

32607

T.C. GAZI UNIVERSITESI
SAGLIK BILIMLERI ENSTITUSU
KAZALARDA ACIL YARDIM VE REHABILITASYON
ANABILIM DALI

ISYERLERINDE ISCILERE YONELIK UYGULANAN HIZMET ICI EGITIM
FAALİYETLERININ IS KAZALARINI ONLEMEDEKI ROLU

YUKSEK LISANS TEZI

Guzin AKTAY

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Burhan AYKAC

YUKSEK LISANS TEZİ
DOKÜMANTASYON MENKUL

Ankara, 1994

ÖNSÖZ

Sanayileşen bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalığı sorunu büyük önem taşımaktadır.

İş kazalarından dolayı bir çok işçinin hayatını kaybetmesi ve sakat kalması, iş günü kaybı dolayısıyla ekonomiye verdiği zararlar incelendiğinde ortaya çıkan tablolar ürkütücüdür. Bunun yanısıra bilim ve teknolojideki hızlı değişim sonucu, hizmet öncesinde kazanılan bilgilerden birçoğu geçerliliğini kaybetmekte, bu durum kişilerin değişme, gelişme ve yeniliklere paralel olarak sürekli eğitilmelerini gerekli kılmaktadır. İş hayatı kişilerin yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri bir ortamdır. Yapılan işin eksik ya da eskimis bilgilerle yürütülmesi durumunda bunda çalışan kişi, kurum ve toplum zarar görecektir.

Bunun için Hizmet İçi Eğitim temel çözümdür. Rastlantılardan uzak, kendine özgü ilke ve uygun tekniklerle, sistemli yapıldığı takdirde hizmet içi eğitimden beklenen yararlar sağlanabilir.

İş kazalarının oluşmasındaki birçok nedenden biriside çalışanların işyerlerinde Hizmet içinde eğitilmemeleridir. Bu nedenden hareketle, çalışmada hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iş kazalarını önlemedeki etkinliğini ortaya koymaya çalışacağım.

Tezimin hazırlanmasındaki yardımlarından dolayı,

Danışmanım Doc. Dr. Burhan AYKAC'a, anket çalışmalarımda büyük yarar gördüğüm TAI ve Türk-Traktör Fabrikası yetkililerine, İş Kazaları ile ilgili bilgi toplama konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Sube Müdürü Hasan KARAHALILOĞLU'na, bütün çalışmam boyunca desteğini gördüğüm isim Ahmet AKTAY'a teşekkür ederim.

Güzin AKTAY

Ankara-1994



İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖNSÖZ

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ

KISALTMALAR

1. GİRİŞ VE AMAC	1
2. GENEL BİLGİLER	7

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARI

1.1. İş Kazalarının Tanım ve Özellikleri	7
1.1.1. Tanım	7
1.1.2. Özellikleri	10
1.2. İş Kazalarının Nedenleri	17
1.2.1. Bireysel Nedenler	18
1.2.2. Çevresel Nedenler	22
1.2.3. Eğitim ile İlgili Nedenler	23
1.3. İş Kazalarının Sınıflandırılması	24
1.3.1. Kazanın Cinsine Göre	25
1.3.2. Yaralanmanın Cinsine Göre	25
1.3.3. Yaralanmanın Ağırlığına Göre	25
1.4. İş Kazalarının Sonuçları	27
1.4.1. İşçi ve İşçi Ailesi Açısından Kayıplar	28
1.4.2. İşletme Açısından Kayıplar	29
1.4.3. Millî Ekonomi Açısından Kayıplar	31
1.5. İş Kazalarının Önlenmesi	33

İKİNCİ BÖLÜM

HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.1. Sürekli Eğitim Kavramı ve "Hizmet İçi Eğitim"	40
2.1.1. Tanımı	42
2.1.2. Genel Amaçları	43
2.1.3. Gerekliliği	44
2.1.4. Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri	46
2.2. Hizmet İçi Eğitimin Yararları	47
2.2.1. Kurumsal Yararları	48
2.2.2. Bireysel Yararları	48
2.3. Hizmet İçi Eğitim Türleri	51
2.3.1. Oryantasyon Eğitimi	51
2.3.2. Temel Eğitim	52
2.3.3. Geliştirme Eğitimi	53
2.3.4. Tamamlama Eğitimi	54
2.3.5. Yükseltme Eğitimi	54
2.3.6. Özel Alan Eğitimi	54
2.4. Hizmet İçi Eğitim Sürecinde Temel İşlemler	56
2.4.1. Planlama	56
2.4.2. Programlama	59
2.4.3. Uygulama	63
2.4.4. Değerlendirme	64
2.5. Ülkemizde Hizmet İçi Eğitimin Önemi	67
2.6. Sektörlerde Hizmet İçi Eğitim Eksikliğinin Bir Sonucu olarak "İş Kazaları"	68
2.7. Ülkemizde Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları	74
2.7.1. İşçi Eğitimi	74

2.7.2. Hizmet İci Eğitimle İlgili Yasalar	79
2.7.3. Hizmet İci Eğitim Yapan Kuruluşlar	81
2.7.4. Kurumlarda Hizmet İci Eğitim Birimleri	83
3. MATERYAL VE YÖNTEM	
I. ARASTIRMANIN AMACI	86
II. ARASTIRMANIN KAPSAMI	87
III. ARASTIRMANIN YÖNTEMİ	87
4. BULGULAR	89
A. ANKETE KATILANLARA İLİSKİN GENEL ÖZELLİKLER	89
B. VERİLERİN SINIFLANDIRILMASI	96
C. VERİLERDE CAPRAZ KARŞILASTIRMA BULGULAR	110
5. TARTISMA	117
6. SONUC VE ÖNERİLER	129
ÖZET	135
SUMMARY	137
EK I : ANKET FORMU	139
EK II: ÖZGEÇMİŞ	144
KAYNAKLAR	145

TABLULAR LISTESİ

- TABLO 1: İş kazalarının işyerlerinde çalışan sigortalı sayılarına göre dağılımı
- TABLO 2: İş kazalarının sigortalının Hizmet süresine göre dağılımı
- TABLO 3: İş kazalarının meydana geldiği iş saatlerine göre dağılımı
- TABLO 4: İş kazaları sonucu, iş göremezlik halinin iş kazası ve meslek hastalığına göre dağılımı
- TABLO 5: Daimi iş görmezlik durumdakilerin yaş gruplarına göre dağılımı
- TABLO 6: Ölümlerin iş kazası ve meslek hastalığına göre dağılımı
- TABLO 7: İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerin zamana göre dağılımı
- TABLO 8: 1991 yılında işlemi tamamlanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı Daimi iş görmezlik ve ölümlerin iş kolları ile faaliyet gruplarına göre dağılımı
- TABLO 9: İş kazalarının çeşitli ülkelerdeki durumu
- TABLO 10: Hizmet içi eğitim sürecinde temel işlemler
- TABLO 11: Çalışma çağı Nüfusu
- TABLO 12: İktisaden faal grubun sektörlere göre dağılımı
- TABLO 13: İktisaden faal grubun okur yazarlık durumu
- TABLO 14: İş kazalarının son beş yıldaki dağılımı
- TABLO 15: İş kazalarının işyeri kıdemine göre dağılımı
- TABLO 16: İş kazası ve meslek hastalıklarının yaş gruplarına göre Dağılımı

- TABLO 17: İş kazalarının meydana geldiği iş saatlerine göre dağılımı
- TABLO 18: İş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin yaşa göre dağılımı
- TABLO 19: İş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımı
- TABLO 20: Çalışanlardan iş kazası geçirenlerin, meslek kıdemlerine göre dağılımı
- TABLO 21: İşyerlerindeki görevlerine göre çalışanların HİE'ye katılıp-katılmama durumu
- TABLO 22: HİE'ye katılan veya katılmayan personelin öğrenim durumlarına göre dağılımı
- TABLO 23: Hizmet içi eğitime katılan ve katılmayan çalışanların yaşa göre dağılımı
- TABLO 24: Çalışanlardan HİE'ye katılanların, Meslek kıdemlerine göre dağılımı
- TABLO 25: Çalışanlardan iş kazası geçirenlerin, kazanın meydana gelme şekline göre dağılımı
- TABLO 26: Çalışanlardan iş kazası geçirenlerin meydana gelen yaralanmaların cinsine göre dağılımı
- TABLO 27: Çalışanlardan iş kazası, geçirenlerin ve hizmet içi eğitime katılanların kaza geçirme zamanına (HİE öncesi-sonrası) göre dağılımı
- TABLO 28: HİE'ye katılanların eğitildikleri HİE konularına ve yıllara göre dağılımı
- TABLO 29: Hizmet içi eğitim alanların, HİE programına nasıl katıldınız? sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

- TABLO 30: İşyerinizde bu tür eğitim programları sürekli tekrar edilmeli mi? sorusuna, HİE'ye katılanların verdikleri cevapların dağılımı
- TABLO 31: HİE alanların, katıldıkları HİE programını yararlı bulup, bulmadıklarına göre dağılımı
- TABLO 32: Çalışanlardan HİE'ye katılanlarda, Eğitim faaliyetlerine katılımı sağlayan en önemli nedenin açıklaması
- TABLO 33: Çalışanlardan, HİE programına katılanların, istekli olarak katılıp, katılmama durumu
- TABLO 34: Program sonunda, HİE programına katılanlara değerlendirme yapılıp-yapılmama durumu
- TABLO 35: HİE'ye katılanların, işyerinizde HİE faaliyetleri ne sıklıkta uygulanıyor? sorusuna verdikleri cevapların dağılımı
- TABLO 36: HİE'ye katılanlardan HİE programına tekrar katılmayı arzu ediyorsanız, öncelikle hangi konuların ele alınmasını istersiniz? sorusuna verdikleri cevapların dağılımı
- TABLO 37: Araştırmanın yapıldığı dört işyerinde yıllara göre iş kazası sayıları
- TABLO 38: İş kazası geçirenlerin kazalanma nedenine ve hizmet içi eğitime katılıp-katılmama durumuna göre dağılımı
- TABLO 39: Çalışanların iş kazası geçirme ve hizmet içi eğitime katılıp-katılmama durumuna göre dağılımı

