



TARSUS
ÜNİVERSİTESİ

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TERSANE ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FARKINDALIĞININ İNCELENMESİ:
ARES SHIPYARD ÖRNEĞİ**

ONUR CEVDET TARAKÇI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TARSUS-2019

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TERSANE ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FARKINDALIĞININ İNCELENMESİ:
ARES SHIPYARD ÖRNEĞİ**

Onur Cevdet TARAĞÇI




**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

TARSUS-2019

ONAY

Onur Cevdet TARAKÇI tarafından Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ danışmanlığında hazırlanan "Tersane Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının İncelenmesi: ARES Shipyard Örneği" başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 25/10/2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ	
Üye	Doç. Dr. Zehra YILDIZ	
Üye	Doç. Dr. Mustafa Atakan AKAR	

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 30.../10.../2019 tarih ve66...../.....259.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü



ETİK BEYAN

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Tarsus Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Tarsus Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Tarsus University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Tarsus University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Tarsus University.

25 Ekim 2019 / 25 October 2019

Onur Cevdet TARAKÇI

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	v
KISALTMALAR ve SİMGELER	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Konusu	2
1.2. Çalışmanın Amacı	2
1.3. Çalışmanın Önemi	2
1.4. Yöntem	2
2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	4
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	5
2.2.1. Çalışanların Korunması	6
2.2.2. Üretim-Ürün Güvenliğinin Sağlanması	6
2.2.3. İşletme Güvenliğinin Sağlanması	6
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	7
2.3.1. Sosyal Açıdan Önemi	7
2.3.2. Ekonomik Açıdan Önemi	8
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	8
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	9
2.5.1. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	9
2.5.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	10
2.5.3. Devletin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	11
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	12
2.6.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı	12
2.6.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı	14
2.6.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem	14
2.6.2.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Sonrası Dönem	14
2.6.2.3. Cumhuriyet Dönemi	15
2.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin ve İş Güvenliği Kültürünün Önemi	17
2.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim	17
2.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitime İhtiyaç Duyulmasının Sebepleri	19
2.7.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	19
2.7.3.1. İşverenlerin Eğitim Verme Yükümlülükleri	20
2.7.3.2. Çalışanların Eğitimlere Katılma Yükümlülükleri	21
2.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı	21

	Sayfa
2.7.4.1. Güvenlik Kültürü	21
2.7.4.2. Güvenlik İklimi	24
2.7.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısını Etkileyen Faktörler	24
2.8. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Yasal Düzenlemeler	26
2.8.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kanunlar	26
2.8.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu	26
2.8.1.1.1. İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri	26
2.8.1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	28
2.8.1.1.3. İşyeri Hekimleri	28
2.8.1.1.4. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar	28
2.8.1.1.5. İşçilerin Hakları	29
2.8.1.2. 1593 Sayılı Umumî Hıfzıssıhha Kanunu	29
2.8.1.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	30
2.8.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	31
2.8.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	32
2.9. Türkiye’de Gemi İnşa Sanayi ve Tersaneler	34
3. MATERYAL VE YÖNTEM	37
3.1. Materyal	37
3.2. Yöntem	37
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	44
4.1. Betimsel İstatistikler	44
4.2. ARES Shipyard Çalışanlarının İSG ile İlgili Görüşleri	51
4.2.1. ARES Shipyard Çalışanlarının İSG İle İlgili Görüşlerinin Madde Bazında İncelenmesi	52
4.2.2. ARES Shipyard Çalışanlarının İSG ile İlgili Görüşlerine İlişkin Analizler ve Yorumlar	58
4.3. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşleri	59
4.3.1. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşlerinin Madde Bazında İncelenmesi	60
4.3.2. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşlerine İlişkin Analizler ve Yorumlar	66
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	68
5.1. Sonuçlar	68
5.2. Öneriler	70
KAYNAKLAR	72
EKLER	76
Anket Soruları	76
Kurum İzin Belgesi	84
ÖZGEÇMİŞ	85

ÖZET

TERSANE ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞININ İNCELENMESİ: ARES SHIPYARD ÖRNEĞİ

Son yıllarda ülkemizin gemi inşa sektöründe ilerleme göstermesiyle birlikte, birçok tersane faaliyete başlamıştır. Tersanelerin sayısının artmaya başladığı 2000'li yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kanunların yetersiz olması nedeniyle iş kazalarının önüne geçilememiş, hemen hemen her gün yaralanmalı hatta ölümlü kazalar meydana gelmiştir. Yaşanan bu durum karşısında Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar ve yönetmelikler Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmeye başlamıştır.

Bu kanunlar ile işverenlerin ve işçilerin sorumlulukları açıklığa kavuşturulmuş, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemler ile verilmesi gerekli olan eğitimlerin çerçevesi belirlenmiştir.

Bu çalışmada, Antalya Serbest Bölge'de faaliyet gösteren ARES Shipyard çalışanları üzerinde anket uygulanmış, tersane tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile verilen eğitimlerin ne derecede etkili olduğu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Gemi İnşa, Tersane, Eğitim, Farkındalık

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ, Mersin Üniversitesi, Makine Mühendisliği Anabilim Dalı, Mersin.

ABSTRACT

EXAMINATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AWARENESS OF SHIPYARD EMPLOYEES: ARES SHIPYARD SAMPLE

Many shipyards have started to operate, concurrently with the progress of our country in shipbuilding sector, in recent years. Occupational accidents could not be prevented due to the unsatisfactory occupational health and safety laws, and accidents with injuries and even fatal accidents occurred almost every day, in the 2000s, when the number of shipyards started to increase. Thereupon these circumstances, laws and regulations regarding the occupational health and safety have been promulgated in the Official Gazette and entered into force within the framework of European Union harmonization laws.

With these laws, the responsibilities of employers and labourers have been clarified and the precautions to be taken concerning the occupational health and safety and the framework of the trainings to be provided have been determined.

In this study, a survey was conducted on the employees of ARES Shipyard operating in Antalya Free Zone and the effectiveness of the occupational health and safety measures taken by the shipyard and the trainings provided were researched.

Keywords: Occupational Health and Safety, Shipbuilding, Shipyard, Training, Awareness

Advisor: Asst. Prof. Banu SUGÖZÜ, Department of Machine Engineering, Mersin University, Mersin.

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans çalışmamda bana her zaman destek olan, sosyal ve akademik anlamda engin bilgilerini benden esirgemeyen değerli Tez Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Banu SUGÖZÜ ve değerli hocam Doç. Dr. İlker SUGÖZÜ'ne sağladıkları katkılarından dolayı sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Çalışmamda maddi ve manevi her konuda destek sağlayan başta değerli sınıf arkadaşım ve ARES Shipyard Genel Müdürü Özgün Utku ALANÇ olmak üzere tüm ARES Shipyard çalışanlarına teşekkür ederim.

Destekleri ile her zaman yanımda olan değerli ailem; kıymetli eşim Banu'ya ve biricik oğlum Bora'ya ayrıca teşekkürlerimi sunuyorum. İyi ki varsınız.

Son olarak, bugünlere gelmemde büyük emekleri olan babam Yaşar, annem Semra, ağabeyim Özgür'e ve kardeşim Öznur'a en derin duygularıyla minnettarım.



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Bölüm 2 Güvenirlik Değeri	37
Tablo 3.2. Bölüm 3 Güvenirlik Değeri	37
Tablo 3.3. Bölüm 2 KMO Değeri	38
Tablo 3.4. Bölüm 3 KMO Değeri	38
Tablo 3.5. Bölüm 2 Toplam Varyans Değeri	39
Tablo 3.6. Bölüm 2 Faktör Değerleri	40
Tablo 3.7. Bölüm 3 Toplam Varyans Değeri	41
Tablo 3.8. Bölüm 3 Faktör Değerleri	42
Tablo 3.9. Bölüm 2 Normallik Testi	43
Tablo 3.10. Bölüm 3 Normallik Testi	43
Tablo 4.1. Katılımcıların Yaş Aralıkları	44
Tablo 4.2. Katılımcıların Medeni Durumu	45
Tablo 4.3. Katılımcıların Eğitim Durumları	46
Tablo 4.4. Katılımcıların Gelir Düzeyleri	47
Tablo 4.5. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu	48
Tablo 4.6. Katılımcıların Çalışma Süreleri	49
Tablo 4.7. Katılımcıların İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumları	50
Tablo 4.8. Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumu	50
Tablo 4.9. ARES Shipyard Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Görüşleri	51
Tablo 4.10. ARES Shipyard Çalışanlarının 10'uncu Maddeye Yanıtları	52
Tablo 4.11. ARES Shipyard Çalışanlarının 11'inci Maddeye Yanıtları	53
Tablo 4.12. ARES Shipyard Çalışanlarının 12'nci Maddeye Yanıtları	53
Tablo 4.13. ARES Shipyard Çalışanlarının 13'üncü Maddeye Yanıtları	54
Tablo 4.14. ARES Shipyard Çalışanlarının 14'üncü Maddeye Yanıtları	54
Tablo 4.15. ARES Shipyard Çalışanlarının 15'inci Maddeye Yanıtları	55
Tablo 4.16. ARES Shipyard Çalışanlarının 16'nci Maddeye Yanıtları	55
Tablo 4.17. ARES Shipyard Çalışanlarının 17'nci Maddeye Yanıtları	56
Tablo 4.18. ARES Shipyard Çalışanlarının 18'inci Maddeye Yanıtları	56
Tablo 4.19. ARES Shipyard Çalışanlarının 19'uncu Maddeye Yanıtları	57
Tablo 4.20. ARES Shipyard Çalışanlarının 20'nci Maddeye Yanıtları	57
Tablo 4.21. Bölüm 2 Mann-Whitney Testi	58
Tablo 4.22. Bölüm 2 Mann-Whitney Test Sonuçları	58
Tablo 4.23. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşleri	59
Tablo 4.24. ARES Shipyard Çalışanlarının 21'inci Maddeye Yanıtları	60
Tablo 4.25. ARES Shipyard Çalışanlarının 22'nci Maddeye Yanıtları	61
Tablo 4.26. ARES Shipyard Çalışanlarının 23'üncü Maddeye Yanıtları	61
Tablo 4.27. ARES Shipyard Çalışanlarının 24'üncü Maddeye Yanıtları	62
Tablo 4.28. ARES Shipyard Çalışanlarının 25'inci Maddeye Yanıtları	62

	Sayfa
Tablo 4.29. ARES Shipyard Çalışanlarının 26'nci Maddeye Yanıtları	63
Tablo 4.30. ARES Shipyard Çalışanlarının 27'nci Maddeye Yanıtları	63
Tablo 4.31. ARES Shipyard Çalışanlarının 28'inci Maddeye Yanıtları	64
Tablo 4.32. ARES Shipyard Çalışanlarının 29'uncu Maddeye Yanıtları	64
Tablo 4.33. ARES Shipyard Çalışanlarının 30'uncu Maddeye Yanıtları	65
Tablo 4.34. ARES Shipyard Çalışanlarının 31'inci Maddeye Yanıtları	65
Tablo 4.35. ARES Shipyard Çalışanlarının 32'nci Maddeye Yanıtları	66
Tablo 4.36. Bölüm 3 Mann-Whitney Testi	66
Tablo 4.37. Bölüm 3 Mann-Whitney Test Sonuçları	66
Tablo 4.38. Bölüm 2 ve Bölüm 3 Korelasyon Değerleri	67



ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Modeli	24
Şekil 4.1. Katılımcıların Yaş Aralıkları	44
Şekil 4.2. Katılımcıların Medenî Durumu	45
Şekil 4.3. Katılımcıların Eğitim Durumları	46
Şekil 4.4. Katılımcıların Gelir Düzeyleri	47
Şekil 4.5. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu	48
Şekil 4.6. Katılımcıların Çalışma Süreleri	48
Şekil 4.7. Katılımcıların İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumları	49



KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
AB	Avrupa Birliği
ATT	Acil Tıp Teknisyeni
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DWT	Detveyt Ton
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
M.Ö.	Milattan Önce
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
RG	Resmî Gazete
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜSİAD	Türkiye Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesi ile ortaya çıkmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte üretimler artmış ve bu durum çalışma koşullarının değişmesine sebep olmuştur. Üretimde makinelerin daha fazla kullanılmaya başlanması ile güvenlik tedbirleri ihmal edilmiş, çalışanlar sağlıksız ve güvensiz ortamlarda görev yapmak zorunda bırakılmıştır. İş kazalarında ve meslek hastalıklarında belirgin artış yaşanması neticesinde, yapılan iş ile çalışanların sağlığı arasında ilişki olduğu anlaşılmış ve bu konu üzerinde bilimsel çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışmalar yapmış ve çeşitli tavsiye kararları ile sözleşmeler yayımlamıştır. ILO'nun en önemli düzenlemeleri; 112 sayılı "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı", 155 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme" ve 161 sayılı "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme"dir.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayileşme süreci ile ortaya çıkmış ve gelişmeye başlamıştır. 1961 ve 1982 Anayasalarında iş sağlığı ve güvenliği konusuna sosyal devlet kapsamında vurgu yapılmıştır. 2000'li yıllardan sonra Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde çeşitli kanunlar ve yönetmelikler yayımlanmıştır.

Son yıllarda ülkemizde gemi inşa sektörü büyük gelişme göstermiş, lüks yatlardan askerî gemilere kadar birçok yüzer unsur kendi tersanelerimizde üretilmeye başlanmıştır. Tersanelerde çalışma şartlarının ağır ve zorlu olması sebebiyle son yıllarda yoğunlaşan iş temposu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin gözardı edilmesine sebep olmuştur. Bu durum ölümle sonuçlanan iş kazalarının artmasına neden olmuş, tersaneleri çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden ve çok fazla risk faktörü barındıran sektörlerin en üst sıralarına taşımıştır.

Yaşanan iş kazaları değerlendirildiğinde, günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için sadece devlet tarafından yapılan denetimlerin ve mevzuatın yeterli olmadığı görülmektedir. Firmalar ise kendi politikaları ve iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıkları nedeniyle çeşitli önlemler uygulamaktadırlar. Firmaların ve ekonominin büyümesi, teknolojinin gelişmesi, üretimlerin artması ve eğitim seviyesinin yükselmesine rağmen meslek hastalıklarının ve iş kazalarının artması, iş sağlığı ve yönetimi konusunda farkındalık sorunu yaşandığının bir göstergesidir.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışmanın konusu, amacı, önemi ve yöntemden bahsedilmektedir. İkinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, önemi, temel ilkeleri ve bilinci ile tarihsel gelişimi ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde eğitim, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile iş sağlığı ve güvenliği algısından bahsedilmektedir. Dördüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler kısaca özetlenirken, beşinci bölümde Türkiye'de gemi inşa sanayi ve tersanelerin tarihi gelişimi ele alınmıştır. Altıncı bölümde araştırmanın materyal

ve yöntemi açıklanmış, yedinci bölümde elde edilen bulgular ışığında inceleme yapılmıştır. Sekizinci ve son bölümde ise değerlendirme ve öneriler yer almaktadır.

1.1. Çalışmanın Konusu

Çalışmanın konusu, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmeler ile Antalya ili Serbest Bölge içerisinde faaliyet gösteren ARES Shipyard çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarının incelenmesidir.

1.2. Çalışmanın Amacı

İş sağlığı ve güvenliği konusunun kavramsal olarak ele alınması ve ARES Shipyard'da çalışan işçilere anket uygulanması suretiyle iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık düzeylerinin ölçülmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

1.3. Çalışmanın Önemi

Üç tarafı denizlerle çevrili olan ülkemizde önemli bir yere sahip olan tersaneler son yıllarda büyük gelişme göstermiş, ancak yeterli tedbirlerin alınmaması nedeniyle iş kazalarında ve meslek hastalıklarında da artış meydana gelmiştir. Özellikle 2000'li yıllardan itibaren yaşanan iş kazaları neticesinde işçilerin yaralanmaları ya da hayatlarını kaybetmeleri, dikkatlerin bu sektör üzerinde yoğunlaşmasına sebep olmuştur.

Yapılan bu çalışma ile aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır:

- İş sağlığı ve güvenliği kavramı nedir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili hususlar nelerdir?
- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda hangi yasal düzenlemeler bulunmaktadır?
- ARES Shipyard çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusundaki farkındalıkları ne seviyededir?

1.4. Yöntem

Çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan literatür araştırmasının yanında anket uygulaması da yapılmıştır.

ARES Shipyard'ın yetkili personelinden alınan özel izinle, toplam çalışan sayısının %89'unu oluşturan 91 kişi örneklem olarak seçilmiş ve 06-10 Mayıs 2019 tarihleri arasında anket uygulaması

yapılmıştır. Toplam 32 sorudan oluşan anketin ilk bölümünde çalışanların sosyodemografik özellikleri incelenmiş, ikinci bölümde “ARES Shipyard Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Görüşleri”, üçüncü ve son bölümde ise “ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşleri” ele alınmıştır. İkinci ve üçüncü bölümde 7 noktalı likert tipi anket uygulamasından faydalanılmıştır. Likert tipi ifadelerde; 1=“Kesinlikle Katılmıyorum” 2=“Katılmıyorum”, 3=“Kısmen Katılmıyorum”, 4=“Kararsızım”, 5=“Kısmen Katılıyorum”, 6=“Katılıyorum”, 7=“Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleri bulunmaktadır.



2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık kavramını, “sadece hastalık ya da herhangi bir sakatlık durumunun olmayışı olarak değil, ayrıca ruhen, bedenen ve sosyal olarak da tam bir iyilik hali” şeklinde tanımlar. Bu tanıma dayanarak, iş sağlığı ve güvenliği, “sağlığa zararlı olabilecek tehlikelere ve koşullara karşı koruma sağlamak ve daha kaliteli bir çalışma alanı yaratmak için yapılan tüm uygulamalar” şeklinde tanımlanabilir.

WHO ve ILO tarafından, hâlen her meslekte kullanılmakta olan iş sağlığı ve güvenliği tanımı, “çalışanlar için üst düzeyde fiziksel, zihinsel ve sosyal ortamın korunması ve sürdürülmesine yönelik tüm araştırmalar” şeklinde yapılmıştır.

İşyerinde sağlık ve güvenlik tehdidi oluşturan kaza kavramı, öngörülemeyen bir durumun ortaya çıkması ya da ortaya çıktığında fiziksel hasara neden olan olayların gerçekleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre iş kazaları, işyerinde çalışanların karşılaştığı kazalar olarak ifade edilebilir. İş kazasının ve meslek hastalığının tanımı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile belirlenmiştir. Bu yasanın 13’üncü maddesinde iş kazası;

- Sigortalı çalışanların işyerlerinde bulunduğu esnada,
- İşveren tarafından yürütülen bir iş veya görev nedeniyle, sigortalı kendi adına bağımsız olarak çalışıyorsa yapmakta olduğu iş sebebiyle işyerinin dışında,
- Sigortalı çalışanların, işverenleri tarafından başka bir yere görevli olarak gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmadan geçen sürelerde,
- Emziren sigortalıların çocuklarına süt vermesi için ayrılmış olan zamanlarda,
- Sigortalıların, işveren tarafından sağlanmış bir taşıt ile işin yapılacağı yere nakledilmeleri esnasında meydana gelen ve sigortalının derhâl ya da daha sonra bedenen veya ruhen arızaya uğramasına sebep olan olaylar şeklinde;

Meslek hastalığı yine aynı yasanın 14’üncü maddesinde, “Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.” şeklinde tanımlanmaktadır.

Bütün ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birtakım sorunların ortaya çıkması çalışanların sağlığını ve üretkenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalara göre, teknolojideki gelişmeler ve değişiklikler hızlandıkça iş kazaları da artmıştır. Teknolojinin gelişmesine paralel olarak ortaya çıkan bu durumun kaynağı, gerekli önlemlerin alınamaması ve alınan önlemlerin uygulanamamasıdır (Demircioğlu ve Centel, 2015). Sağlık ve güvenlik önlemleri maddi kaybı engellerken, insanların huzur ve mutluluğunu da sağlamayı amaçlar. İş sağlığı ve güvenliği

tedbirlerinin hem zihinsel hem de fiziksel sağlık için koruyucu bir kalkan oluşturabildiği ve çalışanların iş kazası tehlikesini en aza indiren bir çalışma ortamı sunduğu söylenebilir.

“Önlemenin ödemekten daha ucuz ve insancıl olduğu” ilkesi uyarınca işgücünün korunmasının asıl amacı, kazaların meydana gelmeden önce önlenmesi olarak ifade edilebilir. Bu tür kazaları önlemek için işyerindeki riskleri analiz etmek ve uygun koruyucu çalışmalar yapmak gereklidir. İş kazalarında sınaî kazalar ve meslek hastalıkları ile ilgili doğrudan maliyetler, iş güvenliği maliyetlerinden çok daha fazladır. Bu nedenle, işyerinde gerekli işgücü koruma önlemlerinin alınması ekonomik bir zorunluluktur. Alınması gereken işgücü koruma ve güvenlik önlemlerinin eksikliği sonucunda endüstriyel kazalar ve meslek hastalıkları ortaya çıkar. Sonuç olarak, hem işçilik kaybı hem de maddi kayıplar meydana gelir.

Yapılan araştırmalara göre, iş kazaları göz önüne alındığında, kazaların %50’si kolayca, %48’i ise planlı iş güvenliği kuralları ile önlenebilecek kazalardır. İşyerinde meydana gelen kazaların sadece %2’si önlem alınsa bile önlenemeyen kazalardır. Bu nedenle iş kazalarının %98’i önenebilir niteliktedir.

Çalışma hayatında birçok risk faktörü vardır. Bu unsurlar, sağlık ve güvenlikle birlikte, yapılan işlere ve kullanılan malzemelere göre gruplandırılabilir. İşyerindeki ana tehlike kaynaklarından meydana gelen istenmeyen durumlar ile işyerinde oluşabilecek riskleri tanımlayarak kontrol altına alabilmek, tehlikeli durumların ortadan kaldırılmasını sağlayacaktır.

Günümüz çalışma endüstrisi literatüründe “İş sağlığı ve güvenliği” kavramı tarihin eski çağlarına dayanmaktadır. İşin var olduğu en eski zamanlarda bile işçileri ve işverenleri korumak için önlemler alındığı bilinmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel değerine ulaşması uzun zaman almıştır. İş sağlığı ve güvenliğindeki değişimler, teknolojik gelişmelerden kaynaklanmıştır (Yılmaz, 2003).

Sanayide buhar enerjisinin kullanılmasıyla beraber iş ekipmanlarının ve üretim aletlerinin gelişimi hızlanmıştır. Sonuç olarak çalışma alanları da değişmiş ve gelişmiştir; böylece iş sağlığı ve güvenliği sorunları artmıştır. Bu problemleri çözme uygulaması, iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminde temel olmuştur.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği günümüzde sanayinin ve teknolojinin gelişmesi doğrultusunda hızla yayılmakta ve gün geçtikçe daha da önem kazanmaktadır. Büyük-küçük her türlü işyerinde uygulanması gereken bu kavram öncelikli olarak çalışanı korumayı amaçlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin başlıca amaçları çalışanların korunması, üretim-ürün ve işletme güvenliğinin sağlanmasıdır.

