



**T. C.**

**SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN İŞ STRESİNE VE ÇALIŞAN  
MEMNUNİYETİNE ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Erdal SARIGÜL**

**(201492191275)**

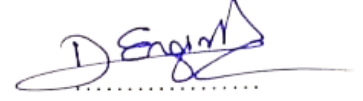
**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi D. Engin ALNAK**

**SIVAS  
HAZİRAN 2019**

Erdal SARIGÜL'm hazırladığı ve “İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN İŞ STRESİNE VE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİ” adlı bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

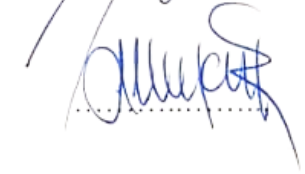
Tez Danışmanı **Dr. Öğr. Üyesi Doğan Engin ALNAK**  
Cumhuriyet Üniversitesi



Jüri Üyesi **Doç. Dr. Furkan SARSILMAZ**  
Fırat Üniversitesi



Jüri Üyesi **Dr. Öğr. Üyesi Serdar MERCAN**  
Cumhuriyet Üniversitesi



Bu tez, Cumhuriyet Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak onaylanmıştır.

**Prof. Dr. İsmail ÇELİK**  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

Bu tez, Cumhuriyet Üniversitesi Senatosu'nun 20.08.2014 tarihli ve 7 sayılı kararı ile kabul edilen Fen Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu (Yönerge)'nda belirtilen kurallara uygun olarak hazırlanmıştır.





Bütün hakları saklıdır.

Kaynak göstermek koşuluyla alıntı ve gönderme yapılabilir.

© Erdal SARIGÜL, 2019

## ETİK

Cumhuriyet Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tez Yazım Kılavuzu (Yönerge)'nda belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- ✓ Bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- ✓ Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- ✓ Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere, bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu ve atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- ✓ Bütün bilgilerin doğru ve tam olduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- ✓ Tezin herhangi bir bölümünü, Cumhuriyet Üniversitesi veya bir başka üniversitede, bir başka tez çalışması olarak sunmadığımı; beyan ederim.

27.05.2019

Erdal SARIGÜL

## ÖZET

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN İŞ STRESİNE VE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE ETKİSİ

Erdal SARIGÜL

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Doğan Engin ALNAK

2019, 66+xii sayfa

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi, çalışanın kendisini güvende hissetmesi, maddi yönden iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin yanında ruhsal yönden de olumlu sonuçlar verecektir. Ruhsal yönden iyilik hali iş kazalarının önlenmesinde çalışanın motivasyonunun yükselmesini ve daha dikkatli çalışmasını sağlayacaktır. Güvenliğin sağlanması hususunda çalışan etkisine yeterince önem verilmemesi önlemlerin etkinliğinin azalmasına neden olmaktadır. Yapılan çalışmaların ve alınan önlemlerin etkili bir sonuca ulaşması için çalışma ortamında güvenlik kültürünün yerleştirilmesi ve çalışanların güvenlik iklimi algılarının yükseltilmesi önemlidir. Güvenlik iklimi algısı yüksek olan çalışanların kaygı düzeyleri azalacak ve buna bağlı olarak hata yapma olasılıkları azalacaktır.

Yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemleri üst düzeyde olan ve ilk gruba göre daha düşük düzeyde olan iki farklı gruba güvenlik iklimi algıları ve anksiyete düzeylerini ölçmeye yönelik anketler uygulanmıştır. Anketlerin uygulanacağı gruplar seçilirken yapılan işin ve maddi getirisinin benzer olmasına dikkat edilmiştir, böylece araştırılan konuları etkileyebilecek farklı değişkenlerin minimize edilmesi hedeflenmiştir.

Başlangıçta çalışan seçiminin iyi yapılması ve uygun işe yerleştirme ile başlayan süreç, üst yönetimle olan ilişkiler ve alınan önlemlerde çalışanların katkısı ile daha da pekişecektir. Güvenlik iklimi algıları yüksek olan çalışanların kaygı düzeylerinin anlamlı olarak daha düşük olduğu, bu durumun da işyerinde alınan önlemlerin çalışan üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MEASURES ON WORK STRESS AND EMPLOYEE SATISFACTION**

**Erdal SARIGÜL**

**Master of Science Thesis,**

**Department Of Occupational Health And Safety**

**Supervisor: Assist. Prof. Dr. Doğan Engin ALNAK**

**2019, 66+xii pages**

Emphasis on occupational health and safety in the workplace, the feeling that the employee is safe, will work materially to prevent work accidents and occupational diseases as well as give positive results in terms of mental health. Spiritual well-being will help to increase employee motivation and work more cautiously in preventing occupational accidents. Failure to give sufficient attention to employee impact on the provision of security reduces the effectiveness of measures. It is important to place the safety culture in the work environment and to raise the perceptions of the security climate of the employees in order to achieve an effective result of the studies and measures taken. The level of anxiety of the workers with a high perception of security climate will decrease and the likelihood of mistakes will decrease.

In this study, security climate perceptions and questionnaires to measure anxiety levels were applied to two different groups whose occupational health and safety measures were at the highest level and at a lower level compared to the first group. While selecting the groups to which the surveys will be applied, attention has been paid to the similarity of the work done and the financial return, thus minimizing the different variables that may affect the researched issues.

Initially, the choice of employee selection and the process starting with proper job placement will be further strengthened by the contribution of the employees in the relations with the senior management and the measures taken. It is observed that the anxiety levels of the workers with high perceptions of security climate are significantly lower and this situation shows the effects of the measures taken in the workplace on the employee.

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimi sürecinde ve tez çalışması aşamasında desteklerini esirgemeyen danışman hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Doğan Engin ALNAK'a saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu çalışma boyunca sürekli yanımda olan kardeşim Araştırma Görevlisi Bilal BEKTAŐ'a, bitmek bilmeyen eğitim hayatımı sabırla bekleyen eşim Av. Şeyda Nur ADGÜZEL SARIGÜL'e, tüm enerjimi yeniden toplamama sebep olan kızlarım Aybige SARIGÜL ve Gökçe Hüma SARIGÜL'e çok teşekkür ederim.

Ve bu çalışmaya zaman ayırmamı sağlayan Babam Ahmet SARIGÜL'e minnet ve şükranlarımı sunarım.





## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>TEŞEKKÜR .....</b>	<b>viii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ .....</b>	<b>x</b>
<b>TABLolar DİZİNİ .....</b>	<b>xi</b>
<b>KISALTMALAR DİZİNİ .....</b>	<b>xii</b>
<b>1 GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi .....	2
1.2 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi .....	4
1.2.1 Cumhuriyetten önce yaşanan gelişmeler .....	4
1.2.2 Cumhuriyetten sonra yaşanan gelişmeler .....	5
1.3 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kuruluşlar .....	6
1.3.1 Uluslararası kuruluşlar .....	6
1.3.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) .....	6
1.3.3 Ulusal Kuruluşlar .....	10
1.4 Ulusal Dayanaklar ve Standartlar .....	17
1.4.1 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	17
1.4.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (TS EN ISO 45001) .....	22
1.4.3 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi.....	22
<b>2 İSG İLE İLGİLİ TANIMLAR VE KAVRAMLAR .....</b>	<b>24</b>
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı .....	24
2.1.1 İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları .....	25
2.1.2 Çalışanlara Yönelik Önlemler (Güvensiz Hareketler).....	25
2.1.3 Çalışma Ortamına yönelik çalışmalar (Emniyetsiz Durumlar).....	32
2.1.4 Güvenlik iklimi, kültür ve anksiyete.....	36
<b>3 ARAŞTIRMA .....</b>	<b>40</b>
3.1 Araştırmanın amacı .....	40
3.2 Araştırmanın Evreni .....	40
3.3 Araştırmada kullanılan ölçekler .....	41
3.3.1 Güvenlik İklimi Ölçeği (Gİ) .....	41
3.3.2 Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ) .....	42
<b>4 ANALİZ VE BULGULAR.....</b>	<b>43</b>
4.1 Katılımcılara Ait Bilgiler.....	43
4.2 Verilerin Analizi.....	44
4.3 Bulgular .....	46
<b>5 TARTIŞMA VE SONUÇLAR .....</b>	<b>56</b>
<b>6 ÖNERİLER .....</b>	<b>57</b>
<b>7 KAYNAKLAR .....</b>	<b>58</b>
<b>8 EKLER.....</b>	<b>64</b>
<b>9 ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>66</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

### Sayfa

<b>Şekil 1</b> İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow, 1970).....	2
<b>Şekil 2</b> Eğitim Konuları (Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hk. Yönetmelik.....	28
<b>Şekil 3</b> Sağlıklı çalışma ortamı modeli (Chmiel vd, 2017) .....	29
<b>Şekil 4</b> İş doyumunun unsurları ( Hackman & Oldham, 1980; Smith, Kendall, & Hulin, 1969). .....	30
<b>Şekil 5</b> Risk Değerlendirme Süreci (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2009). .....	33
<b>Şekil 6</b> Risk Değerlendirme Metodolojileri karşılaştırma tablosu (Özkılıç, 2005).....	35
<b>Şekil 7</b> Anksiyetenin bilişsel modeli (Clark ve Beck, 2010).....	39



## TABLolar DİZİNİ

### Sayfa

<b>Tablo 1</b> Katılımcılara ait bilgiler.....	43
<b>Tablo 2</b> Çarpıklık ve Basıklık Değerleri .....	44
<b>Tablo 3</b> Bağımlı, Bağımsız Değişkenler ve Uygulanan Testler.....	45
<b>Tablo 4</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Bilgiler .....	46
<b>Tablo 5</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların İş Güvenliği Önlemlerinin Fazla ve Az Olduğu Gruplara Göre Karşılaştırılması .....	47
<b>Tablo 6</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	48
<b>Tablo 7</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	49
<b>Tablo 8</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması .....	50
<b>Tablo 9</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	51
<b>Tablo 10</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	52
<b>Tablo 11</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	53
<b>Tablo 12</b> Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları.....	54

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>CÜ</b>	Cumhuriyet Üniversitesi
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İSG</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>OSGB</b>	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
<b>A.B</b>	Avrupa Birliği
<b>KKD</b>	Kişisel Koruyucu Donanım
<b>TSE</b>	Türkiye Standart Enstitüsü
<b>WHO</b>	Dünya Sağlık Örgütü
<b>OHSAS</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
<b>Gi</b>	Güvenlik iklimi

# 1 GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkelerin en büyük sorunlarından birisi de işin sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülememesinden kaynaklanmaktadır. Bu sorunun kaynakları arasında işçi-işveren-devlet her ne kadar başı çekiyor olsa da sendikalar, toplumsal yapı, medya, eğitim sistemi gibi daha birçok unsur sayılabilir. Gelişmekte olan birçok ülke gibi Türkiye’de de aynı sorunun varlığı yadsınamaz bir gerçektir. İş Sağlığı ve Güvenliğinin ülkemizdeki yazılı süreci 1865 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi ile başlamış ve 2012 yılında, bu konudaki ilk müstakil kanun olan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yayımlanması ile çok daha üstün bir boyuta taşınmıştır. Bu süreçte birçok küçük-büyük iş kazaları meydana gelmiş ve maalesef 2012 yılından günümüze kadar da kaza sayılarında gözle görülür bir azalma olmadan devam etmektedir.

İnsanın fizyolojik ihtiyaçlardan sonra en önemli ihtiyacı olan güvenlik ihtiyacının işyerinde de sağlanması ve çalışanın, hayatının büyük bir bölümünde bulunduğu yerde, kendisini güvende hissetmesi gerekmektedir (Maslow, 1970). İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi, çalışanın kendisini güvende hissetmesi, maddi yönden iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin yanında ruhsal yönden de olumlu sonuçlar verecektir. Ruhsal yönden iyilik hali iş kazalarının önlenmesinde çalışanın motivasyonunun yükselmesini ve daha dikkatli çalışmasını sağlayacaktır.

Yönetimin çalışanlarına gereken özeni göstermesi, sağlıklı ve güvende olmalarını önemsemesi ve bunu güvenli iş ortamları yaratma çabasıyla politikalar ve kurallarla desteklemesi, çalışanların örgütlerine güven duymasını buna ilave olarak örgütsel destek algısı hissetmesini sağlayacaktır ve bu durum çalışanları işten daha az uzaklaştıracaktır (Toklu, 2016).

Güvenlik ve sağlık kurallarının örgütsel bağlılık üzerine anlamlı ve pozitif etkisi vardır. Çalışanların işlerini yapabilmeleri için onlara daha fazla imkân tahsis etmek, işleri sadeleştirmek çalışanların daha fazla örgütsel bağlılık göstermelerini sağlayacaktır (Taiwo, 2010; May and Schwoerer, 1994).

İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa ve ISO 45001 standardına göre işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temelinde çalışan katılımının sağlanması yatmaktadır.



**Şekil 1** İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow, 1970).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hem çalışanların güvenlik iklimi algılarını yükseltecek, hem de görülen tehlikelerden doğacak endişelerin azalmasını sağlayacaktır. Güvenlik iklimi algısı yükseldikçe, çalışanlarda işe bağlı anksiyete düzeyi azalacak ve hem işletme hem de çalışan açısından daha güvenli bir çalışma ortamı oluşacaktır.

### **1.1 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi**

İnsanlarda çalışma faaliyetinin başlamasıyla birlikte tehlikelerden korunma ihtiyacının da bu faaliyetlerle başlamış olduğunu söylemek mümkündür. Ancak iş güvenliği ile alakalı çalışmaların ilk olarak eski Roma'da ortaya çıktığı bilinmektedir. M.Ö. 5. yüzyılda yaşamış bir Yunan bilgini olan Herodot, çalışanların yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiğine değinmiştir. Yazılı kaynaklara göre M.Ö. 370 yıllarında Hipokrat tarafından kurşunun zararlı etkilerinin ortaya çıkarıldığı ve kurşun zehirlenmesinin bulgularını tanımladığı bilinmektedir. M.Ö. 200'lü yıllarda Hipokrates'in araştırmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun hastalıklarını incelemiş ve tanımlamıştır. Kurşun koliği ve anemisi bunların başında gelmektedir.

Milattan sonra birinci yüzyılda yaşayan Plini, çalışma ortamından meydana gelen tozlara karşı çalışanların solunumlarını korumak üzere kafalarına torba takmalarını

önermiştir. Juvenal'da, özellikle demir işleriyle uğraşanlarda görülen göz hastalıklarının yapılan işlerden dolayı ortaya çıktığını, ayakta uzun süren çalışmalarda varis oluşabileceğini açıklamıştır. 1493-1541 yıllarında yaşayan Paracelsus, dünyada işyeri hekimliği ile ilgili yazılmış olan ilk kitap olarak kabul edilen “De Morbis Metallicis” i yazmıştır. Bu kitapta pnömökonyozu ve modern toksikoloji hastalıklarını anlatmıştır. İlk maden mühendisi ve “Mineralojinin babası” olarak bilinen Georgius Agricola “De Re Metallica” isimli kitabı çıkarmıştır. Sanayi devriminden önce yapılan son çalışmalar Bernardo Ramazzini'ye aittir. İşçi sağlığının kurucusu sayılan Ramazzini 1713 yılında yayımladığı “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında işyerlerinde meydana gelen iş kazalarını engellemek için işyerlerinde koruyucu önlemler alınması üzerinde durmuş ve meslek hastalıklarına değinmiştir.

Sanayi Devrimiyle beraber, proseslerde makine kullanımının ve yeni teknolojilerin arttığı, toplumsal gelişimin ivmesinin arttığı, eski oluşumların ve değerlerin önemini kaybettiği veya tamamen kaybolduğu, önlemlerin yetersiz çalışanların tehlikeli ortamlarda bulunduğu aşamada, güvenliği sağlamaya dönük insan sağlığını da koruyucu uygulamalar ve bunların sonucunda önlem alınması iş sağlığı ve güvenliğinin başlangıcı olarak adlandırılabilir (Akay, 2006).

Birçok konuda olduğu gibi İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda da tarihsel süreç değerlendirilirken Sanayi Devriminin dikkate alınması gerekmektedir. Sanayi devrimi ile başlayan makineleşme, fazla çalışma sürelerine karşılık ödenen düşük ücretler, güvenlikten ve sağlıktan yoksun çalışma şartları tepki çekmiş ve birçok çalışma yapılmasını sağlamıştır. Yapılan esaslı çalışmalardan biri İngiliz meclis üyesi olan Antony Ashly Cooper kötü koşulların düzeltilmesi, çalışma sürelerinin azaltılması, madenlerde ve fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocuk işçilerin korunmasını sağlayacak kanunların çıkarılması için çalışmalar yapmıştır. Bununla birlikte 1802 yılında önemli adımlar atılmış ve İngiliz parlamenter olan Sir Robert Peel'in öncülüğünde “Çırakların Sağlığı ve Morali” kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla çalışma süreleri kısaltılarak 12 saate düşürülmüş, işyerlerinde havalandırma yapılması zorunlu hale getirilmiştir. 1833 yılında yine İngiltere'de “Fabrikalar yasası ve 1847 yılında da “On iki saat yasası” çıkarılmıştır. 19. Yüzyılın iş sağlığı ve güvenliği açısından en önemli gelişmelerinde biri de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) kuruluşudur.

## 1.2 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Sanayi devriminin etkileri Türkiye’de çok fazla hissedilmediğinden dolayı, dünyada, özellikle Avrupa’da yaşanan gelişmeler ülkemizde gerçekleşmemiştir. Ülkemizdeki gelişmeleri değerlendirirken Cumhuriyet’ten önceki dönem ile Cumhuriyetten sonraki dönemi ayrı başlıklarda ele almak daha doğru olacaktır.

### 1.2.1 Cumhuriyetten önce yaşanan gelişmeler

Osmanlı döneminde Tanzimat’tan önce İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayda değer bir gelişme sağlanmamıştır. Bunun nedeni bu dönemde genellikle usta-çırak ilişkisinin ağır bastığı küçük ölçekli sanayi işletmeleri bulunmasıdır. Tanzimat’tan önceki bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği anlamında bilinçlenmeden söz etmek mümkün olmamaktadır. Burada ustanın işi öğretmesi sırasındaki öğretim tarzı ve öğretme yeteneğine göre çalışanların kaza yapma oranının azalabileceği öngörülmektedir (Arıcı, 1999). O dönemlerde kurulmuş olan bir meslek örgütü olan loncalarda, bu günkü sosyal güvenlik sisteminin başlangıcı kabul edilen, yardımlaşma amacı ile kurulmuş olan sandıklar kullanıldığı bilinmektedir. Bu sandıklar sayesinde hastalanan, sakatlanan veya iş göremez hale gelen çalışanlara gerekli yardımların sağlandığı bilinmektedir (Gerek, 2008).