TABLO 40: İş kazası geçirenlerden HİE'ne katılanların,
eğitildikleri eğitim konularına göre dağılımı

TABLO 41: HİE gerekli bir uygulama mı? sorusuna,
çalışanlardan HİE'ne katılan ve katılmayanların
verdikleri cevapların dağılımı

TABLO 42: HİE'nin iş kazalarından korunmada etkili bir
uygulama olup-olmadığı sorusuna verilen cevapların,
iş kazası geçirme durumuna göre dağılımı



KISALTMALAR

HIE : Hizmet İci Eğitim

İKGD : İş Kazası Geçirme Durumu

TSFAS: Türkiye Seker Fabrikaları Anonim Şirketi

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

İSGÜM: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü



1. GIRIS VE AMAC

Yüzyılımızdaki hızlı gelişmeler, bir yandan var olan bilgilerin bir kısmını gecersiz hale getirirken, diğer yandan bilinmeyen pek çok şeyi açığa kavuşturmuştur. Dünyamızdaki otomasyon, iletişim araçları, bilgisayarlar, uluslararası ilişkiler, yeni buluşlar, fen ve teknik alanlarındaki ilerlemeler gibi faktörler, kişileri bu dinamizme ayak uydurmaya zorlamaktadır.

Bilim ve teknolojiye bu hızlı, sürekli gelişme ve değişimler, bunlara ayak uyduramayanları, yaşlarına ve yeteneklerine bakmadan, hemen eskitmekte ve personelin ayakta tuttuğu ve çalıştığı örgütleri başarısız kılmakta, diğer yandan kendi yaşamında olumsuzluklara neden olmaktadır.

Tüm canlılar gibi insanlar da yaşadıkları ortamla sıkı bir etkileşim içindedirler. Gelişen teknolojiler, büyüyen endüstri ve giderek artan nüfus bu etkileşimi insanın aleyhine döndürmektedir. Çalışanların günlük yaşamlarının ortalama 1/3'ünü geçirdikleri işyerleri de, insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen çeşitli faktörlerle doludur.

İnsanlığın son yüzyıllarda içine girdiği makinalaşma ve sanayileşme akımı, insanların hızla çoğalan ve gelişen fabrikalarda yaşamlarının önemli bir bölümünü sürdürmek durumuna girmelerine, buna paralel olarak da evelden rastlanmayan bazı yeni tehlikelerle karşı-karşıya kalmalarına neden olmuştur. Bugün çalışma hayatının her kesiminde örneğin; endüstri, tarım,

denizcilikte, sporda, ev işlerinde, yaratılan tekniğin yaşam ve sağlığımızı tehdit etmekte olduğunu açıkça görmekteyiz.

Yaptığımız yollar, otomobiller ve diğer taşıtlar, fabrikalar, ev aletleri hergün çok sayıda insanın canını yakmakta sağlığını bozmaktadır.

Makina ve tesisler meydana getirecekleri bedensel ve ruhsal zararlar düşünülmeden uygulamaya o denli girmistir ki, bugün bunların meydana getirdiği tehlikeleri önlemek başlı başına bir problem olmaktadır.

İste bu sanayileşme ve teknik potansiyelin başlangıçtan beri bilincsiz ve günlük kazanç tutkusu içinde gelişigüzel yayılması, kazaları ve meslek hastalıklarını anormal şekilde çoğaltmıştır. Özellikle uzun süren ve tüm ulusları içine alan yada etkileyen 1. ve 2. dünya savaşlarında, toplum aktivitesinin yoğunlaştığı süreçler olarak savaş günlerindeki kazaların ve hasım tarafından meydana getirilen ölüm ve yaralıların karşılaştırılması olanağının bulunması, tekniğin yarattığı tehlikelerin düşmanın verdiği kayıplardan çok daha fazla zarar verdiğinin saptanması, bu konuya eğilmenin zorunluluğunu gösteren önemli bir etkidir.

Ülkemiz 12 yaş ve yukarısı nüfusun beste üçü (%58) iktisaden faaldir. Yani bir hizmeti yerine getirmektedir. Her sektörde çalışanların en az beste üçü en fazla ilkokul düzeyinde öğrenim görmüşlerdir⁽¹⁾. Bu ise çalışan kesimin

1. Türkiye İstatistik Yıllığı 1990, s:50

büyük çoğunluğunun iş hayatına herhangi bir mesleki bilgiye sahip olmadan atıldıklarını göstermektedir.

Vasıfsız işçilerin işgücümüzün çoğunluğunu oluşturduğu ve tarımdan sanayiye işgücü akımı sonucu, bu kitleye hergün yeni bireylerin eklendiği bilinen bir gerçektir.

İşte bu yapı sonucudur ki;

1991 yılında ülkemizde

130.278 iş kazası sonucu; 1189 işçimiz hayatını kaybetmiş, 3334 işçimiz işgöremez derecede sakatlanmıştır. İş Kazaları nedeniyle 2.433.954 milyon işgünü kaybı olmuş ve 61.404.800.000 TL. tazminat ödenmiştir. Buna göre hergün ortalama 630 çalışan iş kazası geçirmekte, bunlardan 3 kişi hayatını kaybetmekte ve 9 işçi ise sakat kalmaktadır. Ayrıca iş kazası geçiren beş kişiden dördünün, kendisi dışında bakmakla yükümlü olduğu bir ailesinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu rakamların sadece 536.098 işyerinde (Bunların 25.345'i kamuya, 510.753'ü özel sektöre aittir) çalışan 3.598.315 sigortalı işçi ile ilgili olması sorunun ciddiyetini daha da çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır⁽²⁾.

Endüstri alanında iş kazaları bakımından metal iş kolu, inşaat sektöründen sonra 2. sırayı almaktadır. Bu rakamlar günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen maddi ve manevi kayıpların ne büyük boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir.

2. SSK Genel Müdürlüğüne 1991 İstatistik Yılı İçin, Ajan S. Türk Matbaacılık, Ankara 1992, s:36.

Ortaya çıkan bu büyük kayıpların faturasını toplum ödediği için, iş kazalarının hem ekonomik, hem de sosyal bir problem olduğunu söyleyebiliriz.

Tüm gelişmeler işçi sağlığı ve iş güvenliğini çalışma hayatının en önemli ve güncel bir konusu haline getirmiştir.

İş kazalarını önleme, doğacak maddi ve manevi kayıpları önlemekten daha ucuz, kolay ve insancıldır⁽³⁾.

Millî Prodüktive Merkezi yaptığı bir araştırma sonucunda; İş gücü güvenliğinin artırıldığı hallerde iş kazalarının azaldığını belirlemiştir⁽⁴⁾.

Verimlilik artışları ve etkin üretim, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan bir yatırım şeklinde düşünülmelidir. Bu şekilde eldeki kazancın milli refahı artıracak işçi-isveren ve tüm ekonomiye fayda getirecektir.

Ekonomik kaynaklar emniyet tedbirlerine yönetilmediği zaman, zorunlu olarak kazalar ve hastalıklar için yapılacak ödemelere ayrılacaktır. Kaza gecirmiş işçiye yapılan ödeme onun üretken gücünü yerine getiremeyecek, ekonomik açıdan ise bir yatırım değil, bir sosyal yardım olacaktır.

İşte, çalışan kişilerin çalışma yaşamındaki bu hızlı gelişmeler, insan sağlığı açısından tehditler oluşturan

3. İş Kazalarından Korunma Yöntemleri, Türk-İs Yayınları No:176, Ankara, 1990, s:52

4. GÜMÜŞELİ, A. İ., "Türkiye Halk Bankası A.Ş'de Yapılan HİE Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1985, s:124

riskler nedeniyle, çalışma yaşamını eksik ya da eskimis bilgilerle yürütmek istemeleri halinde hem kendine, hem kurumuna, hem de toplumuna zarar verecekleri kesindir.

İsçi sağlığı ve is güvenliğini sağlamanın en etkin ve temel aracı Hizmet İçi Eğitimidir.

Kisilerin göre ve başladıkları andan, emekli oluncaya kadar geçen zaman İinde sürekli bir biçimde eğitilmeleri "Hizmet İçi Eğitim"dir. Her meslekteki kisiler sürekli bir biçimde HİE'e gereksinim duyarlar.

HİE her meslek İin gereklidir. Ancak İsiler İin ayrı bir yeri ve önemi vardır.

Sistemli, fonksiyonel ve etkin HİE programları uygulanması İsi sağlığı ve is güvenliğini sağlamada yararlı, gerekli ve zorunlu bir uygulama olacaktır.

Ülkemiz apında İsi sağlığı ve is güvenliği ile ilgili esitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen, endüstriyel İletmelerde alışan personelin hizmet İçi eğitimlerine İlişkin yapılmış araştırma sayısı azdır.

- İsi statüsündeki personelin İsi sağlığı ve is güvenliği konularındaki hizmet İçi eğitim ihtiyaını saptamak, ğretim programını hazırlamak ve uygulama ilkelerini belirlemek amacıyla "Türkiye Demir elik İletmeleri Kurumu'nda alışan İsilerin İs Güvenliği ve İsi Sağlığı konusunda hizmet İinde yetisttirilmeleri" (Akçay, 1986).