2.2.1. Çalışanların Korunması

İş sağlığı ve güvenliğinde ilk amaç, çalışanları işyerindeki olumsuz sonuçlardan korumak, çalışmaların konforlu ve güvenli bir ortamda yapılmasını sağlamaktır. Başka bir deyişle, işçileri endüstriyel kazalardan ve meslek hastalıklarından koruyarak fiziksel bütünlüğün korunmasını amaçlar (Yiğit, 2013). 1950’de, ILO ve WHO’nun ortak bir komisyonu iş sağlığının hedeflerini tanımlamış ve tavsiye niteliğinde çeşitli kararlar almışlardır. ILO ve WHO kararlarının 112’nci tavsiyesi;

- Çalışmanın olumsuz koşullarından dolayı sağlığın bozulmasını önlemek için çalışanların sağlık durumlarını en yüksek seviyeye çıkarmak,
- Her işçiyi sahip olduğu fiziksel ve zihinsel yeteneklerine uygun olarak istihdam etmek,
- İşe uygun işçi seçimi ile, asgari yorgunlukta verim elde etmektir (Demirbilek, 2005).

2.2.2. Üretim-Ürün Güvenliğinin Sağlanması

İş güvenliği sadece çalışanları korumakla kalmayıp verimliliği de artırmakta, bu sayede üretimin güvenliğini ve devamlılığını sağlayarak işletmeye ve ülke ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Böylece meslek hastalığı ya da iş kazası sonucu ortaya çıkan iş gücü kaybı azaltılarak işyerinde üretimin sürekliliği sağlanır; çalışanlar açısından daha güvenli ve daha sağlıklı çalışma ortamı oluşturulur. Çalışanın kendini güvende hissetmesiyle beraber iş verimliliğinin de artması beklenir (Yiğit, 2013). Aynı zamanda daha güvenli ve daha sağlıklı bir ortamda yapılan iş sonucunda ortaya çıkan ürün ve hizmetin de güvenlik açısından üst seviyede olduğu tahmin edilmektedir. Bu noktada ürün ve hizmet güvenliğinin iş sağlığı ve güvenliğiyle bağlantısı önemlidir.

2.2.3. İşletme Güvenliğinin Sağlanması

İşletmeler, uygun olmayan çalışma ortamı ve makine ile teçhizattan kaynaklanabilecek her türlü kaza ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak için güvenlik tedbirleri almaktadır. Bu güvenlik tedbirleri arasında, işe uygun makineler kullanmak, gerekli cihazların kalibrasyonlarını düzenli yaptırmak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre aydınlatma sağlamak, ısıtma, havalandırma ve gürültü gibi fizyolojik etmenlere ilişkin sağlıklı koşulları sağlamak gibi önlemler sayılabilir. Tüm gerekliliklerin sağlandığı ortamlarda işletme güvenliğinin varlığından söz edilebilir. ILO tarafından yapılan araştırmalarda, her yıl ortalama 100 milyon işçinin endüstriyel kazalarla karşılaştığı ve her yıl yaklaşık 200.000 işçinin hayatını kaybettiği tespit edilmiştir (Arıkoğlu, 1992).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

2.3.1. Sosyal Açıdan Önemi

Dünyada ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kavramının önemi her geçen gün artmaktadır. Geçmişten günümüze yaşanan süreçte iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi bu önemi ortaya koymaktadır. Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte çalışanlar çeşitli tehlikelerle ve risklerle karşı karşıya kalmakta ve üretimde kullanılan kimyasallar nedeniyle yeni meslek hastalıkları ile karşılaşmaktadırlar. Ayrıca modern üretim tekniklerinden olan mekanizasyon, seri üretim sistemleri ve otomasyon, bazı sinirsel ve zihinsel sorunları çalışma hayatına getirerek günümüzde önemli hastalıklar olan psikolojik bozukluklara ve depresyona sebebiyet vermektedirler (Yiğit, 2013). Bu durumlarla karşılaşmamak için işverenler gerekli önlemleri almalı ve sürekli iyileştirmede bulunmaya devam etmelidirler.

Çalışma ortamları, çalışanların iş performansları açısından önemli belirleyicilerinden biri olarak tespit edilmiştir. Ergonomi, bilgi ve iletişim teknolojileri, iş ortamındaki uyum ve iş güvenliği çalışanlara konfor sağlamakta, bu durum da onların en iyi performanslarını göstermelerine imkân vermektedir. Sağlıklı ortamda çalışan bireylerin üretkenlikleri artacak, iş tatminleri üst seviyeye yükselecek ve bu durumun getirmiş olduğu haz, ailesine ve topluma karşı daha pozitif bireyler haline gelmelerini sağlayacaktır. Sağlıklı bir işgücünün ulusal yaşam beklentisi üzerinde yüksek etkisinin olması, ulusal verimlilik tahmini GSYİH (Gayrisafi yurt içi hasıla) açısından önemlidir (Dollard, 2013).

İşyerinde meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazaları, uzman personel, sermaye ve üretim kaybına, çalışanların psikolojik durumlarının kötüleşmesine ve bunun sonucunda da verimlilikte ve işgücü verimliliğinde düşüşe neden olmaktadır. Her şeyden önce, iş kazası ve meslek hastalıkları işveren için ek maliyet anlamına gelmektedir. Bu maliyetler, ekipmanlarda meydana gelebilecek hasarlar, oluşabilecek kaza durumunda yapılması gereken sosyal yardımlar, iş kaybı ve üretim kayıpları için tazminat ödemeleri ve diğer tıbbi masraflardır.

Gerçekleştirilen bilimsel çalışmalarda, dünyada her saniyede en az üç çalışanın iş kazası nedeniyle yaralandığı, her üç dakikada bir işçinin de meslek hastalığı veya iş kazası nedeniyle hayatını kaybettiği tespit edilmiştir (Kuru, 2000). Bu kayıpların yerine, çok daha az maliyete sahip önlemlerin alınmasının, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının çalıştırılmasının ve gerekli risk analizlerinin düzenli olarak yapılmasının işverene çok daha az yük getireceği açıktır. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına öncelik verilerek çalışanların bu kurallara uyması sağlandığında ve işyerindeki sorunlara proaktif yaklaşıldığında, tüm iş yerlerinde sıfır iş kazası ve meslek hastalığı hedefine ulaşılacağı unutulmamalıdır (Medeni, 2014).

2.3.2. Ekonomik Açıdan Önemi

İş sağlığı ve güvenliği kavramı sadece çalışanlar için değil, ülkemizin sahip olduğu ekonomik kaynakların doğru kullanımı için de son derece önemlidir. Çalışma esnasında yaşanan kazalarda ve meslek hastalıklarındaki artış, işgücü, millî servet, verim ve üretkenliğin azalması demektir. Birçok araştırmacının da bahsettiği gibi, işverenlerin maliyet gerektirmesi nedeniyle yapmaktan kaçındığı bazı iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının, meydana gelen bir kazanın ardından ne kadar küçük bir paya sahip olacağı aşikârdır. İşverenler alınması gereken önlemleri mali açıdan değerlendirmekte, alınmayan tedbirler sonucu meydana gelen bir kazada hem kendi işyerlerini hem de ülke ekonomisini dolaylı olarak maddi ve manevi zarara uğratmaktadırlar.

Çeşitli kurumlar, iş kazalarını ölçmek, sonuçlarını azaltmak, sebeplerini belirlemek ve kazaları önlemek için ulusal ve uluslararası düzeyde araştırmalar yürütmektedirler. Ayrıca devletler, yasalara uygun olarak çeşitli sağlık ve güvenlik yönetmelikleri kabul etmekte ve kontrol mekanizmaları aracılığıyla kazaları engellemeye çalışmaktadırlar.

Ülke ekonomileri üzerinde kaza sonucu meydana gelen kayıpların etkisi hesaplanırken, öncelikli olarak düşünülen işgücü kayıplarının yanı sıra eğitim için yapılan masraflar da hesaba katılmalıdır. Örneğin, yaşadığı iş kazası veya geçirdiği meslek hastalığı nedeniyle hiç çalışmayacak duruma gelen bir kişiye sosyal güvenlik sistemleri yaşamı boyunca maaş bağlayacaktır. İş kazaları meydana geldikten sonra yapılan harcamaların cüzî bir kısmı bile iş güvenliği organizasyonu ve eğitimi için ayrılmış olsa, verimlilik ve üretim artışlarına ivme kazandırılabilir. İş kazalarını önlemek için yapılacak harcamaların, iş kazalarının ortaya çıkardığı olumsuzlukları gidermek için yapılan harcamalardan daha düşük olduğunu anlamak, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin önemini daha da artırmaktadır (Tekin, 2014).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş sağlığı ve güvenliği; teknoloji, ekonomi, endüstri, tıp-fizyoloji, toksikoloji-ergonomi, kimya ve fizik dâhil olmak üzere çok kapsamlı ve disiplinli bir alandır. Çok çeşitli ilgi alanlarına sahip olmasına rağmen, iş sağlığı ve güvenliğinin dayandığı bazı temel prensipler vardır (Alli, 2001):

- İş sağlığı ve güvenliği, işyeri çalışma şartlarının sağlıklı ve güvenli olmasını garanti altına alarak meslek hastalıklarının ve iş kazalarının azaltılmasını sağlayan bir birimdir (Kulahçıoğlu, 1984).
- Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının ve önlenmesi, işçilerin güvenli ortamlarda ve koşullarda çalışması; fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının sağlanması açısından çok önemlidir (Gerek, 1998).

- İş güvenliği politikasında, iş davranışından kaynaklanan ve işyerindeki tehlikeleri ortadan kaldırmak için sistematik çalışmalar olarak tanımlanan ekonomi, ergonomi, davranış bilimleri, sosyal politika, mühendislik bilimleri, tıp, matematik ve istatistik gibi disiplinlerden de yararlanır (Gerek, 1998).

- İşyerinde güvenliği sağlamak için en önemli unsur insandır. İş güvenliğinin temel amacı insanları korumaktır. Ancak, işyerinde diğer girdilere (makine, hammadde, bina ve tesis) zarar gelmesinin önlenmesi, iş güvenliği için başka bir alandır (Akkök, 1977).

- Emniyetsiz hareketlerin ve emniyetsiz durumların bertaraf edilmesi, güvenliği sağlamak için en önemli hususlardandır.

- Çalışan kişinin ruh ve beden bütünlüğünde yaşama hakkını devam ettirmesi, diğer kişilerin yaşam haklarını kullanabilmeleri için çok önemlidir. Çalışan ve üreten kişinin tüketici pozisyonuna geçmesi ve bir başkasının yardımına ihtiyaç duyması, desteklemesi gereken kişilerin bir başkasına ihtiyacı olacağı anlamına gelir. Bu bakımdan, çalışan kişinin güvenliği, dolaylı olarak toplumun güvenliğini ifade eder.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

2.5.1. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

İnsanların çalışmak istedikleri işi seçme hakkına sahip olduğu gibi, çalışma sırasında sağlıklarının korunmasını talep etme hakları da vardır. İş yerinde gerçekleşen çeşitli kaza nedenleri arasında en önemlisi, çalışanların bilinçli olmamasından kaynaklanan nedenlerdir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılması, iş kazalarının azaltılması açısından son derece önemlidir (Kızırgil, 2018).

Günün büyük bölümünü iş ortamında geçiren çalışanlar, iş kazası ya da meslek hastalığı yaşamaları halinde, işgücünün bir kısmını veya tamamını kaybederler. İşyerinde geçirdiği kaza sonucu çalışamaz hale gelen insanlar bakıma ihtiyaç duyar hale gelirler (Dursun, 2013).

Türkiye’de meslek hastalığı ve iş kazası gerekçesi ile iş göremeyecek duruma gelen çalışanlara, Sosyal Güvenlik Kurumu vasıtasıyla, çalıştıkları esnada sağladıkları kazancın 2/3’üne kadar ücret ödenmekte, fakat bu kişilerin çalıştıkları esnada hak ettikleri (fazla mesai vb.) ödemeler yapılmamaktadır. Çalışan, kayıt dışı yani sigortasız çalışması durumunda ise Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan ödeme alamamaktadır. İşçi güvenliği göz önünde bulundurularak önlemler alınması, ülkelerin sahip oldukları kaynakların doğru kullanımı açısından büyük öneme sahiptir (Pehlivan, 2016).

2.5.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

Bir iş ortamında kaza meydana gelmesi durumunda, hem işletmenin yapmış olduğu üretim miktarında hem de işletmenin verimliliğinde bir yavaşlama ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak hazırlanmaması, verimliliği azaltarak zaman kaybına yol açmaktadır. İş güvenliğinin sağlanması, verimliliği artırmada ikincil bir etkiye sahiptir. İnsan kaynaklarını koruma işlevini yerine getirmeyi amaçlayan yatırımlar aşağıdaki maliyetleri içermektedir:

- Bir işçi koruma topluluğunun oluşturulması ve yapılandırılması kapsamında yapılan harcamalar,
- Güvenlik yasalarının hazırlanması ve güvensiz koşulların araştırılmasına yönelik harcamalar,
- Çalışma ortamındaki eksiklikleri telafi etme maliyetleri,
- Sistemin düzenli çalışıp çalışmadığını belirlemek için denetim amacıyla yapılması gereken maliyetler,
- Gerekli alet ve ekipmanı sağlama maliyetleri,
- İş güvenliği eğitimi masraflarıdır (Selimoğlu, 2001).

İnsani düşüncelere ek olarak, çalışanlar için güvenli bir ortam oluşturmanın işletme açısından kaçınılmaz bir gereksinimi vardır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yapılan düzenlemeler ve alınan önlemlerle birlikte, üretim kazalarında ve birim maliyetlerde azalma olmakta ve kâr oranında bir artış meydana gelmektedir. Başka bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yapılan harcamalar, kazalar ve hastalıklar nedeniyle oluşan maliyetlerden ve uzun vadede kayıplardan daha az olmaktadır (Yılmaz, 2009).

İş sağlığı ve güvenliği için tedbir alınmaması nedeniyle oluşan maliyetler, görünür (direkt) ve görünmez (indirekt) maliyetler olarak iki ana gruba ayrılır. Görünür maliyetler tahmin edilebilecek ölçülerdir. Görünür maliyetler;

- Makinelerin ya da fabrikanın kısmen ya da tamamen kaybedilmesi,
- İlk müdahale, tedavi ve ambulans maliyetleri,
- Sürekli ya da geçici iş göremezlik ödemeleri,
- Ölüm nedeniyle yapılan ödemeler,
- İşçiye ya da yakınlarına verilen maddi ve manevi tazminat,
- Sigorta kurumuna ödenen tazminatlardır.

Görünmez maliyetler ise;

- İşçilerin üretime katılamaması sebebiyle iş gücü kaybının meydana gelmesi,
- Mahkeme masrafları,
- İşe alınacak yeni işçinin veriminin düşük olması nedeniyle oluşan maliyet,
- Kaza nedeniyle yapılan fazla mesai maliyeti,
- Kaza esnasında, işin durduğu bölümde oluşan maliyet ve zaman kayıpları,
- Ürünlerin veya hammaddenin zarara uğramaları,
- Bürokratik işlemler nedeniyle kaybedilen zaman ve maddi kayıplar,
- Siparişlerin vaktinde teslim edilememesi sebebiyle oluşan zararlar,
- Kaybedilen tecrübeli personelin yerine yetiştirilmesi gereken personele harcanması gereken adam/saat ve işgücü masrafları,
- Zarar gören personelin iş sahibi olana kadar devlete mal olduğu tüm eğitim, öğretim ve sağlık masrafları vb.dir.

2.5.3. Devletin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

Devletin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel görevi, düzenleyici çerçevenin hazırlanması ve uygulanması ile toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünü desteklemektir. Bunun için gerekli mevzuatın hazırlanması ve güncellenmesi işlemi ile birlikte, denetimlerin de periyodik olarak yapılması gerekmektedir. Böylelikle toplumda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık artmaktadır (Kızırgil, 2018).

İş kazaları, üretim faaliyetlerinin bir sonucu olarak ciddi maddi kayıplara neden olmaktadır. Ülke refahı açısından üretim verimliliğinin artırılması ve iş kazaları ile çalışanların hayatlarını kaybetmelerine yol açan meslek hastalıklarının önlenmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2009).

İş gücü ve iş günü kayıplarına bağlı olarak, ülke ekonomisi de olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu kayıplar, gayri safi millî hasılanın %1'i ile %3'üne denk gelmektedir (Yılmaz, 2009).

Gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği için teşvikler önem kazanmaktadır. Bazı Avrupa ülkelerinde, belirli bir süre iş yerinde kaza yaşamamış şirketlere devlet bütçesinden teşvikler verilmektedir (Pehlivan, 2016).

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

2.6.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

M.Ö. 370'te Hipokrat tarafından kurşunun zararlı etkileri üzerine bir çalışma kaydedilmiştir. Bunun yanında, işçi sağlığı ve güvenliği konusunu bilimsel olarak ilk kez inceleyen İtalyan doktor Bernardino Ramazzini (1633-1714) tarafından 1700 yılında "De Morbis Artificum Diatriba" (Çalışanların Hastalıkları) konulu bir kitap yayımlanmıştır (Yılmaz, 2008).

İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel anlamda ilk kullanımı, 18'inci yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de başlayan sanayi (endüstri) devrimine dayanmaktadır. Sanayi devriminden önce insanlar geçimlerini sağlamak ve yaşamlarını desteklemek için çalışmakta, nüfusun büyük bir çoğunluğu tarım ile uğraşmaktaydı. Bununla birlikte, iş hayatında iş sağlığı ve güvenliğinin kullanımı ve halk bilincinin ortaya çıkması sanayi devrimi ile başlamıştır (Andaç, 2003).

Toplumdaki her insanın eşit ve özgür olduğu fikrine dayanarak, çalışanlar ve işverenler arasında meşru ticari ilişkilerin birbirleriyle uyumlu olarak oluşturulması ve meslek örgütleri ile hükûmetin taraflar arasında arabuluculuk yapması engellenmiştir. Fransız Devrimi'nden sonra 14 Haziran 1791 tarihinde kabul edilen "Le Chapelier" yasasından sonra ise sendika örgütlerine izin verilmemiştir (Talas, 1990).

İlk zamanlarda üretimin küçük ve el emeğine dayanan endüstriden büyük endüstrilere ve fabrikalara kayması işçiler için faydalı olsa da, daha sonra kentlere kitlesel göçlerin başlaması ve makinelerin işçilerin yerine kullanılması nedeniyle işgücü arzı emek talebinden daha fazla olmuş, bu durum da işçilerin aleyhine neticelenmiştir.

Hükûmet ilk önce iş sağlığı ve güvenliğini korumak için işçiler ile işverenler arasındaki ilişkiye müdahale etmiştir. İşçilerin çalışma saatlerinin sınırlandırılması, çalışan çocukları korumak için çalışma yaşı belirlenmesi, çalışan kadınların bazı haklarının korunması, tüm çalışanlara haftalık izin hakkı verilmesi, meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önleyebilmek için çeşitli tedbirlerin uygulanması ve bu uygulamaların takip edilmesi için çeşitli örgütlerin kurulması devletler için zorunlu hale gelmiştir. Başlangıçta kadınları ve çocukları çalışma hayatında korumayı amaçlayan gelişmeler, zaman içinde işçileri destekleyen ve tüm çalışanları korumak için özel düzenlemeler içeren iş mevzuatının yürürlüğe girmesine neden olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının revaçta olduğu zamanlarda, İngiltere parlamentosu üyesi Anthony Ashley Cooper tarafından çalışma saatlerini azaltmak ve madenlerde ve fabrikalarda çalışan kadınları ve çocukları koruyan yasaları yayınlamak için bir dizi çalışma yürütülmüştür. İngiliz doktor Thomas Percival (1740-1804), genç işçilerin yaşam koşulları ve çalışma saatlerine ilişkin detaylı bir çalışma yapmıştır. Bu da yasama organına, başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere bütün çalışanların çıkarlarına uygun düzenlemeler yapma zorunluluğunu ortaya çıkarmış, ancak bu önlemler zaman almış ve hemen uygulanamamıştır. Parlamento üyesi ve işveren Sir Robert Peel, parlamentoda bir dizi

girişim başlatmış ve 1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası” ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda dünyada ve İngiltere’de ilk kanunun çıkarılmasını sağlamıştır. Bu kanun kapsamında çocuk işçiler için çalışma süresi en fazla 12 saat olarak belirlenmiş, gece çalışmaları yasaklanmış, iş yerlerinin ergonomik koşullara adapte edilmesi öngörülmüştür (Yılmaz, 2003).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığı artan işçilere, 1824 yılında, birlik oluşturma ve işverenler karşısında daha da güçlü olmaları için fırsat verilmiştir. Bu sayede işçiler, sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak ve geliştirmek için bir araya gelmişlerdir. Daha sonra hükümet, işçilerden meydana gelen bu fiilî toplulukların yasal kimliğini tanımış ve böylece dünyada ilk işçi sendikaları oluşmuştur. Sendikalar ve işçiler, işverenlere karşı ortak hareket ederek daha fazla söz sahibi olmuş ve yapılan toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının olumlu yönde düzenlenmesi sağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına ilk ciddi devlet müdahalesi, fabrikalarda çalışan işçilerin çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve çırakların moral ve sağlık açısından korunması için 1832 yılında hazırlanan ve 1833 yılında yürürlüğe giren “Fabrikalar Yasası” ile olmuştur. Bu yasa ile 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmış, 18 yaş altındaki fabrika çalışanlarının çalışma süresi günde azami 12 saat olarak belirlenmiş, buna ek olarak yılda bir sefer yeni kıyafetler vermek, ayda bir sefer kiliseye göndermek, fabrikaları düzenli olarak havalandırmak ve fabrikaları yılda iki sefer boyamak zorunlu hale getirilmiştir. Bu kurallar sadece İngiltere ile sınırlı kalmamış, Kuzey Amerika ve diğer Avrupa ülkeleri için de örnek teşkil etmiştir (Serter, 1994).

1842 yılında kadınların ve 10 yaşın altındaki çocukların madenlerde çalışması yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikaların işyeri hekimi bulundurması zorunlu hale getirilmiş, 1847 yılında ise iş müfettişliği ve işyerinde denetim yapısı oluşturulmuştur (Yılmaz, 2003).

İş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir gelişme olarak 1844’te işyerinde görevli hekimlerin sorumlulukları artırılmış ve tehlikeli koşullarda çalışan işçilerin işyeri hekimlerince sağlık kontrollerinin yapılması sağlanmıştır. 1895’te tehlikeli statüde değerlendirilen bazı meslek hastalıklarının rapor edilmesi mecburi hale getirilmiş ve Dr. Thomas Morison Legge de tarihteki ilk iş güvenliği denetçisi olarak atanmıştır. Gözlemleri ve araştırmaları sonucunda Legg, şarbonun ve kurşun zehirlenmesinin mesleki bir hastalık olduğunu öne sürmüştü ve bu bağlamda bir düzenlemenin kabul edilmesini sağlamıştır (Yılmaz, 2003).

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile iş birliği yapan bazı kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok önemli çalışma yapmışlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kabul ettiği uluslararası sözleşmeler ve kimyasal maddelere ilişkin “işyerinde maruz kalma değerleri” ile iş sağlığı ve güvenliği alanında alınan bazı kararlar, bu alandaki sorunların çözülmesine yardımcı olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yardımıyla, düşük kalite ve olumsuz çalışma koşullarını düzenlemek için yasal normlar ve bilimsel araştırmalar yapılarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat oluşturulmaya çalışılmıştır.

19'uncu yüzyılın ortalarına gelindiğinde, işçiler ve işverenler arasındaki ilişkiye müdahale etme ihtiyacı, günümüzün teknik ve güncel koşullarına uygun olarak değişen ve gelişen iş mevzuatı oluşturulmasının önünü açmıştır. Bu mevzuata göre, çalışanların bireysel avantajlarına uygun olarak geliştirilen ve devlet tarafından cezai yaptırımlarla korunan sağlık ve güvenlik hakları verilmiştir. Birçok ülkede, iş sağlığı ve güvenliği kavramı, önemi nedeniyle zaman içinde anayasalarla konsolide edilmiştir.