Tanzimat dönemi ve bunu takip eden Meşrutiyet dönemlerinde ülkemizi yeni bir Pazar olarak gören Avrupa ülkeleri ile artan ilişkiler sanayileşme alanında hızlı gelişmelere sebep olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili somut gelişmelerde bu dönemde olmuştur. Kömür madenlerinde çok fazla çalışan bulunduğundan dolayı ilk düzenleme de bu alanda yapılmıştır. Bu süreçte ilk çalışma 1865 tarihinde çıkartılan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” olarak da bilinen “Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesidir.” Bu nizamname ile genel anlamda çalışma sürelerinin sınırlandırılması, işçi alacaklarının düzenlenmesi, barınma ihtiyaçlarının karşılanması gibi hususlarda düzenlemeler yapılmıştır. Ereğli kömür havzasında uygulanmış ancak padişah onayından geçmediğinden dolayı resmiyet kazanamamıştır (Talas, 1992) .

Dilaverpaşa nizamnamesinde yer verilmeyen İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlara 1869 tarihli Maadin Nizamnamesinde yer verilmiştir. İşçilerin madenlerde zorla çalıştırılmaları yasaklanmış ve madende görevli mühendislerin iş güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri almaları ve ihtiyaç duyulan malzemeleri idareden isteme hakkı verilmiştir. Ayrıca yaşanan bir iş kazasının idareye bildirilme yükümlülüğü getirilmiş ve maden ocaklarında doktor ve eczane bulundurma yükümlülüğü de bu nizamname



ile getirilmiştir. İş kazasına uğrayan çalışana tazminat ödenmesi ve kusuru bulunan işverene idari para cezası öngörmesi de düzenlemenin getirdiği yeniliklerden sayılabilir (Makal, 1997).

İlk medeni kanun sayılan ve 1876 yılında çalışmaları tamamlanan Mecellede de İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yer almıştır. Bunlar genel olarak tazminatlar, çalışma süreleri gibi konuları içermektedir. Bu dönemde düşük çaplı sanayileşmeye paralel olarak sınırlı düzenlemeler ile iş sağlığı ve güvenliği konularında önlem alınmaya çalışılmıştır (Baybora vd, 2012).

### **1.2.2 Cumhuriyetten sonra yaşanan gelişmeler.**

Cumhuriyetin kurulması ile ülkemizde artan sanayileşmeye bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili de gelişmeler yaşanmaya başlamıştır. 1921 tarihinde yayımlanan Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu birçok yeni düzenleme getirmiştir. Bunlardan bazıları 18 yaşından küçük kişilerin madenlerde çalışmasını yasaklanması, günlük çalışma süresini 8 saat ile sınırlandırmış olması gibi konulardır. Ayrıca, fazla mesai, iş sağlığı ile ilgili konular, tazminatlar ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koşullara uymayan işletmelerin ruhsat iptaline kadar gidebilecek cezai yaptırımlar da bu kanun maddeleri arasında bulunmaktadır (Engin, 2018).

1923 yılında düzenlenen İzmir İktisat Kongresi'nde alınan kararlarda da iş sağlığı ve güvenliği konularının yer aldığı görülmektedir. 1924 yılında Hafta Tatili Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1926 tarihinde yayımlanan ve halen yürürlükte olan Borçlar Kanunu ile de işverenlerin işçiyi gözetme borcu ve iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluklara ilişkin hükümler bulunmaktadır. 1930 tarihinde yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile de kadınların ve çocukların korunması, 50'den fazla çalışan bulunan işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulması, büyük işyerlerinde revir ya da hastane bulunmasına ilişkin hükümler getirilmiştir.

1936 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı kanun ülkemizin ilk iş kanunudur. İş hayatında önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilen bu kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir. 1945 tarihinde, günümüzde ismi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler bakanlığı olarak değiştirilen, Çalışma bakanlığı kurulmuştur. 1967 yılında 3008 sayılı kanun yerine 931 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinden sonra 1971 tarihinde 1475 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir. Avrupa birliğine uyum süreci

kapsamında 2003 yılında bugün de yürürlükte olan 4857 sayılı iş kanunu yayımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'na bağlı olarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok yönetmelik ve tüzük yayımlanmıştır. 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar kanunu ve 2012 yılında 818 sayılı borçlar kanunu yürürlüğe girmiştir.

2012 yılında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en belirgin adım atılmış ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile birlikte 4857 sayılı kanunda bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler ve bağlı yönetmelikler iptal edilmiştir. 30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanununa bağlı olarak birçok yönetmelik ve tüzük yayımlanmıştır.

### **1.3 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Kuruluşlar**

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kuruluşlar Uluslararası ve Ulusal kuruluşlar olmak üzere iki başlıkta incelenecektir.

#### **1.3.1 Uluslararası kuruluşlar**

Uluslararası kuruluşlar olarak Dünya Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Avrupa ve Amerika'da bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansları (OSHA-EU ve OSHA-USA) ülkemizle olan etkileşimleri nedeni ile önemlidir. Bu Kuruluşlar dışında her ülkenin kendi bünyesinde kurulmuş olan İş sağlığı ve güvenliği kuruluşları çalışmalarını sürdürmektedir.

#### **1.3.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal adalet sağlanarak dünyada kalıcı bir barışın gerçekleştirilmesi için 1919 yılında Versay Barış Antlaşması ile kurulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü Milletler Cemiyeti bünyesinde kurulmuş ve 2. Dünya Savaşına kadar çalışmalarını bu şekilde yürütmüştür. 2. Dünya savaşından sonra Milletler Cemiyetinin ortadan kalmasına rağmen ILO faaliyetlerine devam etmiştir. ILO, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile 1946 yılında imzalanan anlaşma ile hayat ve iş şartlarının daha iyi hale getirilmesi konusunda çalışmalar yürüten Birleşmiş Milletlerin ilk uzman birimi olarak hizmet üretmeye devam etmiştir (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/diyih/contents/uluslararasıkuruluslar/ilo/>).

Paris'te ve sonradan da Versay'da toplanan Çalışma Komisyonu 1919 yılında hazırlanan Dünya Çalışma Örgütü anayasası, Barış Konferansı tarafından hazırlandı. Amerika Birleşik Devletlerinde Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) başkanı olan Samuel Gompers'in öncülüğünde komisyon üyelerini oluşturan devletler şunlardı:

Küba, Belçika, Fransa, Çekoslovakya, Japonya, İtalya, Birleşik Krallık, Polonya, ve Amerika Birleşik Devletleri. Nihayetinde, farklı bir yapısı olan, üç yönlü, yürütme organlarında, işveren, işçi ve hükümet temsilcilerinin buldukları bir yapı ortaya çıkmıştır (ilo.org).

Uluslararası ve kalıcı bir barışın sadece sosyal adalet kurumu üzerinde meydana geleceği temel ilkesi benimsenerek tam istihdama ulaşılması; yüksek hayat standartları; çalışanların kendilerine en uyumlu ve uygun işlerde istihdam edilmeleri; mesleki eğitim olanaklarına meydan verilmesi; uygulanan politikalarda tüm insanların eşit bir yarar sağlamasına imkan verilmesi; işçilerin hayat ve sağlıklarının korunması; toplu pazarlık ve sendikalaşma hakkının tanınması; sosyal güvenlik uygulamalarının çoğaltılması gibi hedefleri bulunan ve Nobel Barış Ödülüne 1969 yılında layık görülen ILO, tüm çalışmalarını Hükümet, işçi, işveren temsilcilerinden oluşan üçlü yapıya bağlı olarak yürütmektedir ve bu özellik Dünya Çalışma Örgütünün diğer kuruluşlardan farklılık göstermesine neden olmaktadır.

187 ülke Dünya Çalışma Örgütü'ne üyedir. İLO Ana sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri kabul ettiklerini bildirmeyen Birleşmiş Milletler (BM) Teşkilatına dahil ülkeler üye olamamaktadır. Bir ülke eğer Birleşmiş Milletler'e üye değil ise sadece ILO Genel Konferansı kararı ile üyeliğe kabul edilmektedir. Üyelikten ayrılmak isteyen ülkeler ILO Genel Müdürü'ne bildirim yapmak durumundadır.

Dünya Çalışma Örgütünün Merkezi Cenevre'de bulunmaktadır. ILO, Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan meydana gelmektedir. Uluslararası Çalışma Konferansı her sene haziran ayında toplanır ve çeşitli kararlara imza atar, alınan kararları Yönetim Kurulu yürütür ve sekreteryayı Uluslararası Çalışma Bürosu yürütür.

Uluslararası Çalışma Bürosu'nun en üstünde Genel Müdür vardır. Guy RYDER(İngiltere) Genel Müdürlük görevine 2012 yılında beş yıl süresince seçilmiştir (2012-2017). Guy RYDER 2017 yılında yapılan seçimle ikinci kez beş yıl süreliğine (2017-2022) ILO Genel Müdürlüğü görevine devam etmesi sağlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Konferansı, tüm üye ülkelerin bir İşveren, bir İşçi ve iki Hükümet temsilcisinden oluşur. Katılan temsilcilere Konferans gündemine göre farklı konularda danışmanlarda eşlik etmektedir. Uluslararası Çalışma Konferansının tartışma konuları arasında çalışma hayatı ile ilgili güncel sorunlar vardır, ayrıca Sözleşmelerden ve Tavsiye kararlarından meydana gelen çalışma standartlarını tespit eder. Standartların

üye olan ülkelerde uygulamalarını denetler. ILO bütçesi üye ülkelerin finansmanlarıyla sağlanmaktadır ve iki yıllığına kabul edilmektedir, faaliyet programı da yine iki yıllığına belirlenir. Bunlarla birlikte üç yılda bir Yönetim Kurulu üyeleri seçilir. Oluşturulan Komiteler konferans çalışmalarını yürütmektedir.

Yönetim Kurulu, ILO kararlarını yürüten organdır. ILO'nun tüm çalışmalarında belirleyici olan Yönetim Kurulu senede üç kez toplanır ve Konferansa benzer şekilde üçlü yapıya sahiptir. Toplam elli altı üyeden oluşmaktadır bunlardan yirmi sekizi hükümet, on dördü işçi ve on dördü işverendir.

Bunlarla birlikte, ILO yine endüstri alanlarını kapsayan üçlü yapıya sadık kalarak sektörleri ilgilendiren konularda ve teknik konularda komiteler oluşturarak konferanslar düzenler.

ILO'nun taşra teşkilatlarını da alan, bölge şube ofisleri ve farklı yönlerdeki uzmanlık gruplarından oluşturmaktadır. Ülkemizde de faaliyetlerini yürüten ILO alan ofisi kısa bir zaman önce şube ofisi olarak değiştirilmiştir. Avrupa Bölge Ofisine bağlı olarak çalışmalarını yürütmektedir.

ILO kapsamında, Araştırma Merkezi, İdare Mahkemesi ve Eğitim Merkezi bulunmaktadır. Eğitim merkezi İtalya'nın Torino kentinde bulunmaktadır (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/diyih/contents/uluslararasıkuruluslar/ilo/>).

ILO'da geçmişten günümüze kadar 205 Tavsiye Kararı, 189 Sözleşme, 6 Protokol onaylanmış ve yürürlüğe konulmuştur. Türkiye, bu sözleşmelerden 59'unu onaylamıştır. Temel çalışma haklarını da içeren 8 sözleşme de bunların arasında bulunmaktadır. 55'i yürürlükte olan bu sözleşmeler onaylanarak ulusal mevzuata katılmıştır.

### **1.3.2.1 Dünya Sağlık Örgütü (WHO)**

Merkezi Cenevre'de bulunan Dünya Sağlık Örgütü, 1948 yılında kurulmuştur. New York'ta 1946 yılında düzenlenen Uluslararası Sağlık Konferansı'nda Birleşmiş Milletler'e üye olan elli bir ülkenin temsilcileri ile ILO, FAO, UNESCO, PAHO, OIHP (Merkezi Paris'te bulunan Uluslararası Halk Sağlığı Bürosu), Rockefeller Vakfı, Kızıllaç, Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu temsilcileri Dünya Sağlık Örgütü Anayasasını meydana getirmişlerdir. O dönemde Sağlık Bakanı olan Dr. Behçet Uz'un çabalarıyla ülkemiz de Dünya Sağlık Örgütü'nün kurulma ve Anayasa meydana getirme çalışmalarına aktif olarak katılmışlardır.

Dünya Sağlık Örgütü Anayasası 22 Temmuz 1946 tarihinde Türkiye'nin de içinde olduğu 61 ülke temsilcisi tarafından imzalanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü Anayasasını Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin görevlendirdiği Prof. Dr. İhsan Doğramacı imzalamıştır. Dünya Sağlık Örgütü 'nün Anayasasında bahsedilen temel amaç, insanlığın mümkün olan en üst sağlık düzeyine kavuşmalarıdır. WHO bu amacı gerçekleştirmek için evrensel sağlık çalışmalarını yönetir ve birlikteliğini sağlar.

Türkiye, Dünya Sağlık Örgütü'ne üyeliğinden sonra, sağlık ile ilgili çalışmalarını geliştirmek amacı ile Teknik Yardım Anlaşması ile bazı sağlık çalışmalarına başlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü ve Birleşmiş Milletlere kuruluşlar 19 Ekim 1950 tarih ve 6666 Sayılı Kanun'la onaylanmıştır.

Başkentte Dünya Sağlık Örgütü'nün ülke ofisi bulunmaktadır. Saha ofisi ise Gaziantep'te kurulmuştur. Ülkemiz ile Dünya Sağlık Örgütü arasındaki İki Yıllık İşbirliği Anlaşmaları çerçevesinde ilişkiler ve koordinasyon yürütülmektedir. İstanbul'da açılması planlanan ve 2 Mayıs 2017 tarihinde imzalanan "İnsani ve Sağlık Acil Durumlarına Hazırlıklılık Teknik Uzmanlık Ofisi'nin Ev Sahibi Ülke Anlaşması bulunmaktadır. Dr. Bekir Keskinliç aynı zamanda Halk Sağlığı Kurum Başkan Yardımcısıdır ve 2016-2019 dönemi Dünya Sağlık Örgütü İcra Kurulu üyesidir.

### **1.3.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansları (OSHA-USA ve OSHA-EU)**

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA) Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kurulmuştur.

OSHA-USA'nın kuruluşundaki amaç, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatı oluşturmaktır. NIOSH un kuruluş amacı ise İş Sağlığı ve Güvenliği alanında eğitim, araştırma, uygulama gibi çalışmalar yaparak, bu alandaki şartların iyileştirilmesini sağlamaktır (<https://www.osha.gov/about.html>).

OSHA-EU'nun kuruluşundaki amaç, Avrupa Birliğinde işletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği alanında iyileştirilmesini ve sağlıklı, güvenli, üretken işyerleri olmaları konusunda katkıda bulunmaktır. OSHA-EU ülkelerin gelişimini ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ülkelerarası bilgi paylaşımını da sağlamaktadır. Üçlü bir yapıya sahiptir ve karar vericidir, üye olan her devletin devlet, çalışan ve işveren temsilcilerini bir araya getirmektedir. OSHA-EU çalışmaları üç direktifle düzenlenmiştir. Bütün üye ülkeler çalışan, işveren ve hükümet tarafları üyedirler. Birçok çalışana bulunan OSHA-

EU'nun yıllık düzenli etkinliklerinin yanında çok sayıda yayını bulunmaktadır. Ekim ayının ikinci haftası her sene İş Sağlığı ve Güvenliği haftası olarak kutlanır ve çeşitli aktiviteler düzenlenir (<https://osha.europa.eu/tr/about-eu-osha/our-story>).

Türkiye Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansına (OSHA-EU) aday ülke olarak gözlemci statüsünde katılmaktadır.

### **1.3.3 Ulusal Kuruluşlar**

#### **1.3.3.1 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı**

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı'na bağlı çalışan, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, aile işleri, çalışma ve sosyal hizmetlerden sorumlu bir bakanlıktır. İş ve İşçiler Bürosu olarak ilk kez 27 Mayıs 1934 tarihli ve 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla, bakanlık bünyesinde temelleri atıldı. 22 Haziran 1945 yılında 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarıldı. 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Anayasamızda yapılmış olan değişikliklere uyumlu olması amacı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile Aile ve Sosyal politikalar bakanlıkları yapılan düzenlemelerle "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" olarak bir araya getirildi. Bakanlığın adı ise 10 Temmuz 2018 tarihinde "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak düzenlenmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf/6ks-2.blm>).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili görev ve yetkileri şunlardır: Çalışan ve işveren ilişkisinde çalışma yaşamını düzenleyen, çalışma barışı için gerekli olan tedbirleri almak.

Çalışma yaşamını geliştirmek amacı ile çalışmayı destekleyecek ve çalışanı koruyacak tedbirleri alarak, çalışma yaşamındaki muhtemel sorunları ve bunların çözüm yollarını araştırmak.

Çalışanın hayat seviyesini yükseltecek ve istihdamı artıracak ayrıca tam çalışmaya sebep olacak önlemleri almak.

Evrensel anlamda çalışmaya ilişkin politikaların belirlenmesi için gerekli çalışmaları ortaya koymak ve bu politikaların uygulanması ile ilgili uluslararası ve ulusal düzeyde etkileşimde bulunmak.

Çalışanlara ilişkin meslek eğitimini sağlayacak önlemleri almak.

İş yaşamını denetleyerek İş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin uygulamalarını izlemek

Sosyal adalet ve refahın gerçekleşebilmesi için gerekli önlemleri belirlemek.

Sosyal güvenlik olanakları ortaya koymak ve bazı ekonomik, fizyolojik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için önlem almak.

Sadece Türkiye’de değil farklı ülkelerde iş gören Türklerin sosyal güvenlikleri ve çalışma yaşamları ile ilgili sorunlarına çözüm yolu aramak, menfaatlerini korumak ve geliştirmek.

İş ile ilgili istatistikleri toplamak, yayınlamak ve değerlendirmek.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan profesyonellerin eğitimlerinin yapılmasını sağlamak ve belgelendirilmelerini sağlamak. Ayrıca niteliklerini belirlemek (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (10 Temmuz 2018). "Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası: 1).

### **1.3.3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGÜM)**

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi, 1945 yılında kurulan, bu günkü adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne verilmiştir.

İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, Resmi Gazetede 25178 sayılı ile 24.07.2003 tarihinde ve yayımlanarak yürürlüğe giren 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun 12 nci maddesi uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. Bu yapılandırma ile çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği denetiminin yanında kapsamlı ve çok farklı vazifeler İSGÜM’ün yetki ve sorumlulukları kapsamına alınmıştır. Genel Müdürlüğün görev tanımları ve kapsamında Resmî Gazetenin 26/05/2008 tarih ve 26887 sayılı yayımında yayımlanarak yürürlüğe giren Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda bulunan ilgili maddeler uyarınca değişiklikler yapılmıştır.

Yapılan değişikliklerde dikkate alındığında İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevlerini aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Mevzuat çalışması yaparak bu mevzuatın uygulanmasını sağlamak, ulusal bazda politikalar oluşturmak, oluşturulan politikalara bağlı olarak çalışma programları hazırlamak, bu konularda yerel ve uluslararası kuruluşlar ile koordinasyon ve işbirliği yapmak. Denetim konularında etkinliği artırmak amacı ile önerilerde bulunarak bunların getirilerini takip etmek. Mevzuat dışında standartlar ile ilgili çalışmalarda bulunmak, geliştirilmesini sağlamak ve normları düzenlemek.

Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlükleri ile Enstitülerin çalışmalarını denetlemeyerek yönetmek ve düzenlemek.

Ülkemize yurt dışından giren ve ülkemizde üretilen Kişisel koruyucu donanımların uygunluğunu denetleyerek, piyasadaki dağıtım ve kullanımı ile ilgili şartları belirlemek. İş kazası ve meslek hastalıklarına neden olan olumsuzlukların değerlendirilmesi bu konularda önlemlerin nasıl alınacağı ile ilgili çalışmalar yapmak ve bu yapılan çalışmaların uygulanmasını sağlamak.

Çalışma alanları ile ilgili yayınlar yaparak istatistikleri değerlendirmek. Bütün çalışanların ve özellikler mesleki eğitime dahil olanlar, rehabilitasyon görenler, kamu görevinde çalışanlar ve özellikli risklere sahip gruplar da dahil olacak şekilde iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunma hedefini benimseyerek çalışma yapmak, tedbir alınmasını sağlamak.

İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışma ortamında görevlendirilen sağlık ve güvenlik risklerini önleyecek ve koruyucu hizmetleri yürütecek görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ve sertifikalandırılma süreçlerinin yürütülmesini sağlamak bunun ile ilgili şartları belirlemek.

Laboratuvar hizmetlerinden olan analizler, ölçümler, teknik kontroller, risk değerlendirmeleri ve yorumlanması, danışmanlık, eğitim, uzmanlık hizmeti gibi çalışmaları yaparak bunun gibi hizmet verecek olan kuruluşların şartlarını belirleyerek yetkilendirilmelerin sağlamak, kontrollerini ve denetimlerini yapmak.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş



güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek.

Genel Müdür, üç yardımcı, altı daire başkanı ile yirmi iki şube müdürü kadrosu verilmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Kuruluşu itibariyle diğer görev alanları da dikkate alınarak, daire başkanlıklarının çalışma alanları ve görevleri belirlenmiştir

(<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz>).

### **1.3.3.3 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi**

Türkiye’de kurulmuş ilk çalışma enstitüsü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)’dir. Enstitünün temelleri Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) arasında 1955 senesinde, İstanbul’da, on üç Sayılı Ek Anlaşmayla Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) olarak kuruldu. YODÇE, 17 Ocak 1960 tarihine kadar beş yıl süren uluslararası döneminden ardından 1972 yılında başkente taşınarak Çalışma Bakanlığına bağlı bir kuruluş oldu. Ardından 1985 yılında kendine ait bir bütçeye sahip olarak adı değiştirildi ve Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi (YODÇEM) olarak anılmaya başlandı.

2003 yılına kadar aynı adla çalışmalarına devam eden kurum, 2003 yılında yapılan değişiklik ile adı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma merkezi olarak değiştirildi. Bu değişiklikte birlikte bütçesi artırıldı ve kadroları artırıldı.

Günümüzde de ÇASGEM, çalışma yaşamının kalitesini artırmaya çalışan ve geçmişten gelen tecrübe ve kapasitesi ile iş yaşamının her alanına değen bir kurumdur (<http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/tarihce>).

Çasgem’in görevleri şunlardır;

Hem kendi bünyesindeki çalışanlara hem de diğer kamu kuruluşlarının ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışma alanlarında işveren, üst yönetim veya işçilerin eğitimlerini yapmak. Bu eğitimleri yapmak için sosyal güvenlik, iş yaşamı, işveren çalışan ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri hekimliği, istihdam, verim, iş piyasasının analizleri, ergonomik yaklaşımlar, çevresel faktörler, istatistikler ve bunlar gibi konularda eğitimleri programlamak, seminerler düzenlemek.

Sosyal güvenlik ve çalışma ile ilgili sorunlar kapsamında bölgesel seminerler düzenlemek ve uluslararası çalışmalara katılmak. Bu konularda çeşitli araştırmalar ve incelemek yapmak, belge ve bilgiler derlemek.

İş verimliliği ile ilişkili sorunları ve çalışma ortamlarının çalışma konuları ile ilgili işverenlerinde onayını alarak incelemek ve tavsiyelerde bulunmak. Yabancı dillerde ve dilimizde görev alanına giren konularda yayınlar ve derlemeler yapmak. Türkçe ve yabancı yayınları, kuruluş amacı ile bağdaşacak şekilde derlemek, doküman, film, fotoğraf ve slayt temin edilerek bunlardan fayda sağlanmasına olanak vermektir.

#### **1.3.3.4 Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

Çalışma ortamının denetimini esas alan çalışmaları yürüten iş müfettişleri 1936 yılından başlayan ve günümüze kadar devam eden bir deneyimi, birikimiyle kadim bir geleneğin temsilcisi konumundadırlar. Anayasamızın 49. Maddesinde ve yine anayasamızın çalışma hayatından bahseden öteki maddeleriyle Devlet, çalışanların yaşam standartlarını yükseltmek, çalışma yaşamını üst seviyelere taşımak için işsizleri ve işçileri korumak, çalışmanın desteklenmesi, işsizliği önlemek ve bunun için ekonomik olarak elverişli bir ortam oluşturmak ve çalışmanın da içinde olduğu bir barış ortamı sağlamak için yeterli önlemleri almakla yükümlüdür. Devletin bu sorumluluğu iş yaşamına karışmasını zorunlu kılmaktadır.

Çalışma ortamının ve iş yaşamının denetimine yönelik çalışmalar 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde başlamıştır. 1936 yılında yürürlüğe giren ve ilk iş kanunu olan 3008 sayılı kanunla temelleri atılmıştır. İlk tanımı ile Meslek Memurları olarak adlandırılan ve İş Dairesinin temelini oluşturan İş Başmüfettişleri ve İş Müfettişlerinden oluşmaktadır.

Rehberlik teftiş başkanlığı Türkiye'de Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanan uluslararası bir sözleşmeye dayanan tek denetim kurumudur. Dayanağı oluşturan sözleşme Türkiye tarafından 1950 yılında 5690 sayılı kanunla onaylanarak yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 11.07.1947 tarihli ve 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Sözleşmesidir. İş yeri denetimlerinin merkezi bir makamın yükümlülüğü kapsamında yapılacağı belirtilen 81 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. Maddesine bağlı olarak 1979 yılında yayımlanan İş Teftiş Tüzüğü kapsamında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurularak görevine başlamıştır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2011 yılında Resmi Gazetede yayımlanan 665 Sayılı KHK ile Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Bakanlığın Teftiş Kurulu Başkanlığı birleştirilerek ve bu kapsamda yetki ve yükümlülükleri düzenlenmiştir.

2018 yılında ve 703 sayılı “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki Denetim Hizmetleri Başkanlığının yetki ve görevlerinin belirlendiği maddeler geçerliliklerini yitirmiştir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Denetim Hizmetleri Başkanlığının görevleri ve yetkileri 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78’inci maddesi ile yeni kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir.

Merkezi Ankara’da bulunan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Bakana bağlı olarak Başkan, Başkan Yardımcıları, Grup Başkanları ile İş Müfettişi ve Denetçilerden oluşmaktadır (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce>).

### **1.3.3.5 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi**

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 21 inci maddesi kapsamında ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili strateji ve politikaların belirlenebilmesi amacı ile tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur.

Konsey, Türkiye’de iş sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren politika ve stratejileri belirleyerek bu konuda tavsiyelerde bulunmak amacı ile kurulmuştur. Konsey çalışma ve tavsiyelerinde ülke şartlarını da göz önüne alarak uluslararası gelişmeleri takip eder. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili halihazırdaki koşulların daha iyi bir seviyeye getirilmesi ve güvenlik kültürünün tüm insanlara yayılması hedefi ile çalışmayı esas almaktadır. Bu çalışmalarda İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oluşturulacak politikalarda konu ile ilgili tarafların görüşlerinin de dikkate alınmasını önceler ve buna göre hareket eder (Resmî Gazete Tarihi: 05.02.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28550 Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği).

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında, çeşitli bakanlıklardan temsilciler, sendikalardan temsilciler, çalışma ile ilgili sivil toplum kuruluşlarından temsilciler ve İhtiyaç duyulması durumunda iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışmalar yapan kurum veya kuruluşlardan çağrılacak temsilcilerden oluşur (Resmî Gazete Tarihi: 05.02.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28550 Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği).

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği konseyi, politikalar ve stratejileri düzenlemek için tavsiyelerde bulunmak ve alınacak kararların kurumlarda uygulanmasını sağlama görevinin yanında, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika belgesini bu konudaki talep ve önceliklerini de dikkate alarak hazırlamak, amaçların ve eylem planlarının belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak, iş görenlerin ve işverenlerin İSG konularındaki eğitimleri, bilgilenmeleri, bilinçlenmeleri güvenlik kültürünün oluşması için yapılacak katkılar konusunda görüşlerini belirtmek, iş sağlığı ve güvenliği konularında gelişmeye ve araştırmaya yönelik çalışmalar belirlemek, Türkiye genelinde yapılması planlanan sunu, kongre, konferans gibi etkinlikleri yıllık olarak planlayarak sonuçlarını değerlendirmek, gelen taleplere göre çalışma grupları oluşturmak ve grupların kimlerden oluşacağını düzenlemek, toplumun ve çalışanın yararlarını önceleyerek kurumlar arası koordinasyonu, bilgi akışını ve birlikte çalışmayı sağlamak

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek, İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek, çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek, iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek, ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek, gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve iş birliğine katkı sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gözetim ve incelemeler yapmak, gibi görevleri vardır (Resmî Gazete Tarihi: 05.02.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28550 Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği).

### **1.3.3.6 İş Sağlığı Ve Güvenliği Araştırma Ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)**

Bakanlar Kurulunun 26 Mart 1969 tarihli kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan İSGÜM'ün İstanbul, Ankara, Kocaeli, Adana, Bursa, İzmir ve

Kayseri de laboratuvarları bulunmaktadır  
(<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/>).

İSGÜM'ün işyerlerine yönelik ortam ölçümleri, testler ve risk değerlendirmesi çalışmaları yapmak dışında birçok görevi bulunmaktadır. Bu görevler 15 Temmuz 2015 yılında 29417 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik ile belirlenmektedir.

#### **1.4 Ulusal Dayanaklar ve Standartlar**

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için devlete, işverenlere ve çalışanlara sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumluluklar yasal mevzuat çerçevesinde incelendiğinde 1982 Anayasası, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve bu kanunlara bağlı çıkarılan tüzük, yönetmelik ve genelgelerle düzenlendiği görülecektir.

Yürürlükte olan 1982 Anayasası'nın 49. Maddesinde “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” denilmektedir. (T.C. Anayasası, 1982) Borçlar Kanunu'nda işverenin çalışanı gözetme borcu ile ilgili hususlara yer verilmiştir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununda iş kazasının tanımı ve tazminatlar ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili maddeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun bir bölümünde yer almaktaydı. 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun çıkması ile birlikte İş Kanunundaki düzenlemeler ve yönetmelikler iptal edilerek tamamı 6331 sayılı kanuna bağlı olarak yayımlandı.

##### **1.4.1 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

İş sağlığı ve güvenliği kanunu Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk müstakil kanun olmasından dolayı önemlidir. 4857 sayılı kanunda, 50'den fazla çalışanı olan ve sanayiden sayılan işyerleri için geçerli olan hususlar, 6331 sayılı kanunda tüm işyerlerine uygulanması zorunlu hale gelmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun

öngördüğü yükümlülüklerin, İSG kurulları ile İSG profesyonellerinin çalışma süreleri dışında her işyerine uygulanması zorunludur. Bu nedenle risk değerlendirilmesi, eğitim, bilgilendirme, acil çıkış planları gibi çalışmaların yapılması çalışan olan tüm işyerlerinde zorunlu hale gelmiştir (Şen, 2015).

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun, “sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir öncelik” olduğuna vurgu yapılmaktadır (Kılıkış, 2013).

Kanunda "çalışan" tanımından hareket edilerek kişi açısından kapsam genişletilmiş ve işçi, memur, çırak ve stajyer gibi tüm çalışanlar kanunun kapsamına alınmıştır. İşyeri açısından da kapsam genişletilmiş, az işçi çalıştıran çok işçi çalıştıran, küçük ve büyük işyeri ayırımı kaldırılmış, küçük işletmeler de kapsama dahil edilmiştir (Öztürk, 2015).

Bazı istisnalar haricinde kanunun kamu ve özel tüm işyerlerini kapsamaktadır. Kanunun 2. Maddesinde Kamunun ve özel sektörün bütün işlerine ve işyerlerine, bu işyerlerinin işvereni ile işveren vekillerine, etkinlik konularına bakılmadan çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına uygulanacağı belirtilmiştir, ancak Fabrika, bakım merkezleri, dikimevleri ve benzer işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, Ev hizmetleri, çalışan bulundurmadan kendi hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ve tutukluları kapsayan infaz işleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışında tutulmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesinde işverenlerin genel yükümlülükleri belirtilmiştir. İşverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı yine aynı maddede hüküm altına alınmıştır.

Kanunun uygulama açısından en önemli maddesi olan 5. Maddesinde risklerden korunma ilkeleri sıralanmıştır. İşveren işyerinde yükümlülüklerini yerine getirmesi sırasında göz önünde bulunduracağı ilkeler; risklerden kaçınmak, risklerle kaynaktan mücadele etmek, işin kişilere uyumlu olarak yürütmesini sağlamak, teknolojik gelişmeleri dikkate almak, ikame yöntemi kullanarak tehlikeli olanı daha az tehlikeli olanla değiştirmek, riskleri önleme politikası geliştirmek, esas olarak toplu korunma

tedbirlerine kişisel koruma tedbirlerine göre öncelik vermek, yapılan işlerle ilgili çalışanlara talimatlar vermek olarak sıralanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin belirtildiği 6. Maddede, iş güvenliği uzmanının, iş yeri hekiminin ve diğer sağlık personelinin hangi şartlarda nasıl görevlendirileceği hususları hakkında hükümler yer almaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu İSG profesyonellerinin işyerinde istihdam edilme zorunluluğu haricinde dışarıdan hizmet alınmasına da olanak sağlamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği kanununda ondan az çalışanı bulunan, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinin desteklenmesi de öngörülmüştür. Ondan az çalışanın bulunduğu işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin destekleme yükümlülükleri yerine getirmeye çalışan insan kaynağı ve mali kaynaklar bakımından zayıf işverenler için olumlu bir düzenlemedir (Kılış, 2013).

Kanunun 8. Maddesinde İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş, hizmetlerin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı sorumlulukları ve cezai yaptırımları belirtilmiştir. Ayrıca İş Güvenliği Uzmanlarının hangi sınıfta görev alabilecekleri de aynı madde de belirtilmiştir. 04.04.2015 yılında 8. Maddede yapılan değişiklikle birlikte İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri hekimlerinin hakları kısmen güvence altına alınmış, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanmaları veya iş sözleşmelerine son verilmesi halinde işverenlere tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. İSG profesyonelleri de maddi olarak hizmet alan işverene bağlı olduklarından dolayı, mesleki bağımsızlıkları zaman zaman sorgulanmaktadır (Kılış, 2013).

İşyerleri tehlike sınıflarına göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üçe ayrılmıştır. İşyeri tehlike sınıfları tebliğine göre, nace sınıfları dikkate alınarak belirlenen tehlike sınıflarında o işyerinde yapılan asıl işin dikkate alınacağı belirtilmektedir.

İşverenlerin yükümlülüklerinden biri de Risk Değerlendirmesini yapmak veya yaptırmaktır. Risk değerlendirmesi yapılırken, çalışanların durumu, kimyasallar, tertip düzen, özel politika gerektiren gruplar dikkate alınmalıdır. Risk değerlendirmesi sonucu alınması gereken tedbirler koruma düzeyini yükseltmeye ve işyerinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilkyardım konularında da önceden değerlendirmeyi ve önleyici tedbirlerin alınması gerektiği hükme bağlanmıştır. Acil durumlar ile ilgili uygun donanıma sahip, yeterli etkinlikte ve yeterli sayıda kişinin görevlendirilmesi öngörülmüştür. Ayrıca işyerinde ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda çalışanların güvenle çalışma yerlerini terk ederek güvenli bir bölgeye gidebilmeleri için işveren tarafından gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kanununun getirdiği yeniliklerden biri de Çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan gerekli tedbirlerin alınmasını işyerinden talep edebilir. Çalışanın talebi doğrultusunda karar verilmesi durumunda, kanundan ve iş sözleşmesinden doğan hakları saklı kalmak kaydı ile, çalışmaktan kaçınabilir. Ayrıca çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda derhal işyerini veya bölgeyi terk edebilir.

İş kazası, meslek hastalıkları ve zarara neden olmayan olaylar işveren tarafından kayıt altına alınmalı ve rapor düzenlenmelidir. İşverenin iş kazalarını üç iş günü içinde, meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır (İSGK, Madde 14, 2012).

İşverenin çalışanları sağlık gözetimine tabi tutma yükümlülüğü bulunmaktadır. Çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde ve işten uzaklaşmaları durumunda ayrıca bakanlıkça belirlenecek düzenli aralıklarda sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Muayenelerin iş yeri hekimi tarafından yapılması esastır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların o işe uygunluğu sağlık raporu ile belirlenmeden işe başlatılamazlar (İSGK, Madde 15, 2012).

Kanunun yenilikçi maddelerinden birisi de çalışanların bilgilendirilmesi konusudur. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacı ile işveren çalışanları ve çalışan temsilcisini, güvenlik riskleri, acil durumlar, tahliye ve alınacak tedbirlerle ilgili bilgilendirmelidir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayıtlara destek elemanlarının ve çalışan temsilcilerinin ulaşması sağlanır (İSGK, Madde 16, 2012).

Çalışanlar işe başlamadan önce, çalışma koşullarının değişmesi halinde, altı ay süre ile işten uzak kaldıklarında, eğitime tabi tutulmalıdır. Çalışan temsilcileri ve destek elemanları özel olarak eğitilmelidir. Eğitimlerde geçen süreler çalışma süresinden sayılır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde eğitim alındığına dair belge olmaksızın gelen çalışan işe başlatılmaz (İSGK, Madde 17, 2012).



Tüm iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması gerekmektedir. Özellikle çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının önceden görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması belirtilmektedir (İSGK, Madde 18, 2012).

İşverenler ile ilgili olan birçok yükümlülüğün yanında çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri bulunmaktadır. Çalışanlar bu konuda aldıkları eğitim ve talimatlar doğrultusunda işin güvenliğini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. Kendi görev alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iş birliği yapmalı ve korunma tedbirlerindeki eksiklikleri derhal bildirmeleri gerekmektedir. Tüm cihazları ve ekipmanları kurallara uygun şekilde kullanmalı bunların güvenlik donanımlarını etkisiz hale getirmemelidirler. Çalışanlar kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru olarak kullanmalı ve korumalıdır (İSGK, Madde 19, 2012).

