkileri”, Bursa.

www.mgm.gov.tr/kurumsal/dmikurulus.aspx Erişim Tarihi: 12.08.2015 17:23

Yeşildal, N. (2005), “Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Şiddetin Değerlendirilmesi” TİSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, Düzce.

Yiğit, A. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Alfa Aktüel / Hukuk Dizisi, Bursa.

EKLER

Ek-A: Anket Formu.....	96
Ek-B: İzin Formu.....	107

Ek-A: Anket Formu

**“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN PERFORMANSA ETKİSİ:
HAVALİMANI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ” KONULU ANKET ÇALIŞMASI**

THK Üniversitesi İşletme Bölümünde gerçekleştirilen bir “Yüksek Lisans Tezi” için hazırlanan bir ankettir. Bu ankette “iş sağlığı ve güvenliğinin, performansı etkileyen faktörlerin havalimanı çalışanları üzerinde etkileri” araştırılmaktadır. **Anketleri doldururken isim yazılmayacak, cevaplarınız gizli kalacaktır.** Anketimiz toplam 15 dakika sürecektir. Katılımınız özelden bu çalışmaya ve dolaylı olarak sosyal bilimler alanına değerli katkılar sağlayacağı muhakkaktır. Bu vesileyle kıymetli vaktinizi bizimle paylaştığınız için içtenlikle teşekkür ederim. Saygılarımla,

Ali NAGAŞ

THK Üniversitesi

İşletme Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

Soruları yanıtlarken, işinizi veya durumunuzu en iyi gösteren kutucuğa X koyarak işaretleme yapınız.

ÖRNEK: **Hiçbir zaman Bazen Düzenli olarak Çok sık**

1	2 X	3	4
---	------------	---	---

TANITIM BİLGİLERİ

1. Cinsiyetiniz? Kadın Erkek
2. Yaşınız? 18-25 arası 26-30 arası 31-40 arası 41 ve üzeri
3. Medeni Durumunuz? Evli Bekar
4. Eğitim Durumunuz? İlköğretim Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü
5. Çalışmakta olduğunuz havalimanı/mezdanın adını yazınız:
6. Bu havalimanı/mezdanında ne kadar süredir çalışıyorsunuz?.....
7. Bu havalimanı/mezdanından önce başka bir yerde çalıştıysanız (bu işyeri dahil) toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz? Yazınız. Toplam __ __ yıldır çalışıyorum.
8. Bu havalimanı/mezdanında hangi ünite de çalışmaktasınız?
 Saha kontrol merkezi Meydan kontrol
 Yaklaşma kontrol merkezi Saha Güvenlik Diğer
9. Çalıştığınız birimde yaptığınız iş/göreviniz nedir? (Birden çok seçenek işaretlenebilir, uygun göz/gözlere **X** koyunuz)
 Gümrük Muhafaza Memuru Gümrük Memuru Şef İşçi
 Hava trafik kontrolörü Gümrük Muayene Memuru Teknisyen
 Güvenlik Emniyet Personeli Yer hizmetleri Hizmetli Şoför
 Diğer (belirtiniz:.....)
10. İşe başladıktan sonra mesleki eğitim aldınız mı?
 Evet Hayır
Cevabınız evet ise aldığınız eğitimleri kısaca yazar mısınız?
.....
.....
11. Gelişen teknoloji ve kurallar çerçevesinde sürekli mesleki eğitim alıyor musunuz?
 Evet Hayır
12. Bu havalimanı/mezdanında günlük çalışma süreniz ne kadardır? Saat cinsinden yazınız.
Gündüz saat , Gece..... saat çalışıyorum.
13. Bu çalışma süresi içerisinde aktif olarak çalıştığınız süre ne kadardır? Saat cinsinden yazınız. saat çalışıyorum.
14. Bu havalimanı/mezdanında, ayda toplam kaç saat çalışıyorsunuz?
Yazınız. saat çalışıyorum.

15. Vardiyalı olarak çalışıyor musunuz?

- Evet Hayır (17.soruya geçiniz)

16.Vardiyalı olarak çalışmanın sizi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?