- Türkiye'de Endüstriyel Hizmet İçi Eğitim Organizasyonu" (Bursalıoğlu ve Taymaz, 1989).

- "Sanayi İçi Eğitim ve Zonguldak Havzası Uygulaması" (Yüce, 1985).

- "Sosyal Sigortalar Kurumu'nda Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri" (Yavuz 1982). konulu araştırmalar, bu alanda yapılmış çalışmalardan birkaçıdır. Mevcut az sayıdaki araştırmaların ortak özelliği ise, betimsel nitelikte olmaları, uygulamaya dönük olmamalarıdır. Var olanı ortaya koyma amacını taşıyan bu tür araştırmalar da konunun öneminin anlaşılması yönünden yararlıdır.

Bugüne değin, ülkemizde işçilere yönelik Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin durumu ve ne ölçüde etkili olduğu konusunda çalışmaların yapılmamış olması bu konuda araştırma yapma ihtiyacını doğurmaktadır.

İşyerlerinde uygulanan hizmet eğitim faaliyetlerinin iş kazalarını önlemede etkili olup-olmadığının değerlendirildiği bu çalışma; Genel Bilgiler ve Araştırma bölümlerinden meydana gelmektedir.

Genel Bilgiler Kısmında yer alan **Birinci Bölümde;**

İş Kazalarının Tanımı, Nedenleri- Sınıflandırılması, Sonuçları ve Önleme Yöntemleri üzerinde durulmuş, **İkinci Bölüm;** Hizmet İçi Eğitim Önemi, Çesitli, Özellikleri, Yararları ile Hizmet İçi Eğitimdeki Temel süreçlerle ilgili konuları içermekte, nihayet **üçüncü ve son araştırma bölümünde;** ise Ankara ile sınırları içinde, metalden esya imalatı yapan işyerlerindeki uygulamayı kapsayan bir alan araştırmasına yer verilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. İŞ KAZALARININ TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

İnsan yaşamında yer alan olaylar;

- Zevk ve mutluluk veren olaylar
- Acı ve ızdırap veren olaylar

şeklinde ele alınabilir.

Acı ve ızdırap veren olayların başında kazalar gelir.

Kaza dendiğinde ilk akla gelen trafik kazalarıdır. Bunun nedeni ise, gelişen teknoloji ile en aza indirilmesi beklenirken, hergün bir yenisi eklenen, basından sürekli duymaya alışmış olmamızdır. Trafik kazalarının yanında, başlıca diğer kazalar ise; ev ve iş kazalarıdır. Ev kazaları evde düşme, elektrik çarpması, yanıklar, kesikler vb. gibi dünyada en çok görülen bir kaza cesididir.

Çalışmanın konusu olan iş kazalarına maddi ve manevi açıdan bakıldığında makina, teçhizat ve çevrede meydana gelen kayıplar, işçi, işveren ve ülke ekonomisine büyük zarar verir. Manevi açıdan ise hiçbir şekilde yerinin doldurulamayacağı ve maddi şekilde ölçülmesi mümkün olmayan insan kaybı söz konusudur.

1.1.1. TANIM

"Kaza; nerede, ne zaman ve nereden geleceği belli olmayan beklenmedik bir anda dikkatsizlik veya tedbirsizlik ile meydana gelen, sonunda ise maddi ve manevi kayıplar ile

geriye dönüşü mümkün olmayan sonuçlara neden olabilen üzücü bir olaydır"⁽⁵⁾.

Kazaları başlıca iki grupta incelemek mümkündür. Birinci grupta Kitlesele Kazalar yer almakta olup, deprem, su baskını, yangın, bina ve toprak çökmeleri, kaymalar, uçak ve tren kazaları. İkinci grupta ise Bireysel Kazalar diye adlandırılan trafik kazaları, iş kazaları, ev kazaları, tarımsal kazalar, spor kazaları gibi ⁽⁶⁾.

Bir başka benzer tanımda ise; kaza; "dikkatsizlik, bilgisizlik, ehliyetsizlik ve tedbirsizlik gibi sebeplerle, arzu edilmeyen ve ani olarak, beklenmedik bir anda meydana gelen sonunda insana, hayvana, eşyaya ve tabiata zarar veren bir olaydır"⁽⁷⁾.

Kazayı diğer olaylardan ayıran özellikler üç noktada toplanır.

- Arzu edilmeden meydana gelir.
- Ani olarak ortaya çıkar.
- Sonunda insana, hayvana, eşyaya ve tabiata zarar verir.

İş kazasının çeşitli tanımları yapılmaktadır. İLO (Uluslararası çalışma Örgütü) tarafından yayınlanan işçi

5. Ege, R.; (Önlenmesi-Haberleşme-Acıl Yardım ve Teskiilatma) Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü Yayını, No:1, Emel Matbaacılık, Ankara 1983, s:5

6. Ege, R.; a.g.e., s:3

7. Aygün, I. N.; Sağlık, Sosyal, Ekonomik ve Hukuki Yönleri ile İş Kazaları, Savaş Yayınevi, Ankara 1973, s:25

sağlığı ve iş güvenliği ansiklopedisi'nde iş kazası "belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay olarak tanımlanmaktadır (8).

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization: WHO)' nun iş kazası tanımı ise; "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makina ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olaydır" (9).

İş kazasının yasal tanımı, 506 sayılı sosyal sigortalar kanununun 11. maddesinde yapılmıştır. İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır.

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından, yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi esnasında, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

- Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında (10).

8. ILO. Encyclopadia of Occupational Health and Safety, Volume 1, Geneva, 1989, s: 19.

9. Baykal, S., "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları" 4-10 Mayıs 1989, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 1990, s:212.

10. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, SSK Genel Müdürlüğü yayınları, No: 485, Ankara 1988, s:19.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi iş kazası, iş süresinde sayılan haller içinde çalışma ve çevre şartlarında, işin niteliği ve yürütümü ile ilgili makina, araç-gereç ve malzeme sebebi ile uğradığı iş gücünün bir bölümünü veya tamamını kaybettiği beklenmedik bir olaydır.

İnsan, malzeme, makina, teçhizat ve zaman gibi faktörlerden herhangi birini veya birkaçını birden kapsayan iş kazaları beklenmedik ani bir olay olup, işin gelişmesini önler veya işi durdurur, maddi ve manevi kayıplara neden olur.

1.1.1.2. İŞ KAZALARININ ÖZELLİKLERİ

Çağımızda bilim ve teknikteki süratli gelişim, üretimde kullanılan aletlerin de hergeçen gün yeni şekiller almasına neden olmuştur. Bu da, üretim araçlarını kullanan üreticilerin yaşamını çoğunlukla olumsuz etkilemektedir. Üretim sırasında gerek duyulan bilgi seviyesindeki yetersizlik karşılaşılan tehlikelere yeni boyutlar kazandırmıştır. Daha basit üretim şekillerinin hakim olduğu eski devirlerde işçiler bedensel çalışmaları sonucu, daha az tehlikelere maruz kalıyorlardı.

Bugün ise her yıl milyonlarca endüstriyel kaza meydana gelmektedir. Bunların bir kısmı ölümlerle, bir kısmı tüm veya kısmi iş görmezlikle sonuçlanmaktadır. Her kaza kişinin kendisine, ailesi ve topluma büyük kayıplar getirmektedir. Ödenen bedelmaddi ve manevi acıdan çok yüksektir. Bu nedenle, endüstriyel kazaların önlenmesi son derece önem kazanmıştır.

Gerekli önlemleri almak, iş kazalarının o ülkede gösterdiği özellikleri iyi bilmekle mümkün olabilir. Bu nedenle, ülkemiz için iş kazalarının özellikleri tablolar ve kısa açıklamalar şeklinde aşağıda yer almaktadır.

TABLO 1: İŞ KAZALARININ İŞYERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI

Sigortalı Sayısı	1987	1988	1989	1990	1991
1-3	41.217	42.124	39.106	38.222	33.806
4-9	18.417	19.985	18.553	18.133	15.105
10-20	15.453	15.453	14.345	14.021	12.680
21-50	16.321	18.934	17.577	17.180	13.386
51-100	9.985	9.637	8.951	8.749	8.189
101-200	9.981	11.452	10.631	10.391	8.186
201-500	12.273	13.607	12.632	12.346	10.066
501-1000	7.043	7.755	7.199	7.036	5.776
1000 +	8.050	9.637	8.946	8.774	6.602
Bilinmeyen	20.096	23.185	21.523	21.035	16.482
TOPLAM	158.836	171.769	159.463	155.857	130.278

KAYNAK: SSK Genel Müdürlüğü 1991 İstatistik Yıllığı, s:75.

S.S.K. İstatistiklerine göre kazaların;

A) %26'sı 1-3 işçi çalıştıran küçük işyerlerinde meydana gelmektedir. 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelen kazalar tüm kazaların %57.5'idir.

500-1000 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde %4.4

1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde %5'dir.

Bu durum iş kazalarının büyük işyerlerinden çok, küçük işyerlerinin problemi olduğunu göstermektedir.

Hatırlanması gereken husus, elliden az işçisi olan işyerlerinde, hekim çalıştırma zorunluluğu olmadığı gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları da yoktur.