İşyerlerinde Çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü de bu kanunla zorunlu hale gelmiştir. Çalışan temsilcisi, varsa yetkili sendika temsilcisi, yoksa çalışanlar arasından seçimle ya da atama yolu ile belirlenir. Çalışan temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilerde bulunur ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebilir, görevleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz (İSGK, Madde 20, 2012).

Kanunda önemli hususlardan biri de İş Sağlığı ve Güvenliği kurullarıdır. Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmalıdır. Kurul kararlarının mevzuata uygun olması halinde uygulanması gerekmektedir. Asıl – Alt işveren olması durumlarında kurul kurulması halinde uygulanacak usullerde kanunda düzenlenmiştir. Koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanmalıdır (İSGK, Madde 22, 2012).

Aynı çalışma alanında birden fazla işveren bulunması halinde çalışmalar koordinasyon içerisinde yapılmalıdır. Birden fazla işyerinin bulunduğu yerlerde ise koordinasyon yönetim tarafından sağlanmalıdır (İSGK, Madde 23, 2012).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Dördüncü bölümü Teftiş ve İdari yaptırımlar başlığı altında düzenlenmiştir. İş müfettişleri tarafından işyerinde hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde işi durdurabilir. Hatta çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işlerinde, kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı yerlerde veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış ise işi durdurur. Bu durumlarda işveren çalışanlara ücretlerini ödemekle veya başka bir iş

bulmakla yükümlüdür. Durdurulan işyerinde çalışma yaptıran işveren veya vekili hapis cezası verilir (İSGK, Madde 24, 2012).

İdari yaptırımlar arasında ihaleden yasaklanma ve idari para cezaları bulunmaktadır. Bu yaptırımlar iş yerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre artırılarak uygulanır.

Beşinci bölümde çeşitli ve geçici hükümler bulunmaktadır. Bu hükümlerden Geçici 4. Maddede Tehlike İş güvenliği uzmanlarının belgelerine göre bir üst sınıfta görevlendirilme yükümlülüğü ve 38. Maddede kanunun 6. Ve 7. Maddelerinin yürürlük tarihleri verilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa bağlı olarak kırktan fazla yönetmelik, tebliğ ve genelge yayımlanmıştır.

#### **1.4.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (TS EN ISO 45001)**

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standardı olan TS 18001 2018 yılının Mart ayında Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (ISO) tarafından yayınlanan ISO 45001 standardı ile birlikte geçerliliğini yitirmiştir. Daha önceden TSE 18001 standardına göre belgeli olan kuruluşların belgeleri Mart 2021 tarihinde geçerliliğini yitirecektir (<https://www.tse.org.tr/Icerik/DuyuruDetay?DuyuruID=5687>).

Türk Standartları Endüstrisi tarafından Nisan 2018 tarihinde TS ISO 45001:2008 adı ile Türk Standardı olarak yayınlanmıştır. TS ISO 45001:2018 uluslararası geçerliliği olan bir standarttır.

TS ISO 45001:2018- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standardı genel olarak

- Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları sağlamasına imkân verilmesi,
- Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesi
- Geçerli yasal yükümlülüklerle uyum sağlaması
- Organizasyon sisteminin güçlenmesine
- Kurulan sistemin sürekli iyileşmesine olanak sağlaması amacı ile hazırlanmıştır.

#### **1.4.3 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi**

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve eylem planı en son 2014-2018 yılları için yayımlanmıştır. Birçok ulusal kuruluşun, kamu kurumlarının ve sivil toplum örgütlerinin bulunduğu Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi tarafından hazırlanan

belgede, ülkemizde mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği durumu değerlendirilmiştir. Konu ile ilgili istatistiklerden de yararlanılan çalışmada 2009 yılına göre 2013 yılında işyeri ve çalışan sayılarındaki artış göz önüne koyulmuştur. 2009 yılında meydana gelen ve sürekli iş göremezliğe neden olan iş kazalarının sayısı ise 2012 yılında %11,5 oranında azalmıştır (İSGGM, 2014).

Ulusal İş Güvenliği III. Politika belgesi hedefleri, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılan çalışmaların standart hale getirilmesi ve niteliklerinin artırılması, meslek hastalıkları ve iş kazaları istatistiklerinin ve kayıt sistemlerinin geliştirilmesi, iş kazası oranlarının azaltılması, meslek hastalıkları ile ilgili ön tanılarının toplanması, kamuda ve tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, toplumsal olarak güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması, mesleki yeterlilik belgelerinin zorunlu hale getirilerek takip edilmesi olarak belirlenmiştir (İSGGM, 2014).

## 2 İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TANIMLAR VE KAVRAMLAR

### 2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre sağlık; hastalık veya sakatlığın olmaması değil, beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlanmıştır. WHO'nun yapmış olduğu sağlık tanımı işyerine uyarlandığında, iş sağlığı, çalışanların sadece fiziksel değil ruhsal ve sosyal yönlerden iyilik haline ulaştırılması olarak değerlendirilmelidir.

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü karma komisyonuna göre iş sağlığı çalışanların sadece fiziksel güvenliklerinin değil bütün mesleklerde çalışanların sosyal ve ruhsal yönden de iyiliklerinin en üstün düzeyde tutulması, korunması ve geliştirilmesini amaçlar. Çalışanların çalışma şartlarından dolayı sağlıklarını kaybetmelerinin önüne geçilmesi; çalışanların çalışma ortamındaki sağlığa zararlı tehlikelerden kaynaklanan risklerden korunmasını; çalışanın kendisine yani fiziksel ve psikolojik durumuna uygun işte çalıştırılmasının sağlanmasını ve özetle işin çalışana uygun bir şekilde düzenlenmesini hedef almalıdır (Atan, 2017).

Güvenlik kavramı ile ilgili birçok tanıma rastlanabilir. Bunlardan bir tanesi bir şey zararlı ve riskli değilse, güvenli olduğu söylenebilir, ancak bu ulaşılabılır değildir. Gerçekçi olan ise bir durumda zarar görme riski kabul edilebilir düzeyde ise, bu durumun güvenli olarak görülmesidir (Ringdahl, 2001).

İş güvenliği; çalışanların karşılaştığı tehlikelerin bertaraf edilmesini veya azaltılmasını sağlayan önlemleri içeren bir kavramdır (Başbuğ, 2013). Çalışanları maruz kalınan durumlara karşı güvende tutmayı ifade eder. Çalışma ortamında karşılaşılabilecek risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi ile ilgilidir (Ural, 2006).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı temelde çalışanları çalışma ve çalışma ortamından kaynaklanan risklere karşı korumasını içerir (Arıcı, 1995). İş sağlığı ve güvenliği kavramı günümüzde iç içe geçmiş şekilde ve birbirini içerir şekilde kullanılmaktadır. İş güvenliği kavramı daha teknik bir yaklaşımı ifade etmektedir (Arıcı, 1999).

İş Sağlığı ve Güvenliği tıp, fizik, kimya, mühendislik, matematik, istatistik, sosyoloji, psikoloji, ergonomi gibi pek çok daldan yararlanan çok disiplinli bir konudur. Sadece işyeri içindeki faaliyetlerin değil işyeri dışındaki faaliyetlerinde incelenmesini gerektirir (Yüksel, 1998).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulandığı ve yeterli önlemlerin alındığı işletmelerde çalışanların iş doyumunu ve verimi artar. İşletme açısından iş kazası ve meslek hastalığı yönünden yaşanacak maddi ve manevi kayıpların önüne geçerken birey, örgüt ve toplum düzeyinde de kayıpları azaltacağından dolayı önemlidir (Tozkoparan, 2011).

### **2.1.1 İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**

Bu başlıkta işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının nasıl olması gerektiği ana hatları ile incelenecektir. Güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik bu uygulamalar, ideal bir işyeri ortamının da nasıl olması gerektiği ile ilgili ipuçları verecek ve çalışanların psikolojik durumlarını incelerken korelasyon yapma imkanı verecektir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde iş kazaları ile ilgili çalışmalar yapan "National Safety Council" verilerine göre iş kazalarının %18 i güvensiz durumlardan, %19'u güvensiz hareketlerden ve %63 ü güvensiz durum ve güvensiz hareketin birlikte etkisiyle meydana gelir (Camkurt, 2013).

Ülkemizde de bu konuda çeşitli zamanlarda çalışmalar yapılmıştır. Kepir (1983) çalışmasında iş kazalarının %2'sinin kontrol dışında, %10'unun güvensiz durumlardan, %88'inin ise güvensiz hareketlerden meydana geldiğini, Çelikkol (1977) ise çalışmasında iş kazalarının %20'sinin güvensiz durumlardan, %80'inin ise güvensiz hareketlerden meydana geldiğini belirtmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda, iş kazalarının beklenmedik durumlardan, insanlardan, makine ve ekipmanlardan ve çalışma koşullarından kaynaklandığı ortaya konulmuştur. Esas olarak iş kazaları güvensiz durumlar, güvensiz hareketler ve kaçınılmazlık olarak üç başlık altında incelenebilir (Camkurt, 2013).

### **2.1.2 Çalışanlara Yönelik Önlemler (Güvensiz Hareketler)**

İş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek olduğundan ve yapılan çalışmalarda bu konuda çalışanların etkisinin bir hayli yüksek olduğundan dolayı uygulamalarda çalışanların davranışlarına yönelik alınacak önlemler de önem kazanmaktadır.

### 2.1.2.1 İŖe uygun alıŖan seçimi

İŖyerlerinde alıŖılacak her iŖkolu nitelik, yetenek ve kiŖisel özellikler gerektirir. Bundan dolayı iŖletmelerde yapılacak iŖe uygun kiŖilerin seçilmesi önemlidir. İŖ ile alıŖan arasında sağlanacak uyum alıŖanın kiŖilik yapısına ve yeteneklerine bağlıdır. alıŖan ile iŖ arasında bir uyum yoksa iŖ yeterince yerine gelmeyecektir. Bu uyumsuzluğu taŖıyamayan alıŖan fiziksel ve psikolojik yönden yorulacak, hata yapma olasılığı artacaktır. Aynı zamanda diğer alıŖanlar da bu durumdan olumsuz etkilenebilecektir (Alpugan, 1987).

İŖ kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiklerine göre, alıŖanların eğitim, cinsiyet, yaŖ gibi birçok kiŖisel özelliği, iŖ kazası geçirme veya meslek hastalığına yakalanmalarında önemli bir etkidir. Bu nedenle alıŖan seçiminde bu hususlar dikkate alınmalı ve mevcut alıŖanların da demografik özellikleri iŖ sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından dikkate alınmalıdır (Cerev,2018).

6331 sayılı İŖ Sağlığı ve güvenliği kanunu da, 4. Maddesinde, İŖverenin genel yükümlülüğü baŖlıėı altında iŖvereni “alıŖana görev verirken, alıŖan sağlık ve güvenlik yönünden iŖ uygunluğunu dikkate alır.” hükmü ile bu konuda yükümlülük altına almaktadır (6331 sayılı İSGK).

alıŖan iŖe baŖlatılmadan önce kiŖisel özelliklerinin o iŖ için yeterli olup olmadığının çok iyi bir Ŗekilde analiz edilmesi, bunun yanında, o iŖ için mesleki belgelerinin yeterliliği, sağlığının uygunluğu, deneyimi gibi kriterlerin sorgulanması, iŖ yerinde iŖ sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için önemlidir.

### 2.1.2.2 alıŖanın eğitimi

İŖ sağlığı ve güvenliği eğitimleri verimliliğin artmasına ve alıŖma ortamının güvenliğini sağlamak için önemlidir. Bu eğitimlerin amacı, iŖyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iŖ kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, alıŖanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karŖı karŖıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karŖı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iŖ sağlığı ve güvenliği bilinci oluŖturarak uygun davranıŖlar kazandırmaktır (Aydın ve diğerleri, 2010).

Eğitim sayesinde kiŖiye verilen bilgilerin pratikte uygulanması ve davranıŖ deėiŖikliėinin sağlanması mümkündür. Böylece uygun alıŖma modelleri ile daha güvenli bir alıŖma ortamı sağlanacaktır (KılıŖ ve Demir, 2012).

Yapılan araştırmalara göre, eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışanlarda kazaya uğrama ve hastalığa yakalanma oranları azalmaktadır. Meslek hastalığına yakalanmayan veya iş kazasına uğramayan çalışanlar, diğerlerine göre işlerini daha çok sevmektedir (Petrol-iş, 1994).

Çalışanların eğitimine iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da bir çok noktada değinilmektedir. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 17. Maddesinde “*İşveren, alışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hlinde veya yeni teknoloji uygulanması hlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.*” denilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kanununa bağlı olarak “alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında yönetmelik” 15.05.2013 tarihinde 28648 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre İşveren, alışanların eğitiminin yanında, çalışan temsilcisi, destek elemanı, kurul yeleri gibi özel görev ve sorumlulukları bulunan kişilerin de eğitiminden sorumludur. Ayrıca zel politika gerektiren gruplarında ayrıca eğitilmesi gerekmektedir. Çalışanlara verilecek eğitimlerin içerikleri ve süreleri de belirlenmiştir.

<b>EĞİTİM KONULARI</b>	
<b>1. Genel konular</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,</li><li>b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,</li><li>c) İşyeri temizliği ve düzeni,</li><li>ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar,</li></ul>
<b>2. Sağlık konuları</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Meslek hastalıklarının sebepleri,</li><li>b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,</li><li>c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,</li><li>ç) İlk yardım,</li><li>d) Tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim,</li></ul>
<b>3. Teknik konular</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,</li><li>b) Elle kaldırma ve taşıma,</li><li>c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,</li><li>ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,</li><li>d) Ekranlı araçlarla çalışma,</li><li>e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,</li><li>f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,</li><li>g) Güvenlik ve sağlık işaretleri,</li><li>ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı,</li><li>h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,</li><li>ı) Tahliye ve kurtarma,</li></ul>
<b>4. Diğer konular</b> (çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri)	<ul style="list-style-type: none"><li>a)...</li></ul>

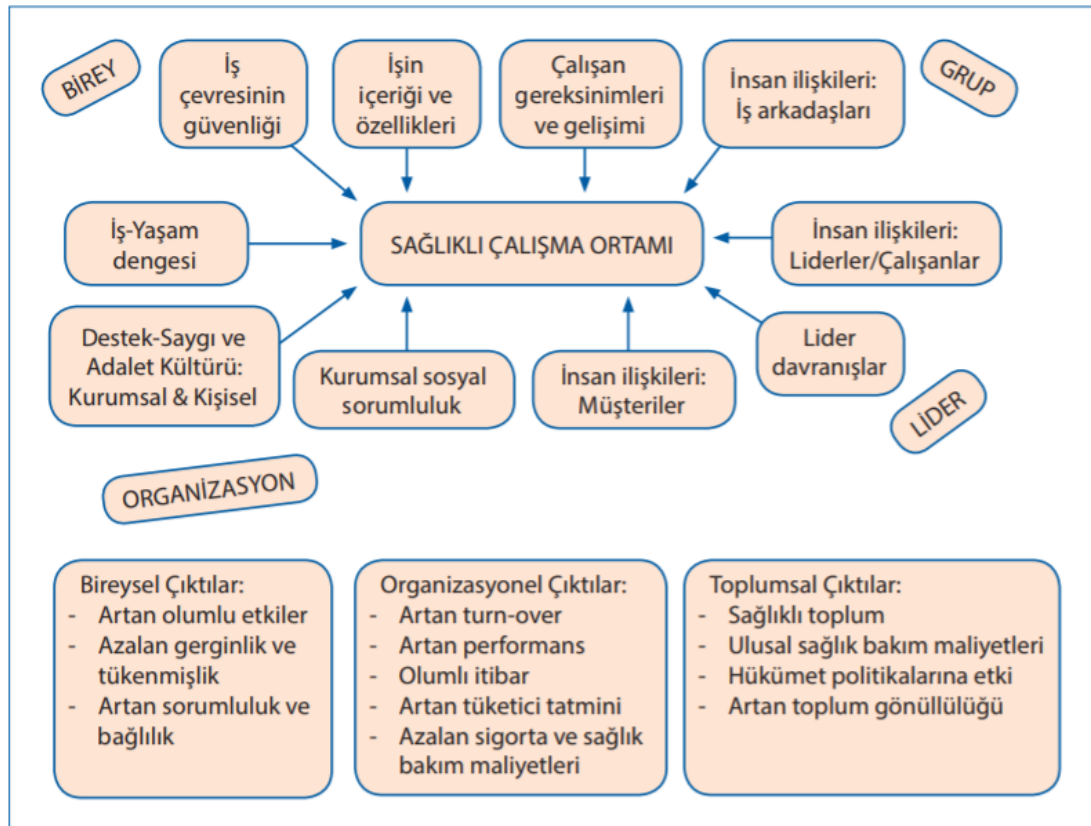
**Şekil 2** Eğitim Konuları (Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hk. Yönetmelik,2013).



### 2.1.2.3 Çalışanın sağlığı

İşveren İSG kanunu karşısında çalışanın sağlığını korumakla yükümlüdür, kanunun 15. Maddesinde İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacağı hükmüne bağlanmıştır. İşveren, çalışanın işe girişinde, iş değişikliğinde, işten belirli sürelerde uzak kalmasında ve tehlike sınıflarına göre belirli periyotlarda sağlık muayenelerini yaptırmalıdır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu olmadan çalışanlar işe başlatılmamalıdır (İSGK, Madde 17).

Sağlık gözetimi kavramı işyeri ortamının gözetimi ile çalışanın sağlığının gözetimini içermektedir. Çalışanların sağlıklarının korunması ve daha iyi bir seviyeye taşınması için işyerinden kaynaklanan riskleri önlemeye yönelik, muayene ve analizler işe aşlamayı, sağlık kayıtlarının tutulmasını, değerlendirilmesini ve bildirimini içeren çalışmalar, ilkyardım, acil müdahale, yeniden kazandırma gibi konularda bu kavramın içerisinde yer almaktadır (Atılı, 2015).