2.6.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

Dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi ile ilgili olarak gözlemlenen olayların çoğunun Türkiye’de farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Ekonomik yaşam, temel olarak el sanatlarına ve tarıma odaklanmıştı; çünkü Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışan kitlelerin çalıştığı sanayi kuruluşları çoğunlukla yabancıların elindeydi.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimini üç bölümde ele alabiliriz.

2.6.2.1. Tanzimat Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat Kararnamesi yayımlanmadan önce, sanayi devriminin sonuçları henüz görülmediğinden büyük ölçekli girişimler yoktu. Bu dönemlerde, güzel sanatlara dayalı işler ve atölyeler yaygındı. Hem ekonomik hem de ticari yaşamın gelenek ve görenekler tarafından yönetildiği bu dönemde, “zaviye” adı verilen tüccarların profesyonel örgütleri vardı. Mesleki yaşamdaki yükseliş, “çıraklık” “kalfalık” ve “ustalık” aşamalarına uygun olarak gerçekleştirilmiş ve bu aşamaların kuralları “Futuvetname” adlı bir kaynakta tanımlanmıştı. Zamanla, zâviyelerin yerini loncalar aldı (Akyiğit, 2003). İşyerindeki çalışma koşulları, loncaların kuralları ve gelenekleri tarafından belirlenmişti. Hem kapitülasyonların ve savaşların etkisi hem de loncaların teknik yeniliklere kapalı olmaları ve isteksiz olmaları nedenleriyle ekonomik ve endüstriyel yaşam da gelişmemiştir (Turan, 1990).

2.6.2.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Sonrası Dönem

Tanzimat Kararnamesi’nin duyurulmasıyla birlikte, çeşitli inisiyatifler sonucu işçiler lehine anlaşmalar yapılmıştır. Ereğli Kömür İşletmeleri Deniz Bakanlığı’na devredilerek kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yeni yasalar çıkarılmış, 19'uncu yüzyılın ortalarından itibaren sanayileşmeye sadece askerî üretimde değil, madenlerin, demiryolu inşaatlarının ve tütün işletmelerinin katılımıyla başlanmıştır. Bu dönemlerde çalışma koşullarının çok zor olduğu, çalışma saatlerinin 16 saate yakın olduğu ve kadınlar ile çocukların ağır işlerle uğraştığı belirtilmiştir (Talas, 1992).

1865'te yürürlüğe giren ve ülkemizdeki sağlık ve güvenlikle ilgili ilk çalışma olan "Dilaver Paşa Nizamnamesi" mevzuatı sadece sosyal açıdan değil, ekonomik açıdan da önemli bir kararnamedir. Ülkede kömür üretimini çoğaltmak için hazırlanan yönetmelik çalışanlar için iş, dinlenme ve tatil koşullarını düzenlemekteydi. Müteakiben, 1869'da "Maadin Kararnamesi" kabul edilmiştir. Bu kararname ile Dilaver Paşa düzenlemelerindeki eksiklikleri gidermek için girişimlerde bulunmuş ve madenlerdeki verimliliği artırmak amaçlanmıştır (Andaç, 2003). Yapılan yeni düzenlemeyle; madenlerde bir eczane ve bir doktorun mevcudiyetinin gerekliliği ile kazadan etkilenen çalışana ve ailesine tazminat ödenmesi koşulları eklenmiştir. Her iki hüküm de işyerinde sosyal yaşamı düzenleyen ilk belgeler ve çalışmalar olması açısından çok önemlidir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1876 yılında ilk medenî kanun olarak kabul edilen Mecelle'de, sosyal çalışma hayatı ile ilgili dini kurallara dayanan bazı maddeler bulunmaktaydı. Özellikle hastalık ve yaşlılık durumlarında, askerlerin ve devlet çalışanlarının sınırlı sayıdaki işlerde korunması için resmî ve özel emeklilik sandıkları oluşturulmuştur. Bu sandıklar; "1866 Askerî Tekaut Sandığı", "1881 Sivil Memurlar Emekli Sandığı", "1890 Seryi Sefain Tekaut Sandığı", "1909 Askerî ve Mülk Tekaut Sandığı" ve "1917 Şirketi Hayriye Tekaut Sandığı" olarak ifade edilebilir. 1910'da yayımlanan "Hicaz Demir Yolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi", işçilerin mesai şartları ile hastalık, kaza, yaşlılık ve bu tür tehlikeler karşısında öngörülen yardımlar açısından önemli bulunmaktadır.

2.6.2.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren ülke sanayisini geliştirmek için çeşitli yatırımlar yapılmaya başlanmıştır. Özellikle ülkenin kalkınma planları incelenmiş, uzun vadeli planlar hazırlanmış ve bazı stratejiler öne sürülmüştür. Sanayileşme sürecindeki gelişmelerden kaynaklanan sorunları ortadan kaldırmak için birçok kanun, tüzük ve yönetmelik yayımlanmıştır. Cumhuriyetin ilanı ile düzenlenen ilk yasa 1924 tarihli ve 394 sayılı "Hafta Tatili Yasası"dır. Hem kamu hem de özel kurumlarda çalışanlara haftada bir kez tatil hakkı sağlayan bu yasa, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bir çalışma olarak kabul edilmektedir. 1926'da yürürlüğe giren 818 sayılı "Borçlar Kanunu"nun 332'nci maddesi, iş sahiplerine, meslek hastalıkları ve iş kazaları nedeniyle belirli yasal yükümlülükler getirmektedir.

1930'da çıkarılan 1593 sayılı "Umumî Hıfzıssıhha Kanunu"nda iş yasalarının yetersizliği nedeniyle, işçilerin sağlığı ve güvenliği konularında pek çok madde bulunmaktadır. Bu yasa kapsamında çocuk ve kadın çalışanların korunması, işyerinde doktor bulundurulması ve bazı işyerlerinde revir ve hastane bulundurulması ile ilgili çeşitli düzenlemeler vardır (Süzek, 1985; Turan, 1990). Ayrıca 1580 sayılı "Belediyeler Yasası"nın kabul edilmesiyle belediyelere, sanayi kuruluşları ve fabrikalardaki elektrik tesisatlarının, makine ve motor mekanizmalarının, baca ve kazanların

sürekli olarak teknik kontrollerini sağlama, çevredeki huzur ve sağlık zararını önleme, işyerlerinde ve çalışma kamplarında sağlık denetimleri yapma gibi vazifeler yüklenmiştir (Talas, 1992).

Türkiye’de kabul edilen ilk iş kanunu olan “3008 sayılı İş Kanunu”, 8 Haziran 1936’da yayımlanmış ve 15 Haziran 1937’de yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile Türkiye’de ilk kez devlet tarafından işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkiye doğrudan müdahale edilmiş ve iş güvenliği konusu kapsamlı ve sistematik bir yapıya oturtulmuştur. Burada amaç, işyerindeki kaza risklerine rağmen çalışanları her yönden korumaktır (Şardan, 2005). Bu kanunun 107’nci maddesinde sosyal sigortaların kademeli olarak oluşturulması ve temel ilkelerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. 7 Temmuz 1945’te yayımlanan ve 1 Temmuz 1946’da yürürlüğe giren 4772 sayılı “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” ile iş riski sigortası uygulaması başlatılmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu, dönemin sınırlı ekonomik kaynaklarını göz önünde bulundurarak, hükûmetin öncülüğünde sanayileşme hedefi olan bir özellik kazanmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu’nun 28 Ağustos 1967 tarihli Resmî Gazete ile yürürlükten kaldırılmasıyla “931 sayılı İş Kanunu” çıkarılmış, ancak Anayasa Mahkemesi tarafından, çıkarılan bu kanunun biçim olarak iptalinden sonra, 25 Ağustos 1971 tarihinde “1475 sayılı İş Kanunu” yayımlanmıştır.

Hâlihazırda geçerli olan kural ve düzenlemelerin çoğu 1475 sayılı İş Kanunu’na dayanılarak çıkarılmıştır. 17 Temmuz 1974’te yürürlüğe giren “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu” ile işçilerin güvenliği ile ilgili yasalar Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamında birleştirilmiştir. Kanunun en önemli özelliği, çalışanlara ve hak sahiplerine sınırlı kazalara ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırımları için ödenmesi gereken yardımları ve ödemelerin miktarını belirlemesidir.

Hızlı bir şekilde gelişen teknolojiye uymak için, 1475 sayılı İş Kanunu’nun güncellenmesi gerekmiş, bu kapsamda 10 Haziran 2003’te “4857 sayılı İş Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Çalışma hayatında yeni düzenlemeler oluşturan bu yeni kanunun birçok maddesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları doğrudan veya dolaylı olarak ele almaktadır (Özcan ve Karaçivi, 2004). 1475 sayılı İş Kanunu’ndaki iş sağlığı ve güvenliği kavramına, 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nda daha kapsamlı ve daha geniş şekilde yer verilmiştir (Tuncay, 2004). Buna ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği direktiflerinin etkisi altında hazırlanmıştır. Avrupa Birliği Uyum Kanunları’nın etkisi ile hazırlanan mevzuatın hemen hemen tümünün son hükümler kısmında “Bu Yönetmelik ... tarihli ... sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi direktifleri esas alınarak hazırlanmıştır.” ibaresi yer almaktadır (Özcan ve Karaçivi, 2004).

2.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin ve İş Güvenliği Kültürünün Önemi

2.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim

İş sağlığı ve güvenliği, işverenlerin ve tüm çevresel paydaşların sürekli eğitimi ile sağlanmaktadır. Eğitim, çalışanların güvenli davranış sergilemesi ve dolayısıyla daha verimli çalışarak olabilecek kaza sayısını azaltması açısından önemlidir (Demirbilek, 2005).

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin temel amacı, çalışanların emniyetli çalışma hakkında bilinç düzeyini ve farkındalığını artırmak olmalı ve tüm paydaşlar kendi eksikliklerini ve hatalarını tanımak için eğitilmelidir. Çalışanlar, iş yeri ve çalışma şekilleri hakkında farkındalığı artırmak ve işyerinde davranışsal hatalar ve kazaları önlemek için oryantasyonlu (yönlendirmeli) eğitime tabi tutulmalıdır. Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim altyapısı oluşturmak için büyük çaba sarf edilmektedir.

Çalışanlara işyerinde ihtiyaç duydukları eğitimi sağlamak, kaynakların ve sunulan emeğin etkin ve verimli kullanılmasının yanı sıra ülkedeki kaynak israfının da önüne geçecektir. Çalışanlar, aynı zamanda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince işveren tarafından kendilerine verilen talimatlara uygun olarak makine, teçhizat ve diğer üretim araçları ile kişisel koruyucu ekipmanı uygun şekilde kullanılmalı ve korunmalıdır.

İşyerinde sağlık ve güvenlik konusunda ciddi bir tehdit varsa veya koruma önlemleriyle ilgili bir sorunla karşı karşıya kalınırsa, işverene veya sağlık ve güvenlik çalışanlarının bir temsilcisine derhâl bildirilmesi gerekir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğini korumak için yetkili uzmanlar kurallara uygun olarak iş birliği yapmalıdırlar (Uzar, 2014).

Özellikle sendikalar tarafından yapılan araştırmalarda, endüstriyel kazaların ve meslek hastalıklarının sayısı, eğitim düzeyindeki artışla azalmaktadır. Bir diğer önemli sorun ise iş kazası geçiren kişilerin işlerine bağlılıklarını azaltmalarıdır (Güler, 2011).

Güvenlik eğitimi, işletmenin eğitim prosedürlerine ek olarak, tutarlı çalışan davranışını sağlamayı amaçlamaktadır. Bilindiği gibi, insan davranışı işyerindeki kazaların meydana gelmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ortaya çıkan kazaların %90'ını insan faktörünün neden olduğu kazalar oluşturmaktadır. Ayrıca meydana gelen kazaların %98'i de maalesef önlenebilir nitelikte olan kazalardır. Bu nedenle, güvenlik eğitiminin asıl amacı, çalışanların dikkatini artırmaktır. Bu eğitimlerde, kaza ve sorun potansiyeli hakkında farkındalık yaratmak, yeni yaklaşımlar edinmek, davranışları değiştirmeye yardımcı olmak ve çalışanların becerilerinin gelişimini desteklemek en önemli hedefler olmalıdır (Demirbilek, 2005).

Periyodik devam eden eğitime duyulan ihtiyaç tartışmasız kabul edilmekle birlikte, emniyet eğitimi gerektiren durumlar da vardır. Bu durumlar:

- Çalışanların güvenlik tedbirleri konusunda bilgi eksikliği,
- İşe yeni başlayanların varlığı,
- Üretim değişikliği,
- Değişen performans durumu,
- Yeni teknolojik uygulamaların transferidir.

Başarılı öğrenme ihtiyaçlara göre uyarlanmış olmakla birlikte;

- Uygun eğitim yöntemleri sağlanmalı,
- Eğitim konusu ile yapılan iş örtüşmeli,
- Çalışma süresi gereğinden fazla olmamalı,
- Deneyimli eğitimciler tarafından verilmeli,
- Stajyerlere geri bildirimde bulunulmalıdır.

Bu eğitimler zaman zaman üst yönetim marifetiyle denetlenmeli ve teşvikler verilmelidir (Demirbilek, 2005).

Bu alanda kullanılan kavramlardaki artış, konuya gösterilen önemin de kanıtıdır. Bu kavramlardan bazıları şunlardır;

- Personelin geliştirilmesi,
- Personelin yenileştirilmesi,
- İnsan kaynaklarının geliştirilmesi,
- Sürekli eğitim verilmesi,
- Profesyonel ilerleme,
- Örgüt yenilemedir (Özdemir, 1997).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamının günden güne genişlediği ve çevre güvenliğini de içerdiği göz önünde bulundurulduğunda, uygulamalı eğitimler konusunda yukarıdaki örneklerin çok önemli bir yer tuttuğu açıkça görülmektedir.

Duyularla iç içe olan manevi ve dini inançları geliştiren eğitim programları, birlik ve beraberlik, akıl sağlığı ve sosyal iyilik halindeki tüm çalışanların başarısına katkıda bulunan çok önemli unsurlar olarak görülmektedir.

2.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitime İhtiyaç Duyulmasının Sebepleri

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış olan çalışanların yanı sıra işveren veya temsilcileri, meslek hastalıklarına neden olan risk faktörleri ve tehlikeler ile bunları tanımlamak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmaları durumunda, meslek hastalıklarının önüne geçebilmektedirler (Güven, 2006).

Eğitim, çalışma koşullarını iyileştirmek için bir araçtır. Yönetim personeli ile çalışanlar arasında bir iletişim köprüsünün oluşturulmasına ve geliştirilmesine önemli katkı sağlamaktadır (Güven, 2006).

Eğitim, tüm çalışanların işlerini ve mesleklerini en iyi şekilde yapmalarını sağlayacak, her aşamada güvenliğin önemini vurgulayan kurumsal ve pratik bilgiler sunacak, ayrıca tıbbi bilgiler de vererek sağlıklarına katkıda bulunacaktır (Güven, 2006).

İşçilerin güvenliğinin ve sağlıklarının korunmasının sağlanması, halk arasında önemli bir yer işgal etme açısından büyük önem taşımaktadır.

ILO'ya göre;

- Meslek hastalıkları ve iş kazalarından dolayı ölenlerin sayısı her gün yaklaşık 6.000'dir. Bu ise yıllık, 350.000 insanın iş kazaları ve 1.700.000 kişinin de meslek hastalıkları nedeniyle öldüğü anlamına gelmektedir.
- Her yıl sınıai yaralanmalarla karşı karşıya kalan insan sayısı 250 milyonu, meslek hastalıkları sayısı ise 150 milyonu aşmaktadır.
- Her yıl 400.000'den fazla işçi toksik maddeler nedeniyle ölmektedir.
- Dünyadaki cilt kanserlerinin %10'u işyerindeki toksik maddelerle temastan meydana gelmektedir.
- Her yıl asbest nedeniyle tahminen 100.000 kişi ölmektedir (Gök, 2017).

2.7.3. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Türkiye'de sanayileşme sürecindeki nüfus, tarım sektöründen sanayi sektörüne doğru hareket etmektedir. Ülkemizin sanayileşmesi ile iş sağlığı ve güvenliği sorunu giderek önem kazanmaktadır. Bu sebeple, iş kazaları ve meslek hastalıkları endüstriyel sektörde daha sık görülmeye başlamış, sakatlık ve ölüm oranı artmıştır. Bu nedenlerle iş sağlığı ve güvenliği eğitimi zorunlu hale getirilmiştir (Aydın, 2013).

2.7.3.1. İşverenlerin Eğitim Verme Yükümlülükleri

6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan 9 Aralık 2003 tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların eğitimi için usul ve esaslar belirlenmiştir. Bu yasa ve yönetmeliğe göre (Ay, 2016);

- İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16'ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen hususlarda, geçici iş ilişkisine sahip olan diğer işverene bilgi vermeli ve geçici iş ilişkisi kurmuş işveren çalışanları için gerekli eğitim imkânını sağlamalıdır.
- İşveren, eğitim programlarının hazırlanmasını ve uygulanmasını, eğitimin yerini, araçların sunulmasını, katılımın sağlanmasını ve eğitim sonunda katılım sertifikalarının verilmesini sağlamalıdır.
- Asıl işveren-taşeron ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde, taşeron çalışanların taşeron tarafından eğitilmesinden asıl işveren sorumludur.
- İşverenler, işyerlerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri hakkında yeterli bilgi ve talimat aldıklarını kanıtlayan bir belge olmadan başka işyerlerinden çalışmaya gelenleri tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırmamalıdır.
- İşveren, çalışacak olan çalışanın, işyerine özgü riskler ve koruyucu önlemler dâhil olmak üzere, işe başlamadan önce eğitilmesini sağlamalıdır. Eğitimde geçen süre, çalışma süresine dâhil edilir.
- Çalışanlar, ayrıca uygulanan eğitim programlarına katılır, çalışmalarında edindikleri bilgileri uygular ve bu konuda verilen talimatları takip eder.
- İşveren, çalışanlarına veya temsilcilerine danışarak yıl boyunca düzenlenecek eğitim etkinliklerini sunan yıllık bir eğitim programı hazırlanmasını sağlar ve bu programı onaylar. Ayrıca, iş veya işyeri değişikliği, yeni işe alımlar, iş ekipmanlarının değişimi, yeni teknolojilerin uygulanması gibi durumlardan doğabilecek risklere yeni eğitim verilmelidir. Eğitim, çok tehlikeli sınıflarda yılda en az bir kez, tehlikeli sınıflarda iki yılda en az bir kez ve az tehlikeli sınıflarda üç yılda en az bir kez verilmelidir.
- Meslek hastalıklarına yakalanan ya da iş kazası geçiren işçiler, bu duruma sebep olan nedenler, korunma yöntemleri ve güvenli çalışma hakkında işe geri dönmeden önce ek eğitim alırlar. Altı aydan daha uzun bir süre işten ayrı kalan çalışanlara “bilgi yenileme eğitimi” verilir.
- İşyerinde 15-18 yaş arasındaki genç işçiler, yaşlı işçiler, hamile ve engelli işçiler gibi özel olarak ilgilenilmesi gereken çalışanlar dikkate alınmalı, bu çalışanlar için personel temsilcileri veya destek personeli atanmalı ve bu konularda özel olarak eğitilmelidir.

- Sağlık, güvenlik vb. konularda verilen eğitimlerden dolayı oluşan maliyet çalışanlara yüklenemez. Mevzuatta değişiklikler olduğunda yıllık eğitim programları haricinde eğitimler verilir. Yıllık olarak hazırlanan eğitim programlarında eğitimin tarihi, amacı, süresi, konusu ve katılımcılar yer almaktadır.

- Çalışanlara, işe devam ettikleri süre zarfında, belirlenen periyotlar dâhilinde eğitim verilecektir. Az tehlikeli işlerde çalışanlar için asgari 8 saat, tehlikeli işlerde çalışanlar için asgari 12 saat ve çok tehlikeli işlerde çalışanlar için asgari 16 saat süre ile eğitim verilmelidir. Eğitim süresi dörder saatlik periyotlar halinde, çalışma saatlerine ve ekiplere göre planlanır.

2.7.3.2. Çalışanların Eğitimlere Katılma Yükümlülükleri

Çalışanlar, devam eden eğitim programlarına göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine iştirak etmek, eğitim süresince edindikleri bilgileri iş ve faaliyetlerinde uygulamak ve ayrıca “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yönetmeliği” konusundaki talimatları takip etmekle mükelleftir. Tarafların, eğitimin önemi ve eğitimin etkili sonuçlarının ancak eğitim uygun şekilde verilirse elde edebilecekleri görüş ve düşüncelerinin yeterince farkında olmadığı gerçeği, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bütün yönetmeliklerde, işveren ve işçilerin eğitim yükümlülüklerinin vurgulanmasına neden olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilecek olan eğitimlere katılma yükümlülüğünün, çalışanın yapması gereken görevlerin bir parçası olduğu bilinmektedir. Çalışan, geçerli bir mazeret olmadan bu eğitimlere katılmama konusunda ısrar eder, güvenlik önlemlerini yerine getirmeyerek dikkatsiz davranır ve işin güvenliğini tehlikeye atarsa işçinin iş sözleşmesi bu borçların ihlali olarak değerlendirilebilir ve işçinin sözleşmesi feshedilebilir (Kılıkş ve Demir, 2012).

2.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı

2.7.4.1. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürü terimi dünyada ilk kez, 1986 Çernobil nükleer patlamasından sonra Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) nükleer kurumu raporunda yer almıştır. Bu felaketten sonra modern teknolojik sistemlere dikkat edilmiş ve yeni güvenlik sistemleri arayışıyla güvenlik kültürü anlayışı gelişmeye başlamıştır (Demirbilek, 2005).

Her işletme iyi seviyede bir güvenlik kültürüne sahip olmalıdır. Yeterli güven ortamının tam olarak oluşmadığı durumlarda verimli bir çalışma sağlanamaz. Örgüt kültürü, sağlık ve güvenlikle uyumlu çalışırsa, işletmeyi koruma ve verimliliği artırma konusunda başarılı olunur (Demirbilek 2005).

Aşağıdaki hususlar güvenlik kültürünü belirlemektedir:

- Eğitim,
- Sorumluluk karmaşası,
- Örgütsel yapı ve süreç karmaşıklıkları,
- İşleyen bürokrasi,
- Entegre üretim sistemleri,
- Motivasyonu etkileyen risk faktörleri.

Bu bağlamda, bir güvenlik kültüründe olması gereken temel özellikler şunlardır:

- Güvenlik kültüründe liderliği üstlenme,
- Güvenlik önceliği,
- Sistem yaklaşımıyla güvenliği sağlama,
- Güvenliğin stratejik önemi,
- Üretimin sürekliliği,
- Kapsamlı sorumluluk dağılımı,
- Basit iletişim,
- Motivasyon,
- Tüm çalışanların katılımını sağlama,
- İş birliği,
- Örgütsel öğrenme.

Güvenlik kültürüne olan inanç büyüdükçe işletmenin kaybı azalacak ve kâr artacaktır (Demirbilek, 2005).

Güvenlik kültürünü şekillendirmede devletin rolü:

- Kayıt dışı istihdamın önlenmesi,
- Çocuk emeğinin sona erdirilmesi,
- Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi,
- Kabul edilebilir bir ücret aralığı düzenlenmesi,
- İşyerindeki kazaların bilimsel analizinin yapılması,
- İş müfettişleri tarafından denetleme yapılması,
- İş sağlığı enstitüleri organizasyonunun kurulması,
- Güvenilir kayıt sistemlerine giden yolun açılması,
- İşyeri hekimliklerinin kuruluş ve düzenlemelerinin sağlanması,
- Yöneticiler ve çalışanlar arasında eğitim anlayışı arzusunun iyileştirilmesidir.