TABLO 2: İŞ KAZALARININ SİGORTALININ HİZMET SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI

Sig. Hizmet Süresi	1987	1988	1989	1990	1991
1 gün	709	863	801	783	581
2-7 gün	2.396	2.631	2.442	2.387	1.965
8-30 gün	6.856	6.846	6.359	6.215	5.623
1-3 ay	17.881	17.135	15.970	15.547	14.666
3 ay-1 yıl	40.473	43.096	40.008	39.103	33.196
1-2 yıl	21.693	24.113	22.385	21.879	17.792
2-5 yıl	27.396	29.951	27.805	27.176	22.470
5-10 yıl	21.721	22.700	21.073	20.596	17.815
10+ yıl	18.823	21.698	20.394	19.933	15.438
Bilinmeyen	888	2.466	2.289	2.238	732
TOPLAM	158.836	171.769	159.463	155.857	130.278

B) İş kazalarının %43'ü kıdemleri 1 yıldan az olan işçilerde görülmüştür. Bu da iş kazalarının oluşumunda eğitim, tecrübe ve alışkanlık eksikliğinin önemini gösterir.

TABLO 3: İŞ KAZALARININ MEYDANA GELDİĞİ İŞ SAATLERİNE GÖRE DAĞILIMI

İş Saatleri	1987	1988	1989	1990	1991
1. saat	40.219	46.846	43.489	42.506	32.987
2. saat	22.579	22.824	21.188	20.709	18.519
3. saat	25.615	23.975	22.257	21.754	21.009
4. saat	14.377	14.812	13.756	13.445	11.792
5. saat	8.416	12.399	11.510	11.250	6.902
6. saat	7.081	7.716	7.163	7.001	5.870
7. saat	11.059	12.264	11.385	11.128	9.070
8. saat	14.780	14.984	13.910	13.595	12.212
9. ve 9+	358	224	207	202	299
Bilinmeyen	14.352	15.725	14.598	14.267	11.771
TOPLAM	158.836	171.769	159.463	155.857	130.278

C) İse başladıktan sonraki ilk 1 saat içinde meydana gelen iş kazalarının nisbeti % 25'dir. Bu durum işe konsantre olamamanın, uyum sağlayamamanın bir sonucudur.

TABLO 4: DAIMI İŞ GÖREMEZLİK HALİNİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA GÖRE DAĞILIMI

İş Göremezlik	1987	1988	1989	1990	1991
İş Kazası	2.483	2.170	2.394	2.778	3.334
Meslek Hastalığı	249	217	240	446	335
TOPLAM	2.732	2.387	2.634	3.224	3.669

D) İş kazalarının % 0.2'si daimi iş göremez sakatlıkla sonuçlanmaktadır. Bunların % 66'sı 14-35 yaş grubunda meydana gelmektedir. Bu durum çalışan genç nüfus için son derece önemlidir.

TABLO 5: DAIMİ İŞGÖREMEZLİK DURUMUNDAKİLERİN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Yaş Grupları	1987	1988	1989	1990	1991
14	29	25	27	31	38
15-19	254	222	244	220	341
20-24	382	334	368	313	513
25-29	527	460	507	502	707
30-34	464	405	446	522	623
35-39	381	333	367	466	511
40-44	285	249	274	395	382
45-49	196	171	195	296	263
50-54	117	102	112	187	157
55-59	63	56	61	187	84
60+	34	30	33	105	50
TOPLAM	2.732	2.387	2.387	3.224	3.669

E) Kazaların % 0.9'u ölümlerle sonuçlanmaktadır. Bu ölümlerin % 73.76'sı kazayı takiben ilk dakikalarda meydana gelmektedir.

TABLO 6: ÖLÜMLERİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINA GÖRE DAĞILIMI

Ölüm Sebebi	1987	1988	1989	1990	1991
İş Kazası	838	1.163	1.150	1.292	1.189
Meslek Hastalığı	311	312	309	273	442
TOPLAM	1.149	1.475	1.459	1.565	1.631

Kazaların % 0.9'u ölümlerle sonuçlanmaktadır.

Bu ölümlerin %73.76'sı kazayı takibeden ilk dakikalarda meydana gelmektedir.

TABLO 7: İŞKAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN ZAMANA GÖRE DAĞILIM

Ölümün vuku bulunduğu zaman	1987	1988	1989	1990	1991
Ani Ölümler	848	1.088	1.076	1.154	1.203
Gecici işgöremezlik devresinde ölüm	94	121	120	129	133
Daimi işgöremezlik Devresinde ölüm	207	266	263	282	295
TOPLAM	1.149	1.475	1.459	1.565	1.631

Kazalarda ölümlerin %20'si ilk 15-30 dakika içinde olmaktadır. Kaza sonrası ölüm oranını azaltmak, ölümleri önlemek veya kalacak sakatlıkları en az düzeye indirgeyebilmek için, acil tıp hizmetlerinin belirli bir koordinasyon içinde verilmesi gerekir. Hayat kurtarıcı önlem ve girişim yapacak nicelik ve nitelikteki acil yardım personeli, ilk 15 dakikada kaza yerine ulaşmış acil yardıma başlayabilmelidir.

Tablo 7'de görülen, kaza sonrası ölümlerin %73.76 gibi önemli bir kısmının kazayı takibeden ilk dakikalarda meydana gelmesi ülkemizde acil yardım hizmetlerinin örgütlenme yetersizliğinin göstergesidir⁽¹¹⁾.

TABLO 8: 1991 YILINDA İŞLEMİ TAMAMLANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINA BAĞLI DAIMİ İSGÖREMEZLİK VE ÖLÜMLERİN İŞKOLLARI İLE FAALİYET GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI	MESLEK HASTALIĞI	DAİMİ İSGÖREM.	ÖLÜM
01 TARIM VE HAYVANCILIK	717	6	39	7
02 ORMANCILIK VE TOMRUKCULUK	242	2	11	3
04 BALIKÇILIK	91	0	2	0
11 KÖMÜR MADENCİLİĞİ	12.418	500	868	415
12 KÖMÜRDEN GAYRİ MADENLER	841	7	27	43
13 HAMPETROL VE TABİİ GAZ	230	1	10	7
14 TAŞ, KİL VE KUM OCAKLARI	521	9	42	101
19 DİĞER MADENLERİN İSTİHRACI	336	7	8	9
20 GIDA MADDELERİ SANAYİİ	5.290	24	124	8
21 İÇKİ SANAYİİ	770	1	5	16
22 TÜTÜN SANAYİİ	1.298	4	13	27
23 DOKUMA SANAYİİ	8.440	25	180	0
24 GİYİM VE HAZIR DOKUMA EŞYA SAN.	1.674	5	28	0
25 AĞAC VE MANTAR MAMULLERİ	3.284	7	175	3
26 MOBİLYA VE TESISAT İMALATI	2.168	2	87	3
27 KAĞIT VE KAĞIT EŞYA İMALATI	1.099	1	38	5
28 MATBAACILIK, NESR. İLGİLİ SAN.	508	8	17	0

11. Öztaş, T., Acil Sağlık Hizmetleri Sisteminin Organizasyonu, Planlaması ve Kontrolü, Sağlık Bakanlığı Sağlık Dairesi, Haziran 1990, s:31.

FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI	MESLEK HASTALIĞI	DAİMİ İSGÖREM.	ÖLÜM
29 DERİ VE DERİDEN EŞYA SANAYİİ	348	1	20	0
30 KAUCUK SANAYİİ	1.151	6	28	8
31 ECZA VE KİMYEVİ MADDELER SANAYİ	2.421	58	59	26
32 PETROL VE KÖMÜR MÜSTAK. SAN.	372	3	9	29
33 TAŞ, TOP, KİL, KUM VS.DEN İMAL	6.565	37	189	11
34 METALLERE MÜTEAL- LİK ESAS END.	7.446	39	109	3
35 METALLDEN EŞYA İMALİ (Mak. hrc.)	14.919	35	260	16
36 MAKİNA İMAL VE TAMİRATI	8.125	34	144	13
37 ELEKT. CİHAZ VE MALZEME İMALİ	2.205	44	36	2
38 MÜNAKELE CİHAZLARI İMALİ	8.785	120	125	0
39 DİĞER MUHTELİF EŞYA İMALİ	1.484	10	71	20
40 İNŞAAT	22.872	107	585	533
51 ELEKTRİK, HAVAGAZI BUHARLA İŞ.	1.199	4	43	29
52 SU VE SİHİ TE- SİSLER	2.083	18	28	21
61 TOPTAN VE PARA- KENDE TİCARET	2.072	8	45	23
62 BANKALAR VE MALİ MÜESSESELER	80	0	0	0
63 SİGORTALAR	28	0	0	0
64 GAYRİMENKUL İŞLERİ	9	0	0	0
71 NAKLİYAT	4.004	13	117	172
72 ARDIYE VE ANTREPO- LAR	628	2	6	3
73 MUHASEBE HİZMETLER	21	0	0	0
81 DEVLET HİZMETLERİ	227	0	8	10
82 AMME HİZMETLERİ	501	4	7	3
83 HUKUK, TİCARET VE TEKNİK HİZ.	1.118	1	19	5
84 EĞLENCE HİZMETLERİ	134	1	4	6
85 SAHİSİ HİZMETLER BİLİNMEYEN	1.415	4	36	1
	139	0	47	50
T O P L A M	130.278	1.158	3.669	1.631

- Kazalar işkollarına göre şöyle bir dağılım göstermektedir. İnşaat işkolunda meydana gelen kazalar, tüm

iskazalarının %18'ini, metalden esya imalinde %11.4, kömür madenciliğinde %9.5, makina imal ve tamirati iskolunda %6.2,

- Ölümlü is kazaları 533 ölümle infaat, 415 ölüm ile kömür madenciliği iskolunda meydana gelmektedir.