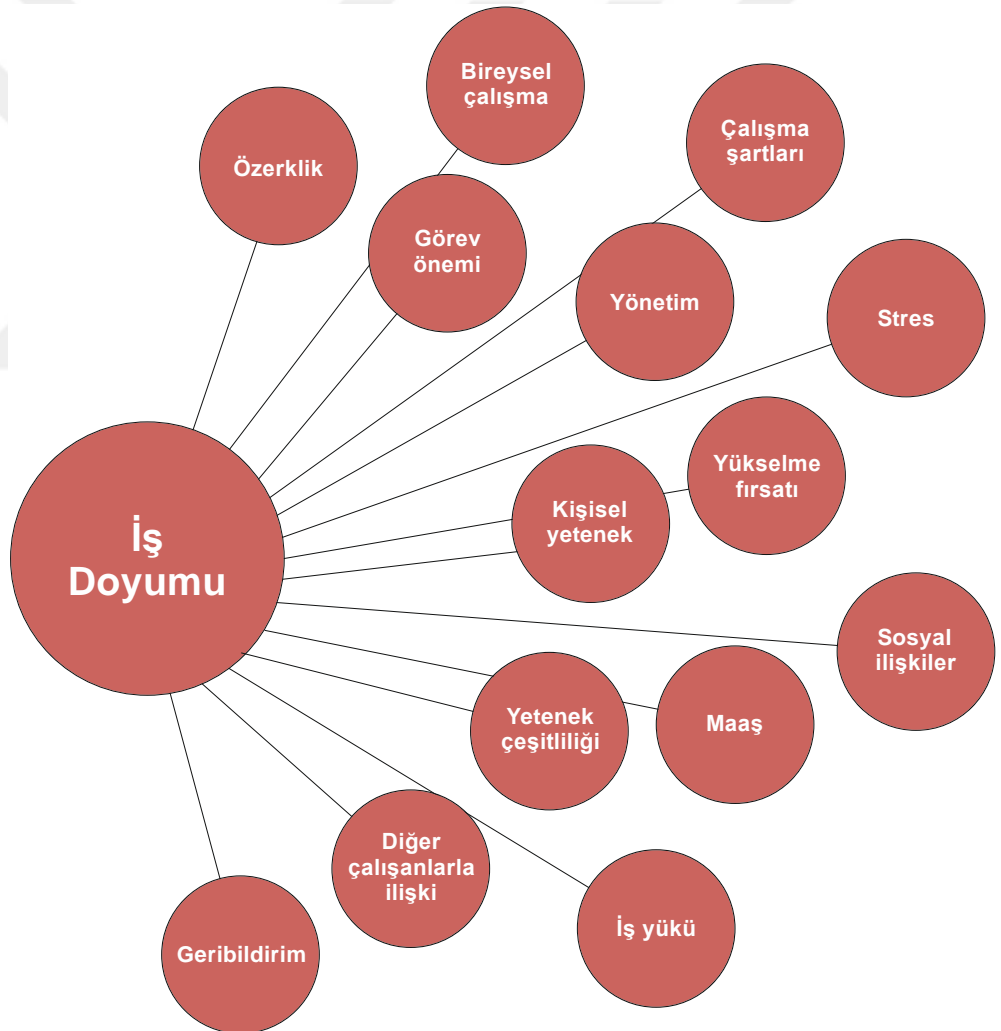


Şekil 3 Sağlıklı çalışma ortamı modeli (Chmiel vd, 2017)

Şekilden de görüleceği üzere sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması için birçok etkenin değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanın kendisini iyi hissetmemesi ile hastalık arasında ciddi bir farklılık vardır. Ancak hastalık tanısı konulmaması da çalışana sağlıklı denilebileceğini ifade etmemektedir (Güven, 2011).

#### 2.1.2.4 Çalışanın iş doyumunu

Çalışanların yaptıkları iş ile ilgili duygularının bir etkileşimi olarak tanımlanan iş doyumunu, yapılan işin özelliği ile çalışanın beklenti ve taleplerinin kesiştiği noktada meydana gelir. İş doyumunu düzeyi, yapılan işin çalışan ihtiyaçlarını karşılama oranı doğrudan bağlantılı olduğu söylenebilir (Silah, 2000).



Şekil 4 İş doyumunun unsurları (Hackman, 1980).

Çalışanın kendisini az veya hiç katkısı olmadığı bir ortam içerisinde bulması, huzursuzluğa ve direnmeye yol açmaktadır. Düşük moralli çalışmada bu durum, iş yavaşlatma, durdurma, devamsızlık, verim düşmesi, diğer çalışanlarla geçimsizlik, kural tanımazlık, emirlere uyumsuz davranma gibi sonuçlar ortaya çıkarır (Eren,1989). Ayrıca bu durumda olan çalışan işine odaklanamayacak ve iş kazalarının da artmasına neden olacaktır (Aşık, 2010).

Çalışma şartlarında genel bir iyileşmenin parçası olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması, sadece çalışanların refahını sağlamak için değil, aynı zamanda üretkenliğe olumlu katkıda bulunmak için önemli bir stratejidir. Güvenli bir ortamda çalışan sağlıklı çalışanların, işine sahip çıkması, iş doyumuna ulaşması ve nitelikli çıktılar verme ihtimali daha fazladır. Adil ve sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınma için de çok önemli olan çalışanın sağlığı ve güvenliği kalite ve üretkenliğin iyileşmesi için ön koşuldur (Alli, 2008).

İş doyumunda en önemli tatmin boyutunun iş güvenliği olduğu ve üst yönetimin işini iyi yapması, çalışanların da desteklenmesi istikrarlı ve güvenlik hissi veren bir işte çalışmak, örgüte güveni artırdığını desteklemektedir (İşcan, 2010).

#### **2.1.2.5 Çalışanın katılımı**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması işverenin bir yükümlülüğüdür.

İş sağlığı ve güvenliği çalışma planlarının oluşturulmasında çalışanların katılımının sağlanmasında iki önemli sebep bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışanın muhtemel sorunların tespiti ve çözümünde çalışanların fikirlerinden yararlanmak, ikincisi ise çalışma planlarının uygulanmasında çalışanların desteklerini alabilmektir (Swartz, 2000).

Çalışanların katılımını sağlayarak, onların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki inanç ve güvenini kazanmaya neden olur. Çalışma ortamında bulunan kişilerin, organizasyonun ihtiyaçlarını en iyi bilecek kişiler olduğu düşünüldüğünde, tehlikelerin belirlenmesi, risklerin tespiti ve çözüm yollarının bulunarak uygulanması da çalışanlarca sağlanacaktır (Özaslan, 2011).

Çalışanlara yeterli eğitim ve fırsatların sunulması durumunda, tehlikelerin tespit edilmesi, olumsuzluklara çözüm bulunması ve bu çözümlerin uygulanması hususlarında önemli katkılar sağlayacaklardır. Sağlık ve güvenlik konularındaki

çalışmaların etkin ve verimli olması çalışanların bunlara inanıp destek vermesi ile olacaktır (Özaslan, 2011).

### **2.1.3 Çalışma Ortamına yönelik çalışmalar (Emniyetsiz Durumlar)**

İşyerindeki fiziksel ve kimyasal risk etmenlerin oluşturduğu olumsuz çevre koşulları çalışan insana etkileri nedeniyle güvensiz davranışların oluşmasına kaynaklık ettiği gibi, işyerindeki emniyetsiz durumların da başında gelmektedir.

Depolamanın uygun olmaması, güvenlik araçlarının çalışmaması, bozuk veya hatalı üretilmiş ekipmanlar, yapılan işe uygun olmayan iş elbisesi kullanma, uygun olmayan ve yetersiz fiziksel ortam gibi durumlar uygunsuz koşullar başlığı altında incelenebilir (Şen, 2006).

Yetersiz aydınlatma ve yetersiz havalandırma, güvenlik donanımlarının yetersiz kullanımı, çalışma yöntemi, çevre koşulları, uygun olmayan topraklanma yapılmış veya topraklanmamış elektrik makineleri, yapılan işe uygun olmayan el aletleri, kontrol ve testleri yapılmamış basınçlı makineler, yanlış istifleme, tehlikeli boşluklar, düzensizlik, koruyucusuz makineler ve tezgâhlar işyerlerinde iş kazalarına neden olan güvensiz durumlar olarak sayılabilir (Durlanık, 2008).

Tüm bu riskleri kontrol altına alabilmek için işyerinde sistematik çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmaların başında risk değerlendirmesi gelmektedir.

#### **2.1.3.1 Risklerin Değerlendirilmesi**

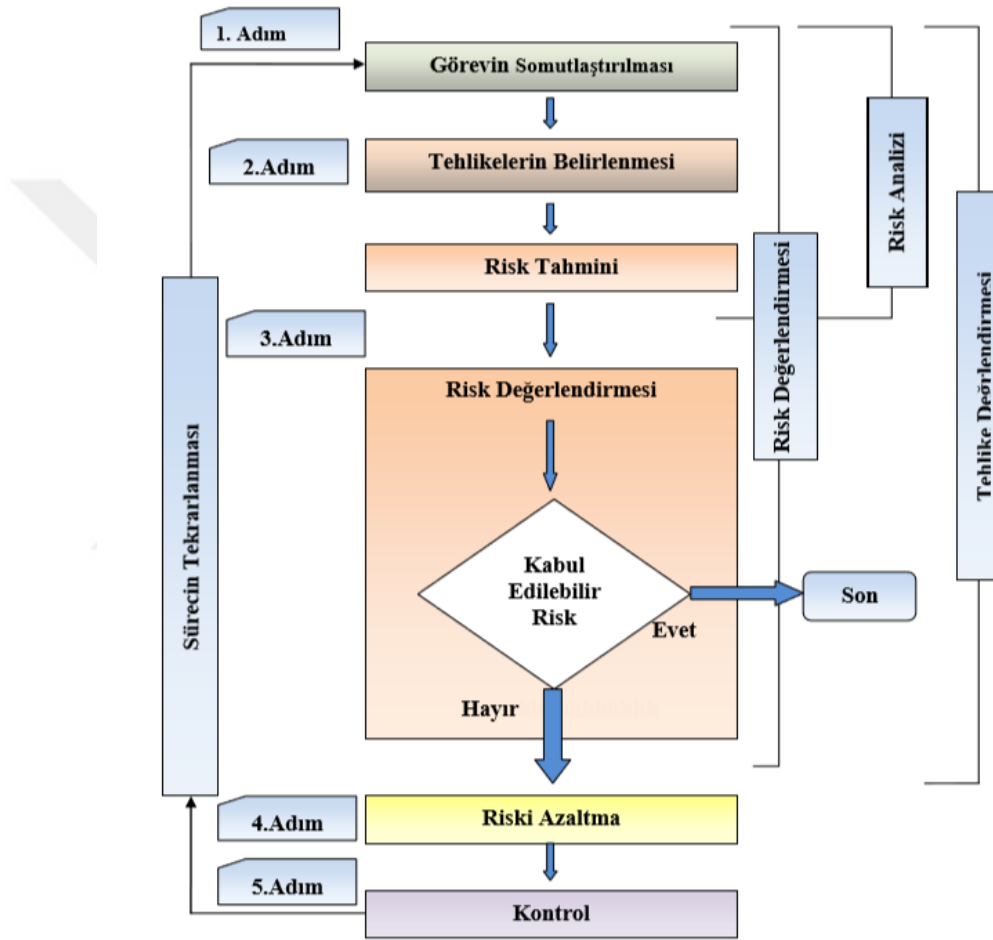
İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının temeli risk değerlendirmesine dayanmaktadır. Belirlenen risklere tespit ederek, uygulanan çözümün faydalarını izleme ve analiz etmenin yanında, acil durumlar için de düzenlemeler içermektedir (Makin, 2008).

Risk algısı kişiden kişiye değişiklik gösteren ve değerlendirme aşamasında tutarsızlıklara neden olabilen bir konudur. İş sağlığı ve güvenliğinde risklerin kabul edilebilir olabilmesi kişisel algılamaya dayanır. Değişik grupların değerlendirmelerini mantıklı kılmak için iletişim ve danışma iki önemli olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Makin, 2008).

Risk değerlendirme aşamaları tehlikelerin tanımlanması (Şekil 5), riskleri tespit etme ve değerlendirme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, belgelendirme, yapılan

çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme ve denetim aşamaları izlenerek gerçekleştirilir (İSG Risk Değ. Yön. Mad. 7).

Risk kontrol adımları planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, tedbirlerin uygulanması, uygulamaların izlenmesi olarak sayılmaktadır. Önemli olan risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel koruma önlemlerine göre öncelik verilmesidir. Amaç işyerindeki tüm risklerin kabul edilebilir risk seviyesine indirmektir (İSG Risk Değ. Yön. Mad. 10).



Şekil 5 Risk Değerlendirme Süreci (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2009).

### 2.1.3.2 Tehlikelerin tanımlanması

Tehlikelerin tanımlanması için asgari olarak, işyeri bina ve eklentileri, yürütülen faaliyetler, işler, işlemler, üretim süreçleri ve teknikleri, iş ekipmanları, kullanılan maddeler, atıklarla ilgili işlemler, organizasyon yapısı, çalışanların tecrübeleri, izin belgeleri, çalışanların demografik özellikleri, sağlık gözetimi kayıtları, iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları, ramak kala olay ve kayıtları, malzeme güvenlik bilgi

formları, iş hijyeni ölçüm sonuçları, önceki çalışmalar ve acil durum planları gibi bilgilerin toplanması gerekir (İSG Risk Değ. Yön. Mad. 10).

Tehlikelerin tespiti ve tanımlanmasında üç kademeli bir çalışma önerilmektedir. İlk olarak eski bilgi, belge ve olay kayıtlarının incelenmesi ile başlanılmalıdır. Daha sonra güncel durumun tespit edilmesi en önemli adımdır. Risk değerlendirme metodunun seçimi yapılarak tehlikeler belirlenmelidir. Son adım yasal uygunluğun tespiti olmalıdır. Bunun için yasal şartlara uygunluk şartları belirlenmeli ve bunlara göre değerlendirme yapılmalıdır (Özkılıç, 2005).

### **2.1.3.3 Risklerin derecelendirilmesi**

Risklerin derecelendirilmesinde amaç tek seferde kontrol altına alınamayacak tehlikelerin zarar verme potansiyellerinin değerlendirilmesidir.

Oluşacak risklerin düzeylerini ve boyutlarının ne derece öneme sahip olduğunu belirlerken çalışanların çalışma ortamında etkisi altında kaldıkları risklerin her birini ayrı ayrı değerlendirmek, birbirleriyle olan bağlantılarını da dikkate almak gerekir.

Riskleri derecelendirirken;

- Acil müdahalede bulunulması gereken riskler, yüksek dereceli risk,
- Kısa sürede müdahalede bulunulması gereken riskler, orta dereceli risk,
- Diğerlerine göre önceliği az olan risklerin ise düşük risk derecesinde olduğu kabul edilir (Güneysu, 2016).

Bu derecelendirmeyi sistematik bir şekilde yapabilmek için çeşitli risk değerlendirme metotları kullanılmaktadır.

### **2.1.3.4 Risk Değerlendirme Metotları**

Risk değerlendirme metotları, Kalitatif ve Kantitatif olmak üzere ikiye ayrılır. Kalitatif (nitel) metotlarda olayın gerçekleşme ihtimali ile gerçekleştiğinde meydana getireceği zararın sayısal değerler ile ortaya konulur. Kantitatif risk değerlendirmesinde ise sözel olarak, riski belirleyici ifadeler kullanılır.

Kriterler	What if...?	PHA	JSA	Check List	HAZOP	FMEA/FMECA	Güvenlik Denetimi	FTA	ETA	L Matris	Tipi X Matris	Tipi Neden Sonuç Analizi
<b>Gerekli Döküman İhtiyacı</b>	Çok Az	Orta	Çok fazla	Orta	Çok fazla	Çok fazla	Çok Az	Çok fazla	Çok fazla	Çok Az	Çok fazla	Çok fazla
<b>Tim Çalışması</b>	Bir Analist ile Yapılabilir	Bir Analist ile Yapılabilir	Tim çalışması	Tim çalışması	Tim çalışması	Tim çalışması	Bir Analist ile Yapılabilir	Tim çalışması	Tim çalışması	Bir Analist ile Yapılabilir	Tim çalışması	Tim çalışması
<b>Tim Liderinin Tecrübesi</b>	Orta düzey deneyim	Orta düzey deneyim	Çok fazla deneyim	Orta Düzey Deneyim	Çok fazla deneyim	Çok fazla deneyim	Orta düzey deneyim	Cok deneyim	fazla deneyim	Orta düzey deneyim	Çok fazla deneyim	Çok fazla deneyim
<b>Kalitatif/Kantitatif</b>	Kalitatif	Kalitatif	Kalitatif	Kalitatif	Kalitatif	Kalitatif	Kalitatif	Kalitatif/Kantitatif	Kalitatif/Kantitatif	Kalitatif	Kalitatif	Kalitatif/Kantitatif
<b>Özel Bir Branşa Yönelik</b>	Basit prosedürlü işler	Her sektöre uyar	Her sektöre uyar	Her sektöre uyar	Kimya endüstrisi	Elektrik/Makina Hizmet	Her sektöre uyar	Her sektöre uyar	Her sektöre uyar	Basit prosedürlü işler	Her sektöre uyar	Her sektöre uyar, ancak özellikle kimya sektöründe kullanılır
<b>Uygulama Başarı Oranı</b>	Risklerin belirlenmesi tek başına yeterli değildir. Tim liderinin tecrübesine göre başarı oranı değişir.	Birincil risk değerlendirme görevi Risklerin belirlenmesi tek başına yeterli değildir. Tim liderinin tecrübesine göre başarı oranı değişir.	Özellikle uzman kişilerin görev tanımları iyi yapılmışsa başarı sağlanabilir.	Ceklistlerin uzman kişilere hazırlanması halinde yüksek tecrübe ve başarı oranı artırır.	Oldukça zor Analiz öncesinde, FTA yapılması oranını artırır.	Risklerin belirlenmesi ve üyelerinin yüksek performansını gerektirir. Risklerin belirlenmesinde çok etkili bir yöntemdir.	Yüksek tecrübe ve üyelerinin yüksek performansını gerektirir. Risklerin belirlenmesinde çok etkili bir yöntemdir.	Yüksek tecrübe ve üyelerinin yüksek performansını gerektirir. Risklerin belirlenmesinde çok etkili bir yöntemdir.	Basit prosedürlü işlerde uygulanabilir, tim liderinin göre başarı oranı değişir.	Tüm sektörlerde rahatlıkla uygulanır, tim liderinin göre başarı oranı değişir.	Yüksek tecrübe ve üyelerinin yüksek performansını gerektirir. Risklerin belirlenmesinde çok etkili bir yöntemdir.	

**Şekil 6 Risk Değerlendirme Metodolojileri karşılaştırma tablosu (Özkılıç, 2005).**

### 2.1.3.5 Risk Kontrol Adımları

Risklerin kontrolünde ilk olarak planlama adımı uygulanır. Bu adımda analiz edilerek etkilerinin büyüklüğüne sıralanan risklerin kontrolü için bir planlama yapılır. Yapılan planlamaya göre risk kontrol tedbirleri kararlaştırılır. Karar aşamasında riskin tamamen bertaraf edilmesi öncelik olarak göz önüne alınmalıdır. Tamamen bertaraf edilmesi mümkün değil ise riskin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi hedeflenmelidir. Bu çalışmada öncelikli olarak tehlikenin veya kaynağının ortadan kaldırılması sağlanmalıdır. Eğer mümkün değil ise tehlikelinin daha az tehlikeli olan ile değiştirilmesi ve riskler ile kaynağında mücadele edilmesi öncelikli adımlar olmalıdır.

Risk kontrol tedbirlerinin uygulanması aşamasında kararlaştırılan tedbirlerin hazırlanan planlara göre işveren tarafından uygulamaya konulması gerekmektedir. Hazırlanan planların düzenli olarak izlenmesi ve risk kontrol adımları uygulanırken toplu koruma önlemlerine kişisel koruma önlemlerine göre öncelik verilmesi sağlanmalıdır.