İşletmelerdeki güvenlik kültürüne olan inanç, davranış ve değerler arttıkça, iş kazalarında azalma olacak ve güvenlik kültürü belirli bir olgunluğa ulaşacaktır. Daha sonraki süreçte ise zaman kayıplarında azalma, kârlılıkta ise artış sağlanacaktır (Demirbilek, 2005).

Devlet, işçi sağlığı koruma eğitimlerinin yürütülmesinden, başlangıç seviyesinden itibaren zorunlu yaptırımların uygulanması için gerekli mekanizmaların yaratılmasından ve sürdürülmesinden, işçi sağlığı ile ilgili kamuoyu bilinçlendirme faaliyetlerinin yürütülmesi sırasında çocukluktan itibaren bir emek koruma kültürünün geliştirilmesini sağlayacak faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu olmalıdır.

Devlet, gereken durumlarda idari, cezai ve yasal yaptırımlar uygulamak suretiyle otoritesini kanıtlamalıdır.

Güvenlik kültürünü şekillendirmede işverenlerin rolü:

- Çalışanların eğitilmesi,
- Veri akışının sağlanması,
- Üretim süreçlerinde öncelikle insan ve verimlilik yaklaşımının benimsenmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği birimlerinin oluşturulması ve desteklenmesi,
- Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi yaklaşımlarının belirlenmesi,
- Tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması,
- İlk ve acil durumlara örgütsel atama yapılması,
- Motivasyon aktivitelerinin düzenlenmesidir.

Güvenlik kültürünü şekillendirmede işçi sendikalarının rolü ise:

- Üretim ve ticaret süreçlerinin tam olarak tanınması,
- Risk değerlendirme ve risk yönetimi süreçlerine katılım sağlanması,
- İşyeri güvenliğinin önceliği konusunda eğitim sağlanması,
- Kişisel koruyucu ekipmanların uygun kullanımının sağlanmasıdır.

Roller dikkate alındığında, sosyal yapıdaki iletişim kanallarının çok elzem olduğu görülmektedir. Devlet, işçiler ve işverenler bir bütün olarak birlikte hareket ederse, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının azaldığı, kârlılık ve verimliliğin arttığı göze çarpacaktır (Pekşeni ve Canbaz, 2005).

2.7.4.2. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi konusunda birçok tanım olmasına rağmen, en yaygın tanım, çalışma ortamındaki işçilerin iş güvenliği ile ilgili algılarıdır (ÇASGEM, 2017).

Güvenlik ortamının ilk tanımı 1980’lerde Zohar tarafından yapılmış ve güvenlik ortamı, çalışanlar tarafından iş ortamının bütünsel algısının genelleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (Zohar, 1980).

Güvenlik iklimi, çalışanların işyerlerinde iş güvenliği konusundaki inançlarının ve algılarının bir özeti ve çalışanların iş güvenliği ile ilgili davranışlarının bir değerlendirmesidir. Cox ve Flin (1998), güvenlik iklimini, çalışanların davranışlarını ve tutumlarını gösteren güvenlik kültürünün yansıması olarak görür. Frank W. Guldenmund’a (2007) göre, güvenlik ortamı, çalışanların işletme güvenliği açısından daha genel bir güvenlik kültürü tanımına işaret eder (ÇASGEM, 2017).

İlk olarak 1980’de Zohar’ın İsrail’deki üretim işçilerinin güvenli davranışlarını araştırdığı dönemde başlayan güvenlik iklimi, özel bir örgütsel iklim biçimi ve kuruluş tarafından değerler, normlar, inançlar, prosedürler ve uygulamalar hakkında paylaşılan algılar olarak tanımlanmaktadır (Zohar, 1980). Güvenlik iklimi konsepti, çalışma hayatının en önemli unsurlardan biri olan bireysel algıları etkilediğinde, işveren açısından da önemlidir. Kuruluşların birden fazla hedefi ve bu hedeflere ulaşmak için birden fazla araçları olduğundan, üst yönetim; müşteri hizmetleri, ürün kalitesi ve çalışan güvenliği ile ilgili politikalar konusunda birçok değişiklik ve politika oluşturmaktadır. Bu sebepten ötürü güvenlik iklimi; güvenlik politikası, prosedürleri ve uygulamalarının paylaşılan algıları ile ilgili önemli bir kavramdır (ÇASGEM, 2017).

Güvenlik iklimi; yönetimin değerleri, iletişimin boyutu, güvenlik ve eğitim sistemlerinin boyutları ile değerlendirilmiş ve yapılan analizler neticesinde güvenlik ikliminin güvenli davranış üzerinde direk olarak etkisinin olduğu görülmüştür (Dursun, 2012).



Şekil 2.1. Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Modeli (Zohar ve Luria, 2005)

2.7.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Algısını Etkileyen Faktörler

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği algısının etkilenmesine sebep olan birkaç faktör vardır. Bu faktörler çeşitli parametrelere göre sınıflandırılır. İlk güvenlik iklimi çalışmasını yapan Zohar’a göre, işyerlerinde güvenliğin sağlanması için oluşturulan güvenlik programlarının başarılarını etkileyen ana faktör yönetim perspektifidir. Boyutlar derlendiğinde güvenlik iklimi incelenir. Araştırmacıların, güvenlik ikliminin çeşitli yönleriyle ilgilendikleri görülmektedir (ÇASGEM, 2017).

Zohar, İsrail’de yaptığı araştırmada güvenlik ortamı konusunda ölçümler yapmıştır (Zohar, 1980). Bu ölçümlere göre güvenlik eğitiminin önemi;

- Yönetimin emniyete karşı tutumu,
- Güvenli davranışların teşvik edilmesi,
- İşyerindeki risk seviyesi,
- Çalışma hızının emniyet üzerindeki etkileri,
- Güvenlik temsilcilerinin durumları,
- Güvenlik işaretlerinin durumlarıdır.

Özaslan tarafından; Williamson vd. (1997), Cox ve Cheyne (2000), Glendon ve Litherland’ın (2001) güvenlik iklimi ölçekleri kullanılarak geliştirilen iklim güvenliği ölçeği ise yedi boyuttan oluşmaktadır. Başka bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliği algılarını etkileyen faktörler yedi farklı boyutta tartışılmaktadır. Bu faktörler (ÇASGEM, 2017):

- Güvenlik İletişimi: İş güvenliği ile ilgili iç iletişim seviyesini belirlemek için tasarlanmıştır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili güçlü bir iletişim olduğu iddialarından oluşmaktadır.
- Güvenlik Yönetimi: İş sağlığı ve güvenliği devamlı iyileştirilir. İşletmelerde iş güvenliği ile ilgili eğitimler yetersizdir. Yönetimin iş kazalarını önleme konusunda yeterli çabayı sarf ettiği gerçeği yansıtmamaktadır. Genel olarak, iş güvenliği ve endüstriyel güvenlik yönetim sisteminin oluşturulması için gerekli unsurlar dâhil edilmiştir.
- Bireysel Sorumluluk: Bireylerin sağlık ve güvenlikleri ile diğer çalışanların sorumlulukları için ne kadar sorumluluk hissettiğidir.
- Güvenlik Standartları ve Amaçları: İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının iyileştirilmesi ölçeği, işyerinde sağlık ve algı için önemli olan standartları ve güvenlik hedeflerini belirler. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için saygı kurallarını içerir.
- Kişisel Katılım: Çalışanların davranışlarını, güvenlik prosedürlerine ve emniyetle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine yapılan katılımına göre ölçer.
- Yönetime Bağlılık: İşyerinin sağlık ve emniyetine ilişkin olumlu algıyı sağlamada yönetim önemli bir rol oynar. Yönetim, güvenlik ve sağlık önlemlerini alma sorumluluğunu ifade eder.
- Kadercilik: Çalışanların, işyerlerinde yaşadıkları ve karşılaştıkları her türlü olayın önceden belirlendiği ve ne yapılırsa yapılsın bu yazgının değiştirilemeyeceği düşüncesidir.

2.8. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Yasal Düzenlemeler

2.8.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kanunlar

2.8.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu, 22 Mayıs 2003 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş, 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu’nun yerini alan 4857 sayılı İş Kanunu’nda işgücü koruması, beşinci bölümde tartışılmaktadır (Görücü, 2004).

Kanunun beşinci bölümüne “İş Sağlığı ve Güvenliği” denir. Bu bölümde bulunan 13 madde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeleri içermektedir.

2.8.1.1.1. İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri

Kanunun 77’nci maddesi uyarınca işverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işçileri bilgilendirmek, denetlemek ve eğitmek yükümlülükleri altına girmişlerdir. 1475 sayılı eski İş Kanunu’ndan farklı olarak, işverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilen meslek hastalığını da en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili ÇSGB Bölge Müdürlüğü’ne bildirmek zorundadırlar.

Söz konusu madde uyarınca, “İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” ifadesiyle işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri açıkça belirtilmiştir.

Bahse konu kanun maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin, işyerinde çalışan stajyerlere ve çıraklara da uygulanacağı bildirilmektedir.

İş Kanunu’nun 78’inci maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen yönetmelikler aşağıdaki gibidir:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (9 Aralık 2003 tarih ve 25311 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (16 Kasım 2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Gürültü Yönetmeliği (23 Kasım 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (23 Kasım 2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)

- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (23 Kasım 2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (23 Kasım 2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Titreşim Yönetmeliği (23 Kasım 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26 Kasım 2003 tarihli ve 25328 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26 Kasım 2003 tarihli ve 25328 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26 Kasım 2003 tarihli ve 25328 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (26 Kasım 2003 tarihli ve 25328 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (20 Ocak 2004 tarihli ve 25352 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (10 Şubat 2004 tarihli ve 25369 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (11 Şubat 2004 tarihli ve 25370 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (11 Şubat 2004 tarihli ve 25370 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (11 Şubat 2004 tarihli ve 25370 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Yeraltı ve Yerüstü Maden işletmelerinde Sağlık Güvenlik Şartları Yönetmeliği (21 Şubat 2004 tarihli ve 25380 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (22 Şubat 2004 tarihli ve 25381 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (10 Haziran 2004 tarihli ve 25488 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı)

2.8.1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Kanunda yer alan 80'inci maddede “Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.” hükmü amirdir.

Bu konuda yapılan düzenleme ile işverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından alınan kararları uygulamak zorundadırlar.

2.8.1.1.3. İşyeri Hekimleri

Kanunda yer alan 81'inci maddede “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.” hükmü amirdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile meslek hekimlerinin ve iş sağlığı birimlerinin çalışma koşulları ile görev ve yetkileri zorunlu hale getirilmiştir. Mesleki hekimlere ilişkin düzenlemede yer alan; sahip olunması gereken nitelikler, sayılar, işe alımlar, görevler, yetkiler ve sorumluluklar, eğitim, çalışma koşulları ve görevlerini yerine getirme şekilleri ile ilgili hükümler 16 Kasım 2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir.

2.8.1.1.4. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar

1475 sayılı İş Kanunu’nda olmayan ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 82’nci maddesi ile yapılan düzenlemede, “Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere, işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.” hükmü amirdir.

20 Ocak 2004 tarihli ve 25352 sayılı Resmî Gazete’de, iş güvenliğine atanmış mühendisler veya teknik personelin çalışma şartlarına ve usullerine ilişkin olarak “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır.

2.8.1.1.5. İşçilerin Hakları

Kanunun 83'üncü maddesi işçilerin hakları ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu maddede "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir." hükmü yer almaktadır.

Kurulun işçiyi haklı bulması durumunda, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmaya işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır. Bu dönem içerisinde işçinin ücretinin ve diğer haklarının saklı olduğu açıkça belirtilmiştir.

Yönetim kurullarının kararlarına ve işçilerin taleplerine rağmen çalışanlar için gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, çalışanlara altı iş günü içerisinde hizmet akdini derhâl feshetme hakkı getirilmiştir. Yapılan bu değişiklikle çalışanların hakları konusunda oldukça yararlı bir düzenleme yapılmış ve bu düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun etkinliğini ve önemini artırmıştır (Görücü, 2004).

2.8.1.2. 1593 Sayılı Umumî Hıfzıssıhha Kanunu

1593 sayılı Umumî Hıfzıssıhha Kanunu, 6 Mayıs 1930 tarihli ve 1489 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İlgili kanunun 7'nci bölümü "İşçilerin Hıfzıssıhhası" ile ilgili mevzuatı içermektedir.

Yine aynı kanunun 173'üncü maddesinde, on iki yaşını doldurmamış çocukların imalathane ve fabrika gibi her türlü sanat müesseseleri ile madenlerde çalıştırılmalarını yasaklanmıştır.

Kanunun 174'üncü maddesinde ise, on iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat 20.00'den sonra gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Tüm işçilerin gece çalışmaları ile yerin altında icra edilmesi gerekli olan işlerin, 24 saatlik zaman diliminde sekiz saatten fazla olmaması gerektiği kanunun 175'inci maddesi ile hükme bağlanmıştır.

Kanun 177'nci maddesi, çalışan hamile kadınlar ile ilgili hükümleri kapsamaktadır. Bu maddede, hamile çalışanların, doğuma üç ay kaldığında çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek ağır işlerde çalıştırılmayacağı, doğumdan üç hafta sonra işe başlayanlara altı ay boyunca günde iki kez yarımşar saatlik emzirme izni verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

2.8.1.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

2011 yılında kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içermektedir. Bu maddede “genel olarak işçinin kişiliğinin korunması” başlığı ile konuya değinilmektedir. İşveren, görevini yerine getiren çalışanın kişiliğini korumak ve saygı göstermekle yükümlüdür. Buna ek olarak, işveren işyerlerinde dürüstlük ilkesine uygun olarak düzeni sağlamalıdır. Çalışanların cinsel veya psikolojik tacize maruz kalmasını engellemek ve bu tür bir zarar durumunda daha fazla zararın önlenmesini sağlamakla yükümlüdür. Çalışanlara yönelik taciz de iş sağlığı ve güvenliği koruma önlemleri alma yükümlülüğünün bir parçası olarak görülmektedir. Psikolojik ve cinsel tacizden dolayı çalışanların vücudunun sağlığı ve bütünlüğünde bir bozulma mümkündür (Sevimli, 2013). Bu açıdan psikolojik ve cinsel taciz, iş sağlığı ve güvenliği sorunudur.

Ayrıca, kanunun 418'inci maddesi, evde düzeni içinde yaşayan çalışanın kimliğinin korunmasına ilişkin hükümler içermektedir. Bir çalışan, kendi hatası nedeniyle oluşmamış bir kaza veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez duruma gelirse, işveren iki hafta boyunca sosyal güvenlik yardımlarını kullanamayan çalışana tedavi ve bakım sağlamalıdır. Çalışanın bir yıldan fazla çalıştığı her yıl için, dört haftayı geçmemek koşuluyla belirtilen süreye iki gün eklenir. İşveren, bir işçinin kanunun veya sözleşmenin ihlali, vücudun bütünlüğünün zarar görmesi veya kişisel hakların ihlali sonucu ortaya çıkan zararlardan sorumludur (Centel, 2011).

Bu iki madde denetimde işverenin görevi olarak kabul edilebilir. İşverenin denetleme yükümlülüğü, çalışanın meşru çıkarlarının korunması ve denetlenmesinin yanı sıra bu çıkarlara zarar verilmemesini de içermektedir (Kaplan, 2011).

Doktrinde, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluklarının yasal niteliğinin sorumluluk eksikliğine veya kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığına dair iki farklı görüş vardır. 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nda, işverenin yaşanan bir olaydan sorumlu tutulup tutulmaması veya kusursuz sorumluluk durumlarından biri olması konusunda anlaşmazlıklar bulunmaktaydı (Şakar, 2009). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesinde, işverenin iş güvenliği ile ilgili tedbirleri almaması ve bu nedenle çalışanın maddi veya manevi zarar görmesi durumunda işverenin yükümlülüğü bulunduğu açıkça belirtilmiştir. Eğer işveren gerekli tüm önlemleri almışsa ve ayrıca çalışanın kaybında işverenin bir hatası yoksa, işveren bu çalışanın yaralanmasını önlemek için her türlü güvenlik önlemi aldığını ispat ederek bu sorumluluktan kurtulma hakkına sahiptir (Kılıçoğlu, 2012).

Bir işverenin, işçileri koruma ve kollamanın bir zorunluluğu olarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumunda, bazı yasal yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Bu yükümlülükler, belirtilen borca aykırı davranış, iş sözleşmesinin geçersiz olması, işçinin ayrımcılık tazminatı iddiası, işverenin alacaklı duruma düşmesi ve işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı nedeniyle işverenin yasal sorumluluğu şeklinde listelenebilir (Gerek, 2011).

2.8.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSK) 16 Haziran 2006 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmış ve 1 Ocak 2007 tarihinde yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Ancak kanunun bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi, kanuna ek ve değişiklik getiren mevzuatın çıkarılması gibi nedenlerle yürürlük tarihi önce 1 Temmuz 2007’ye, daha sonra 1 Ocak 2008’e ertelenmiş ve nihayetinde kanun 1 Ekim 2008 tarihinde tüm maddeleri ile yürürlüğe girmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler de içermektedir. SSGSK’da işveren, bazı durumlarda doğrudan veya dolaylı olarak sigortalıların yararından sorumlu tutulmaktadır.

Bir işletme açan ve sigortalı çalışanları olan işverenin, Sosyal Güvenlik Kurumu’na işyeri bildirgesi verme yükümlüğü bulunmaktadır (Madde 11/3). Bu husus, işletmenin devredilmesi durumunda, devralan işveren için de geçerlidir; ancak işveren, adres değişikliği olduğunu on gün içinde kuruluşa bildirmelidir (Madde 11/5). Ana işverenlerin işletmelerinde faaliyet gösteren taşeronlar, söz konusu işletmeleri asıl işveren dosyası aracılığıyla da bildirmelidir. Yasadaki bir başka düzenlemeye göre; 4/1-a sigortalıların çalışmaya başlamadan önce, 4/1-b sigortalıların bağlı oldukları kurum tarafından çalışmaya başladıktan sonra 1 aylık sürenin dolduğu güne kadar, 4/1-c sigortalıların ise işe başladıktan sonra bir ay içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmesi öngörülmüştür (Madde 8). Yasanın 13’üncü ve 14’üncü maddeleri, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını tanımlamaktadır. İşverenler, iş kazası meydana gelmesi durumunda kolluk kuvvetlerini derhâl, kurumu ise en geç üç iş günü içerisinde bilgilendirmek zorundadır. İşveren, sigortalı çalışanın meslek hastalığını öğrendikten sonra üç iş günü içerisinde kuruma bildirmelidir (Demirkaya, 2014). Bildirim, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile yapılabilmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşan zararların Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren tarafından karşılanması anayasal bir zorunluluktur. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kısa vadeli sigortalardan sağlanan faydalara “parasal fayda” denir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu parasal faydalardan yararlanmak için, sigortalının belirli bir prim ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Meslek hastalığına yakalanan veya iş kazası geçiren sigortalıya yapılan mali yardımlar; geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik ödeneğidir (Kızırgil, 2018).

İş kazası veya meslek hastalığı yaşanması durumunda sigortalılara yapılan mali yardımın yanı sıra, Genel Sağlık Sigortası ile de sağlık yardımları sağlanmaktadır. Meslek hastalıklarının veya iş kazalarının bir sonucu olarak, kurumun gerekli tıbbi hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamak ve iş göremezlikleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için sağlayacağı sağlık hizmetleri, kanunun 63’üncü maddesinde açıkça belirtilmiştir (Kızırgil, 2018).

İşverenin, bir iş kazası geçirmiş veya meslek hastalığından muzdarip çalışanın sağlık durumu konusunda gerekli olan sağlık hizmetlerini vakit geçirmeksizin sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu amaçla, sağlık hizmetleri sonucu ortaya çıkan giderler, günlük ve refakatçi masrafları ile işveren tarafından mağdur olan çalışana yapılan seyahat harcamaları, kanunun 65'inci maddesi uyarınca kurum tarafından karşılanmaktadır (Arıcı, 2013).

2.8.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla birlikte, işverenlere iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, elli ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli (sağlık memuru, hemşire, bakanlık tarafından verilmiş işyeri hemşirelik belgesi olanlar, acil tıp teknisyeni (ATT) ve çevre sağlığı teknisyeni diploması bulunan kişiler) görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir (Madde 6). Kanun yayımlandığında bu sayı 10 olarak belirlenmiş, ancak 1 Temmuz 2017 tarihli ve 30111 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 85'inci maddesi gereğince bu sayı 50'ye yükseltilmiştir. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunlu değildir.

Kanunun 20'nci maddesi kapsamında, çalışan sayısına bağlı olarak çalışan temsilcisi görevlendirilmesi gereklidir. Bu maddeye göre;

- 2 ile 50 arası çalışanı olan işyerinde 1,
- 51 ile 100 arası çalışanı olan işyerinde 2,
- 101 ile 500 arası çalışanı olan işyerinde 3,
- 501 ile 1000 arası çalışanı olan işyerinde 4,
- 1001 ile 2000 arası çalışanı olan işyerinde 5,
- 2001 ve üzeri çalışanı olan işyerinde 6 çalışan temsilcisi görevlendirilecektir.

Kanunun 37'nci maddesi ile, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, işveren vekilinin işçilere karşı olan işlem ve yükümlülüklerinden işvereni sorumlu tutan 2'nci maddesinin 4'üncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece işveren vekilleri de işveren olarak tanımlanmıştır.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda, baskı yapabilmelerini sağlayan bazı haklar ile işverenin bahse konu yükümlüklerini yerine getirmesini sağlayabilirler. Bu haklar:

- Katılma Hakkı: Çalışan temsilcilerine ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili konularda teklif verme ve görüş bildirme hakkı verilmiştir (Madde 18).

- Çalışmaktan Kaçınma Hakkı: Çalışanlar, işyerinde yakın ve ciddi bir tehlike mevcut olmasına rağmen işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya kurulun olmadığı yerde işverene veya işveren vekiline başvuru yaparak tehlikenin tespit edilmesi konusunda talepte bulunabilir ve yapılan tespite göre önlemler alınana kadar çalışmaktan kaçınabilirler (Madde 13).

- Çalışma Bölgesini Terk Etme Hakkı: Çalışanlar yakın ve ciddi bir tehlikenin önlenemeyeceği yönünde kanaate varırlarsa, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ve işverene başvurmaksızın doğrudan çalışmakta oldukları bölgeden ayrılabilirler (Madde 13).

- İş Sözleşmesini Derhâl Feshetme Hakkı: İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınmaması durumunda sözleşmeyi feshetme hakkı, sadece iş sözleşmesi yapmış olan çalışanlara tanınan bir haktır (Madde 13).

- İhbar ve Şikayet Hakkı: Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusundaki her türlü hatayı ve eksikliği Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirme, ihbar veya şikayet etme hakkına sahiptir (Madde 24).