- Evet Hayır

17. Günlük çalışma/dinlenme döngünüz ne şekildedir? Saat cinsinden yazınız.

.....

18. Ergonomik çalışma şekilleri hakkında bilgi sahibi misiniz?

- Evet Hayır (20.soruya geçiniz) Fikrim yok (20.soruya geçiniz)

19. Çalışma ortamınızın ergonomik çalışmaya uygun olduğu görüşünde misiniz?

- Evet Hayır Fikrim yok

20. Çalışırken aşağıdaki hareketlerden hangisini hangi sıklıkta yapıyorsunuz?

(Her bir satır için uygun göze **X** koyunuz)

Hareketler	Hiç	Nadiren	Sık sık	Sürekli
Oturma				
Ayakta durma				
Eğilme				
Yürüme				
Koşma				
Yük/ağırlık kaldırma/taşıma				
Merdiven inme/çıkma				

21. Size göre aşağıdaki durumlardan hangisi/hangileri çalışırken sizi rahatsız etmektedir? (Birden çok seçenek işaretlenebilir, uygun göz/gözlere **X** koyunuz)

- Yetersiz aydınlatma Gürültü Aşırı sıcak
 Aşırı aydınlatma Titreşim Aşırı soğuk
 Basınç Radyasyon Yetersiz havalandırma
 Aşırı nem Hiçbiri

22. Daha önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir eğitim aldınız mı?

- Evet Hayır (23.soruya geçiniz)

Cevabınız evet ise aldığınız eğitimin konusunu/konularını kısaca yazarmısınız?.....

.....

23. İşyerinizdeki işyeri hekiminden yeterli ölçüde yararlanabiliyor musunuz?

Evet

Hayır ise niçin?

24. Eğer iş kazası geçirdiyseniz en ciddi yaralanmayı hangi organ veya organlardan aldınız?

Baş

Bacaklar

Gözler

Ayak bilekleri ve ayaklar

Yüz

Ayak parmakları

Boyun

Beden (göğüs, sırt, karın, vs.)

Omuz ve kollar

Omurga (belkemiği, omur dahil)

El bilekleri ve eller

İç organlar

El parmakları

Diğer.....

25. Eğer bir iş kazası geçirdiyseniz, geçirdiğiniz en önemli iş kazasının sonucunda ne oldu?

Herhangi bir yara almadım

1 hafta ila 1 ay işten uzak kaldım

Önemsiz küçük yaralar aldım

1 ay ila 1 yıl işten uzak kaldım

1 veya 2 gün işten uzak kaldım.

1 yıldan fazla işten uzak kaldım

3 gün ila 1 hafta işten uzak kaldım

26. İşinizde kullanmanız gereken güvenlik malzemeleri (kişisel koruyucu ekipmanlar) nelerdir? (Not: Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)

Koruyucu baret

Koruyucu gözlük

Koruyucu kulak tıkacı veya kulaklık

Koruyucu eldiven

Diğer (varsa lütfen yazınız

27. Kişisel koruyucu ekipmanların, işveren tarafından temin edilmesinin, çalışanlar tarafından da kullanılmasının bir yasal yükümlülük olduğunu biliyor musunuz?

Evet

Hayır

Fikrim yok

AŞAĞIDAKİ SORU DİZİSİ DOĞRUDAN İŞİNİZ İLE İLGİLİDİR.

28. Sizden beklenen çalışma temposu hangisidir?

Çok hızlı Oldukça hızlı Ne hızlı ne yavaş Oldukça yavaş Çok yavaş

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

29. Siz bu çalışma temposu hakkında ne düşünüyorsunuz?

Çok hızlı Oldukça hızlı Ne hızlı ne yavaş Oldukça yavaş Çok yavaş

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

30. Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar oluyor mu?