Tedbirler uygulandıktan sonra yeniden risk değerlendirmesi yapılarak, risk seviyesinin kabul edilebilir risk seviyesinde olup olmadığı kontrol edilmelidir (İSG Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 2012).

Risk değerlendirmesi çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği açısından iyileşmesini sağlama yolunda önemli bir adımdır. Sağlıklı bir risk değerlendirmesi yapılması ve belirtilen adımlara sadık kalarak uygulanması ortamın güvenlik seviyesini geliştirecektir.

## 2.1.4 Güvenlik iklimi, kültür ve anksiyete

### 2.1.4.1 Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü

İklim, bir işyerinde çalışanların işyeri işe ilgili kişisel algılarını ve doyumlarını gösterir. Destekleyici iklimde güven veren bağlar, dayanışma ve özgürlük gibi değerler ön plandadır ve çalışanın sosyalleşmesini sağlayan ilişkilere dayalıdır (Ural, 2014).

Kültür daha çok yazılı olmayan kuralları ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Değişmesi çok daha zor bir olgu olan kültüre nazaran iklim kolay bir şekilde değişebilir ve yönetimden etkilenir (Şerifoğlu, 2007).

İşyerinde kültür toplumun kültüründen etkilenerek oluşturulmakta ve çalışanın davranışları üzerinde geçerli bir etkiye sahip olmaktadır. Çalışanlar tarafından bulunan ve geliştirilen temel görüş ve düşünceler işyerinin kültürünü ifade etmektedir. Güvenlik kültürü, işyerindeki kültürün alt başlığında sağlık ve güvenliğe ilişkin düşüncelerin ifade edildiği bir kavramdır (İşler, 2013).

İş sağlığı ve güvenliğinin iyi uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün bir göstergesidir. Benimsenmiş iş sağlığı ve güvenliği kültürü, işyerin tüm bölümlerinde güvenliğe verilen önem, eğitilmiş yöneticiler ve çalışanlar, uygulanan prosedürler ve standartlar, çalışma grupları, iş birimleri ve alt yükleniciler arasında iyi bir iş birliği ve sorumlulukların açık olarak ifade edilmesi şeklinde tanımlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün en önemli belirleyicisi öğrenmedir (Özkılıç, 2014).

Güvenlik ikliminin varlığı çalışanların ne algıladıklarına dayanmaktadır. Çalışanların katılımı ile sağlanan güvenlik iklimi, işyerindeki güvenliğin sağlanması için uygulanan politikalar, prosedürler ve çalışmalarla ilişkilidir (Griffin, 2000).

Güvenlik ikliminin oluşmasına en önemli katkıyı işverenin ve yönetimin güvenliğe verdiği önem oluşturur. Güvenliğe verilen önem, üst yönetimin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımı, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin çalışma ortamında yüksek bir statüye sahip olması, sürekli eğitime önem verilmesi, yöneticiler ile çalışanlar arasında açık ve sürekli iletişim, istikrarlı bir çalışma ortamı ve çalışanlar, ceza ile tehdit yerine, yönlendirme ve danışma yolu ile güvenliğin sağlanması ile anlaşılır. İşyerinde güvenlik ikliminin tam manası ile benimsenmesinin özünde güvenliğin öncelikli bir konu olması vardır. Güvenlik ikliminin temeli yönetim desteği ve iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ile oluşturulur (Toklu, 2016).



Farklı bir araştırmada ise iyi bir güvenlik kültürünün, politikalar, yönetimin bağlılığı, demokratik ve geçerli uygulamalar, tutumlar ve bağlılık, açık talimatlar ve görev tanımları, iş güvenliğinin öncelikli konu olması, dengeli bir sistematik, eğitimli ve ehil çalışanlar, yüksek motivasyon ve iş doyumunu, yönetim ve çalışanlar arasında güvene dayalı iletişim, kuralların güncel olması, ekipmanların düzenli bakım ve kontrolleri, ramak kala olay ve kazaların kayıt altına alınması, farklı kurumlardan bilgi akışı, uyumlu tasarımı, yeterli kaynak ve sürekli iyileştirme hedefi gibi başlıklar altında toplandığı belirtilmektedir (Reiman, 2002).

#### **2.1.4.2 Güvenlik Performansı**

Güvenlik performansı, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan ve bu yönde ortaya konulan çalışmalardır. Güvenlik performansının ölçülmesi, yönetimin veya alt bölümlerinin iş sağlığı ve güvenliğine uygun performans gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve var olan sorun alanlarının düzenlenmesine imkân vermektedir (Lingard, 2011).

Planlanan çalışmalardan sonuç çıkarılması, çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak ve yaşanabilecek olumsuzlukları önlemek için, iş sağlığı ve güvenliği performansının ölçülmesi ve izlenmesi gerekmektedir. (zdemir ve Topçuoğlu, 2009: 31). Bu lmler, örgütlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hedeflerini yerine getirebilmesi ve bulunduğu durumu tespit edebilmesi için önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği performansı işyerleri arasında farklılık gösterdiğinden dolayı, söz konusu işyerinin amaçlarına ne kadar yaklaştığı yönünde görüşe sahip olunmasını sağlar (Redinger, 2002).

Daha önceden iş sağlığı ve güvenliği performansını belirlemek için yapılan ölçümler, iş kazası sıklığı, iş kazası kayıtları, kazadan sonra ödenen tazminatlar, ramak kala kayıtları gibi iş sağlığı ve güvenliği sisteminin olumsuzlukları ölçülmekte iken, günümüzde risklerin tespiti, hedefe ulaşılma durumu, güvenlik iklimi değerlendirilmesi ve çalışan davranışlarının ölçülmesi gibi proaktif değerlendirme yöntemleri kullanılmaktadır (zdemir, 2009). Güvenlik performansını lbilmek için kabul edilmiş kriterler bulunmamaktadır. lkeler kendi performanslarını ve kriterlerini kendileri belirlemektedir. Bundan dolayı güvenlik performansı ile ilgili farklı uygulamalar ve sınıflandırmalar ile karşılaşılır (ngren ve Koç, 2015). Bu değerlendirme ile iş sağlığı ve güvenliğinde bir olumsuzluk oluşmadan önce

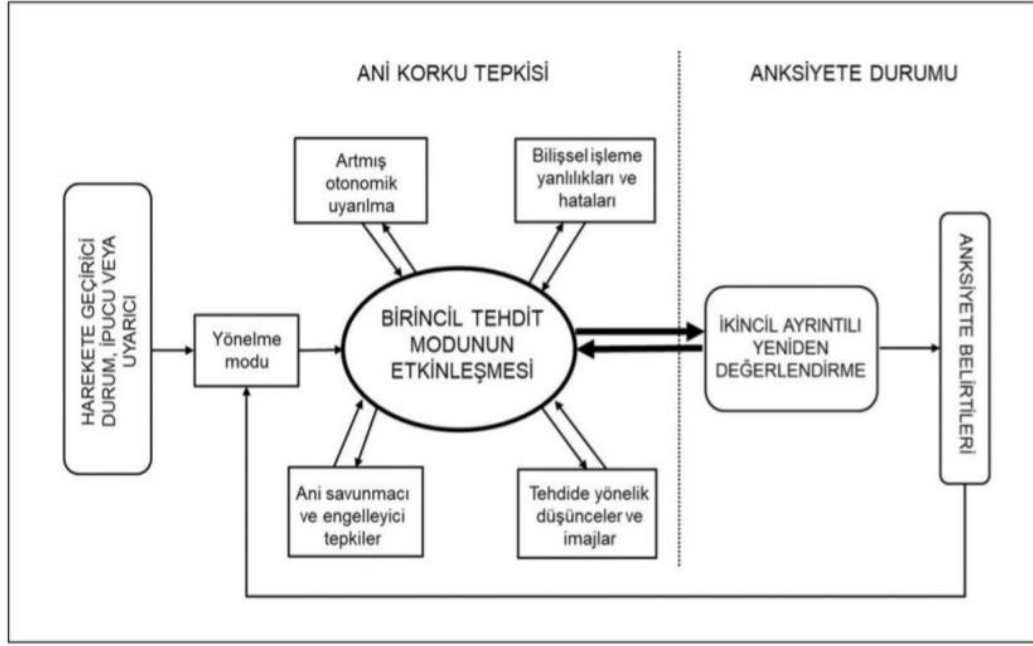
eksiklikler tespit edilerek daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlanacaktır (Strickoff, 2000).

Güvenlik ikliminin güvenlik performansı üzerindeki etkilerini ele alan çalışmalarda güvenlik ikliminin güvenlik performansını doğrudan etkilediği ortaya konulmuştur (Griffin, 2000). Ayrıca, güvenlik ikliminin güvenlik performansının artmasına yüksek derecede katkı sağladığı da ortaya konulmuştur. (Ören ve Er, 2016).

### **2.1.4.3 Anksiyete**

Anksiyete belirli olmayan, uzak, bilinmeyen tehlikelere yönelik bir tepki olarak ortaya çıkar ve kişinin tüm varlığını etkileyebilir (Bourne, 1995). İnsanlar uyarıcı bir sistem niteliğinde olan potansiyel anksiyeteye sahiptir ve bu durum genellikle tehdit edici düşüncelerden kaynaklanır (Riskind, 2007). Anksiyete farklı boyutları olan, fizyolojik, psikolojik ve davranışsal etkileri olan bir kavramdır. Fizyolojik olarak anksiyete, hızlı kalp atışı, kasların gerilmesi, mide bulantısı, terleme ve ağız kuruluğu gibi etkileri içerebilir. Davranışsal olarak anksiyete, kişinin hareket kabiliyetini, ifade yeteneğini veya günlük yaşamsal rutinlerini takip etmesini zorlaştırabilir. Psikolojik olarak anksiyete, kaygı ve huzursuzluğa neden olur. Bunlarla birlikte ileri düzeyde anksiyete ise bireyin kendisine yabancılaşmasını, ölüm veya aklını yitirmekten aşırı korku hissetmesine neden olabilir (Bourne, 1995).

Anksiyete bozukluğuna, tehlikeyle ilgili bilinçaltında yatan inanışlar ve davranışlar yatkınlık oluşturur. Bu durum karşılaşılan olayların ve yaşantının yorumlanmasını şekillendirir. Etkileyen faktörler tetikleyici olaylar tarafından etkinleştirildikten sonra, kişinin düşünce yapısında bozulmalar meydana getirir. Kişi düşüncelerinin doğruluğunu ve gerçekliğini etkin bir şekilde anlayamadığında ise bu duygu bozuklukları ve davranışlara yansıyan tepkilerle anksiyetenin sürdürülmesini hatta artmasına neden olur (Wells, 2006).



**Şekil 7** Anksiyetenin bilişsel modeli (Clark, 2010).

Tehlikeli ortamda kendisinin de tehlike altında olduğu fikri ile savunmasız olduğuna inanması, kişinin anksiyetesinin yükselmesine neden olur. Kabul edilebilir seviyede olan risk kişinin kendi yeterliliklerine inanmasına ve anksiyetenin düşmesine neden olur. Anksiyetesi yükselen kişi, günlük sıradan faaliyetlerini bile felaketleştirir ve başına gelebilecek en kötü şeyleri düşünmeye başlar. Tehlikenin boyutunu ve riski abartmak, anksiyetenin altında yatan temel bozukluğun nedenidir. Bu nedenle tetikleyici düşünceleri düzeltmek anksiyetenin azalmasında önemli bir yöntemdir (Clark, 2012).

### **3 ARAŞTIRMA**

#### **3.1 Araştırmanın amacı**

Önceki bölümlerde verilen ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yapılması gereken çalışmaların bir kısmının anlatıldığı, temelinde çalışanın olduğu bir sistemden bahsedilmiştir. Bu sistemin çalışması için tüm çalışanların da içinde bulunduğu bir güvenlik iklimi tesis edilmesinin önemi vurgulanmıştır. Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ne kadar önlem alınırsa alınsın bu durum çalışanlara yansıtılmadığı ve çalışanların bu konudaki algıları önemsenmediği sürece belirli bir aşamayı geçemeyecektir.

Anksiyete çalışma ortamında hem neden ve hem de sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Yani hem iş kazalarına neden olan bir olgu hem de kötü bir çalışma ortamının çalışmada meydana getirebileceği bir olgu. Gemi yapımında çalışanların katıldığı bir araştırmada, iş kazası geçiren çalışanların anksiyete puanları iş kazası geçirmeyen çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Önen,1998). Bu örnek anksiyeteyi çalışma ortamında iş kazasına neden olan bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Kötü çalışma ortamı anksiyete oluşmasına neden olabilir; Metal işlerinde çalışanların katıldığı bir araştırmada, metal işlerinde gece vardiyasında çalışanların %82 gibi büyük çoğunluğunun anksiyeteli olduğu ortaya konulmuştur (Önen, 1990). Burada da görüldüğü gibi çalışma koşulları bir neden anksiyete ise bir sonuçtur.

Yapılan araştırmanın esas amacı güvenlik iklimi algısı ile çalışanların kaygı düzeyleri arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktır. Birbirini olumsuz yönde etkileyen bu durumlar ortadan kaldırıldığında daha güvenli ve sağlıklı bir ortam oluşturulması kolaylaşacaktır. Bunun yanında o işyerindeki deneyim, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi kıstasların güvenlik iklimini ve anksiyeteyi nasıl etkilediğinin araştırılarak ortaya koyulması hedeflenmiştir.

#### **3.2 Araştırmanın Evreni**

Araştırma, iki farklı işyerinde çalışan özel güvenlik görevlilerine, Güvenlik İklimi Ölçeği ve Beck Anksiyete Ölçekleri anket şeklinde uygulanmıştır. İşyerlerinin seçiminde, işyerlerinin sahip iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetim sistemlerinin varlığı göz önüne alınmıştır. Ayrıca, yasal uyumlulukları ve iş sağlığı ve güvenliğine genel olarak bakışları göreceli olarak değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmaya konu A işyeri OHSAS 18001 yönetim sistemi belgesine sahip, iş sağlığı ve güvenliğine üst

düzyeyde önem veren, çalışan katılımını sürekli ve olmazsa olmaz kılan, çeşitli zengin içerikli eğitimlerle çalışanlarını sürekli eğiten ve İSG çalışmalarını/önlemlerini sürekli kendi iç mekanizmaları ile denetleyen bir işyeridir. Aynı çalışmada diğer grubu oluşturan B işyeri ise, yasal olarak yapılması gerekenleri çoğu zaman kâğıt üstünde yapan, İSG konularını geri planda bırakarak alışıl gelmiş yöntemlerle çalışan, İSG ile ilgili çalışmalara yeteri kadar özen göstermeyen bir işyeridir.

Bu çalışmada Özel Güvenlik Görevlilerinin seçilmesinin nedeni, A ve B işyerlerinde aynı iş için bulunuyor olmaları, gelir düzeylerinin, çalışma koşullarının, hiyerarşik yapılarının ve bunun gibi birçok değişkenin aynı olmasından kaynaklanmaktadır. Farklı çalışma grupları çalışmaya dahil edilse idi sonuçları etkileyebilecek gelir düzeyi, eğitim durumu, iş yoğunluğu, vardiya düzeni gibi birçok faktör ortaya çıkarak sonuçları olumsuz yönde etkileyeceği düşünölmektedir. Bundan dolayı farklı işyerlerinde aynı işi yapan çalışanlar hedeflenerek çalışma yapılmıştır.

İSG önlemlerinin fazla olduğu A işyerinde 82 çalışan, İSG önlemlerinin az olduğu B işyerinde ise 81 çalışan olmak üzere toplam 163 çalışana anketler uygulanmıştır. A ve B işyerlerinde Özel Güvenlik çalışanlarının tamamına anket uygulanmıştır.

### **3.3 Araştırmada kullanılan ölçekler**

Araştırmada çalışanların işyerindeki güvenlik algısını ölçmeye yönelik olarak Güvenlik İklimi Ölçeği ve kaygı düzeylerini ölçmeye yönelik Beck Anksiyete Ölçeği kullanılmıştır.

#### **3.3.1 Güvenlik İklimi Ölçeği (GI)**

Bu çalışmada daha önce geliştirilmiş olan ve Hong Kong'da inşaat firmalarına uygulanan güvenlik iklimi ölçeğinin kısaltılarak 14 maddeli ve 2 faktörlü olarak hazırlanan ölçek kullanılmıştır (Choudhry, 2009).

Ölçeğin ölkemize uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmezci (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine yönelik yapılan değerlendirmede yeterli iç tutarlılığı sağladığı ve uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde veya bu sınırlara çok yakın olduğu belirlenmiş ve iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Türen, 2014).

Güvenlik iklimi ölçeğinin ilk 10 maddesi örgütte iş güvenliğine bakış açısı ile iş güvenliğine yönelik kurallar hakkında çalışan algısını ele almış ve “yönetimin bakış açısı ve kurallar” olarak isimlendirilmiştir. Dört maddedeki sorular ise iş

arkadaşlarının güvenliğe bakış açıları ile eğitimlere olan algılarının tespiti amaçlanmış ve “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri” olarak isimlendirilmiştir (Türen, 2014)

### **3.3.2 Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ)**

Aeron T. Beck ve arkadaşları tarafından Amerika’da geliştirilen, anksiyete belirtilerinin ölçmeye yarayan ve anksiyetenin bilişsel yanlarını da ortaya koyan 21 maddelik Beck Anksiyete Ölçeği (Beck Anxşety Invertory) ile ilgili Türkiye’deki ilk çalışmalar Şahin (1992) tarafından başlatılmıştır.

Ulusoy (1993) ölçeğin Türk psikiyatri hastalarında ilk geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Son olarak Avcı (1995) tarafından Beck Anksiyete Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Sonuç olarak BAÖ’nün güvenilirliğine ilişkin bulgular, bu ölçekle ölçülmesi amaçlanan anksiyete dış koşullardan bağımsız olarak her zaman aynı biçimde ölçebildiği ortaya konulmuştur. Yaş, eğitim durumu, gelir düzey ve medeni durum gibi değişkenlerin BAÖ puanları açısından anlamlı bir etkisi bulunmadığı ancak cinsiyet değişkeninin anlamlı bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir (Avcı, 1995).

## 4 ANALİZ VE BULGULAR

### 4.1 Katılımcılara Ait Bilgiler

**Tablo 1** Katılımcılara ait bilgiler.

		<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Kadın	4	2,5
	Erkek	159	97,5
Grup	A (İşyeri)	82	50,3
	B (İşyeri)	81	49,7
Eğitim durumu	Lise	130	79,8
	Ön lisans	18	11,0
	Lisans	15	9,2
Medeni durum	Evli	110	67,5
	Bekar	48	29,4
	Diğer	5	3,1
Yaş	24-30	53	32,5
	31-35	47	28,8
	36 ve üzeri	63	38,7
Mesleki kıdem	3 yıl ve daha az	72	44,2
	4-6	31	19,0
	7 yıl ve üzeri	60	36,8
Gelir	2500-2750 TL	79	48,5
	2800-3000 TL	84	51,5

Tablo 1 incelendiğinde, çalışanların %2,5'inin kadın, %97,5'inin ise erkektir. Çalışanların %50,3'ünün iş güvenliği önlemlerinin fazla olan A işyerinde, %49,7'sinin ise iş güvenliği önlemlerinin az olduğu B işyerinde görev yaptığı görülmektedir. Çalışanların büyük bir oranı (%79,8) lise mezunu olduğunu ifade etmiştir. Çalışanların %67,5'i evlidir.