Çalışanların, işverenler tarafından verilen talimatlar ve eğitimler doğrultusundaki yükümlülükleri şu şekildedir (Madde 19):

- İşyerinde bulunan cihaz, makine, araç, gereç vb. ekipmanları ve bunlara ait güvenlik donanımlarını kurallara uygun ve doğru biçimde kullanmak, parçalarını çıkarmamak ve yerini değiştirmemek,

- Kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları korumak ve doğru şekilde kullanmak,

- İşyerinde bulunan cihaz, makine, araç, gereç, bina ve tesislerde sağlık ve güvenlik konusunda yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kaldıklarında ve emniyet tedbirlerinin tam olarak alınmadığı durumlarda, çalışan temsilcisine veya işverene vakit geçirmeksizin haber vermek,

- Teftiş yapmaya yetkili makamlar tarafından işyerlerinde tespit edilen eksiklikler ve mevzuata aykırı durumların giderilmesi konusunda, çalışan temsilcisi ve işverenle iş birliği yapmak,

- Kendi görevleri ile ilgili konularda, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin sağlanabilmesi için çalışan temsilcisi ve işverenle iş birliği yapmak.

Kanun kapsamında işverenlerin yükümlülükleri ise şu şekilde sıralanabilir (Madde 4):

- Eğitim verilmesi ve mesleki konulardaki risklerin önlenmesi dâhil olmak üzere tüm tedbirleri almak, organizasyonları yapmak, araç ve gereçleri sağlamak, sağlık ve güvenlik hususlarını her türlü duruma uygun hale getirerek çalışma ortamını sürekli iyileştirmek,

- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalara katılımı izlemek, denetlemek ve eksikliklerin giderilmesini sağlamak,

- Risk değerlendirmesini yapmak veya yaptırmak,
- Çalışanlara görev verirken, çalışanların sağlık ve güvenlik yönüyle işe uygun olup olmadığını değerlendirmek,
- Yeterli seviyede talimat ve bilgi verilenler hariç olmak üzere, çalışanların ölüm tehlikesi bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak.

İşyerinin dışında bulunan kişi veya kuruluşlardan alınan hizmetler, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlerin maliyetini çalışanlara yükleyemez.

2.9. Türkiye’de Gemi İnşa Sanayi ve Tersaneler

Türk gemi inşa sektörünün tarihi çok eski süreçlere dayanmaktadır. Bu bağlamda bilinen ilk tersaneler, Selçuklu döneminde 1214 yılında kurulan Sinop Tersanesi ve 1227 yılında kurulan Alanya Tersanesi’dir. Osmanlı İmparatorluğu’nda tersanelere büyük önem verilmiş ve yükselme döneminde inşa edilen Süveyş, Rusçuk ve Sinop tersaneleri o dönemin koşullarına göre büyük ve modern gemiler inşa etme kabiliyetine ulaşmıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nun gerileme dönemine girmesiyle birlikte tersanelerin gelişimi durmuştur. 1773 yılında, modern İstanbul Teknik Üniversitesi ve Deniz Harp Okulu’nun temeli olan Mühendishane-i Bahri Hümayun kurulmuş ve gemi yapımında modern ve teknik eğitime başlanmıştır. Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra, ticaret gemilerinin gelecekte daha önem kazanacağı düşünülerek 1938’de Pendik’te 50.000 DWT kapasiteli yeni bir tersane inşa edilmesine karar verilmiştir. 1950-1963 dönemi gemi yapım endüstrisi açısından devlet tersanelerinin gelişme dönemi ve özel tersanelerde ahşap teknelerden çelik tekneler geçiş dönemidir. 1963’ten sonraki planlı gelişim dönemlerinde, denizcilik sektörüne özel dikkat gösterilmiş ve planlanan tüm gelişim dönemlerinde deniz gelişimi ele alınmıştır (Günay, 2002).

Ülkemizde yeni gemi inşası, yat inşası, gemi onarımı ve teknik servislerden oluşan gemi inşa sektörü hem kamu hem de özel sektör tarafından 1960’lardan bu yana gerçekleştirilen ağır sanayinin önemli bir parçasıdır. Türkiye deniz ticaret sektörünün ihtiyaçlarını karşılamak için faaliyet içerisinde bulunan gemi inşa sektörü, önemli ihracat potansiyeline sahip olan ve finansal destek sağlandığı takdirde ülke ekonomisine önemli katkı sağlayabilecek bir yapıya sahiptir (DPT, 2001). Ayrıca, Avrupa ülkeleri ile transit ülke olması ve bu sayede Avrupa ülkeleri ile ticaret ilişkilerinin geliştirilerek dünya ile entegre bir yapıya kavuşmasını sağlayan Türk gemi yapım endüstrisi, deniz taşımacılığı ile ülkemizi lojistik sektöründe daha da önemli konuma getirmektedir (Tuna, 2001).

2000’li yılların ardından gelen küresel krizin başlangıcından 2008 yılına kadar gemi yapım sektöründeki küresel büyüme önemli bir yer tutmuştur. Bu bağlamda ülkemizin gemi yapım endüstrisi, tersanelerin üretimi ve işletilmesi konusunda büyük ilerleme kaydetmiştir. 2016 yılı sonunda ülkemizde 80 aktif tersane bulunmakta ve bu tersanelerin çoğunluğu İstanbul, Yalova ve İzmir bölgelerinde yer almaktadır: İstanbul’da 28, Yalova’da 26, Aliğa Söküm bölgesinde 22, Zonguldak’ta 9, İzmit’te 6, Trabzon’da 3, Çanakkale, Sakarya, Samsun, Ordu, Adana ve Hatay’da 2, Türkiye Denizcilik Endüstrisinde ise 1 tesis bulunmaktadır (Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2016).

2008 krizi, dünyadaki ve ülkemizdeki gemi yapım endüstrisini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu nedenle 2008 krizinden sonra, gemi yapım sektöründeki yeni ve mevcut siparişlerde yaşanan kredi sıkıntısı nedeniyle gemi bakım onarımına dönülmüştür. Bu kapsamda, tersanelerin aktif kapasitelerinin %25’i bakım ve onarım faaliyetlerine ayrılmıştır. Gemi siparişlerindeki bu azalmanın bir sonucu olarak 156 adet geminin üretimi askıya alınmıştır (TÜSİAD, 2010). 80 aktif tersanenin proje kabiliyetleri göz önüne alındığında, küresel kriz nedeniyle gemi siparişlerinin sayısını azaltan gemi inşa sektörü; gemi onarımı, bakım onarım kapasitesi ve üretim kapasitesini sürekli artırmıştır. 2016 yılı sonunda 4.52 milyon DWT kapasiteye ulaşabilmek için, 2002 yılında 0.55 milyon DWT olan tersane kapasitesi 2008’de 3.05 milyon DWT’ye ve 2012’de 3.6 milyon DWT’ye yükselmiştir (Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2016). 2000-2008 arasında gemi üretimi ve teslimatı artmaya devam etmiş ve 2008 yılında 98 adet gemi teslim edilmiştir. 2008 krizi ile birlikte teslim edilen gemi sayısı 2014 yılına kadar sürekli olarak azalmaya devam etmiş ve 17’ye düşmüştür (Duramaz, 2018).

2014 yılında Türk tersanelerinde 289 tip gemi ve 249 adet gemi inşa edilmiştir. Gemi İnşa Sanayi Derneği’nce hazırlanan raporda, bu gemilerin 94 adedi Tuzla’da, 74 adedi Yalova’da, 27 adedi Zonguldak’ta, 18 adedi İzmit’te, 16 adedi Balıkesir’de inşa edilmiş, 20 adedi ise diğer bölgelerde üretilmiştir. Yeni inşa edilen 249 geminin dağılımı ise şu şekildedir: 49 römorkör, 23 balıkçı teknesi, 22 platform desteği, 20 polis botu, 19 yolcu teknesi, 15 mega yat, 11 genel servis botu, 10 kimyasal tanker, 10 kuru yük gemisi, 10 adet yakıt tankeri, 10 adet devriye botu ve diğer tip 50 adet gemi. Aralık 2014’te Türk tersaneleri, aldıkları 45 gemi ve yat siparişi ile dünya sıralamasında 10’uncu; Mart 2015 itibarıyla 50 siparişle dünya sıralamasında yine 10’uncu sırada yer almıştır (Ticaret Bakanlığı, 2016).

Türkiye’de hızla büyüyen gemi inşa sektörü çok ciddi bir ilgi alanı haline gelmiştir. Başlıca Türk tersaneleri, gemi yapımının kalitesini önemli ölçüde iyileştirmiştir. Bu gelişmelere ek olarak, bazı büyük tersaneler tesislerini kurmuş ve 45.000 DWT’ye kadar gemi inşa edebilecek seviyeye gelmişlerdir. Düşük tonajda kimyasal tankerlerin üretiminde Avrupa’da ilk sırada yer alan Türk gemi endüstrisi, mega yat (boyu 25 metreden yüksek yat) üretiminde dünyanın önde gelen ülkelerinden biri olmuştur. Kimyasal tanker ve mega yatlara ek olarak; özellikle tanker, yelkenli tekne, balıkçı tekneleri ve süper yat (24 m ve üzeri) inşası 2007’den beri giderek artmış ve 2010 yılı sonunda teslim edilen

miktarlar ele alındığında dünyada üçüncü sıraya yükselmiştir. Türkiye 2014 yılında küresel sipariş defteri verileri analiz edildiğinde, 68 proje ile dünyada üçüncü sırada yer almıştır (Ticaret Bakanlığı, 2016).



3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Materyal

Araştırma kapsamında üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların sosyodemografik özelliklerini tespit etmeye yönelik maddeler bulunmaktadır. İkinci bölümde “ARES Shipyard Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Görüşleri”, üçüncü bölümde ise “ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşleri” konularına ilişkin katılımcıların algılarını belirlemeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Sosyodemografik özelliklerin belirlendiği birinci bölüm hariç, ankette 7 noktalı likert tipi ifadelerden yararlanılmıştır. Likert tipi ifadeler; 1=“Kesinlikle Katılmıyorum” 2=“Katılmıyorum”, 3=“Kısmen Katılmıyorum”, 4=“Kararsızım”, 5=“Kısmen Katılıyorum”, 6=“Katılıyorum”, 7=“Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir.

3.2. Yöntem

Anket verileri, Sosyal Bilimler İstatistik Programı (SPSS v.22) kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak, araştırmada kullanılan anketlere ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. ARES Shipyard çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0.805 olarak tespit edilmiştir. ARES Shipyard çalışanlarının kurumsal uygulamalar ile ilgili görüşlerine ilişkin güvenilirlik değeri ise 0.755 olarak hesaplanmıştır. Bölüm 2'nin güvenilirlik düzeyinin 0.8'in üzerinde ve iyi seviyede, bölüm 3'ün güvenilirlik düzeyinin ise 0.7'nin üzerinde ve kabul edilebilir seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1. Bölüm 2 Güvenirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.798	0.805	11

Tablo 3.2. Bölüm 3 Güvenirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.75	0.755	12

ARES Shipyard çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ve kurumsal uygulamalar ile ilgili görüşlerine ilişkin anket maddelerine verilen cevap ortalamaları büyükten küçüğe doğru sıralanmış, elde edilen bulgular ışığında çalışan görüşlerine yönelik yorumlar eklenmiştir.

Bölüm 2 ve Bölüm 3'te elde edilen verilerden yola çıkılarak ankete katılım oranları madde bazında incelenmiş ve yorumlar yapılmıştır.

KMO testi değişkenler arasındaki korelasyonları ve faktör analizinin uygunluğunu test etmeye çalışan bir uygunluk testi olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda anket verileri üzerinde KMO testi uygulanmıştır.

KMO test değeri 0 ile 1 aralığında değişmektedir. KMO değeri, bir değişkenin değeri diğer değişkenler tarafından hatasız bir şekilde tahmin edildiği durumda 1 olur. Aksi bir durum söz konusu olunca, yani bir değişkenin diğer değişkenler tarafından tahmin edilirken hatasızlık düzeyi azaldıkça KMO değeri 1'e yaklaşacaktır. Böyle bir durumda eğer bir değişkenin değeri diğer değişkenler tarafından yeterli düzeyde tahmin edilemiyorsa faktör analizinin kullanılmaması gerekir.

KMO değerlerine ilişkin çalışmalarda; KMO test sonuçlarının 0.50'den küçük olması durumunda kabul edilemeyeceğini, 0.50-0.60 değerinin kötü, 0.61-0.70 değerinin zayıf, 0.71-0.80 değerinin orta, 0.81-0.90 değerinin iyi, 0.90 üzerinde olan değerin ise mükemmel olduğu belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Ancak Field, KMO için alt sınırın 0.50 olması gerektiğini, KMO değerinin 0.50 veya 0.50'nin altında değer alan veri kümesinin faktörlenemeyeceğini ifade etmektedir (Field, 2000).

Bölüm 2 kapsamında yapılan analiz sonucunda; KMO=0.547 ve anlamlılık değerinin Sig=0 olduğu tespit edilmiştir (KMO>0.5). Faktör analizi yapılması için uygun veriler bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Bölüm 2 KMO Değeri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.547
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	366.947
	Df	55
	Sig.	0

Bölüm 3 kapsamında yapılan analiz sonucunda ise; KMO=0.54 ve anlamlılık değerinin Sig=0 olduğu tespit edilmiştir (KMO>0.5). Bu bölümde de faktör analizi yapılması için uygun veriler bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. Bölüm 3 KMO Değeri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.54
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	501.861
	Df	66
	Sig.	0

Tablo 3.5. Bölüm 2 Toplam Varyans Değeri

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.327	30.247	30.247	3.327	30.247	30.247	2.873
2	1.902	17.291	47.538	1.902	17.291	47.538	2.582
3	1.56	14.179	61.717	1.56	14.179	61.717	1.709
4	0.963	9.184	70.9				
5	0.808	7.35	78.250				
6	0.729	6.631	84.881				
7	0.543	4.939	89.82				
8	0.416	3.778	93.598				
9	0.318	2.888	96.486				
10	0.263	2.395	98.88				
11	0.123	1.12	100				

Bölüm 2 için faktörlerin toplam varyansı açıklama yüzdeleri sırasıyla şu şekildedir; %30.247, %17.291 ve %14.179. Toplam varyansı açıklama yüzdeleri incelendiğinde; ölçeğin 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu göze çarpmaktadır. Kümülatif yüzde değeri incelendiğinde ise bu 3 faktörün toplam varyansın %61.717'sini açıkladığı göze çarpmaktadır.

Bölüm 2'ye ait soruların faktör değerleri incelendiğinde; 12, 13, 14, 15 ve 18 numaralı soruların birinci faktörün; 10, 11, 17 ve 19 numaralı soruların ikinci faktörün; 16 ve 20 numaralı soruların ise üçüncü faktörün altında toplandığı gözlemlenmektedir. Beşinci sıradaki ifadede iki faktör için yükleme yapıldığı gözlemlenmiştir. Ancak yüklemeler arasındaki fark 0.1'den büyük olduğundan ifadenin analizde kullanılmasına devam edilmiştir (Tablo 3.6).

Tablo 3.6. Bölüm 2 Faktör Değerleri

Sıra No	Soru No	Soru	Component		
			1	2	3
1	14	Tersanelerde iş denetimin yapılmaması iş kazalarına yol açmaktadır.	0.894		
2	13	Tersanelerde iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması iş kazalarına yol açmaktadır.	0.828		
3	12	Tersane çalışanlarının iş güvenliği konusunda eğitim seviyesinin düşük olması iş kazalarına yol açmaktadır.	0.699		
4	15	Koruyucusu bulunmayan makine ve cihazlar iş kazalarına yol açmaktadır.	0.605		
5	18	Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok teknik nedenler (arızalar, makine bakımlarının zamanında yapılmaması vb.) yol açmaktadır.	0.556		0.436
6	11	Tersanelerde kullanılan kişisel koruyucu donanımlar kazaların önlenmesi için gereklidir.		0.919	
7	10	Tersanelerde meydana gelen kazaların büyük çoğunluğu önlenemez.		0.781	
8	19	Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel nedenler (yorgunluk, eğitim eksikliği, dikkatsizlik vb.) yol açmaktadır.		0.683	
9	17	İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanlar, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğrarlar.		0.635	
10	20	Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok çevresel nedenler (çalışma ortamlarının aydınlatma yetersizliği, düzensizliği, vb.) yol açmaktadır.			0.814
11	16	Tersanelerde çalışma saatlerinin uzun olması iş kazalarına yol açmaktadır.			0.733

Tablo 3.7. Bölüm 3 Toplam Varyans Değeri

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3.817	31.81	31.81	3.817	31.81	31.81	3.324
2	2.028	16.9	48.711	2.028	16.9	48.711	2.684
3	1.42	11.837	60.547	1.420	11.837	60.547	1.773
4	0.98	8.503	69.051				
5	0.901	7.509	76.56				
6	0.875	7.296	83.855				
7	0.674	5.618	89.473				
8	0.456	3.803	93.276				
9	0.359	2.99	96.266				
10	0.22	1.831	98.097				
11	0.128	1.063	99.161				
12	0.101	0.839	100				

Bölüm 3 için faktörlerin toplam varyansı açıklama yüzdelerinin ise sırasıyla; %31.81, %16.9 ve %11.837 olduğu görülmektedir. Toplam varyansı açıklama yüzdeleri incelendiğinde, ölçeğin 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu göze çarpmaktadır. Kümülatif yüzde değeri incelendiğinde ise bu 3 faktörün toplam varyansın %60.547'sini açıkladığı göze çarpmaktadır.

Bölüm 3'e ait soruların faktör değerleri incelendiğinde; 22, 24, 26, 27 ve 28 numaralı soruların birinci faktörün; 21, 30, 31 ve 32 numaralı soruların ikinci faktörün; 23, 25 ve 29 numaralı soruların ise üçüncü faktörün altında toplandığı gözlemlenmektedir. 1'inci, 6'ncı, 7'nci ve 8'inci sıradaki ifadelerde iki faktör için yükleme yapıldığı gözlemlenmiştir. Ancak yüklemeler arasındaki fark 0.1'den büyük olduğundan ifadelerin analizde kullanılmasına devam edilmiştir (Tablo 3.8).

Tablo 3.8. Bölüm 3 Faktör Değerleri

Sıra No	Soru No	Soru	Component		
			1	2	3
1	28	Tersanemiz, çalıştığımız ortamın sebep olabileceği sağlık riskleri ile ilgili bizi bilgilendirir.	0.876	-0.302	
2	24	Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili standartlar ve uygulamalar mevcuttur.	0.808		
3	22	Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitimler ve düzenlemeler icra edilmektedir.	0.72		
4	26	Tersanemiz çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri ve kontrolleri yapılmaktadır.	0.613		
5	27	Tersanemizdeki tehlikeli ve riskli işler konusunda dikkatimiz çekilmektedir.	0.545		
6	32	Tersanemizde iş yeri güvenliği sorumlularının bir çalışanı ikaz etmesi, çalışanın davranışlarını olumlu yönde etkiler.		0.806	
7	21	Kişisel koruyucu donanımlar tersanemiz çalışanlarına yeterli olacak kadar bulunmaktadır.		0.804	
8	31	Tersanemizin tüm çalışanları, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında faaldir/etkin rol oynar.	0.36	0.729	
9	30	Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konularında etkili bir iletişim bulunmaktadır.	0.393	0.643	
10	25	Tersanemizde iş güvenliği ile ilgili yönlendirici ve uyarıcı levhalar/işaretler bulunmaktadır.			0.79
11	29	Diğer iş sektörleri ile karşılaştığımızda tersanelerin yüksek riskli iş statüsünde olduğunu düşünüyorum.			0.711
12	23	Tersanemiz çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirirler.			0.521

Anketin birinci bölümü nominal ve ordinal ifadelerden oluşmaktadır. Bu bölümde değişkenler sayı ve yüzde olarak ifade edilmektedir. İkinci ve üçüncü bölüm ise parametrik ifadelerden oluşmaktadır. Parametrik ifadelerin normal dağılım gösterip göstermediği konusunda histogram ve Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.9. Bölüm 2 Normallik Testi

İş Kazası Geçirme Durumu	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Bölüm 2 Evet	0.235	26	0.001	0.783	26	0
Hayır	0.163	65	0	0.922	65	0.001

Tablo 3.10. Bölüm 3 Normallik Testi

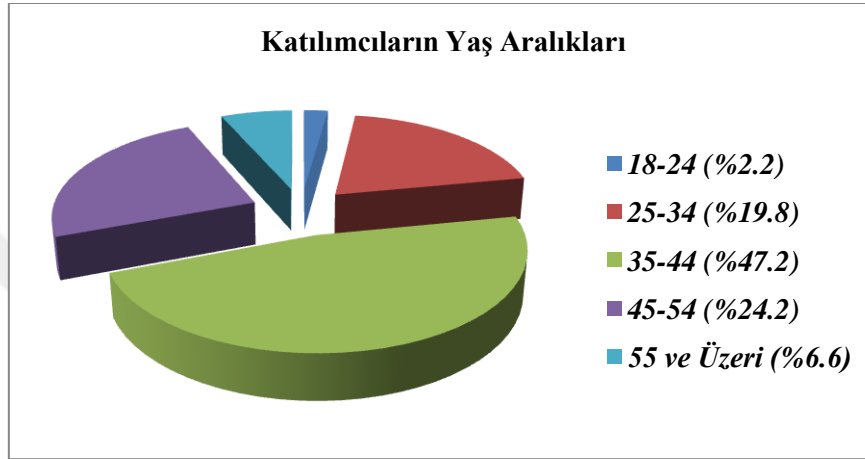
İş Kazası Geçirme Durumu	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Bölüm 3 Evet	0.111	26	0.2	0.947	26	0.194
Hayır	0.165	65	0	0.931	65	0.001

Bölüm 2 ve Bölüm 3 verilerinin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinin ardından, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi bağlamında T testinin non-parametrik karşılığı olan Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Son olarak Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı uygulanarak veriler analiz edilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılım sağlayan ARES Shipyard çalışanlarının sosyodemografik özellikleri, iş sağlığı ve güvenliği ve kurumsal uygulamalar ile ilgili görüşleri ve bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Betimsel İstatistikler



Şekil 4.1. Katılımcıların Yaş Aralıkları

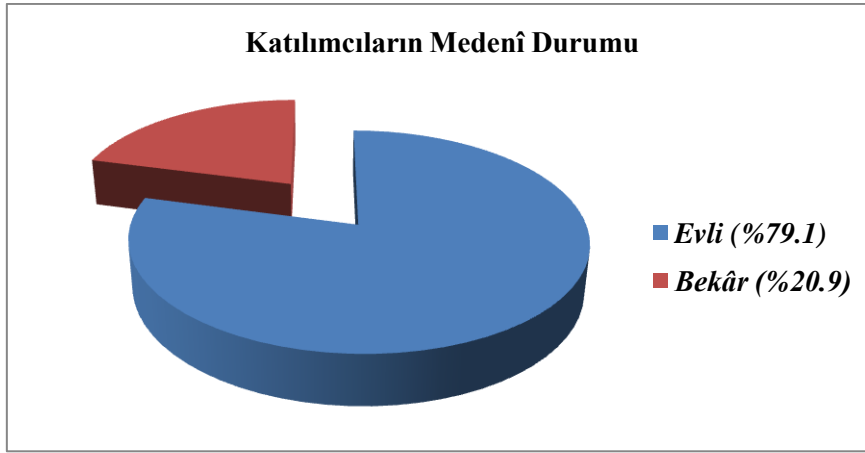
Yaş aralıklarına göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.1’de gösterilmiştir. Buna göre; 18-24 yaş arasındaki katılımcıların oranının %2.2, 25-34 yaş arasındaki katılımcıların oranının %19.8, 35-44 yaş arasındaki katılımcıların oranının %47.2, 45-54 yaş arasındaki katılımcıların oranının %24.2, 55 yaş ve üzerindeki katılımcıların oranının ise %6.6 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Yaş Aralıkları

		N	%
Yaş	18-24	2	2.2
	25-34	18	19.8
	35-44	43	47.2
	45-54	22	24.2
	55 ve üzeri	6	6.6
	Toplam	91	100

Araştırmada kullanılan anketlere katılım sağlayan 91 çalışanın yaş dağılımı sayısal ve yüzdesel olarak Tablo 4.1’de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların yarısına yakını (43 kişi) 35-44 yaş arasındadır. Bunu 45-54 yaş arası çalışanlar (22 kişi) takip ederken, 18-24 yaş arası çalışan sayısının

en az olduğu (2 kişi) görölmektedir. Elde edilen bu veriler tersane çalışanlarının deneyimli bireylerden olduğunun göstergesidir.