Yukarıda belirtilen ve 1991 yılına ait bu istatistikî veriler, is kazalarından korunmada önemin hangi iskollarına ağırlık verilmesi gerektiğini göstermesi bakımından önemlidir (12).

1.2. İS KAZALARININ NEDENLERİ

İs kazalarının meydana gelis nedenleri üzerinde değişik görüsler mevcuttur. Bir görüğe göre is kazaları % 80-90 insan faktörü ile, %10-20 güvenliksiz fizik ve mekanik çevre şartları ile meydana gelmektedir. Bir diğer görü ise, is kazalarının % 70 güvenliksiz çevre ile % 30 bireysel hatalardan kaynaklandığı.seklindedir (13).

ABD'nde is kazaları konusunda çalışma yapan "Department of Labour and Industry of the state of Pennsylvania" adlı kuruluş, is kazalarının % 3 mekanik, % 2 personel faktörü ve % 95'ide bunların birarada etkisi ile meydana gelmektedir, denmektedir (14).

12. SSK Genel Müdürlüğü, 1991 İstatistik Yıllığı Yayın No: 543, Ajan-Türk Matbaacılık Sanayii, Ankara 1992, s:63.

13. Güvel, Y. "İs Kazalarından Korunma ve Türkiye'de İs Kazalarını Önleme Uygulamaları" Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İs Kazaları Seminer Bildirileri, MPM Yayını, Yayın No:284, Ankara 1984, s:125.

14. Fisek, G. Piyel, B. İso1 Sağlığı Kılavuzu, Türk Tabipler Birliği, 2. Baskı, Ankara 1989, s:20.

İş kazalarını doğuran nedenleri kişisel ve çevresel nedenler olmak üzere temelde iki grupta toplamak mümkündür. Ayrıca Eğitim eksikliği de bir üçüncü neden olarak ele alınabilir. İnsan faktörüne dayanan nedenler, teknik nedenlere göre daha fazla görülmektedir. Bir başka ifadeyle, makinaların çalışmasındaki bir arızadan veya bir hatadan meydana gelen kazalara nazaran insan hatasından kaynaklanan kazalar kat-kat daha fazla olmaktadır. İnsanların ve dolayısıyla beşeri faktörlerin sebep olduğu kazalarda bile modern teknoloji rol oynamaktadır.

1.2.1. KİŞİSEL NEDENLER

- **Kişisel Özellikler;** İş yapan ve faaliyette bulunan her insan hata yapabilir. Bu hatalarda kazalara sebebiyet verebilir. Kazaların oluşmasında rol aldığı düşünülen kişisel özelliklerin en önemli olanlarını açıklamakta yarar bulunmaktadır.

1. **Yaş:** İş Kazaları ile yaş arasında ters bir ilişki vardır. Bu durum, yetişkin bir kişinin tecrübesi, dikkati ve sorumluluk duygusunun genç işçinin yüksek hareket yeteneği, zihni ve bedeni güç gibi niteliklerine oranla kazalara karşı koruyucu bir etken olmasıyla açıklanabilir.

2. **Cinsiyet:** Erkekler kadınlara oranla daha fazla kaza geçirmektedir. Erkeklerin ağır işlerde çalışması bu durumu değerlendirmeyi güçleştirmektedir.

3. **Medeni Durum:** Bekar işçilerde iş kazaları daha çok görülmektedir. Bu durum, evlilerin daha düzenli bir hayat

yaşamaları ve herseyden önce daha büyük sorumluluk duygusu tasımaları ile açıklanabilir. Evlilerde ise çocuk sayısına göre, iş kazası çokluğu gene bazı değişiklikler göstermektedir. Birinci ve özellikle ikinci çocuğun doğumu ile kaza oranı yükselmekte, çocuk sayısının artması ile düşmekte, ancak mali güçlükler ve ev durumu nedeniyle çok fazla çocuk sayısında ortalama kaza oranı yükselmektedir.

4. Deneyim: Deneyimsiz işçilerde iş kazalarının yüksek olması doğal kabul edilebilir. Aynı işte uzun yıllar çalışma, kişiye o işe karşı yatkınlık kazandırmakta ve işçinin kaza yapma ihtimalini azaltmaktadır. Yine aynı şekilde belirli bir işyerinde uzun yıllar çalışmış olmakta, çalışma koşullarını iyi tanıma ve bu koşullara uyabilme bakımından iş kazalarını azaltıcı bir etken olabilmektedir.

5. Koruyucu Kullanma: Önemli kaza nedenlerinden biride kişisel koruma araçları olarak bilinen ve işin niteliğine uygun olarak kullanılan eldiven, maske, gözlük, kulaklık, baret, özel iş giysisi gibi koruyucu araçların bilinçli olarak kullanılmamasıdır⁽¹⁵⁾.

6. Aile Sıkıntıları: Evlilik gecimsizlikleri, parasal güçsüzlükler, hayal kırıklıkları gibi sorunlar, işçilerin zihinlerini meşgul ederek, onların dikkatini azaltır. Ayrıca bu gibi sorunların artmasıyla sigara ve alkol alımında artar. Dolayısıyla iş kazaları meydana gelir.

15. Gangan, Z., "Şeker Sanayinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde, Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Önemi" (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara 1990, s:65.

7. Alkol Alımı: Alkol, farmakoloji yönünden bir yatıştırıcıdır, yani merkezi sinir sisteminin ve bilhassa da üst merkezlerin faaliyetlerini azaltır. Alkol düşük miktarda alınsa bile, beyin açıkca görülmediği için, bilinmeyen önemli etkiler altında kalır. Bu etkiler arasında, karşı tepkide bulunmada gecikme ve tahriklere cevap verememe yer alır. Değerlendirme ve karar verme gücü azalır, kazalara yatkınlık artar.

8. Sigara Kullanımı: Gerilen ve anksiyetesi yüksek kişiler arasında daha yaygındır. Kisiler sigarayı gerilimden kurtulma aracı olarak kullanırlar. Bu da işyerlerinde kazalara ve iş gücü kayıplarına yol açmaktadır.

9. Atesli Hastalıklar: Geçici olarak reflex ve hareketleri yavaşlattıkları için kaza nedenidirler⁽¹⁶⁾.

10. Kazalara eğilim hali; görme kusuru, anxiete, depresyon, stress, üzüntü, deneyimsizlik, hypertansiyon

11. Bazı nöropsikiyatrik hastalıklar; epilepsi, davranış bozukluğu, zihinsel yetersizlik

12. Bazı droglara bağımlılık; alkol, ilaçlar, toxic maddeler,

13. Beceriksizlik (doğuştan veya sonradan)

14. Yeteneklerin geçici olarak zarar görmesi; yorgunluk, uykusuzluk, akut hastalıklar, alkol-tütün,

16. Uzman. E., Stress ve İş Kazaları Üzerine Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Ölçme Enstitüsü, Ankara 1992, s:52.

sedatifler, hipnotik ve analjezik ilaçların kullanılmasıyla reaksiyon kapasitesinin düşmesi

15. Yeteneklerin kronik bedensel hastalıklar nedeniyle sürekli zarar görmesi, ileri derecede görme-ışitme yetersizlikleri

- Fizyolojik Özellikler:

1. Fiziki Yorgunluk
2. Fizyolojik yorgunluk

Yorgunluk, algılama ve reaksiyon süresini uzatan, reflexleri yavaşlatan ve bu nedenlerde kaza olasılığını artıran geçici fiziksel ve psikolojik özelliktir.

3. Fiziki aksaklıklar
4. Ellerin kullanılmaması

Çesitli hastalıklar nedeniyle duyu organlarındaki herhangi bir aksaklık kazaya sebebiyet verebilir.

- Psikolojik Özellikler

1. Duygusal denge
2. Reaksiyon zamanı
3. Zeka Düzeyi (IQ)

Zeka düzeyi 70'in altında olan kişilerin algılama, dikkat, hafıza, reaksiyon zamanı ve bunun gibi özelliklerinin zayıf olması nedeniyle meydana gelebilir.

4. Özel Yetenekler
5. Psikolojik Yorgunluk

Fiziksel yorgunluğun dışında ve iş verimini tehdit eden bir diğer yorgunluk çeşididir.

6. Uyarıcıyı hızlı alma yeteneği

7. Algı, dikkat ve bellek bozuklukları

8. Karar verme yeteneği

- İnsana Ait Diğer Özellikler

1. İş tatmininin olmaması

2. Zihinsel yorgunluk

3. Güvensiz davranışlar

4. Uyum yetersizliği

5. Monotomi

6. Bedensel bozukluklar

7. İste usta olmamak

8. Uzaklık ve süratte hatalı yargı

9. Duygusal dengesizlik, aşırı sevinçli veya kederli

olma, gergin, sıkıntılı olma.

1.2.2. ÇEVRESEL NEDENLER

İş kazasının meydana gelmesinde çalışma ortamındaki fiziksel şartların payı küçümsenemez. Kisinin ortamda gerekli uyumu sağlayabilmesi, ortamda anormal fiziksel şartların olmamasını gerektirir. Çevreden gelecek etkiler sadece fiziksel olarak sınırlandırılmaz. Sosyal ilişkiler, arkadaşlık değer-leri, işçi-isveren arasındaki ilişkiler, kaza oranını artıran faktörler arasında sayılabilir. Fiziksel çevrede öncelikle gerekli ve yeterli sağlık tedbirlerinin alınması gerekir. İşyerinin temizliği, depolama sistemi, verilen yiyeceklerin kalorisi ve temizliği, üretim artıklarının ortamdaki kaldırılması kurallarına uygun olmalıdır⁽¹⁷⁾.

17. Ormeci, M., İş Kazalarının Türk Ekonomisi Üzerine Etkileri ve Kömür Madenciliği Üzerine Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara 1985, s:9.