Çalışanların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, %32,5'inin 24-30, %28,8'inin 31-35 ve %38,7'sinin 36 ve üzeri yaş gruplarında yer aldığı gözlenmiştir. Çalışanların %44,2'si 3 yıl ve daha az, %19'u 4-6 yıl ve %36,8'i 7 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Çalışanların %48,5'i 2500-2750 TL ve %51,5'i 2800-3000 TL arasında aylık gelire sahiptir.

## 4.2 Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda, katılımcıların güvenlik iklimi ve anksiyete algılarının düzeyini belirlemek için betimsel analiz teknikleri kullanılmıştır. Katılımcıların güvenlik iklimi ve anksiyete algılarını; cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir durumu, yaş, medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırarak incelemek için parametrik analiz teknikleri uygulanmıştır.

Karşılanması gereken bazı olanaklar analizler yapılmadan önce teste tabi tutulmuştur. Burada amaç, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Normal dağılımlar incelenmeden önce bu dağılımların normal olmasını engelleyen değerlerin veriler içerinden bulunup bulunmadığı kutur grafikleri oluşturularak incelenmiştir. İkinci adımda ise güvenlik iklimi ve anksiyete ölçeğinden elde edilen verilerin dağılımlarının normal olup olmadığı incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen veriler ile ilgili çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenmiştir. Belirlenen değerlerin  $\pm 2$  aralığında olmasının normal dağılım için yeterli olduğu belirtilmiştir. (George ve Mallery, 2010). Tablo 2 incelendiğinde, burada hesaplanan değerlerin  $\pm 2$  bandında yer aldığı, ölçeklerdeki puanlarının normal dağılım varsayımını karşıladığı belirlenmiştir.

**Tablo 2** Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	N	Çarpıklık		Basıklık	
		Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
YBAK	163	-0,469	0,190	0,059	0,378
İAGE	163	-1,220	0,190	1,709	0,378
Gİ TOPLAM	163	-0,659	0,190	0,460	0,378
Anksiyete	163	1,386	0,190	1,457	0,378

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Levene F testi uygulanmış ve değişkenlerin homojen dağılıp dağılmadığı araştırılmıştır. Toplanan sonuçlar karşılaştırılan grupların tamamında değişkenlerin homojen olduğunu göstermiştir. Değişken analizinde Scheffe testi uygulanarak farkın kaynağı belirlenmiştir. Bu test, değişkenlerin homojen ve gruptaki birey sayılarının birbirinden farklı olduğu durumlarda kullanılabilen çoklu karşılaştırma testlerinden



biridir. SPSS 25.0 kullanılarak değerlendirme işlemleri yapılmıştır. Uygulanan parametrik değerlendirmeler Tablo 3’de yer almaktadır.

**Tablo 3** Bağımlı, Bağımsız Değişkenler ve Uygulanan Testler

<b>Bağımlı Değişken</b>	<b>Bağımsız Değişken</b>	<b>Kullanılan Test</b>
	Cinsiyet	
	İş güvenliği için önlem düzeyi	Bağımsız örneklem t testi
Güvenlik iklimi ve anksiyete puanları	Yaş	
	Gelir durumu	
	Eğitim düzeyi	Tek yönlü varyans analizi
	Medeni durum	
	Mesleki kıdem	

Güvenlik iklimi ve anksiyete ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacı ile Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve etkisini ortaya koymak için korelasyon analizi uygulanmaktadır. Korelasyon analizi ile hesaplanan; 0 ile  $\pm 0,30$  arasındaki katsayılar düşük,  $\pm 0,31$  ile  $\pm 0,70$  arasındaki katsayılar orta ve  $\pm 0,71$  ile  $\pm 1$  arasındaki katsayılar ise yüksek ilişkileri göstermektedir (Büyüköztürk, 2006). Güvenlik iklimi puanlarının anksiyete puanları üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

### 4.3 Bulgular

Bu bölümde araştırmanın kapsamı doğrultusunda elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

**Tablo 4** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Bilgiler

Grup	Değişkenler	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	Ss
A işyeri	YBAK	82	17	50	39,73	7,25
	İAGE	82	9	20	16,85	2,49
	Gİ Toplam	82	31	70	56,59	9,13
	Anksiyete	82	0	21	2,50	4,26
B işyeri	YBAK	81	11	46	30,98	7,68
	İAGE	81	4	20	14,14	3,56
	Gİ Toplam	81	15	64	45,11	10,64
	Anksiyete	81	0	21	5,27	5,07

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri Gİ=Güvenlik İklimi

Tablo 4 incelendiğinde, A grubunda; YBAK, İAGE, Gİ toplamı ve Anksiyete puanlarının  $39,73 \pm 7,25$ ;  $16,85 \pm 2,49$ ;  $56,59 \pm 9,13$  ve  $2,50 \pm 4,26$  olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. B grubunda ise; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve Anksiyete puanları  $30,98 \pm 7,68$ ;  $14,14 \pm 3,56$ ;  $45,11 \pm 10,64$  ve  $5,27 \pm 5,07$  olarak hesaplanmıştır. A grubunda iş güvenliği ile ilgili hesaplanan puanların daha yüksek, anksiyete puanlarının ise daha düşük olduğu gözlenmiştir.

**Tablo 5** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların İş Güvenliği Önlemlerinin Fazla ve Az Olduğu Gruplara Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
YBAK	A	82	39,73	7,25	7,49	0,00
	B	81	30,98	7,68		
İAGE	A	82	16,85	2,49	5,66	0,00
	B	81	14,14	3,56		
Gİ TOPLAM	A	82	56,59	9,13	7,39	0,00
	B	81	45,11	10,64		
Anksiyete	A	82	2,50	4,26	-3,78	0,00
	B	81	5,27	5,07		

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Tablo 5 incelendiğinde, YBAK, İAGE, Gİ toplam ve Anksiyete puanlarında gruplara bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). A grubunda çalışan katılımcıların YBAK, İAGE, Gİ toplam puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek, anksiyete puan ortalamaları ise anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur

**Tablo 6** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p	
A	YBAK	Kadın	2	38,50	6,36	-0,24	0,81	
		Erkek	80	39,76	7,31			
	İAGE	Kadın	2	15,50	2,12	-0,78	0,44	
		Erkek	80	16,89	2,50			
	Gİ TOPLAM	Kadın	2	54,00	8,49	-0,40	0,69	
		Erkek	80	56,65	9,19			
	Anksiyete	Kadın	2	6,50	2,12	1,35	0,18	
		Erkek	80	2,40	4,26			
	B	YBAK	Kadın	2	33,00	7,07	0,38	0,71
			Erkek	79	30,92	7,73		
		İAGE	Kadın	2	13,50	4,95	-0,25	0,80
			Erkek	79	14,15	3,56		
Gİ TOPLAM		Kadın	2	46,50	12,02	0,19	0,85	
		Erkek	79	45,08	10,68			
Anksiyete		Kadın	2	19,00	2,83	4,27	0,00	
		Erkek	79	4,92	4,62			

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Tablo 6 incelendiğinde, A grubunun; YBAK, İAGE, Gİ Toplam ve Anksiyete puanlarında cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu grupta,

kadın ve erkek çalışanların Gİ ve anksiyete puan ortalamaları birbirine oldukça yakındır.

B grubunda YBAK, İAGE, Gİ toplam puanlarında cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte, anksiyete puan ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). B grubunda kadınların anksiyete puanları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Ancak kadın çalışan sayısı çok düşük olduğundan araştırmada dikkate alınmayacaktır.

**Tablo 7** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
A	YBAK	1. Lise	67	39,72	6,68	0,20	0,82	-
		2. Ön lisans	6	38,33	8,80			
		3. Lisans	9	40,78	10,66			
	İAGE	1. Lise	67	16,75	2,57	0,43	0,65	-
		2. Ön lisans	6	17,00	2,37			
		3. Lisans	9	17,56	2,01			
	Gİ TOPLAM	1. Lise	67	56,46	8,60	0,22	0,80	-
		2. Ön lisans	6	55,33	11,00			
		3. Lisans	9	58,33	12,42			
	Anksiyete	1. Lise	67	2,88	4,58	1,54	0,22	-
		2. Ön lisans	6	0,33	0,52			
		3. Lisans	9	1,11	1,96			
B	YBAK	1. Lise	63	32,19	7,27	4,27	0,02	1>2
		2. Ön lisans	12	25,58	8,67			
		3. Lisans	6	29,00	5,44			
	İAGE	1. Lise	63	14,65	3,24	3,31	0,04	1>2
		2. Ön lisans	12	12,00	4,39			
		3. Lisans	6	13,00	3,74			
	Gİ Toplam	1. Lise	63	46,84	9,97	4,45	0,01	1>2
		2. Ön lisans	12	37,58	12,09			
		3. Lisans	6	42,00	8,37			
	Anksiyete	1. Lise	63	4,44	4,45	4,20	0,02	2>1
		2. Ön lisans	12	8,58	6,65			
		3. Lisans	6	7,33	5,32			

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Tablo 7 incelendiğinde, A grubunun; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve Anksiyete puanlarında eğitim düzeyine bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu

grupta, eğitim düzeyleri farklılık gösteren çalışanların Gİ ve anksiyete puan ortalamaları birbirine oldukça yakındır.

B Grubunun; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve anksiyete puanlarında eğitim düzeyine bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). Scheffe testi sonuçlarına göre, bu grupta, “lise” mezunu olan çalışanların YBAK, İAGE, Gİ toplam puan ortalamaları, “ön lisans” mezunu çalışanlarından daha yüksektir. Ayrıca, “lise” mezunu olan çalışanların anksiyete puan ortalamaları, “ön lisans” mezunu çalışanlarından daha düşüktür.

**Tablo 8** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
A	YBAK	Evli	56	38,52	7,78	2,67	0,08
		Bekar	23	42,57	5,48		
		Diğer	3	40,67	1,15		
	İAGE	Evli	56	16,66	2,54	0,77	0,47
		Bekar	23	17,39	2,48		
		Diğer	3	16,33	0,58		
	Gİ	Evli	56	55,18	9,67	2,31	0,11
		Bekar	23	59,96	7,48		
		Diğer	3	57,00	1,73		
	Anksiyete	Evli	56	2,75	4,68	0,66	0,52
		Bekar	23	2,22	3,30		
		Diğer	3	0,00	0,00		
B	YBAK	Evli	54	32,19	7,55	2,24	0,11
		Bekar	25	28,32	7,34		
		Diğer	2	31,50	12,02		
	İAGE	Evli	54	14,83	3,24	2,29	0,27
		Bekar	25	12,80	3,79		
		Diğer	2	12,00	5,66		
	Gİ TOPLAM	Evli	54	47,02	10,15	2,77	0,07
		Bekar	25	41,12	10,57		
		Diğer	2	43,50	17,68		
	Anksiyete	Evli	54	4,39	4,54	2,66	0,08
		Bekar	25	7,16	5,86		
		Diğer	2	5,50	3,54		

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Tablo 8 incelendiğinde, iş güvenliği önlemlerinin fazla olduğu grubun; YBAK, İAGE, İş sağlığı ve güvenliği toplam ve anksiyete puanlarında medeni duruma bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu grupta, medeni durumu farklılık gösteren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ve anksiyete puan ortalamaları birbirine yakındır.

Benzer şekilde, B Grubunda; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve anksiyete puanlarında medeni duruma bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu grupta, medeni durumu farklılık gösteren çalışanların Gİ ve anksiyete puan ortalamaları birbirine yakındır.

**Tablo 9** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Yaş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
A	YBAK	1. 24-30	32	40,25	7,40	0,89	0,41	-
		2. 31-35	24	38,08	6,53			
		3. 36 ve üzeri	26	40,62	7,72			
	İAGE	1. 24-30	32	16,97	2,97	0,80	0,45	-
		2. 31-35	24	16,33	1,99			
		3. 36 ve üzeri	26	17,19	2,25			
	Gİ TOPLAM	1. 24-30	32	57,22	9,91	0,99	0,38	-
		2. 31-35	24	54,42	7,91			
		3. 36 ve üzeri	26	57,81	9,18			
	Anksiyete	1. 24-30	32	3,22	5,26	0,85	0,43	-
		2. 31-35	24	1,75	2,85			
		3. 36 ve üzeri	26	2,31	3,98			
B	YBAK	1. 24-30	21	29,19	7,09	0,89	0,41	-
		2. 31-35	23	30,96	8,01			
		3. 36 ve üzeri	37	32,00	7,81			
	İAGE	1. 24-30	21	13,38	3,96	0,82	0,44	-
		2. 31-35	23	14,04	3,78			
		3. 36 ve üzeri	37	14,62	3,17			
	İş sağlığı ve güvenliği toplam puan	1. 24-30	21	42,57	10,62	0,97	0,38	-
		2. 31-35	23	45,00	11,18			
		3. 36 ve üzeri	37	46,62	10,31			
	Anksiyete	1. 24-30	21	7,14	4,88	3,85	0,03	1>3
		2. 31-35	23	6,13	4,66			
		3. 36 ve üzeri	37	3,68	5,05			

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Tablo 9 incelendiğinde, A Grubunun; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve anksiyete puanlarında yaş gruplarına bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu grupta, farklı yaş gruplarında bulunan çalışanların Gİ ve anksiyete puan ortalamaları birbirine oldukça yakındır.

B Grubunun; YBAK, İAGE, Gİ toplam puanlarında yaş gruplarına bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte, anksiyete puan ortalamalarında yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). Scheffe testi sonuçlarına göre, “24-30” yaş grubunda bulunan çalışanların anksiyete puan ortalamaları, “36 ve üzeri” yaş grubunda bulunan çalışanlarınkinde göre anlamlı olarak daha yüksektir.

**Tablo 10** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Gelir	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
A	YBAK	2500-2750 TL	40	40,43	6,98	0,84	0,40
		2800-3000 TL	42	39,07	7,53		
	İAGE	2500-2750 TL	40	16,88	2,46	0,08	0,94
		2800-3000 TL	42	16,83	2,54		
	Gİ TOPLAM	2500-2750 TL	40	57,30	9,00	0,69	0,49
		2800-3000 TL	42	55,90	9,31		
	Anksiyete	2500-2750 TL	40	3,13	5,09	1,30	0,20
		2800-3000 TL	42	1,90	3,23		
B	YBAK	2500-2750 TL	39	33,21	6,69	2,61	0,01
		2800-3000 TL	42	28,90	8,03		
	İAGE	2500-2750 TL	39	15,03	2,83	2,22	0,03
		2800-3000 TL	42	13,31	3,97		
	Gİ TOPLAM	2500-2750 TL	39	48,23	9,06	2,64	0,01
		2800-3000 TL	42	42,21	11,27		
	Anksiyete	2500-2750 TL	39	5,10	4,92	-0,29	0,77
		2800-3000 TL	42	5,43	5,26		

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Tablo 10 incelendiğinde, A grubunun; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve anksiyete puanlarında gelir düzeyine bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu



grupta, gelir düzeyi farklılık gösteren çalışanların iş güvenliği ve anksiyete puan ortalamaları birbirine oldukça yakındır.

A grubunun anksiyete puanlarında gelir düzeyine bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte, YBAK, İAGE, Gİ toplam puanlarında ortalamalarında gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). Gelir düzeyi daha düşük olan çalışanların Gİ puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 11** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
A	YBAK	3 yıl ve daha az	50	40,52	6,91	0,91	0,41
		4-6	15	37,73	8,28		
		7 yıl ve üzeri	17	39,18	7,36		
	İAGE	3 yıl ve daha az	50	16,78	2,76	0,06	0,94
		4-6	15	17,00	2,17		
		7 yıl ve üzeri	17	16,94	1,92		
	Gİ TOPLAM	3 yıl ve daha az	50	57,30	9,05	0,48	0,62
		4-6	15	54,73	9,98		
		7 yıl ve üzeri	17	56,12	8,89		
Anksiyete	3 yıl ve daha az	50	2,90	4,94	1,24	0,30	
	4-6	15	2,80	3,65			
	7 yıl ve üzeri	17	1,06	1,64			
B	YBAK	3 yıl ve daha az	22	30,27	6,81	1,54	0,22
		4-6	16	28,50	8,02		
		7 yıl ve üzeri	43	32,26	7,86		
	İAGE	3 yıl ve daha az	22	13,59	3,36	0,96	0,39
		4-6	16	13,50	4,20		
		7 yıl ve üzeri	43	14,65	3,40		
	Gİ TOPLAM	3 yıl ve daha az	22	43,86	9,63	1,47	0,24
		4-6	16	42,00	11,96		
		7 yıl ve üzeri	43	46,91	10,50		
Anksiyete	3 yıl ve daha az	22	6,95	5,36	2,32	0,11	
	4-6	16	5,81	4,62			
	7 yıl ve üzeri	43	4,21	4,93			

YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimler

Tablo 11 incelendiğinde, A Grubunun; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve anksiyete puanlarında mesleki kıdeme bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu

grupta, mesleki kıdemleri farklılık gösteren çalışanların Gİ ve anksiyete puan ortalamaları birbirine yakındır.

Benzer şekilde, B Grubunun; YBAK, İAGE, Gİ toplam ve anksiyete puanlarında mesleki kıdeme bağlı anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu grupta, mesleki kıdemleri farklılık gösteren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ve anksiyete puan ortalamaları birbirine yakındır.

**Tablo 12** Güvenlik İklimi ve Anksiyete Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

Grup	Değişkenler	YBAK	İAGE	İş sağlığı ve güvenliği toplam puan
A (N=82)	Anksiyete	-,286**	-,280*	-,303**
B (N=81)		-,286**	-,227*	-,283*

\*\* $p<0,01$ ; YBAK= Yönetimin bakış açısı ve kurallar, İAGE= İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri

Tablo 12 incelendiğinde, A Grubunda, anksiyete puanları ile YBAK ( $r=-0,286$ ;  $p<0,01$ ), İAGE ( $r=-0,280$ ;  $p<0,01$ ) ve Gİ toplam ( $r=-0,303$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında düşük ve orta düzeyde negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

B Grubunda, anksiyete puanları ile YBAK ( $r=-0,286$ ;  $p<0,01$ ), İAGE ( $r=-0,227$ ;  $p<0,01$ ) ve Gİ toplam ( $r=-0,383$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Hem A grubunda hem de B Grubunda anksiyete puanları ile güvenlik iklimi algıları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların güvenlik iklimi algıları arttıkça anksiyete puanları azalmaktadır.