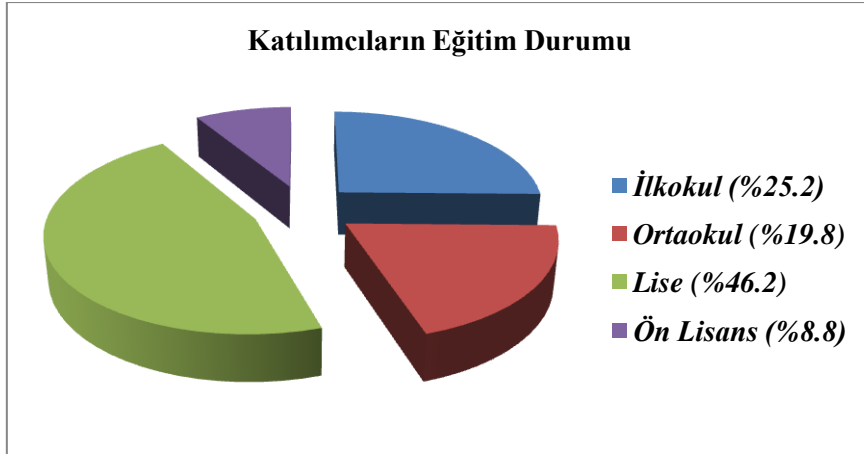
Şekil 4.2. Katılımcıların Medenî Durumu

Medenî durumlarına göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.2’de gösterilmiştir. Buna göre; katılımcıların %79.1’inin evli, %20.9’unun ise bekâr bireylerden olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 4.2. Katılımcıların Medenî Durumu

		N	%
Medenî Durum	Evli	72	79.1
	Bekâr	19	20.9
	Toplam	91	100

Tümü erkek çalışanlardan oluşan katılımcıların Tablo 4.2’de yer alan medenî durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun (72 kişi) evli bireylerden olduğu görölmektedir.



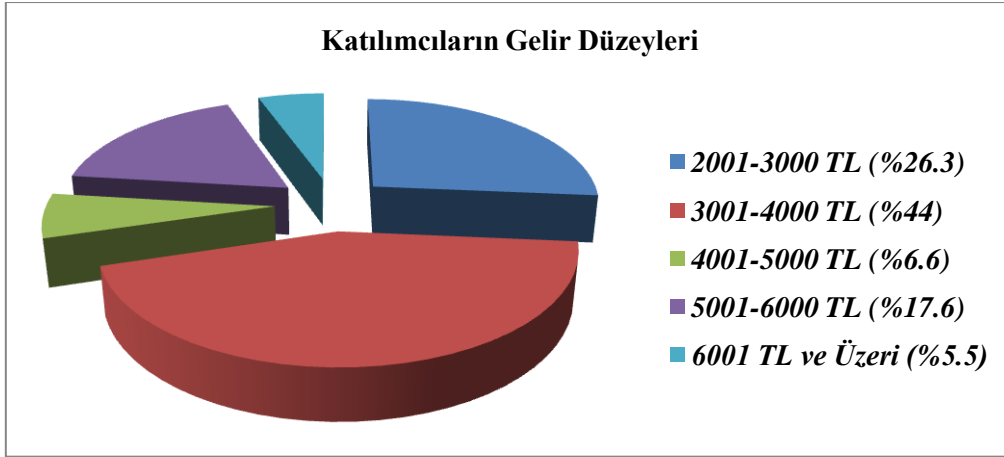
Şekil 4.3. Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim durumlarına göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.3'te gösterilmiştir. Buna göre; ilkokul mezunu katılımcıların oranının %25.2, ortaokul mezunun katılımcıların oranının %19.8, lise mezunu katılımcıların oranının %46.2, ön lisans mezunu katılımcıların oranının ise %8.8 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Eğitim Durumları

		N	%
Eğitim Durumu	İlkokul	23	25.2
	Ortaokul	18	19.8
	Lise	42	46.2
	Ön lisans	8	8.8
	Toplam	91	100

Katılımcıların eğitim durumlarını sayısal ve yüzdesel olarak gösteren Tablo 4.3 incelendiğinde, çoğunluğun (42 kişi) lise mezunu bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bunu 23 kişi ile ilkokul mezunu bireylerin takip ettiği görülmektedir.



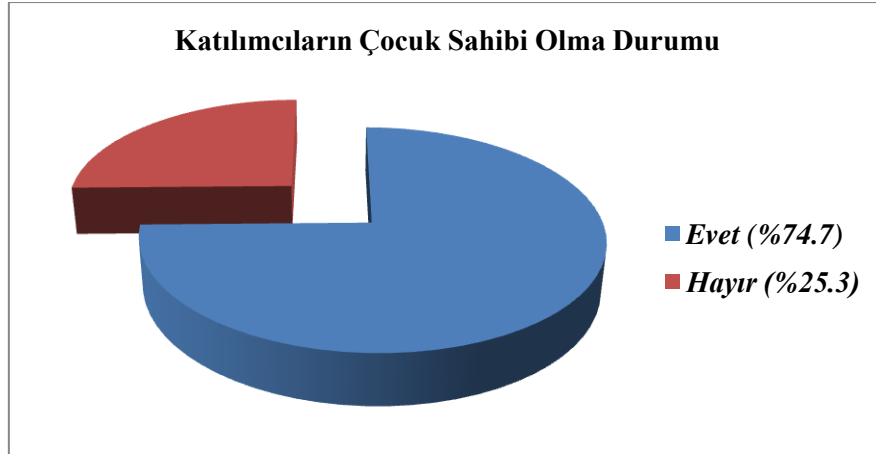
Şekil 4.4. Katılımcıların Gelir Düzeyleri

Gelir düzeylerine göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.4'te gösterilmiştir. Buna göre; 2001-3000 TL arası gelire sahip katılımcıların oranının %26.3, 3001-4000 TL arası gelire sahip katılımcıların oranının %44, 4001-5000 TL gelire sahip katılımcıların oranının %6.6, 5001-6000 TL arası gelire sahip katılımcıların oranının %17.6, 6001 TL ve üzerinde gelire sahip katılımcıların oranının ise %5.5 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Gelir Düzeyleri

		N	%
Gelir Durumu	2001-3000 TL	24	26.3
	3001-4000 TL	40	44
	4001-5000 TL	6	6.6
	5001-6000 TL	16	17.6
	6001 TL ve Üzeri	5	5.5
	Toplam	91	100

Tablo 4.4'te sayısal ve yüzdesel olarak yer alan gelir düzeyleri incelendiğinde; 24 katılımcının en fazla 3000 TL gelire sahip olduğu, 40 katılımcının 3001-4000 TL arası gelire sahip olduğu, geriye kalan 27 katılımcının ise 4001 TL ve üzerinde gelire sahip olduğu görülmektedir.



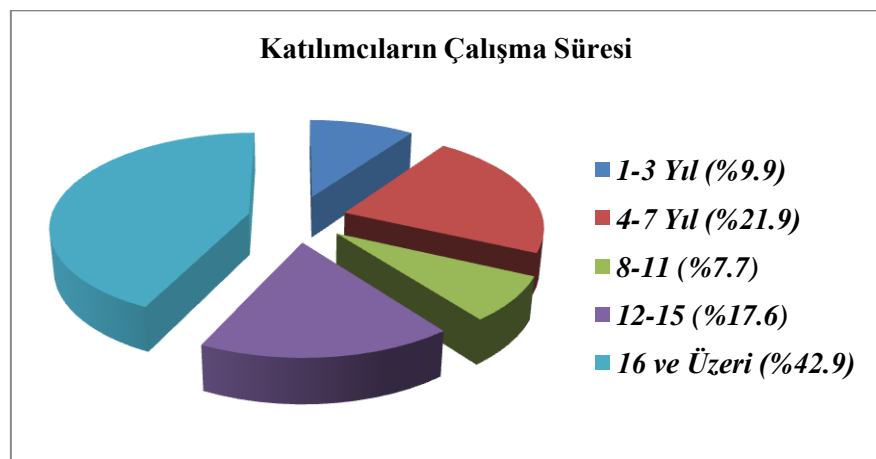
Şekil 4.5. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu

Çocuk sahibi olma durumlarına göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.5'te gösterilmiştir. Buna göre; çocuk sahibi katılımcıların oranının %74.7, çocuk sahibi olmayan katılımcıların oranının ise %25.3 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu

		N	%
Çocuk Durumu	Evet	68	74.7
	Hayır	23	25.3
	Toplam	91	100

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi katılımcıların çoğunluğu (68 kişi) çocuk sahibi bireylerdir.



Şekil 4.6. Katılımcıların Çalışma Süresi

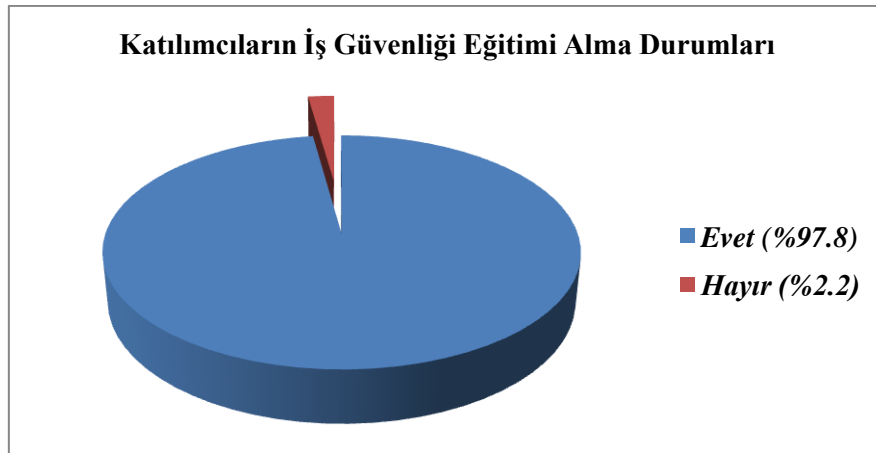
Çalışma sürelerine göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.6'da gösterilmiştir. Buna göre; 1-3 yıl arasında iş tecrübesine sahip katılımcıların oranının %9.9, 4-7 yıl arasında iş

tecrübesine sahip katılımcıların oranının %21.9, 8-11 yıl arasında iş tecrübesine sahip katılımcıların oranının %7.7, 12-15 yıl arasında iş tecrübesine sahip katılımcıların oranının %17.6, 16 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip katılımcıların oranının ise %42.9 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların Çalışma Süreleri

		N	%
Çalışma Süresi	1-3	9	9.9
	4-7	20	21.9
	8-11	7	7.7
	12-15	16	17.6
	16 ve üzeri	39	42.9
	Toplam	91	100

Tablo 4.6'da katılımcıların sayısal ve yüzdesel olarak gösterilen çalışma süreleri incelendiğinde; 39 katılımcının 16 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. En az süreli iş tecrübesine sahip katılımcılar ise 7 kişi ile 8-11 yıl çalışanlardır. Anket verileri incelendiğinde; 1-3 yıl arası iş tecrübesine sahip olan katılımcıların 9 kişi olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bu veriler tersane çalışanlarının yeterli iş tecrübesine sahip bireylerden oluştuğunun göstergesidir.



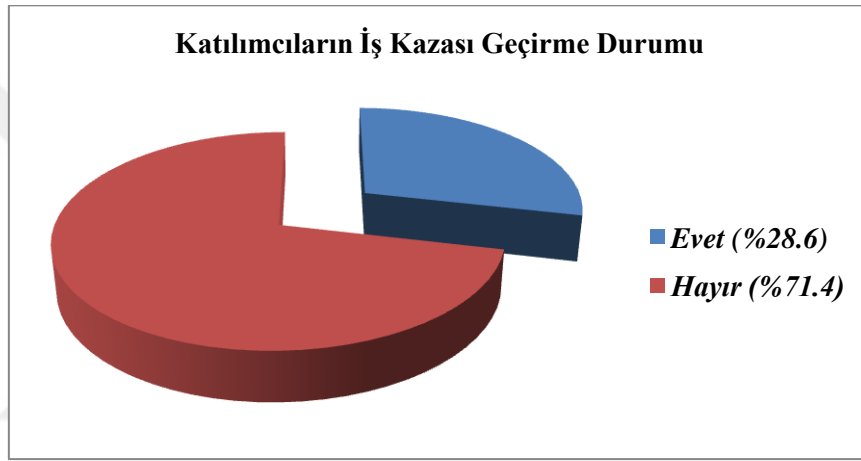
Şekil 4.7. Katılımcıların İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumları

İş güvenliği eğitimi alma durumlarına göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.7'de gösterilmiştir. Buna göre; iş güvenliği eğitim almış olan katılımcıların oranının %97.8, iş güvenliği eğitim almamış olan katılımcıların oranının ise %2.2 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumları

		N	%
İş Güvenliği Eğitim Durumu	Evet	89	97.8
	Hayır	2	2.2
	Toplam	91	100

Tablo 4.7 incelendiğinde katılımcıların tamamına yakınının (89 kişi) iş güvenliği eğitimi aldığı görülmektedir. Eğitim almayan 2 katılımcının ise işe yeni başlayan bireyler olduğu değerlendirilmektedir. ARES Shipyard'ın, çalışanlarına iş güvenliği eğitimi verilmesi konusunda hassas davrandığı değerlendirilmektedir.

**Şekil 4.8.** Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumu

İş kazası geçirme durumlarına göre katılımcıların yüzdesel olarak dağılımı Şekil 4.8'de gösterilmiştir. Buna göre; iş kazası geçirmemiş olan katılımcıların oranının %71.4, iş kazası geçirmiş olan katılımcıların oranının ise %28.6 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumu

		N	%
İş Kazası Geçirme Durumu	Evet	26	28.6
	Hayır	65	71.4
	Toplam	91	100

Tablo 4.8'de görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğu (65 kişi) iş kazası geçirmediğini ifade etmiştir. 26 katılımcı ise iş kazası geçirdiğini belirtmiştir.

4.2. ARES Shipyarđ Çalışanlarının İSG İle İlgili Görüşleri

Tablo 4.9. ARES Shipyarđ Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Görüşleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel nedenler (yorgunluk, eğitim eksikliği, dikkatsizlik vb.) yol açmaktadır.	91	2	7	5.88	0.96
İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanlar, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğrarlar.	91	1	7	5.74	1.4
Tersanelerde kullanılan kişisel koruyucu donanımlar kazaların önlenmesi için gereklidir.	91	1	7	5.65	1.35
Koruyucusu bulunmayan makine ve cihazlar iş kazalarına yol açmaktadır.	91	1	7	5.54	1.4
Tersanelerde meydana gelen kazaların büyük çoğunluğu önlenemez.	91	1	7	5.38	1.55
Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok çevresel nedenler (çalışma ortamlarının aydınlatma yetersizliği, düzensizliği, vb.) yol açmaktadır.	91	2	7	4.96	1.68
Tersanelerde çalışma saatlerinin uzun olması iş kazalarına yol açmaktadır.	91	1	7	4.93	1.74
Tersanelerde iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması iş kazalarına yol açmaktadır.	91	1	7	4.7	1.91
Tersane çalışanlarının iş güvenliği konusunda eğitim seviyesinin düşük olması iş kazalarına yol açmaktadır.	91	1	7	4.35	1.92
Tersanelerde iç denetimin yapılmaması iş kazalarına yol açmaktadır.	91	1	7	4.27	2.09
Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok teknik nedenler (arızalar, makine bakımlarının zamanında yapılmaması vb.) yol açmaktadır.	91	1	7	3.96	1.76

Tablo 4.9 incelendiğinde; “Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel nedenler (yorgunluk, eğitim eksikliği, dikkatsizlik vb.) yol açmaktadır.” maddesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İş kazalarının meydana gelmesinde rol oynayan temel etmenlerin başında kişisel nedenler gelmektedir. ARES Shipyard çalışanlarının bu konudaki farkındalıklarının üst seviyede olduğu söylenebilir.

“İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanlar, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğrarlar.” maddesinin ise en yüksek katılım sağlanan ikinci madde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, tersane çalışanlarının iş güvenliği eğitiminin önemi konusunda algı seviyelerinin yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

“Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok teknik nedenler (arızalar, makine bakımlarının zamanında yapılmaması vb.) yol açmaktadır.” maddesi en düşük ortalamaya sahiptir, Ankete katılan çalışanlardan, tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesinde kişisel, teknik ve çevresel nedenleri birlikte değerlendirmesi istenmiş, çalışanlar, en çok kişisel nedenlerin kazalara sebep olduğu konusunda görüş bildirmişlerdir. Teknik nedenlerin iş kazalarına en az sebep olan etmen olduğunu değerlendirmişlerdir. “Tersanelerde iç denetimin yapılmaması iş kazalarına yol açmaktadır.” maddesi en az katılım sağlanan ikinci maddedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının çoğalmasında rol oynayan temel etmenlerin başında denetim ve kontrol yetersizliği gelmektedir. Bu husus verilecek olan eğitimlerde çalışanlara benimsetilmelidir.

4.2.1. ARES Shipyard Çalışanlarının İSG İle İlgili Görüşlerinin Madde Bazında İncelenmesi

Tablo 4.10. ARES Shipyard Çalışanlarının 10’uncu Maddeye Yanıtları

Tersanelerde Meydana Gelen Kazaların Büyük Çoğunluğu Önlenebilir		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	5	5.5	5.5
	Katılmıyorum	3	3.3	8.8
	Kısmen Katılmıyorum	4	4.4	13.2
	Kararsızım	2	2.2	15.4
	Kısmen Katılıyorum	13	14.3	29.7
	Katılıyorum	53	58.2	87.9
	Kesinlikle Katılıyorum	11	12.1	100
	Toplam	91	100	

Maddeye verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların %58.2 oranında “katılıyorum” seçeneğine yöneldikleri görülmektedir. Bunu %14.3 oranıyla “kısmen katılıyorum”, %12.1 oranıyla “kesinlikle katılıyorum” seçenekleri izlemektedir. “Kesinlikle katılmıyorum” seçeneği %5.5, “kısmen katılmıyorum” seçeneği %4.4 oranında işaretlenmiştir. “Katılmıyorum” %3.3, “kararsızım” seçeneği

ise %2.2 oranında tercih edilmiştir. Çalışanların %70.3'ü tersanelerde meydana gelen kazaların çoğunun önlenebileceğini savunmuşlardır.

Tablo 4.11. ARES Shipyard Çalışanlarının 11'inci Maddeye Yanıtları

Tersanelerde Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımlar Kazaların Önlenmesi İçin Gereklidir		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2.2	2.2
	Katılmıyorum	4	4.4	6.6
	Kısmen Katılmıyorum	1	1.1	7.7
	Kararsızım	3	3.3	11
	Kısmen Katılıyorum	16	17.6	28.6
	Katılıyorum	46	50.5	79.1
	Kesinlikle Katılıyorum	19	20.9	100
	Toplam	91	100	

Maddeye verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların %50.5 oranında “katılıyorum” seçeneğine yöneltileri görülmektedir. Bunu %20.9 oranıyla “kesinlikle katılıyorum”, %17.6 oranıyla “kısmen katılıyorum” seçenekleri izlemektedir. “Kesinlikle katılmıyorum” seçeneği %2.2, “katılmıyorum” %4.4, “kısmen katılmıyorum” %1.1 ve “kararsızım” seçeneği ise %3.3 oranında tercih edilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere çalışanların toplamda %70'inden fazlasının tersanelerde kullanılan kişisel koruyucu donanımların kazaların önlenmesi için gerekli olduğu görüşünü savunduğu görülmektedir.

Tablo 4.12. ARES Shipyard Çalışanlarının 12'nci Maddeye Yanıtları

Tersane Çalışanlarının İş Güvenliği Konusunda Eğitim Seviyesinin Düşük Olması İş Kazalarına Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	6.6	6.6
	Katılmıyorum	20	22	28.6
	Kısmen Katılmıyorum	7	7.7	36.3
	Kararsızım	5	5.5	41.8
	Kısmen Katılıyorum	18	19.7	61.5
	Katılıyorum	26	28.6	90.1
	Kesinlikle Katılıyorum	9	9.9	100
	Toplam	91	100	

“Tersane çalışanlarının iş güvenliği konusunda eğitim seviyesinin düşük olması iş kazalarına yol açmaktadır.” maddesine verilen yanıtlar incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %6.6 “katılmıyorum” %22, “kısmen katılmıyorum” %7.7 “kararsızım” %5.5, “kısmen katılıyorum” %19.7,

“katılıyorum” %28.6, “kesinlikle katılıyorum” %9.9 oranında katılım sağlanmıştır. Çalışanların maddeye verdikleri yanıtlar incelendiğinde grubun heterojen bir dağılım gösterdiği yani çalışanların belli bir görüşü benimsemeyip eğitim konusunda farklı görüşlere sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.13. ARES Shipyard Çalışanlarının 13’üncü Maddeye Yanıtları

Tersanelerde İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmaması İş Kazalarına Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	6.6	6.6
	Katılmıyorum	15	16.5	23.1
	Kısmen Katılmıyorum	6	6.6	29.7
	Kararsızım	2	2.2	31.9
	Kısmen Katılıyorum	17	18.7	50.6
	Katılıyorum	34	37.3	87.9
	Kesinlikle Katılıyorum	11	12.1	100
	Toplam	91	100	

Maddeye verilen yanıtlar incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %6.6, “katılmıyorum” %16,5, “kısmen katılmıyorum”, %6.6, “kararsızım” %2.2, “kısmen katılıyorum” %18.7, “kesinlikle katılıyorum” %12.1 oranında katılım almıştır. En yüksek katılım %37.3 ile “katılıyorum” seçeneğine aittir. Katılıyorum oranında artış olsa da bir önceki maddede olduğu gibi katılımcıların madde hakkındaki görüşleri farklı yönlerde olmuştur.

Tablo 4.14. ARES Shipyard Çalışanlarının 14’üncü Maddeye Yanıtları

Tersanelerde İç Denetimin Yapılmaması İş Kazalarına Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	14	15.4	15.4
	Katılmıyorum	17	18.7	34.1
	Kısmen Katılmıyorum	0	0	34.1
	Kararsızım	4	4.4	38.5
	Kısmen Katılıyorum	19	20.8	59.3
	Katılıyorum	29	31.9	91.2
	Kesinlikle Katılıyorum	8	8.8	100
	Toplam	91	100	

“Tersanelerde iç denetimin yapılmaması iş kazalarına yol açmaktadır.” maddesine yönelik yanıtlar incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %15.4, “katılmıyorum” %18.7, “kararsızım” %4.4, “kısmen katılıyorum” %20.8, “kesinlikle katılıyorum” %8.8 ve en yüksek katılım sağlanan “katılıyorum” seçeneğinin ise %31.9 oranında işaretlendiği görülmektedir. İç denetimler konusunda

çalışanlar genel olarak katılıyorum seçeneğine yönelse de bu maddede de görüş ayrılıkları bulunmaktadır.