- Kişisel Koruma araçlarının kullanılmaması
- Üretim araçlarının hatalı yerleşimi
- Çalışma ortamı
- Fiziki Faktörler: gürültü,ısı,nem,ışık,radyasyon v.b
- Biyolojik Faktörler: Mikroorganizmalar
- Kimyasal Faktörler: Tahriş edici ve boğucu gazlar
- Psiko-sosyal Faktörler: işçi-işveren ilişkileri, ücret sistemleri,lokavtlar.vb.
- Diğer Faktörler: Yetersiz gelir, dış sistem gürültüleri, kısıtlı zaman, yoğun ve fazla mesai, işin hızlandırılması, koşulların ergonomi kurallarına uygun olmaması

1.2.3. EĞİTİM İLE İLGİLİ NEDENLER

Eğitim, iş kazalarında önemli bir faktördür. İş kazalarını azaltma bakımından ilk sırayı alır. Eğitim faktörünü ikiye ayırabiliriz.

1. İş dışı eğitim
2. İş başında eğitim

İş dışı eğitim, kişinin tahsil durumuyla ilgilidir. Okur-yazar olup olmadığı, tahsil durumu, yani ilk-orta-lise-yüksek eğitim gibi, ikincisi iskolü üzerinde yapılan eğitimidir.

Ülkemizde endüstriyel işletmelerde çalışan personelin Hizmet içi eğitim ile yetisttirilmesi çeşitli yasalarla öngörülmesine karşın, uygulamada hükümlerin yerine getirildiğini söylemek güçtür⁽¹⁸⁾.

18. Bursalıoğlu, Z. ve Taymaz, H., Türkiye'de Endüstriyel Hizmet İçi Eğitim Organizasyonu, Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi-Ülusallararası Çalışma Örgütü (Teknik Rapor), Ankara 1989, s:46.

İşgören verimliliği ve tatmini açısından personel organizasyonu konulu çalışmada, araştırmanın yapıldığı işletmelerde çalışan personelin %71'inin herhangi bir eğitim programına hiç katılmadığı, sadece %25'inin bir eğitim programına katıldığı belirlenmiştir.

Kişinin gerek çalışma ortamından, gerekse kendisinden gelen tüm etkiler olumlu olsa bile, kazadan ve meslek hastalığından nasıl korunacağı yolunda bir bilinç geliştirmemiş olması kaza olasılığını artıracaktır. Her işçi yapacağı işin tüm aşamalarında karşılaşılabileceği tehlikeleri ve bunlardan korunma yöntemlerini öğrenmiş olmalıdır. Alınan bilgi, tehlikeleri bilme düzeyinde kalmamalı, kişiye koruma alışkanlığını edinme fırsatı vermelidir.

Yapılan araştırmalar kazaların ancak % 2'sini önlemenin olanaksız olduğunu, % 50'sinin kolayca önlenebileceğini, % 48'inin ise önlenebileceğini göstermektedir⁽¹⁹⁾.

Dolayısıyla yukarıda sayılan olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması halinde, iş kazalarının büyük ölçüde azalacağı ortadadır.

1.3. İŞ KAZALARININ SINIFLANDIRILMASI

Kazalar genellikle oluş yerlerine göre isim alırlar (ev kazaları, iş kazaları, trafik kazaları, spor kazaları vb.).

19. İş Kazalarından Korunma Yöntemleri, Türk-İş Yayınları, No:176, Demirelioğlu Matbaacılık, Ankara 1990, s:6.

Ancak kazaları, meydana geldikleri yere göre değil, sonuçlarına göre sınıflandırmak gerekir. Bu şekilde sınıflandırma, genel olarak zararın önemine, iyileşme süresine ve yaralanmanın cinsine göre yapılabilir (20).

1.3.1. Kazanın Cinsine Göre;

- a. Düşme, incinme
- b. Parça düşmesi kazaları
- c. Göze yabancı cismin kaçması
- d. Yanma kazaları
- e. Makina kazaları
- f. El aletleri kazaları
- g. Elektrik kazaları
- h. Zehirlenme kazaları
- i. Ezilme, sıkışma kazaları

1.3.2. Yaralanmanın Cinsine Göre;

- a. Baş ve boyunda yaralanma kazaları
- b. Göz kazaları
- c. Dış beden yaralanmaları kazaları
- d. El ve parmak kazaları
- e. Ayak ve ayak parmağı kazaları
- f. İç organ yaralanması kazaları
- g. Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar.

1.3.3. Yaralanmanın Ağırlığına Göre;

- a. Yaralanma ile sonuçlanmayan kaza olayları

b. Bir günden fazla isten kalacak şekilde tedavi gerektirmeyen kazalar

c. Bir günden fazla işten kalmayı gerektiren kazalar

d. Yirmi günden fazla isten kalmayı gerektiren kazalar

e. Sürekli iş görmezlik veya ölüm ile sonuçlanan kazalar

Amerikan Standartlar Enstitüsünün geliştirdiği sistematikte iş kazaları şu şekilde sınıflandırılmaktadır⁽²¹⁾.

- Bir cisme çarpma sonucu oluşan kazalar: Duran, hareket eden veya sarkan bir cisme çarpma gibi

- Bir cismin çarpması sonucu oluşan kazalar: Düşen veya hareket eden cisimlerin çarpması, duran bir cismin hareketli kısımlarının çarpması gibi

- Sıkışma veya yakalanma şeklinde kazalar: Çalışan veya birbirine geçen iki veya daha çok cisimlerin arasına sıkışma, fazla hareketli cisimlerin arasına sıkışma, bunlar tarafından çekilme-sürüklenme.

- Sürtme, kesme, batma, keskin parçaların üzerine batma, keskin eşyaları tutma ve sürtünme şeklinde

- Düşme: iki şekilde incelenebilir.

1. Farklı düzeyde düşme, yüksek bir yerden düşme, suya düşme, hareketli parçaların, zararlı maddelerin veya elektrikle yüklü cisimlerin içine veya üstüne düşme vb. olarak tanımlanabilir.

21. ILO, Encyclopadia of occupational Health and safety, Volume 1, Genova 1989, s:73.

2. Aynı düzeyde düşme, zemin üzerinde çeşitli nedenlerle oluşan ıslaklık ve lekelerle basılıp düşülmesidir.

- Kişinin tek başına davranışı sırasında oluşan kazalar: Kaldırma, çekme, itme vb.

- Elektrik akımına değme, çok sıcak bir cisme değme, zararlı kimyasal maddelere değme, sonucu oluşan kazalardır (22).

1.4. İŞ KAZALARININ SONUÇLARI

İş kazaları nedeniyle işçi, işveren ve ülke ekonomisi çok büyük kayıplara uğramaktadır. S.S.K. İstatistiklerine göre ülkemizde 1991 yılında toplam 130.278 iş kazası meydana gelmiştir. Bunun sonucunda 1189 çalışan yaşamını kaybetmiştir (Aynı yıl, meslek hastalıkları sonucu ise 442 kişi ölmüştür).

Yine 1991 yılında işlemi tamamlanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak değişik iş kolları ve faaliyet gruplarında;

2.433.854 toplam işgünü kaybedilmiş

264.578 gün hastanede geçirilmiş (hastane yatağı işgal edilmiş). 61.404.800.000 TL. ödeme yapılmıştır (23).

Bunun yanında SSK'na kayıtlı olmayan işyerlerinde meydana gelen kazalar ve iş kazalarının görünmez maliyetlerini de hesaba katacak olursak, bir yılda meydana

22. Zöhrap. I., İş Güvenliği Merkezi Semineri, Ankara 1990, s:6.

23. SSK 1991 İstatistik Yılı, s:78.

gelen maddi ve manevi acıdan kayıpların çok büyük olduğu bir gerçektir.

İşçi iş kazası sonucu acı duyabilir, sakat kalabilir, hatta hayatını kaybedebilir. Kaza sakatlık ile sonuçlanmış ise, işçi maddi ve manevi acıdan büyük acı ve kayba uğramıştır. Her ne kadar maluliyeti için iş göremezlik tazminatı ve aylığı bağlanmış ise de bu durum, ne eski uzvunu yerine getirebilecek ne de bozulan ruhsal yapısını eski haline getirebilecektir.

İş kazalarının gerek işçi ve işveren, gerekse ülkenin sosyal yapısı üzerinde meydana getirdiği tahribatı bir yana bırakacak olursak, sadece ekonomik yönden meydana gelen kayıplar bile konunun üzerinde ne denli önemli durulması gerektiğini göstermektedir. Her iş kazasının bir ekonomik maliyeti vardır. Bu maliyetler kazanın meydana geldiği andan başlayarak, kazalının yaşamının sonuna kadar sürebilir. İş kazalarının sonuçlarını üç açıdan ele alabiliriz.

1.4.1. İşçi ve İşçi Ailesi Açısından Kayıplar

İktisadi faaliyetlerin devam ettirilmesi insan gücü olmadan düşünülemez, mal ve hizmet üretiminde, işçinin emeği direkt üretime katılan önemli bir faktördür. Bilgisayar veya robotla üretim yapılsa dahi bir ölçüde insan emeği gerekmektedir.

Üretimi planlayan, yönlendiren, kontrol eden ve pazarlayan yine insan fikri ve gücüdür. İnsan gücü zamanında

kullanıldığında faydalı olmakta ve üretimden bir pay almaktadır.