Çok Sık sık Bazen Ara Sıra Nadiren Hayır

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

31. Bazen birden fazla işi aynı anda yapmanız gerektiği oluyor mu?

Çok Sık sık Bazen Ara Sıra Nadiren Hayır

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

32. Zamanla daha da karmaşık hale geldiği için işinizde zorluk çektiğiniz oluyor mu?

Çok Sık sık Bazen Ara Sıra Nadiren Hayır

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

33. Çalıştığınız zaman zarfında işinizin biraz hafiflediği anlar oluyor mu?

Çok Sık sık Bazen Ara Sıra Nadiren Hayır

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

34. Bazen işinizi bitirmek için zamanınızın yetmediği oluyor mu?

Çok Sık sık Bazen Ara Sıra Nadiren Hayır

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

35. Sizin için fazla zor olan bir işi arada sırada da olsa yapmak zorunda kalıyor musunuz?

Çok	Sık sık	Bazen	Ara Sıra	Nadiren	Hayır
1	2	3	4	5	6

36. Ücretli fazla mesai yaptığınız oluyor mu?

- Hayır Evet, günde.....saat.

37. Zaman zaman ücretsiz fazla mesaiye kalıyor musunuz?

- Hayır Evet, günde.....saat.

38. Yapmanız gereken toplam iş miktarı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Çok fazla	Oldukça hızlı	Ne hızlı ne yavaş	Oldukça yavaş	Çok yavaş
1	2	3	4	5

39. İşyerinizdeki diğer kişilerin sizden tam olarak ne beklediklerini biliyor musunuz?

Tam olarak biliyorum	Tama yakın biliyorum	Aşağı yukarı biliyorum	Pek iyi bilmiyorum	Hiç bilmiyorum
1	2	3	4	5

40. Sorumluluğunuzun nerede başlayıp nerede bittiğini biliyor musunuz?

Tam olarak biliyorum	Tama yakın biliyorum	Aşağı yukarı biliyorum	Pek iyi bilmiyorum	Hiç bilmiyorum
1	2	3	4	5

41. Şefinizin yükümlülükleriniz hakkında tam olarak ne düşündüğünü biliyor musunuz?

Tam olarak biliyorum	Tama yakın biliyorum	Aşağı yukarı biliyorum	Pek iyi bilmiyorum	Hiç bilmiyorum
1	2	3	4	5

42. İşinizin hangi bileşenlerden oluştuğunu net olarak biliyor musunuz?

Çok net	Yeterince net	Aşağı yukarı net	Pek net değil	Hiç net değil
1	2	3	4	5

43. Çalışmakta olduğunuz bölümde ya da ekipte size ne kadar sorumluluk düşüyor?

Çok az	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla
1	2	3	4	5

44. Elektronik sistemlerin çalıştırılmasında/kullanılmasında ne kadar sorumluluğunuz var?

Çok az	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla
1	2	3	4	5

45. Diğer çalışanların güvenliği konusunda ne kadar sorumluluğunuz var?

Çok az (hiç)	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla
1	2	3	4	5

46. Diğer çalışanların geleceğinden ne derece sorumlusunuz?

Çok az	Az	Sınırlı	Fazla	Çok fazla
1	2	3	4	5

47. Zaman zaman size ters gelen emirler alıyor musunuz?

Hemen hemen	Sık	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiçbir zaman
1	2	3	4	5

48. Bir işi istediğinizden çok farklı bir biçimde yapmak zorunda kaldığınız oluyor mu?

Hemen hemen	Sık	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiçbir zaman
1	2	3	4	5

49. Yapmamayı tercih edeceğiniz bir işi yapmak zorunda kaldığınız oluyor mu?

Hemen hemen	Sık	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiçbir zaman
1	2	3	4	5

50. İşinizi yaparken sürekli aynı yerde durmanız gerekiyor mu?

- Evet Hayır

51. Gerektiğinde işinizin başından kolayca ayrılabilir misiniz?

Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
1	2	3	4

52. İşinizin başından birkaç dakikalığına bir kahve içmek veya bir arkadaşınızla sohbet etmek için ayrılabilir misiniz?

Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
1	2	3	4

53. İşinizin nasıl yapılacağı konusunda siz de düşüncenizi ifade edebiliyor musunuz?

Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
1	2	3	4

54. İş temposunun ayarlanmasında sizin etkiniz oluyor mu?

Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
1	2	3	4

55. İşinizi seviyor musunuz?

Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Hiçbir zaman
1	2	3	4

AŞAĞIDAKİ SORULAR SAĞLIK DURUMUNUZLA İLGİLİDİR.

Geçtiğimiz aylarda aşağıda sözü edilen durumları yaşadınız mı? Eğer yaşadıysanız hangi sıklıkta?

56. Elleriniz sizi rahatsız edecek kadar titredi mi?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

57. Yorucu bir iş yapmadığınız ve hareket halinde olmadığınız halde nefes darlığından şikayetçi oldunuz mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

58. Sizi tedirgin eden ani kalp çarpıntıları oldu mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

59. Kalbinizin normalden daha hızlı çarptığını hissedip rahatsız oldunuz mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

60. Midenizde ağrı ya da hazımsızlık nedeniyle tedirgin oldunuz mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

61. Ellerinizi ıslanacak kadar terledi mi?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

62. Baş dönmeniz oldu mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

63. Baş ağrısı krizleriniz oldu mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

64. Kendinizi işinizi etkileyecek kadar sağlıksız hissettiğiniz oldu mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

65. İştahsızlık oldu mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

66. Geceleri uyumakta zorluk çektiniz mi?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

67. Göğüste, kalp çarpıntıları, titreşimler oluyor mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

68. Bazen göğüste ya da kalp bölgesinde ağrı hissettiğiniz oluyor mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

69. Her zamankinden daha çabuk yorulduğunuzu hissettiğiniz oldu mu?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

70. Ara sıra uyku ilacı alıyor musunuz?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

71. Ara sıra sakinleştirici ilaçlar kullanıyor musunuz?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

72. Düzenli olarak başka ilaçlar kullanıyor musunuz?

Hiçbir zaman	Bazen	Düzenli aralıklarla	Çok sık
1	2	3	4

73. Sigara içiyor musunuz?

- Hiç içmedim.
- Ara-sıra içerim.
- Bıraktım (.....yıl, günde.....adet içtim,yıl önce bıraktım)
- İçiyorum (..... yıldır, günde adet içiyorum)

74. Alkol kullanıyor musunuz?

- Hiç içmedim.
 Ara-sıra içerim.
 Bıraktım (.....yıl, günde.....adet içtim,yıl önce bıraktım)
 İçiyorum (..... yıldır, günde adet içiyorum)

75. Son bir ay içinde hastalıktan dolayı kaç gün işe gitmediniz?:

.....gün.

76. Son bir yıl içinde uzun bir hastalık dönemi (birkaç günden fazla) nedeniyle işe gitmediğiniz gün oldu mu?

- Evet,.....gün Hayır

77. Bu uzun sürede işe gidememe nedeniniz tam olarak neydi?

.....
.....

78. İşe giriş muayenesi yapıldı mı?

- Evet Hayır

79. Aralıklı kontrol muayeneleri yapıyor mu? Evet Hayır

Cevabınız evet ise hangi sıklıkta yapılıyor? Ay cinsinden yazınız:

80. Yapılan sağlık muayenelerinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

- Yeterli Yetersiz

Cevabınız “Yetersiz” şeklinde ise açıklayınız

Bu soru, doldurmuş olduğunuz anketin son sorusuydu. Anketi yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ali NAGAŞ
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi: : Adana 16.09.1983
Medeni Hali : Evli
Adres : Eryaman mh. 262. Sk. Özardı Apt. K:7 N:31
Etimesgut/Ankara
E-Posta Adresi : alinagash@mynet.com
İletişim (Telefon) : 0537 642 45 67

EĞİTİM

Lise : İncirlik Lisesi 1998-2001
Lisans : Anadolu Ün. Kamu Yönetimi 2005-2009
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi 2013-2015

MESLEKİ DENEYİM : Gümrük ve Ticaret Bakanlığı

YABANCI DİL : İngilizce