Tablo 4.15. ARES Shipyard Çalışanlarının 15'inci Maddeye Yanıtları

Koruyucusu Bulunmayan Makine ve Cihazlar İş Kazalarına Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2.2	2.2
	Katılmıyorum	4	4.4	6.6
	Kısmen Katılmıyorum	5	5.5	12.1
	Kararsızım	3	3.3	15.4
	Kısmen Katılıyorum	12	13.2	28.6
	Katılıyorum	48	52.7	81.3
	Kesinlikle Katılıyorum	17	18.7	100
	Toplam	91	100	

“Koruyucusu bulunmayan makine ve cihazlar iş kazalarına yol açmaktadır.” maddesine katılım oranları şu şekildedir: “kesinlikle katılmıyorum” %2.2, “katılmıyorum” %4.4, “kısmen katılmıyorum” %5.5 “kararsızım” %3.3, “kısmen katılıyorum” %13.2 ve kesinlikle katılıyorum %18.7’dir. Çalışanların %71.4’ü “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerine yönelmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğunun koruyucusu bulunmayan makine ve cihazların iş kazalarına yol açmakta olduğu görüşünü benimsedikleri görülmektedir.

Tablo 4.16. ARES Shipyard Çalışanlarının 16'ncı Maddeye Yanıtları

Tersanelerde Çalışma Saatlerinin Uzun Olması İş Kazalarına Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2.2	2.2
	Katılmıyorum	17	18.7	20.9
	Kısmen Katılmıyorum	0	0	20.9
	Kararsızım	2	2.2	23.1
	Kısmen Katılıyorum	31	34	57.1
	Katılıyorum	23	25.3	82.4
	Kesinlikle Katılıyorum	16	17.6	100
	Toplam	91	100	

Maddeye katılım oranları incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %2.2, “katılmıyorum” %18.7, “kararsızım” %2.2, “kısmen katılıyorum” %34, “katılıyorum” %25.3 ve “kesinlikle katılıyorum” %17.6 oranında işaretlenmiştir. “Tersanelerde çalışma saatlerinin uzun olması iş kazalarına yol açmaktadır.” maddesinde de çalışanlar tarafından farklı görüşler savunulmaktadır.

Tablo 4.17. ARES Shipyard Çalışanlarının 17'nci Maddeye Yanıtları

İş Güvenliği ile İlgili Eğitim Alan Çalışanlar, Eğitim Almayan Çalışanlara Göre Daha Az Kazaya Uğrarlar		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.1	1.1
	Katılmıyorum	7	7.7	8.8
	Kısmen Katılmıyorum	0	0	8.8
	Katılmıyorum	0	0	8.8
	Kısmen Katılıyorum	14	15.4	24.2
	Katılıyorum	46	50.5	74.7
	Kesinlikle Katılıyorum	23	25.3	100
	Toplam	91	100	

“İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanlar, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğrarlar.” maddesine verilen yanıt dağılımı incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %1.1, “katılmıyorum” %7.7, “kısmen katılıyorum” %15.4 ve “kesinlikle katılıyorum” %25.3 oranında olduğu görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlasının (%50.5) “katılıyorum” seçeneğine yöneldikleri görülmektedir. Eğitim seviyesinin düşük olmasının iş kazalarına sebep olduğu konusunda (Madde 12) görüş ayrılıkları bulunan çalışanların, bu maddeye %75.8 ile büyük oranda katılım sağladıkları görülmektedir. Sonuç olarak, çalışanların iş güvenliği eğitiminin önemini kavradıkları değerlendirilmektedir.

Tablo 4.18. ARES Shipyard Çalışanlarının 18'inci Maddeye Yanıtları

Tersanelerde İş Kazalarının Meydana Gelmesine En Çok Teknik Nedenler (Arızalar, Makine Bakımlarının Zamanında Yapılmaması vb.) Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	11	12.1	12.1
	Katılmıyorum	18	19.8	31.9
	Kısmen Katılmıyorum	3	3.3	35.2
	Kararsızım	7	7.7	42.9
	Kısmen Katılıyorum	38	41.7	84.6
	Katılıyorum	12	13.2	97.8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	2.2	100
	Toplam	91	100	

“Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok teknik nedenler (arızalar, makine bakımlarının zamanında yapılmaması vb.) yol açmaktadır.” maddesine verilen cevapların dağılımı şu şekildedir; “kesinlikle katılmıyorum” %12.1, “katılmıyorum” %19.8, “kısmen katılmıyorum” %3.3, “kararsızım” %7.7, “kısmen katılıyorum” %13.2 ve “kesinlikle katılıyorum” %2.2’dir. En yüksek

katılım oranı %41.7 ile “kısmen katılıyorum” seçeneğine aittir. Madde hakkında kararsız kalan çalışanlar da dâhil edildiğinde toplamda %42.9’luk bir bölümün kazaların teknik nedenlere bağlı olmadığını, geriye kalanların ise teknik nedenlerin kazalara sebep olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 4.19. ARES Shipyard Çalışanlarının 19’uncu Maddeye Yanıtları

Tersanelerde İş Kazalarının Meydana Gelmesine En Çok Kişisel Nedenler (Yorgunluk, Eğitim Eksikliği, Dikkatsizlik vb.) Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	0
	Katılmıyorum	1	1.1	1.1
	Kısmen Katılmıyorum	0	0	1.1
	Kararsızım	3	3.3	4.4
	Kısmen Katılıyorum	22	24.2	28.6
	Katılıyorum	42	46.1	74.7
	Kesinlikle Katılıyorum	23	25.3	100
	Toplam	91	100	

“Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel nedenler (arızalar, makine bakımlarının zamanında yapılmaması vb.) yol açmaktadır.” maddesi incelendiğinde seçeneklerin dağılımı şu şekildedir; “katılmıyorum” %1.1, “kararsızım” %3.3, “kısmen katılıyorum” %24.2, “katılıyorum” %46.1 ve “kesinlikle katılıyorum” %25.3 oranındadır. Yüzdelerle bakıldığında çalışanların dörtte üçünün tersanelerdeki iş kazalarına kişisel nedenlerin sebep olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Tablo 4.20. ARES Shipyard Çalışanlarının 20’nci Maddeye Yanıtları

Tersanelerde İş Kazalarının Meydana Gelmesine En Çok Çevresel Nedenler (Çalışma Ortamlarının Aydınlatma Yetersizliği, Düzensizliği, vb.) Yol Açmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	0
	Katılmıyorum	15	16.5	16.5
	Kısmen Katılmıyorum	8	8.8	25.3
	Kararsızım	0	0	25.3
	Kısmen Katılıyorum	26	28.6	53.9
	Katılıyorum	27	29.7	83.6
	Kesinlikle Katılıyorum	15	16.4	100
	Toplam	91	100	

“Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok çevresel nedenler (çalışma ortamlarının aydınlatma yetersizliği, düzensizliği vb.) yol açmaktadır.” maddesine ilişkin seçenek dağılım yüzdeleri şu şekildedir; “katılmıyorum” %16.5, “kısmen katılmıyorum” %8.8, “kısmen katılıyorum” %28.6, “katılıyorum” %29.7 ve “kesinlikle katılıyorum” %16.4’tür. Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel, çevresel ve teknik nedenlerin sebep olduğuna dair maddelerden en yüksek katılımı kişisel nedenlerin aldığı görülmektedir.

4.2.2. ARES Shipyard Çalışanlarının İSG ile İlgili Görüşlerine İlişkin Analizler ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, ARES Shipyard çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.21. Bölüm 2 Mann-Whitney U Testi

İş Kazası Geçirme Durumu		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Bölüm 2	Evet	26	52.15	1356
	Hayır	65	43.54	2830
	Toplam	91		

Tablo 4.22. Bölüm 2 Mann-Whitney U Test Sonuçları

	Bölüm 2
Mann-Whitney U	685
Wilcoxon W	2830
Z	-1.409
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.159

Değişken: İş Kazası Geçirme Durumu

ARES Shipyard çalışanlarının İSG ile ilgili görüşleri ile iş kazası geçirme/geçirmeme durumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Mann-Whitney U Test sonuçları incelendiğinde p değerinin 0.159 olduğu görülmektedir. $p > 0.05$ olduğundan aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı yorumu yapılabilir. Sıra ortalamaları incelendiğinde iş kazası geçirenlerin sıra ortalamasının 52.15, iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalamasının ise 43.54 olduğu görülmektedir. İş kazası geçirenlerin sıra ortalamasının iş kazası geçirmeyenlerden yüksek olduğu fakat bu durumun istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalamalarına bakıldığında iş kazası geçirenlerin ifadelerine verdiği yanıtların daha yüksek değere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, iş kazası geçiren katılımcılarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşler konusunda farkındalık oluşturduğu kanısını güçlendirmektedir. İş kazası geçirenler, iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha fazla önem vermektedirler.

4.3. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşleri

Tablo 4.23. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Tersanemiz çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri ve kontrolleri yapılmaktadır.	91	1	7	6.22	1.2
Diğer iş sektörleri ile karşılaştığımızda tersanelerin yüksek riskli iş statüsünde olduğunu düşünüyorum.	91	1	7	6.08	1.35
Tersanemizde iş güvenliği ile ilgili yönlendirici ve uyarıcı levhalar/işaretler bulunmaktadır.	91	3	7	5.92	0.87
Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitimler ve düzenlemeler icra edilmektedir.	91	2	7	5.68	1.32
Tersanemizdeki tehlikeli ve riskli işler konusunda dikkatimiz çekilmektedir.	91	1	7	5.68	1.27
Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili standartlar ve uygulamalar mevcuttur.	91	2	7	5.64	0.9
Tersanemiz, çalıştığımız ortamın sebep olabileceği sağlık riskleri ile ilgili bizi bilgilendirir.	91	1	7	5.58	1.27
Tersanemizde iş yeri güvenliği sorumlularının bir çalışanı ikaz etmesi, çalışanın davranışlarını olumlu yönde etkiler.	91	1	7	5.56	1.61
Tersanemiz çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirirler.	91	2	7	5.44	1.05
Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konularında etkili bir iletişim bulunmaktadır.	91	1	7	5.39	1.51
Kişisel koruyucu donanımlar tersanemiz çalışanlarına yeterli olacak kadar bulunmaktadır.	91	2	7	5.35	1.45
Tersanemizin tüm çalışanları, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında faaldir/etkin rol oynar.	91	1	7	4.81	1.79

Tablo 4.23 incelendiğinde; “Tersanemiz çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri ve kontrolleri yapılmaktadır.” maddesinin ortalamasının en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bunu “Diğer iş sektörleri ile karşılaştığımızda tersanelerin yüksek riskli iş statüsünde olduğunu düşünüyorum.” maddesi izlemektedir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda “Tersanemizin tüm çalışanları, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında faaldir/etkin rol oynar.” maddesinin en düşük ortalamaya sahip olduğu, bunu “Kişisel koruyucu donanımlar tersanemiz çalışanlarına yeterli olacak kadar bulunmaktadır.” maddesinin izlediği görülmektedir.

4.3.1. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşlerinin Madde Bazında İncelenmesi

Tablo 4.24. ARES Shipyard Çalışanlarının 21’inci Maddeye Yanıtları

Kişisel Koruyucu Donanımlar Tersanemiz Çalışanlarına Yeterli Olacak Kadar Bulunmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	0
	Katılmıyorum	1	1.1	1.1
	Kısmen Katılmıyorum	18	19.8	20.9
	Kararsızım	3	3.3	24.2
	Kısmen Katılıyorum	12	13.2	37.4
	Katılıyorum	40	44	81.4
	Kesinlikle Katılıyorum	17	18.6	100
	Toplam	91	100	

Maddeye verilen yanıtlar incelendiğinde; “katılmıyorum” %1.1, “kısmen katılmıyorum” %19.8, “kararsızım” %3.3, “kısmen katılıyorum” %13.2 ve “kesinlikle katılıyorum” %18.6 oranında katılım almıştır. En yüksek katılım %44 oranında “katılıyorum” seçeneğine aittir. Çalışanların yarısından fazlası kişisel koruyucu donanımların tersanede çalışanlara yeterli olacak kadar bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 4.25. ARES Shipyarđ Çalışanlarının 22’nci Maddeye Yanıtları

Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitimler ve Düzenlemeler İcra Edilmektedir		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	0
	Katılmıyorum	7	7.7	7.7
	Kısmen Katılmıyorum	1	1.1	8.8
	Kararsızım	3	3.3	12.1
	Kısmen Katılıyorum	10	11	23.1
	Katılıyorum	52	57.1	80.2
	Kesinlikle Katılıyorum	18	19.8	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler ve düzenlemeler icra edilmektedir.” maddesine ait yanıtlar incelendiğinde; “katılmıyorum” %7.7, “kısmen katılmıyorum” %1.1, “kararsızım” %3.3, “kısmen katılıyorum” %11, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğinin %19.8 oranında olduğu görülmektedir. Çalışanların %76.9’u “katılıyorum” seçeneğine yönelmiş ve tersanelerinde yeteri kadar iş güvenliği eğitimleri ve düzenlemelerinin yapıldığını ifade etmişlerdir.

Tablo 4.26. ARES Shipyarđ Çalışanlarının 23’üncü Maddeye Yanıtları

Tersanemiz Çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Sorumluluklarını Yerine Getirirler		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	0
	Katılmıyorum	1	1.1	1.1
	Kısmen Katılmıyorum	5	5.5	6.6
	Kararsızım	3	3.3	9.9
	Kısmen Katılıyorum	36	39.6	49.5
	Katılıyorum	36	39.6	89.1
	Kesinlikle Katılıyorum	10	10.9	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemiz çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirirler.” maddesine en yüksek katılım %39.6 ile “kısmen katılıyorum” ve “katılıyorum” seçeneklerinde görülmektedir. “Katılmıyorum” %1.1, “kısmen katılmıyorum” %5.5, “kararsızım” %3.3 ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneği %10.9 oranındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun maddeye “katılıyorum” ve “kısmen katılıyorum” yönünde cevap verdikleri ve tersane çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluklarını getirdiklerine inandıkları görülmektedir.

Tablo 4.27. ARES Shipyard Çalışanlarının 24'üncü Maddeye Yanıtları

Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Standartlar ve Uygulamalar Mevcuttur		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	0
	Katılmıyorum	2	2.2	2.2
	Kısmen Katılmıyorum	0	0	2.2
	Kararsızım	6	6.6	8.8
	Kısmen Katılıyorum	21	23.1	31.9
	Katılıyorum	54	59.3	91.2
	Kesinlikle Katılıyorum	8	8.8	100
Toplam		91	100	

“Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili standartlar ve uygulamalar mevcuttur.” maddesine ait sonuçlar incelendiğinde; “katılmıyorum” %2.2, “kararsızım” %6.6, “kısmen katılıyorum” %23.1, “kesinlikle katılıyorum” %8.8 ve en yüksek oran %59.3 ile “katılıyorum” seçeneğindedir. Çalışanların %68.1'i tersanelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartların ve uygulamaların mevcut olduğu bilgisini vermiştir.

Tablo 4.28. ARES Shipyard Çalışanlarının 25'inci Maddeye Yanıtları

Tersanemizde İş Güvenliği ile İlgili Yönlendirici ve Uyarıcı Levhalar/İşaretler Bulunmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	0
	Katılmıyorum	0	0	0
	Kısmen Katılmıyorum	4	4.4	4.4
	Kararsızım	0	0	4.4
	Kısmen Katılıyorum	14	15.4	19.8
	Katılıyorum	54	59.3	79.1
	Kesinlikle Katılıyorum	19	20.9	100
Toplam		91	100	

“Tersanemizde iş güvenliği ile ilgili yönlendirici ve uyarıcı levhalar/işaretler bulunmaktadır.” maddesi katılım oranları şu şekildedir; “kısmen katılmıyorum” %4.4, “kısmen katılıyorum” %15.4 ve “kesinlikle katılıyorum” %20.9'dur. En yüksek katılım %59.3 ile “katılıyorum” seçeneğine aittir. Çalışanların büyük çoğunluğu tersanelerinde yönlendirici ve uyarıcı levhaların bulunduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 4.29. ARES Shipyarđ Çalışanlarının 26'ncı Maddeye Yanıtları

Tersanemiz Çalışanlarının İş Yeri Hekimi Tarafından Düzenli Aralıklarla Muayeneleri ve Kontrolleri Yapılmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.1	1.1
	Katılmıyorum	2	2.2	3.3
	Kısmen Katılmıyorum	0	0	3.3
	Kararsızım	3	3.3	6.6
	Kısmen Katılıyorum	2	2.2	8.8
	Katılıyorum	42	46.1	54.9
	Kesinlikle Katılıyorum	41	45.1	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemiz çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri ve kontrolleri yapılmaktadır.” maddesinin katılım oranları şu şekildedir; “kesinlikle katılmıyorum” %1.1, “katılmıyorum” %2.2, “kararsızım” %3.3, “kısmen katılıyorum” %2.2, katılıyorum %46.1 ve “kesinlikle katılıyorum” %45.1 olarak görülmektedir. Çalışanların tamamına yakını tersanelerinde iş yeri hekimi tarafından muayene ve kontrollerin düzenli şekilde yapıldığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 4.30. ARES Shipyarđ Çalışanlarının 27'nci Maddeye Yanıtları

Tersanemizdeki Tehlikeli ve Riskli İşler Konusunda Dikkatimiz Çekilmektedir		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.1	1.1
	Katılmıyorum	5	5.5	6.6
	Kısmen Katılmıyorum	0	0	6.6
	Kararsızım	0	0	6.6
	Kısmen Katılıyorum	23	25.3	31.9
	Katılıyorum	43	47.3	79.2
	Kesinlikle Katılıyorum	19	20.8	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemizdeki tehlikeli ve riskli işler konusunda dikkatimiz çekilmektedir.” maddesine yönelik cevapların dağılımı şu şekildedir; “kesinlikle katılmıyorum” %1.1, “katılmıyorum” %5.5, “kısmen katılıyorum” %25.3, “katılıyorum” %47.3 ve “kesinlikle katılıyorum” %20.9 oranındadır. Yine çalışanların %68.1'inin tehlikeli ve riskli işler konusunda uyarıldıkları yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 4.31. ARES Shipyard Çalışanlarının 28’inci Maddeye Yanıtları

Tersanemiz, Çalıştığımız Ortamın Sebep Olabileceği Sağlık Riskleri ile İlgili Bizi Bilgilendirir		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	3	3.3	3.3
	Katılmıyorum	2	2.2	5.5
	Kısmen Katılmıyorum	1	1.1	6.6
	Kararsızım	3	3.3	9.9
	Kısmen Katılıyorum	18	19.8	29.7
	Katılıyorum	52	57.1	86.8
	Kesinlikle Katılıyorum	12	13.2	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemiz, çalıştığımız ortamın sebep olabileceği sağlık riskleri ile ilgili bizi bilgilendirir.” maddelerine verilen yanıtların dağılımı şu şekildedir; “kesinlikle katılmıyorum” %3.3, “katılmıyorum” %2.2, “kısmen katılmıyorum” %1.1, “kararsızım” %3.3, “kısmen katılıyorum” %19.8 ve “kesinlikle katılıyorum” %13.2’dir. En yüksek oran %57.1 “katılıyorum” seçeneğindedir. Çalışanların %70.3’ü sağlık riskleri konusunda bilgilendirildiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 4.32. ARES Shipyard Çalışanlarının 29’uncu Maddeye Yanıtları

Diğer İş Sektörleri ile Karşılaştırdığımızda Tersanelerin Yüksek Riskli İş Statüsünde Olduğunu Düşünüyorum		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2.2	2.2
	Katılmıyorum	3	3.3	5.5
	Kısmen Katılmıyorum	1	1.1	6.6
	Kararsızım	4	4.4	11
	Kısmen Katılıyorum	2	2.2	13.2
	Katılıyorum	30	33	46.2
	Kesinlikle Katılıyorum	49	53.8	100
	Toplam	91	100	

“Diğer iş sektörleri ile karşılaştırdığımızda tersanelerin yüksek riskli iş statüsünde olduğunu düşünüyorum.” maddesine katılım oranları incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %2.2, “katılmıyorum” %3.3, “kısmen katılmıyorum” %1.1, “kararsızım” %4.4, “kısmen katılıyorum” %2.2, “katılıyorum” %33 ve “kesinlikle katılıyorum” oranının %53.8 olduğu görülmektedir. Çalışanların neredeyse tamamına yakını (%86.8) tersanelerin diğer iş kolları ile karşılaştırıldığında daha riskli çalışma alanları olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 4.33. ARES Shipyard Çalışanlarının 30’uncu Maddeye Yanıtları

Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Etkili Bir İletişim Bulunmaktadır		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	6.6	6.6
	Katılmıyorum	1	1.1	7.7
	Kısmen Katılmıyorum	3	3.3	11
	Kararsızım	2	2.2	13.2
	Kısmen Katılıyorum	20	22	35.2
	Katılıyorum	47	51.6	86.8
	Kesinlikle Katılıyorum	12	13.2	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemizde İş Sağlığı ve güvenliği konularında etkili bir iletişim bulunmaktadır.” maddesine katılım oranları incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %6.6, “katılmıyorum” %1.1, “kısmen katılmıyorum” %3.3, “kararsızım” %2.2, “kısmen katılıyorum” %22 ve “kesinlikle katılıyorum” %13.2’dir. “Katılıyorum” seçeneği çalışanların %51.6’sı tarafından seçilmiştir. Çalışanların toplamda %64.8’i “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerine yönelerek tersanelerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında etkili bir iletişimin olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 4.34. ARES Shipyard Çalışanlarının 31’inci Maddeye Yanıtları

Tersanemizin Tüm Çalışanları, İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Faaldir/Etkin Rol Oynar		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	6.6	6.6
	Katılmıyorum	10	11	17.6
	Kısmen Katılmıyorum	6	6.6	24.2
	Kararsızım	5	5.5	29.7
	Kısmen Katılıyorum	21	23	52.7
	Katılıyorum	32	35.2	87.9
	Kesinlikle Katılıyorum	11	12.1	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemizin tüm çalışanları, iş sağlığı ve güvenliği konularında faaldir/etkin rol oynar.” maddesine verilen yanıtlar incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %6.6, “katılmıyorum” %11, “kısmen katılmıyorum” %6.6, “kararsızım” %5.5, “kısmen katılıyorum” %23, “katılıyorum” %35.2 ve “kesinlikle katılıyorum” %12.1 şeklinde değerler aldıkları görülmektedir. Maddeye katılım oranları incelendiğinde genel olarak “katılıyorum” seçeneklerine yönelim olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 4.35. ARES Shipyard Çalışanlarının 32'nci Maddeye Yanıtları

Tersanemizde İş Yeri Güvenliği Sorumlularının Bir Çalışanı İkaz Etmesi, Çalışanın Davranışlarını Olumlu Yönde Etkiler		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2.2	2.2
	Katılmıyorum	7	7.7	9.9
	Kısmen Katılmıyorum	4	4.4	14.3
	Kararsızım	3	3.3	17.6
	Kısmen Katılıyorum	8	8.8	26.4
	Katılıyorum	43	47.2	73.6
	Kesinlikle Katılıyorum	24	26.4	100
	Toplam	91	100	

“Tersanemizde iş yeri güvenliği sorumlularının bir çalışanı ikaz etmesi, çalışanın davranışlarını olumlu yönde etkiler.” maddesine verilen yanıtlar incelendiğinde; “kesinlikle katılmıyorum” %2.2, “katılmıyorum” %7.7, “kısmen katılmıyorum” %4.4, “kararsızım” %3.3, “kısmen katılıyorum” %8.8, “katılıyorum” %47.2 ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneğinin %26.4 olduğu görülmektedir. Çalışanların çoğunluğunun iş güvenliği sorumlularının çalışanları ikaz etmesinden rahatsız olmadığı, aksine bu durumun çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkilediği görüşünü benimsedikleri görülmektedir.