Bir iş kazasına uğrayan işçi iş göremez hale gelmiş yada hayatını kaybetmiş ise, artık bu kişinin esi, çocukları ve yakınlarının eski ekonomik durumlarını korumaları ve ileriye umutla bakmaları mümkün değildir. İş göremezlik ödeneği ve maluliyet aylığı hiçbir zaman eski gelir seviyesini karşılamaz. Bunun ötesinde gelecekte atılım yapma ve gelir seviyesini artırma ihtimali de ortadan kalkmıştır (24).

Tüm bu olumsuz gelişmeler, kazalı işçi ailesinde de moral bozukluğu oluşturur. Kazalıya yardım etmek için veya yanında kalmak için esi, aile bireyleri belirli bir süre işlerini bırakmak zorunda kalabilir.

1.4.2. İşletme Açısından Kayıplar

İş kazaları sonuçlarına, işletmeler açısından bakıldığında iş kazalarından doğan maliyetleri iki ana grupta toplamak gerekir.

A. Dolaysız yada sigortalanmış maliyetler

B. Dolaylı yada sigortalanmamış maliyetler

Bu iki maliyetin toplamı, işletmenin toplam maliyetini oluşturmaktadır. Bu maliyetler dolaysız ve dolaylı maliyetlerden meydana gelmektedir.

24. Artun, T., Tuzes Havaçılık ve Uzay Sanayii A.Ş. İş Hijyeni-İş Güvenliği Bülteni, Bülten No:2, 1992, s:7.

DOLAYSIZ MALİYETLER (GÖRÜNÜR MALİYETLER):

1. Tıbbi masraflar; doktor, ilaç, tedavi ve bakım masrafları

2. Geçici, daimi, iş göremezlik ve ölüm tazminatları

3. Mahkeme masrafları

4. Sigortalıya ödenen hukuki tazminat şeklinde ödemeler

5. Kanuni ceza ve ödemeler

DOLAYLI MALİYETLER (GÖRÜNMEZ MALİYETLER): Miktar ve kapsam bakımından tam tesbit edilemeyen ve sınırlandırılmayan maliyetlerdir. Ancak miktar olarak bu maliyetlerin dolaysız maliyetlerden çok olduğu 45 veya 10 katı tutarında bir meblağ tuttuğu varsayılmaktadır. Dolaylı maliyetlerin neleri kapsadığı üzerinde çeşitli görüşler ileri sürülmekle birlikte, yaygın olarak kabul görmüş bazıları şunlardır⁽²⁵⁾.

- Kazaya uğramış işçilere, çalışmadıkları iş saatleri için ödenen ücretler

- Kazada hasara uğrayan araç-gerecin onarım ve yenilenmesine yönelik net maliyetlerdir.

- Kazada tahrip olan hammadde ve ürün kayıpları

- Sigortalanmamış ilk ve acil yardım giderleri, yasal düzenlemeler gereği ilk ve acil yardım merkezlerinin bulunduğu işyerlerinde, bu merkezlerin yaptığı yardım giderlerini kapsar.

25. Canıöz, H., "Makina Kimya Endüstrisi Kurumuna Bağlı Silah Sanayi Müessesesinde İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Önleme Tedbirleri (Yüksek Lisans Tezi) Gazî Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara 1990, s:39.

- Kazaya uğrayan işçinin yardımına giden veya onun ürettiği parçaya ihtiyacı olduğu için çalışmasına devam edemeyen işçiler için ödenen ücretlerdir. Bunlar aksamalardan doğan zincirleme kayıplardır.

- Kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yaptığı sürece, nezaretçilere ödenen ücretlerin maliyetidir.

- Kazanın gerektirdiği fazla mesai'nin maliyetidir.

- Kazaya uğramış işçinin yeniden işbaşı yaptıktan sonra verimin düşmesine bağlı ücret maliyetidir.

- Kazalı işçinin yerine, yenisini almanın maliyetidir.

- Adli makamlarca yapılan tahkikat nedeniyle, hemen işe başlamamaktan meydana gelen üretim kayıplarıdır.

- Yüksek düzeydeki denetim ve soruşturma görevlilerinin soruşturma ya da tazminat başvuruları vb. nedenlerle harcadığı zamanın maliyetidir.

- İş kazalarının yol açtığı üretim kaybıdır (26).

- Siparişlerin gerekli sürede karşılanmaması nedeniyle ödenebilecek ceza ya da erken teslim nedeniyle prim kaybıdır (27).

1.4.3. Milli Ekonomi Açısından Sorunlar:

İş kazalarının birde milli ekonomiye maliyeti söz konusudur. Kazaların milli ekonomi üzerinde meydana getirdiği kayıplar hesaplanırken iş gücü kaybı yanında kültürel ve

26. Canıız, H., a.g.e., s.41.

27. Ünver, M., "İş Kazaları ve İş Güvenliği" 4-10 Mayıs 1987, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 1988, s:320.

eğitim kayıplarını da ⁽²⁸⁾ unutmamak gerekir. İŖ kazalarının, milli ekonomi seviyesinde yol actığı üretim kayıplarını bir maliyet unsuru olarak ele almak mümkündür. Ayrıca, yetişmiş insan gücünün kaybolması veya işgöremez hale gelmesi de ülke ekonomisine büyük zarar verir.

Tüm bu kayıpların yanında hiç bir şekilde yerinin doldurulamayacağı bir kayıp vardır ki, bu kaybın maddi şekilde ölçülmesi çok güçtür. Bu da sosyal ve kültürel bir varlık olan insan kaybıdır. Bu kayıp aynı zamanda, toplumsal bir kayıptır. Bireyler yaşadıkları sürece, eğitim ve kültür hizmeti sunan kurum ve kuruluşların faaliyetlerinden yararlanmakta ve verilen hizmetlerden algıladıklarını yine topluma aktarmaktadırlar. Dolayısıyla kültürel kayıp, toplumsal bir kayıp olarak karşımıza çıkmaktadır.

1991 yılı rakamlarına göre iş kazaları ve meslek hastalıklarından ötürü iş göremezlik süreleri toplamının 2.433.954 işgünü olduğu yukarıda belirtilmişti. Bu yaklaşık 1 trilyondan fazla miktarın milli ekonomiden kaybolması demektir. Yine her yıl 50 işçi çalıştıran 175 fabrikanın kapatılmasına eşdeğer bir işgücü kaybıdır. Yani gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almamakla yılda 50 işçi çalıştıran 175 fabrikanın ürettiği kadar maddi değer kaybından yoksun olunmaktadır ⁽²⁹⁾.

28. Kantarcıoğlu, S. T.C. Hükümet Programlarında Kültür, Turizm ve Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara 1987, s:51

29. Uygulamalı Mevzuat Dergisi, Petkim, Ağustos 1991, sayı:2, s:36.

İs kazaları bakımından çeşitli ülkelerdeki duruma bakılınca şu sonuçlarla karşılaşırız:

TABLO 9: İS KAZALARININ ÇEŞİTLİ ÜLKELERDEKİ DURUMU

Ülke Adı	Toplam İS kazası sayısı	Ölümlle Sonuçlanan İS kazası sayısı	İS Kazasının meydana geldiği işkolu
BREZİLYA	646.092	5.012	TARIM
İSPANYA	706.713	1.425	TARIM
İSVEC	92,242	96	ENDÜSTRİ
POLONYA	108.300	800	İMALAT SEKTÖRÜ
MİSİR	61.960	223	İMALAT SEKTÖRÜ
NORVEC	11.471	118	İMALAT SEKTÖRÜ
ÇEKOSLOV.	209.067	607	İMALAT SEKTÖRÜ

KAYNAK: YEAR BOOK OF LABOUR STATISTICS, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE-GENEVA 1991, pp:47,50,65,80

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) kayıtlarına göre, Ülkemizde sigortalı her bir işcinin, iş kazası nedeniyle ölüm riski ortalama %0.5 iken, Avrupa ülkelerinde aynı oran %0.1 dolaylarındadır. Asya'da ise en yüksek oran olan Güney Kore'de bu %0.3 civarındadır. Bizde bu oran %0.5'dir⁽³⁰⁾.

1.5. İS KAZALARININ ÖNLENMESİ

İs kazaları, iş yerinde çalışan işçilerin sağlığı yüzünden yeterli önlemlerin alınmamasının ve dikkatsizliğin göstergesidir. Dolayısıyla iş kazalarının temelini tehlikeli durumlar ve tehlikeli davranışlar oluşturmaktadır. İş

30. İş Kazaları Doğal Afet Değildir. Öz İplik-İs Eğitim Yayınları, Ankara 1993, s:46.

kazaları geliyorum diye haber verir. Bütün mesele kazanın geldiğini haber veren işaretleri önceden görebilmeye ve tedbir almaya bağlıdır. O nedenle "İs kazaları önlenebilir türden kazalardır" Yeterki, tedbir almakla görevli kişi ve kuruluşlar tarafından, zamanında gerekli tedbirler alınsın ve alınan tedbirlere uyulsun. Tüm dünyada yaşanan deneyimler iş güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alınması halinde, iş kazalarının azaltılabileceği gereğini ortaya koymaktadır. Baska bir deyişle, iş kazaları kaçınılmaz bir yazgı değil, önlenmesi ya da hiç değilse azaltılması mümkün olan bir mesleki risktir⁽³¹⁾. İş kazalarının azaltılması, işyeri düzeyinde gerek yasaların gösterdiği önlemlerin alınması, gerekse bilimsel-teknik gelişmelerin işyerlerine aktarılması ile sağlanabilir⁽³²⁾.

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için başvurulan çare ve alınması gereken önlemleri genel olarak aşağıdaki şekilde sınıflandırabiliriz:

1. Kanun, Tüzük, Yönetmelikler: Genel çalışma şartları, dizayn, konstrüksiyon, bakım, teftiş, endüstriyel teçhizatın test ve işletmesi, işveren ve işçilerin görev ve sorumlulukları, eğitim, tıbbi kontroller, tıbbi tahliller ve ilk yardım gibi konuları içeren hükümlerdir. Bu hükümler, ülkemize has bazı özellikler arz etse bile günün şartlarına, teknik gelişmelere göre düzenlenmelidir.