**Tablo 13** Güvenlik iklimi Puanlarının Anksiyete Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Grup	Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
	(Sabit)	10,51	2,85		3,69	0,00
A	Güvenlik İklimi	-0,14	0,05	-0,30	-2,85	0,01
	R=0,303	R <sup>2</sup> =0,081	F=8,11			p<0,05
	(Sabit)	11,35	2,38		4,76	0,00
B	Güvenlik iklimi	-0,14	0,05	-0,28	-2,62	0,01
	R=0,283	R <sup>2</sup> =0,068	F=6,85			p<0,05

Bağımlı değişken= Anksiyete

Tablo 13 incelendiğinde, A Grubunda, iş sağlığı ve güvenliğinin anksiyete üzerindeki etkisini test etmek için geliştirilen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır R<sup>2</sup>=0,081; F=8,11 p<0,05. Güvenlik iklimi algısı anksiyetedeği toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Güvenlik iklimi algısı anksiyeteyi negatif yönde etkilemektedir ( $\beta$ =-0,30; p<0,05).

B Grubunda, güvenlik iklimi algısının anksiyete üzerindeki etkisini test etmek için geliştirilen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır R<sup>2</sup>=0,068; F=6,85 p<0,05. Güvenlik iklimi algısı anksiyetedeği toplam varyansın %7'sini açıklamaktadır. Güvenlik iklimi algısı anksiyeteyi negatif yönde etkilemektedir ( $\beta$ =-0,28; p<0,05). Sonuç olarak hem A grubunda hem B Grubunda, çalışanların güvenlik iklimi algısı arttıkça anksiyete puanlarının azaldığı gözlenmiştir.

## 5 TARTIŞMA VE SONUÇLAR

İşyerlerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında o işyerinde çalışanların katılımlarının ve eğitimlerinin ne derece önemli olduğunu ortaya koymaya gayret ettiğimiz bu çalışmada, özellikle araştırmadan çıkan sonuçlara bakıldığında;

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ön planda olduğu A grubunun Güvenlik iklimi algıları beklendiği gibi iş sağlığı ve güvenliğine fazla önem verilmeyen B grubuna göre daha fazladır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ön planda olması ve bu çalışmalara çalışanların da dahil edilmesi, çalışanlarda güvenlik iklimi algısını yükseltmektedir. Bununla ters orantılı olarak güvenlik iklimi algısının yüksek olduğu çalışma ortamında, çalışanlar kendilerini daha güvende hissettiklerinden dolayı kaygı düzeyleri daha düşüktür. Katılımcıların tamamında yapılan incelemede de güvenlik iklimi algısı ile anksiyete puanı arasında negatif ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Güvenlik iklimi algısının yükseltilmesi çalışanların kaygı düzeylerini azaltacak ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

Demografik bilgilerden yola çıkarak incelendiğinde medeni durum, işyerinde çalışma süresi (tecrübe), yaş gibi kavramların A grubunda değişkenlere etkisinin olmadığı veya az olduğu görülmüştür. Ancak eğitim durumunun Güvenlik iklimi algısında eğitim seviyesi düşük olan çalışanların güvenlik iklimi algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeninin eğitim seviyesi yükseldikçe beklentinin artması olarak yorumlanmıştır. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanın işyerinden beklentisi artmakta buna paralel olarak güvenlik iklimi algısı düşmektedir.

Özellikle B grubunda eğitim seviyesi arttıkça anksiyete puanının da artması uygun çalışan seçiminin önemini gözler önüne sermektedir. Bahse konu görevi yapabilmek için lise mezunu olmak yeterli iken bir yüksekokul mezununun bu işte çalışması iş doyumunun düşük olmasına ve yaptığı işten memnun olmamasına neden olmaktadır. Bu durumda çalışanda kaygı düzeyini artırmaktadır.

Mashlow (1970) tarafından yılında yapılan çalışma sonucunda ortaya koyulan ihtiyaçlar hiyerarşisindeki güvenlik ihtiyacının yaşamın birçok alanında olduğu gibi iş yaşamında da etkisinin yüksek olduğu bir kez daha ortaya koyulmuştur.

## 6 ÖNERİLER

Yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkan veriler değerlendirildiğinde özellikle işverenlere ve üst düzey yöneticilere yönelik bazı öneriler sıralanacak olursa;

- Çalışan seçimi en önemli adımlardan biridir. Her zaman işe uygun eğitimi ve donanımı olan çalışan seçilmelidir. Düşük eğitim seviyesine sahip bir çalışanın yapabileceği işe yüksek eğitilmiş bir çalışan yerleştirildiğinde bu durum çalışmada kaygı düzeyini artıracığından çalışma ortamında huzursuzluğa ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden negatif etkilere neden olacaktır. Maalesef ülkemizde işsizlik ve ekonomik koşullar da bu durumu olumsuz etkilemektedir ve çalışan seçimini zorlaştırmaktadır.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara çalışanlarında dahil edilmesi o işyerinde güvenliğin önemini ve sahiplenilmesini sağlayacaktır. Yapılacak çalışmalar o işyerinde gerçekten güvenliği sağlamaya yönelik olmalıdır. Yasal uyumluluğu tam olan bir işyerinde dahi çok ciddi iş kazaları ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bunun nedeni o işyerinde güvenlik kültürünün yerleşmemiş olması ve güvenlik ikliminin sağlanamamış olmasından kaynaklanmaktadır.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işyerinde bir çalışanın güvenlik iklimi algısının yükseltilmesine ve güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde en önemli adımlardan biridir. Bu eğitimler yetişkin eğitime uygun olarak çoğunlukla görsel ve uygulamalı olmalıdır. Eğitimle birlikte ortaya konulması istenilen değişimler ölçülmeli ve eğitimin yeterliliği sürekli tartışılmalıdır.
- Güvenlik kültürünün sağlanmasında ve bununla paralel olarak güvenlik iklimi algısının yükseltilmesinde en önemli adımlardan biri de üst yönetimin katılımıdır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulanan tüm kurallar, yasaklar ve prosedürler üst yönetim için de geçerli olmalıdır. Çalışanların güvenlik iklimi algıları yönetimin de bu çalışmalara katılımı ile artacaktır.

## 7 KAYNAKLAR

- Akay, Esra.,** (2006). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Av+A1:A53rupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi , Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.
- Algün, A.,** (2014). İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Genel Prensipleri, Tmmob Emo Ankara Şubesi Haber Bülteni 2014/3,S.3.
- Alpugan, O., Mete O., M. H. Demir., N. Üner.,** (1997). İşletme Ekonomisi ve Yönetimi, *Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.*, İstanbul.
- Arıcı, K.,** (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Tes-İş Yayınları, Ankara
- Aşık, A., N.,** (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467 S.
- Atan, M., Erdem, C., Çelik, E.,** (2017). Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı, *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi*, Ankara
- Athı, K., Fronberg, B., Matisane, L., Yıldız, A. N., Şimşek, C., Demirkol, D., Rodoplu, S.,** (2015). Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehber, *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Aydın, U., Karaca, N., Özgüler, V. ve Karaca, E.** (2013) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*
- B, Alli.,** (2008). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety (2nd Edition). Geneva: *International Labour Office*.
- Başbuğ, A.,** (2013). İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, *Aydoğdu Ofset*, Mayıs, s. 163
- Bourne, E. J.,** (1995). The anxiety and phobia workbook. New York: *MJF Books*.
- Büyüköztürk, Ş.,** (2006). Veri analizi el kitabı, *Pegem A Yayıncılık*, Ankara
- Camkurt, M. Z.,** (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*
- Cerev, G.,** (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeyleri İncelemesi Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, S:32

- Chmiel N., Fraccaroli F., Sverke M.,** (2017). An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective, John Wiley & Sons
- Clark, D. A., Beck, A. T.** (2010). Cognitive Therapy of Anxiety Disorders: Science and practice. New York, NY, US: *Guilford Press*.
- Çelikkol, A.** (1977). İş Kazalarında Ruhsal Etmenler, *Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi* (Doçentlik Tezi), İzmir
- Durlanık, Y.,** (2008). Türkiye İnşaat Sektöründe Yeni ve Önceki İş Kanunları Uygulamalarında Meydana Gelen İş Kazalarının Karşılaştırılması, *Osmangazi Üniversitesi* (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir
- Eren, E.,** (1989). Yönetim Psikolojisi, *Yön Ajans*, İstanbul, 139 S.
- G, Swartz.,** (2000). Safety Culture and Effective Safety Management, 2. Baskı, *National Safety Council*, Chicago.
- George, D., Mallery, M.,** (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Griffin M.A., Neal, A.,** (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, And Motivatio, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 347-358.
- Güneysu, G.,** (2016). Bir Kereste İşletmesi Üretim Sürecinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirme Çalışması, *Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği ABD* (Yüksek Lisans Tezi), Bartın
- Güven, B.,** (2011). Çalışan Sağlığını Geliştirici Hizmetlerin Çalışan Sağlığına Etkilerinin Değerlemesi Ve Bilişim Sektörüne Yönelik Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Doktora Tezi), 190s, Eskişehir
- Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi,** (2016). HAK-İŞ Uluslararası *Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 13 (2016/3) ISSN: 2147-3668
- Hackman, J. R., G. R. Oldham.,** (1976). Motivation through the design of work: Test of the theory, *Organizational Behavior and Human Performance*.
- İSGGM.,** (2014). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika belgesi, ÇSGB, Ankara.

- İşcan, Ö., F., Sayın, U.,** (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 195 S, Erzurum
- İşler, M. C.,** (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi, *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü*, Ankara, 29.
- Kepir, H.,** (1983). “İş Kazalarında İnsan Faktörü Ve Eğitimi”, Çeşitli Boyutları Ve Çözüm Önerileri İle İş Kazaları Seminer Bildirileri, *Mpm Yayınları* No: 284, Ankara, S.96-104
- Kılış, İ.,** (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), *Uludağ Üniversitesi*, Bursa
- Kılış, İ., Demir, S.,** (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*
- Lingard, H., Wakefield, R., P. Cashin** (2011). The Development and Testing of a Hierarchical Measure of Project OHS Performance, *Engineering, Construction and Architectural Management*
- Makin, A.M., C.Winder.,** (2008). A New Conceptual Framework to Improve the Application of Occupational Health and Safety Management Systems, *Safety Science*, ss. 935-948.
- Maslow, A. H.,** (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York
- May, D. R., Schwoerer, C. E.,** (1994). Employee Health By Design: Using Employee Involvement Teams In Ergonomic Job Redesign”, *Personnel Psychology*, 47, 861876.
- Önen, L.,** (1990). İşyeri uyarı levhalarının algılanmasında çalışanın sosyal ve psikolojik yapısının etkisi, *Psikoloji-Seminer Dergisi Özel Sayısı*, 5:411-19.
- Önen, L., İşsever, H., Sabuncu, H.,** (1998). Gemi İnşa İşkolunda Çalışanlarda Dikkat ve Kaygı Değerlendirilmesi, *3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi*, Ankara.
- Ören, K., Er M.,** (2016). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi, *Emek ve Toplum Dergisi*



- Özaslan, B., Ö.,** (2011). İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi Ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* (Doktora Tezi), İstanbul.
- Özdemir, Ş., Topçuoğlu, H.,** (2009). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ölçümü ve İzleme, *Mühendis ve Makina Dergisi*, 50, (592), 30-33.
- Özkılıç, Ö.,** (2005). İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*, Yayın No:246, Ankara, 48s.
- Öztürk, G. S.,** (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, *İdari ve Cezai Sonuçları*, İstanbul
- Petrol - İş.,** (1994). Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası 1993-1994 Yıllığı, *Petrol-İş Yayınları*, No: 36, İstanbul.
- Redinger, C.F., Levine, S. P., Blotzer, M. J., Majewski, M. P.** (2002). Evaluation of an Occupational Health and Safety Management System Performance Measurement Tool-III: Scoring Methods and Fields Study Sites, *American Industrial Hygiene Association Journal*, January/February, 63, 34-40.
- Reinman, T., Oedewald, P.,** (2002). The assessment of organisational culture A methodological study, *Vtt Tiedotteita – Research Notes* 2140, Finland.
- Ringdahl, L. H.,** (2001). Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety
- Riskind, J. H.,** (2007). Genellenmiş anksiyete bozukluğu. T. Özakkaş (Ed.), Bilişsel terapi ve uygulamaları içinde (s. 141-167) (H. Hacak, M. Macit & F. Özpilavcı, Çev.). İstanbul: *Litera Yayıncılık*.
- Silah, M.,** (2000). Çalışma Psikolojisi, *Selim Kitabevi*, Ankara.
- Stricoff, R. S.,** (2000). “Safety Performance Measurement: Identifying Prospective Indicators With High Validity”, *Professional Safety*, 45 (1), 36-39.
- Şen, M.,** (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Kayseri
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E.,** (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; Tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı, *Yönetim*, 18 (58), 41-50.

- Taiwo, A. S.,** (2010). The influence of work environment on workers' productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria", *African Journal of Business Management*, 4 (3), 299-307
- Toklu, A., U.,** (2016). Çalışanlarda İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma Ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Kocaeli
- Tozkoparan, G., J. Taşoğlu.,** (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Uludağ Üniversitesi, *İ.İ.B.F Dergisi*, 30 (1):181-209.
- Tümgan, C.,** (2008). Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü* (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş
- Ural, A.,** (2014). Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim, *Amme İdaresi Dergisi*, 47 (2), 145-165.
- Üngüren, E., Koç, T. S.,** (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Sosyal Güvenlik Dergisi*
- Wells, A.,** (2006). Detached mindfulness in cognitive therapy: a metacognitive analysis and ten techniques. *J Ration Emot Cogn Behav Ther*
- Yüksel, Ö.,** (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, İkinci Baskı, *Gazi Kitabevi*, Ankara.
- Anonim** (1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*
- Anonim** (2012). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hk. Yönetmelik. *TC Resmi Gazete*, 15 Mayıs.
- Anonim** (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (28339). *TC Resmi Gazete*, 30 Haziran.
- Anonim** (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği (28512). *TC Resmi Gazete*. 29 Aralık.
- Anonim** (2013). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (28550). *TC Resmi Gazete*, 05 Şubat.

**Url-1** <<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/diyih/contents/uluslararasıkuruluslar/ilo/>>, alındığı tarih: 14.03.2019.

**Url-2** <<https://www.ilo.org>>, alındığı tarih: 18.03.2019.

**Url-3** <<https://www.osha.gov/about.html>>, alındığı tarih: 18.03.2019.

**Url-4** <<https://osha.europa.eu/tr/about-eu-osha/our-story>>, alındığı tarih: 18.03.2019.

**Url-5** <<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf/6ks-2.blm>>, alındığı tarih: 18.03.2019.

**Url-6**

<<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz>>, alındığı tarih: 18.03.2019.

**Url-7** <<http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/tarihce>>, alındığı tarih: 17.02.2019.

**Url-8** <<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce>>, alındığı tarih: 17.02.2019.

**Url-9** <<https://www.tse.org.tr/Icerik/DuyuruDetay?DuyuruID=5687>>, alındığı tarih: 17.03.2019.

## 8 EKLER

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMALARININ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ANKET ÇALIŞMASI

Bu anket İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerinin çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik bir tez çalışması için hazırlanmıştır. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

1. Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek
2. Eğitim durumunuz: a) Lise b) Ön lisans c) Lisans d) Lisans üstü
3. Medeni durumunuz? a) Evli b) Bekar c) Diğer
4. Yaşınız: .....
5. Meslekte çalışma yılınız: .....
6. Gelir düzeyiniz: .....

	Aşağıda iş yerinde güvenlik konusu ile ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendi işyerinizi dikkate alarak bu ifadelere ne derecede katıldığınızı oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	5	4	3	2	1
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	5	4	3	2	1
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	5	4	3	2	1
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	5	4	3	2	1
6	Bu işyerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	5	4	3	2	1
7	Bu işyerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	5	4	3	2	1
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	5	4	3	2	1
9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	5	4	3	2	1
10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusuna verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	5	4	3	2	1
11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	5	4	3	2	1
12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	5	4	3	2	1
13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımın tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	5	4	3	2	1
14	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımın iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1

### BECK ANKSİYETE ÖLÇEĞİ

Aşağıda, insanların kaygılı ya da endişeli oldukları zamanlarda yaşadıkları bazı belirtiler verilmiştir. Lütfen her maddeyi dikkatle okuduktan sonra yazılı belirtilerin bugün dahil son bir haftadır sizi ne kadar rahatsız ettiğini uygun yere (X) işareti koyarak belirtiniz.

SIRA NO	BELİRTİLER	HİÇ	HAFİF DÜZEYDE (Beni pek etkilemedi)	ORTA DÜZEYDE (Hoş değildi ama katlandım)	CİDDİ DÜZEYDE (Dayanmakt a çok zorlandım)
1	Uyuşma veya karıncalanma	( )	( )	( )	( )
2	Sıcaklık / Ateş basması	( )	( )	( )	( )
3	Bacaklarda halsizlik veya titreme	( )	( )	( )	( )
4	Gevşeyememe	( )	( )	( )	( )
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	( )	( )	( )	( )
6	Baş dönmesi veya sersemlik	( )	( )	( )	( )
7	Kalp çarpıntısı	( )	( )	( )	( )
8	Dengeyi kaybetme hissi	( )	( )	( )	( )
9	Dehşete kapılma	( )	( )	( )	( )
10	Sinirlilik	( )	( )	( )	( )
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	( )	( )	( )	( )
12	Ellerde titreme	( )	( )	( )	( )
13	Titreklilik	( )	( )	( )	( )
14	Kontrolü kaybetme korkusu	( )	( )	( )	( )
15	Nefes almada zorluk	( )	( )	( )	( )
16	Ölüm korkusu	( )	( )	( )	( )
17	Ani korkuya kapılma	( )	( )	( )	( )
18	Hazımsızlık ya da karında rahatsızlık hissi	( )	( )	( )	( )
19	Baygınlık	( )	( )	( )	( )
20	Yüz kızarması	( )	( )	( )	( )
21	Terleme (Sıcaklığa bağlı olmayan)	( )	( )	( )	( )

Çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim

Anket ve çalışma ile ilgili sorularınız için;

Erdal SARIGÜL

0 530 345 88 33

## 9 ÖZGEÇMİŞ



### **Kişisel bilgiler**

Adı Soyadı	Erdal SARIGÜL
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzincan, 24.09.1983
Medeni Hali	Evli
Yabancı Dil	İngilizce
İletişim Adresi	Karaağaç Mah. Şehit Polis Kenan Ardıç Cad. NO:20B Erzincan
E-posta Adresi	erdalsarigul@hotmail.com

### **Eğitim ve Akademik Durumu**

Lise	Milli Piyango Anadolu Lisesi, 1994
Lisans	Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2002
Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi, 2015
Uzmanlık	İş güvenliği Uzmanı, A Sınıfı, 2018

### **İş Tecrübesi**

Kop Krom Madencilik A.Ş.	Jeoloji Mühendisi, 2009
DHMİ Erzincan Havalimanı	Teknik Hizmetler Şefi, 2011
Kamu ve Özel Kurumlar	İş Güvenliği Uzmanı, 2013
Besa Teknik İSG	Firma Sahibi, 2016

### **Kongreler ve Bildiriler**

Uluslararası	Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Poster Bildiri
--------------	--

### **Ödüller, Teşvikler ve Üyelikler**

Jeoloji Mühendisleri Odası Erzincan İl Temsilcisi