4.3.2. ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar İle İlgili Görüşlerine İlişkin Analiz ve Yorumlar

Tablo 4.36. Bölüm 3 Mann-Whitney U Testi

İş Kazası Geçirme Durumu		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Bölüm 3	Evet	26	32.85	854
	Hayır	65	51.26	3332
	Toplam	91		

Tablo 4.37. Bölüm 3 Mann-Whitney U Test Sonuçları

	Bölüm 3
Mann-Whitney U	503
Wilcoxon W	854
Z	-30010
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.003

Değişken: İş Kazası Geçirme Durumu

ARES Shipyard çalışanlarının kurumsal uygulamalar ile ilgili görüşleri ile iş kazası geçirme/geçirmeme durumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde p değerinin 0.003 olduğu görülmektedir. $p < 0.05$ olduğundan aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu yorumu yapılabilir. Sıra ortalamaları incelendiğinde iş kazası geçirenlerin sıra ortalamasının 32.85, iş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalamasının ise 51.26 olduğu görülmektedir. İş kazası geçirmeyenlerin sıra ortalamasının iş kazası geçirenlerden yüksek olduğu, iş kazası geçirmeyenlerin kurumsal uygulamalar ile ilgili daha olumlu görüşler bildirdikleri görülmektedir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kurumsal uygulamalara ilişkin olumlu yaklaşım sonucu iş kazası geçirme durumunda azalma olduğu görüşü kuvvetlenmektedir.

Tablo 4.38. Bölüm 2 ve Bölüm 3 Korelasyon Değerleri

Correlations					
			Bölüm 2	Bölüm 3	İş Kazası Geçirme Durumu
Spearman's rho	Bölüm 2	Correlation Coefficient	1	-0.168	-0.148
		Sig. (2-tailed)		0.111	0.16
		N	91	91	91
	Bölüm 3	Correlation Coefficient	-0.168	1	0.317
		Sig. (2-tailed)	0.111		0.002
		N	91	91	91
	İş Kazası Geçirme Durumu	Correlation Coefficient	-0.148	0.317	1
		Sig. (2-tailed)	0.16	0.002	
		N	91	91	91

Her iki bölümün iş kazası geçirme durumu ile ilişkisi incelendiğinde; ikinci bölüm değerlerinin $r_s = -0.148$ $p = 0.16$ olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ikinci bölüm ile iş kazası geçirme durumu arasında bir ilişki olmadığı ($p > 0.05$), ancak korelasyonun negatif değer aldığı ($r_s = -0.148$) göze çarpmaktadır. Korelasyonun negatif olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık arttıkça iş kazalarının azaldığı, farkındalık azaldığında ise iş kazalarının arttığı yorumu yapılabilir.

Üçüncü bölüm değerlerinin ise $r_s = 0.317$ $p = 0.002$ olduğu göze çarpmaktadır. Bu değerlere istinaden, üçüncü bölüm ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ($p < 0.05$) ve korelasyonun pozitif değer aldığı ($r_s = 0.317$) tespit edilmiştir. Korelasyonun pozitif değer almasının bir sonucu olarak, kaza meydana geldiğinde işletme tarafından iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınan tedbirlerin artırıldığı görülmektedir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

İkinci bölüm verileri incelendiğinde iş kazası geçirenlerin ortalamasının iş kazası geçirmeyenlerden yüksek olduğu fakat bu durumun istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık meydana getirmediği söylenebilir. Üçüncü bölüm verileri incelendiğinde ise; iş kazası geçirmeyenlerin kurumsal uygulamalar ile ilgili daha olumlu görüşler bildirdikleri görülmektedir.

İkinci bölümde yer alan maddelerin faktör yükleri incelendiğinde;

1. Faktörde yer alan maddeler:

- Tersanelerde iç denetimin yapılmaması iş kazalarına yol açmaktadır.
- Tersanelerde iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması iş kazalarına yol açmaktadır.
- Tersane çalışanlarının iş güvenliği konusunda eğitim seviyesinin düşük olması iş kazalarına yol açmaktadır.
- Koruyucusu bulunmayan makine ve cihazlar iş kazalarına yol açmaktadır.
- Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok teknik nedenler (arızalar, makine bakımlarının zamanında yapılmaması vb.) yol açmaktadır.

2. Faktörde yer alan maddeler:

- Tersanelerde kullanılan kişisel koruyucu donanımlar kazaların önlenmesi için gereklidir.
- Tersanelerde meydana gelen kazaların büyük çoğunluğu önlenebilir.
- Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel nedenler (yorgunluk, eğitim eksikliği, dikkatsizlik vb.) yol açmaktadır.
- İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanlar, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğrarlar.

3. Faktörde yer alan maddeler:

- Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok çevresel nedenler (çalışma ortamlarının aydınlatma yetersizliği, düzensizliği, vb.) yol açmaktadır.
- Tersanelerde çalışma saatlerinin uzun olması iş kazalarına yol açmaktadır.

Üçüncü bölümde yer alan maddelerin faktör yükleri ise şu şekildedir:

1. Faktörde yer alan maddeler:

- Tersanemiz, çalıştığımız ortamın sebep olabileceği sağlık riskleri ile ilgili bizi bilgilendirir.
- Tersanemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartlar ve uygulamalar mevcuttur.
- Tersanemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler ve düzenlemeler icra edilmektedir.
- Tersanemiz çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri ve kontrolleri yapılmaktadır.
- Tersanemizdeki tehlikeli ve riskli işler konusunda dikkatimiz çekilmektedir.

2. Faktörde yer alan maddeler:

- Tersanemizde iş yeri güvenliği sorumlularının bir çalışanı ikaz etmesi, çalışanın davranışlarını olumlu yönde etkiler.
- Kişisel koruyucu donanımlar tersanemiz çalışanlarına yeterli olacak kadar bulunmaktadır.
- Tersanemizin tüm çalışanları, iş sağlığı ve güvenliği konularında faaldir/etkin rol oynar.
- Tersanemizde iş sağlığı ve güvenliği konularında etkili bir iletişim bulunmaktadır.

3. Faktörde yer alan maddeler:

- Tersanemizde iş güvenliği ile ilgili yönlendirici ve uyarıcı levhalar/işaretler bulunmaktadır.
- Diğer iş sektörleri ile karşılaştığımızda tersanelerin yüksek riskli iş statüsünde olduğunu düşünüyorum.
- Tersanemiz çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirirler.

İkinci bölüm için 3 faktörün toplam varyansın %61.717'sini açıkladığı göze çarpmaktadır.

Üçüncü bölüm için ise 3 faktörün toplam varyansın %60.547'sini açıkladığı göze çarpmaktadır.

ARES Shipyard çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerine dair anket sonuçları incelendiğinde, çalışanların, yüksek oranda tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel nedenlerin yol açtığı görüşü üzerine birleştiği görülmüştür.

İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanların, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğradıkları konusunda büyük ölçüde görüş birliğine varılmıştır.

Tersanelerde kullanılan kişisel koruyucu donanımların kazaların önlenmesi için gerekli olduğu vurgulanmıştır.

Bunun yanı sıra koruyucusu bulunmayan makine ve cihazların iş kazalarına yol açtığı belirtilmiştir.

İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanların, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğradığı maddesi daha az benimsenen görüşler arasındadır.

Tersanelerde iç denetimin yapılmamasının iş kazalarına yol açtığı ve tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok teknik nedenlerin yol açtığı maddeleri en az benimsenen görüşler arasındadır.

Araştırmaya katılan ARES Shipyard çalışanlarının kurumsal uygulamalar ile ilgili görüşleri incelendiğinde “Tersanemiz çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri ve kontrolleri yapılmaktadır.” ve “Tersanemizde iş güvenliği ile ilgili yönlendirici ve uyarıcı levhalar/işaretler bulunmaktadır.” gibi görüşlere yüksek katılım olduğu görülmektedir. Tersane çalışanlarının genel olarak tersanenin kurumsal uygulamalarından memnun oldukları göze çarpmaktadır. “Tersanemizin tüm çalışanları, iş sağlığı ve güvenliği konularında faaldir/etkin rol oynar” görüşüne ise diğer görüşlere nazaran daha az katılım sağlandığı görülmektedir.

Korelasyon değerleri incelendiğinde iki bölüm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Bölümlerin iş kazası geçirme durumu ile ilişkisi incelendiğinde ise ikinci bölüm ile iş kazası geçirme durumu arasında bir ilişki olmadığı, ancak üçüncü bölüm ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Tersaneler; çalışma koşulları, yapılan işin nevi ve kullanılan cihazların tehlikeli olması sebebiyle yüksek riskli iş sektörlerinde ilk sıralarda yer almaktadır. Bu bağlamda, tersane çalışanlarının sağlıklarının ve güvenliğinin sağlanmasına her zaman öncelik verilmelidir. Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri durumlarda verimlilikleri artacak, bu da üretime olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği harcamaları maliyet yükü olarak görülmemeli, gelecek için yapılmış bir yatırım olarak değerlendirilmelidir.

Yapılan anket çalışmasında çalışanlar, iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayenelerinin ve kontrollerinin yapıldığını belirten maddeye en yüksek ortalama ile katılım sağlamışlardır. Bu durum, çalışanların sağlığına önem verildiğinin ve çalışanların da bu hususun farkında olarak memnuniyet duyduklarının bir göstergesidir.

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki algılarının oldukça yüksek seviyede olduğu ifade edilebilir. Çalışma ortamında mükemmellik yaklaşımı kapsamında alınması önerilebilecek tedbirler ise şu şekilde sıralanabilir:

- Tersanelerde iş güvenliğinin sağlanması amacıyla çalışanlarla ortak hareket edilebilir.
- Çalışanların fikirlerini ifade etmelerine imkân sağlayacak toplantılar icra edilerek yaşadıkları problemler dinlenebilir.
- İş güvenliği konusunda tersane yönetiminin tüm çalışanlara etkin rol vermesi önerilebilir.
- Kurum içi uygulamalarda çalışanların görüşleri doğrultusunda bir yol haritası belirlenebilir.
- Tersane çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği konulu eğitimlerin amacı ve gerekliliği anlatılabilir.
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının çoğalmasında rol oynayan temel etmenlerin başında denetim ve kontrol yetersizliğinin geldiği çalışanlara benimsetilebilir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerde ve yapılan uygulamalarda başarılı olan çalışanlar ödüllendirilebilir.

KAYNAKLAR

- 1593 Sayılı Umumî Hıfzıssıhha Kanunu, 1930,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1593.pdf>, Erişim Tarihi: 21.05.2019.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 04.05.2019.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, Erişim Tarihi: 02.04.2019
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2011, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>,
Erişim Tarihi: 10.06.2019.
- Akkök, A. (1977). İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, Ankara: MPM Yayınları.
- Akyiğit, E. (2003). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, İstanbul: Seçkin Yayınları.
- Alli, B. Q. (2001) İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri, Geneve: ILO Yayınları.
- Andaç, F. (2003). Yeni İş Kanununun Ön Gördüğü Yükümlülükler, İşveren Dergisi, Temmuz 2003.
- Arıcı, K. (2013). Genel Sağlık Sigortası, Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Arıkoğlu, Z. (1992). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tanısı ve Amacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 4-10 Mayıs 1991, Ankara.
- Ay, F. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın, U. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt:27 Sayı:4.
- Büyüköztürk, Ş., Şekercioğlu, G. ve Çokluk, Ö. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Pegem Akademi: Ankara
- Centel, T. (2011). Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 4 (24).
- Cox, S. J. ve Cheyne, A. J. (2000). Assessing Safety Culture in Offshore Environments, Safety Science, 34.
- Cox, S. J., ve Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?, Work and Stress, 12 (3).
- ÇASGEM, 2017. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu,
<http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/117/dosya-117-5309.pdf>, Erişim Tarihi: 21.06.2019
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara.
- Çokluk, Ö. S., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, S. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Demirbilek, T. (2005). İş Güvenliği Kültürü, İzmir: Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi: 59.
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2015). İş Hukuku, (18. Baskı), İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Demirkaya, S. (2014). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Devlet Planlama Teşkilatı, (2001). Gemi İnşa Sanayi ve Rekabet Edebilirlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT: 2588, ÖİK: 600, Ankara.
- Dollard, M. F. ve Nesar, D. Y. (2013). Worker Health is Good for the Economy: Union Density and Psychosocial Safety Climate as Determinants of Country Differences in Worker Health and Productivity in 31 European Countries, *Social Science & Medicine*, 92.
- Duramaz, S. (2018). Gemi İnşa Sanayi'nin Gelişiminde Eximbank Kredileri: Çin ve Türkiye'ye Yönelik Bir Karşılaştırma, Maliye Finans Yazıları.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Haziran 2013, Cilt:3, Sayı:2.
- Dursun, S. (2012). İş Güvenliği Kültürü, İstanbul: Beta Yayınları.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London-Thusand Oaks-New Delhi: Sage publication.
- Gerek, N. (2011). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4 (24).
- Gerek, N. (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Gerek, N. (1998). Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Metal Sendikası Yayını.
- Glendon, A.I. ve Litherland D.K. (2001). Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction, *Safety Science*, 39.
- Gök, H. (2017). Bakım Onarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Önemi, Bu Sektörde Çalışanların Farkındalıklarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Görücü, M. N. (2004). Türkiye'deki ve İngiltere'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Guldenmund, F.W. (2007). The Use of Questionnaires in Safety Culture Research - An Evaluation, *Safety Science*, 45.
- Güler, M. (2011). İSG Eğitiminin İş Kazalarını Önlemeye Etkisi: İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günay, D. (2002). Gemi İnşa Sanayi Sektör Araştırması, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş., Ankara.
- Güven, R. (2006). Güvenlik Kültürü Oluşumunda Eğitimin Önemi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Yıl: 6, Sayı: 30.
- Kaplan, E. T. (2011). Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4 (24).

- Kılıçoğlu, A. M. (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kılıkış, İ. ve Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, Çalışma İlişkileri Dergisi, 3 (1).
- Kızırgil, G. (2018). TBMYO Öğrencilerinin İş Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesi Fırat Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kuru, O. (2000). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar, TİSK İşveren Dergisi, Ankara, Cilt: 28, Sayı:8.
- Kulahçioğlu, G. (1984). İş Güvenliği, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi Basım Ünitesi.
- Medeni, D. B. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Kayseri.
- Özcan, T. ve Karaçivi, G. (2004). Siemens İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı (2. baskı), İstanbul: Boyut Yayın.
- Özdemir, S. (1997). Her Organizasyon Hizmet İçi Eğitim Yapmak Zorundadır, Millî Eğitim Dergisi, Sayı:133.
- Pehlivan, İ. (2016). İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi, Gedik Kocatepe Üniversitesi, İstanbul.
- Pekşeni, Y. ve Canbaz, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl:5, Sayı:25.
- Selimoğlu, S. K. (2001), İşletmelerin Etkinliğini ve Verimliliği Artırmada İnsan Kaynağı Muhasebesinin Rolü, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1290, İ.İ.B.F. Yayınları No:171, Eskişehir.
- Serter, N. (1994). Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet, İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Sevimli, A. K. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, (36).
- Süzek, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku, Ankara: Savaş Kitabevi.
- Şakar, M. (2009). İş Hukuku Uygulaması (8.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Şardan, H. S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar, Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Talas, C. (1992). Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi (1. Baskı), İstanbul: Bilgi Yayınları.
- Talas, C. (1990). Toplumsal Politika (4. Baskı), Ankara: İmge Kitabevi.
- Tekin, S. (2014). İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Analizi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.

Ticaret Bakanlığı (2016).

https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Gemi_%C4%B0nsa_Sanayi.pdf, Erişim

Tarihi: 25.06.2019.

Tuna, O. (2001). Türkiye İçin Lojistik ve Denizcilik Stratejileri: Uluslararası ve Bölgesel Belirleyiciler, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (2).

Tuncay, A. C. (2004). Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul: TİSK Yayın No:241.

Turan, K. (1990). İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara.

TÜSİAD (2010). Türkiye Sanayisine Sektörel Bakış: Gemi İnşa Sanayii, Yayın No: TÜSİAD-T/2010-10-504.

Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı (2016). Tersaneler ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü 2016 Yılı Genel İstatistikleri, Ankara.

Uzar, N. G. (2014). Elektrik Bağlantı Elemanlarında Risk Analizi, Tezsiz Master Bitirme Projesi Ödevi, T.C. Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.

Williamson A. M., Feyer, A. M., Cairns, D. (1997). The Development of a Measure of Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes, Safety Science 25 (3).

Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6 (1).

Yılmaz, G. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi: Mühendislikte, Mimarlıkta ve Planlamada Ölçü.

Yılmaz, G. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi.

Yiğit, A. (2013). İş Güvenliği, (2. Baskı), Bursa: Dora Yayıncılık.

Zohar, D. ve Luria, (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates, Journal of Applied Psychology.

Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. Journal of Applied Psychology, 65 (1).

ANKET SORULARI**Bölüm 1: Sosyodemografik Özellikler****1. Yaşınız**

- a. 18-24
- b. 25-34
- c. 35-44
- d. 45-54
- e. 55 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz

- a. Erkek
- b. Kadın

3. Medenî durumunuz

- a. Evli
- b. Bekar

4. Eğitim durumunuz

- a. İlkokul
- b. Ortaokul
- c. Lise
- d. Ön lisans
- e. Lisans
- f. Lisansüstü

5. Gelir düzeyiniz (TL)

- a. 2001-3000
- b. 3001-4000
- c. 4001-5000
- d. 5001-6000
- e. 6001 ve üzeri

6. Çocuğunuz var mı?

- a. Evet
- b. Hayır

7. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- a. 1-3
- b. 4-7
- c. 8-11
- d. 12-15
- e. 16 ve üzeri

8. İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi aldınız mı?

- a. Evet
- b. Hayır

9. Hiç iş kazası geçirdiniz mi?

- a. Evet
- b. Hayır

Bölüm 2: ARES Shipyard Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Görüşleri

10. Tersanelerde meydana gelen kazaların büyük çoğunluğu önlenabilir.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

11. Tersanelerde kullanılan kişisel koruyucu donanımlar kazaların önlenmesi için gereklidir.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

12. Tersane çalışanlarının iş güvenliği konusunda eğitim seviyesinin düşük olması iş kazalarına yol açmaktadır.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

13. Tersanelerde iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması iş kazalarına yol açmaktadır.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

14. Tersanelerde iş denetimin yapılmaması iş kazalarına yol açmaktadır.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

15. Koruyucusu bulunmayan makine ve cihazlar iş kazalarına yol açmaktadır.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

16. Tersanelerde çalışma saatlerinin uzun olması iş kazalarına yol açmaktadır.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

17. İş güvenliği ile ilgili eğitim alan çalışanlar, eğitim almayan çalışanlara göre daha az kazaya uğrarlar.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıdaki 3 (üç) soruyu cevaplamadan önce toplu olarak değerlendirmeniz rica olunur.

18. Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok teknik nedenler (arızalar, makine bakımlarının zamanında yapılmaması vb.) yol açmaktadır.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

19. Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok kişisel nedenler (yorgunluk, eğitim eksikliği, dikkatsizlik vb.) yol açmaktadır.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım

- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

20. Tersanelerde iş kazalarının meydana gelmesine en çok çevresel nedenler (çalışma ortamlarının aydınlatma yetersizliği, düzensizliği vb.) yol açmaktadır.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 3: ARES Shipyard Çalışanlarının Kurumsal Uygulamalar ile İlgili Görüşleri

21. Kişisel koruyucu donanımlar tersanemiz çalışanlarına yeterli olacak kadar bulunmaktadır.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

22. Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitimler ve düzenlemeler icra edilmektedir.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

23. Tersanemiz çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirirler.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

24. Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili standartlar ve uygulamalar mevcuttur.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

25. Tersanemizde iş güvenliği ile ilgili yönlendirici ve uyarıcı levhalar/işaretler bulunmaktadır.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

26. Tersanemiz çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri ve kontrolleri yapılmaktadır.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

27. Tersanemizdeki tehlikeli ve riskli işler konusunda dikkatimiz çekilmektedir.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

28. Tersanemiz, çalıştığımız ortamın sebep olabileceği sağlık riskleri ile ilgili bizi bilgilendirir.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

29. Diğer iş sektörleri ile karşılaştığımızda tersanelerin yüksek riskli iş statüsünde olduğunu düşünüyorum.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

30. Tersanemizde İş Sağlığı ve Güvenliği konularında etkili bir iletişim bulunmaktadır.

- a. Kesinlikle Katılmıyorum
- b. Katılmıyorum
- c. Kısmen Katılmıyorum
- d. Kararsızım
- e. Kısmen Katılıyorum
- f. Katılıyorum
- g. Kesinlikle Katılıyorum

31. Tersanemizin tüm çalışanları, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında faaldir/etkin rol oynar.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum

32. Tersanemizde iş yeri güvenliği sorumlularının bir çalışanı ikaz etmesi, çalışanın davranışlarını olumlu yönde etkiler.

- a.** Kesinlikle Katılmıyorum
- b.** Katılmıyorum
- c.** Kısmen Katılmıyorum
- d.** Kararsızım
- e.** Kısmen Katılıyorum
- f.** Katılıyorum
- g.** Kesinlikle Katılıyorum



Sayı : 2019/188
Konu : Yüksek Lisans Tez Çalışması Hk.

12 Mart 2019

Sayın: Onur Cevdet TARAKCI

Tarsus Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamındaki çalışmanızın kurumumuzda yapılması tarafımızca uygun görülmüştür. Tez danışmanınızla çalışmalarınıza devam edebilirsiniz. Başarılar dileriz.

Saygılarımla,

Utku ALANÇ
Genel Müdür



ARES Tersanecilik San. ve Tic. A.Ş.
Antalya Serbest Bölgesi
07070 Antalya



Tel: 0242 261 61 60
Fax: 0242 259 52 63
ares@ares.com.tr - www.ares.com.tr

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Onur Cevdet TARAKÇI
Doğum Tarihi : 12.03.1979
E-mail : onurtarakci@gmail.com
Öğrenim Durumu : Lisans

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2012-2015
Lisans	Gemi İnşa Mühendisliği	Deniz Harp Okulu	1997-2001

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Eln.Sis.Plan Harekat Subayı	Genelkurmay Başkanlığı - Ankara	2019-.....
Protokol Şube Müdürü	Deniz Kuvvetleri Komutanlığı - Ankara	2018-2019
Orduevi Müdürü	Askerî Gazino Müdürlüğü - Mersin	2015-2018
Motel İşletme Amiri	Aksaz Özel Eğitim Mrk.K.lığı - Marmaris/Muğla	2014-2015
Güvenlik Bölük Komutanı	Aksaz Özel Eğitim Mrk.K.lığı - Marmaris/Muğla	2008-2014
Başçarkçı	TCG KİLİMLİ Komutanlığı - Marmaris/Muğla	2006-2008
Başçarkçı	TCSG-102 Komutanlığı - İskenderun/Hatay	2003-2006
II.Çarkçı	TCG TERME Komutanlığı – Mersin	2001-2003

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1. Tarakçı, O, Sugözü, B, Sugözü, İ, Kamu-Hizmet Sektöründe Çalışanların Yaşadığı İş Stresi ve Etkileri. 3rd International Mediterranean Science and Engineering Congress (IMSEC 2018), 24-26 Ekim 2018, Adana, Türkiye.