31. İş Kazaları Doğal Afet Değildir. Öz-İşlik İş Sendikası Eğitim Yayınları, 92 Eğitim Seminerleri, Ankara 1993, s:49.

32. İş Kazalarından Korunma Yöntemleri, Türk-İş Yayınları, No:176, Demirefoğlu Matbaacılık, Ankara 1990, s:6.

2. Standartlaşma: Endüstriyel teçhizatın, güvenli konstrüksiyonu, güvenli hijyenik tatbikatlar veya kişisel koruyucu cihazlarını ilgilendiren konularda resmi, yarı resmi veya gayri-resmi standartlar var etmek⁽³³⁾.

3. Teftis/Denetim: İsci sağlığı ve işgüvenliğinin kilit noktası denetimdir. Etkili bir denetimi gerçekleştirebilen toplumlar, bu sorunların çözüm anahtarını da, ellerinde tutuyorlar demektir. 1475 sayılı iş kanununun 73. maddesinde işverenlere, alınan tedbirlere uyulması da işçilere görev olarak verilmiştir. Yine aynı yasanın 88. maddesi "İş hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını devlet izler, denetler, teftis eder, bu görev Çalışma Bakanlığınca yürütülür" hükmünü getirmiştir.

Devletin denetimdeki yetersizliği büyük ölçüde elindeki eleman sayısından kaynaklanmaktadır. Türkiye'de mevcut iş müfettişi sayısı, 328 (sosyal, 236'si teknik 564'dür. Bir başka deyişle, müfettiş başına düşen işyeri sayısı bakanlığa intikal eden işyeri sayısı itibariyle nazari dikkate alınacak olursa 950 işyeridir. Mevcut işyeri sayısını (536.098 bunun 25.345'i kamuya ait 510.753'ü özel sektöre ait işyeri) müfettişlerin sayısına böldüğümüz zamanda -tatil günleri hariç- bir işyerine bir müfettişin ancak 7 yılda bir uğrayabileceği ortaya çıkar. Kendisine 7 yılda bir

33. Kazalardan Korunma İsci Eğitim Kitabı, ILO (Cevri Talat Cifloglu) Çalışma Bakanlığı Yakın ve Ortadoğu Çalışma Endüstrisi (YODCE) Ankara 1989, s:25.

müfettiş uğrayabileceğini bilen bir işverenin ister-istemez bir işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği tedbirlerini almakta ne kadar hassas davranacağı açıktır⁽³⁴⁾.

Ülkemizde henüz, İşçi sağlığı ve işgüvenliği konusunda etkili bir denetim sisteminden söz edilememektedir.

4. Teknik Araştırma: Tehlikeli maddelerin özellik ve karakterlerinin araştırılması, makina koruyucularının incelenmesi gibi konularda araştırmalar yaygınlaştırılmalıdır. Ülkemizde, bu konuda çalışmalar yapan yeterli imkan ve teçhizata sahip İSGÜM'ün yeterli eleman sayısına kavuşturulduğu takdirde, teknik araştırmalar konusunda daha başarılı çalışmalar yapacağı kuskusuzdur.

5. Tıbbi Araştırmalar: Çevrenin ve teknolojik faktörlerin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileri, kazaya neden olan fiziksel ve kimyasal faktörlerin araştırılması gerekir.

6. Psikolojik Araştırma: Kazalara neden olan psikolojik modellerin incelenmesi

7. İstatistiksel Araştırma: Kazaları önlemek için, sağlıklı araştırmalara güvenilir sonuçlara ve sistemli istatistiklere ihtiyaç vardır. İş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda yapılan istatistik çalışmaları, çalışanların uğradıkları kazaları, meslek hastalıklarını sayısal olarak ifade eder, tablo ve grafiklerle de şekil olarak ortaya

34. İş Kazaları Doğal Afet Değildir. Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara 1993, s:55

koyar. Verilerin yorumuna dayanarak; hangi iş kolunda, hangi cins ve yaş grubunda, hangi zamanda, ne tür bir kaza ve hastalık olduğunu tanımlayarak gelecekteki kaza ve meslek hastalıklarını tahmine yarar (35).

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda, sürekli ve düzenli istatistik yoktur. Zaman zaman kaza ya da hastalık ortaya çıktığı zaman tutulan raporlara dayanılarak istatistik hazırlanmaktadır. Halen uygulanmakta olan istatistik teknikler bilimsellikten uzak, yalnızca kayıtlara dayalı tek yönlüdür. Test edilmeye, sağlıklı bilgilere dayalı istatistikler yapmaya elverişli değildir.

8. Eğitim: İş kazalarının azaltılmasındaki en önemli faktörlerden birisi, eğitim düzeyi yüksek işçi sayısının artırılmasıdır. Yine kazaların azaltılması ve önlenmesi için, işçilerin örgün eğitimlerine uygun iş verilmelidir. Yapılan bilimsel araştırmalar iş kazaları yüzdeleri ile eğitim düzeyi yüksek işçilerin yüzdeleri arasında regresyon ilişkisi olduğunu, eğitim düzeyi yüksek işçilerin yüzdeleri arttıkça, kaza yüzdelerinin düştüğünü göstermiştir (36).

Ayrıca, orta öğretimde, mühendislik okullarında, üniversiteler ve diğer eğitim kurumlarının programlarında işçi sağlığı-ış güvenliği konularına daha çok yer verilmesi sağlanmalıdır.

35. Akyüz, N., İş Güvenliği, D.M.M. Akademik Yayınları, Sayı: 28, Adapazarı 1982, s:18.

36. Akyüz, N., s.g.s., s:37.

İs Kazalarının önlenmesinde en önemli tedbir eğitimidir. Çünkü eğitim köklü ve etkin bir tedbirdir. İşçilerin yaptıkları işi ve bu iş sırasında karşılasabilecekleri tehlikeleri bilmeleri, bunlardan korunmaları hatta zaman zaman işin akışı hakkında yöneticilere teklif götürebilmeleri gerekir. Bu hem iş, hemde güvenlik eğitimini gerektirir. Söz konusu eğitim hem sendika, hem işveren hem de işçinin çabalarıyla ortaya çıkacaktır.

Eğitimde kullanılan yöntemleri iki grupta toplamak mümkündür.

- Pasif yöntemde yapılan eğitim: Herhangi bir kaza meydana geldiğinde bir daha tekrarlanmasını engellemek için, kaza raporları sonuçlarına dayanarak, çalışan herkese her fırsatta yapılmalıdır.

- Aktif yöntemle yapılan eğitim: İşyerindeki güvensiz koşul ve davranışları saptayarak ortadan kaldırılmaları amacıyla yapılır. Bu yöntem, işletmede yapılan işlerin analizini ve her iş için tehlike analiz tablolarını gerektirir. Ülkemizde işçilerde eğitim eksikliğinin giderilmesi için iş ve güvenlik eğitimini içeren bir öğretim, düzenlenecek programlarla üç seviyede yapılmalıdır.

1. İşe yeni girenlerin eğitimi: İşe yeni giren işçiler, yapacakları işe ilişkin muhtemel kazalara karşı iyice eğitildikten ve bir yetkilinin kontrolünde bir süre denendikten sonra işe baslatılmalıdır.

2. Tecrübeli işçilerin eğitimi: İş kazalarına karşı bilgilerini tazelemek amacıyla yapılır.

3. Şef ve Ustabaşlıkların Eğitimi: İş başında değişen koşullar ve iş güvenliği alanındaki yenilikler, bu kimselere öğretilir. Eğitim programlarında demonstrasyona büyük bir önem verilmelidir⁽³⁷⁾.

10. İşçi Sağlığı, İş Güvenliği Anlayışını Geliştirip-yaygınlaştırmada kitle iletişim araçları özellikle TV ve işyerindeki imkanlarla çalışanlarda, işgüvenliği bilincinin geliştirilmesi gerekir. İşyerinde iş güvenliğinin sağlanmasında en önemli husus, işçinin bu konuda çaba sarfetmesidir.

11. Sigorta Primi: Kaza önlenmesini teşvik etmek için örneğin: çok güvenli ve kaza istatistikleri düşük işletmelerin ödedikleri sigorta primlerini düşürmek itici unsur olarak kullanılmalıdır.

12. İş Güvenliği Ölçümleri: İşyerlerinin alacağı özel tedbirler, İSGÜM kurulları.

Bütün bunlardan anlaşılacağı gibi kaza önlemi: Kanun yapıcı, işgüvenliği müfettişleri, teknisyenler, fizikçiler, psikologlar, istatistikçiler, okullar, üniversiteler, radyo-televizyon, basın, işveren-işçi gruplarının kendilerine düşen görevleri yapması sonucu gerçekleşecektir⁽³⁸⁾.

37. Caneriz, H., s.g.s., s:91.

38. Cetinyörek, B., "İşçi Sağlığı, İş Güvenliği Bakımından Kazaların Önlenmesi Alınacak Önlemler" 4-10 Mayıs 1989, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 1990, s:41-42.

İKİNCİ BÖLÜM HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.1. SÜREKLİ EĞİTİM KAVRAMI VE "HİZMET İÇİ EĞİTİM"

Bir toplum içinde dünyaya gelen çocuk, önce doğal eğitimcilerinin, okul çağına gelince de, hem doğal eğitimcilerinin hem de gerçek eğitimcilerinin, yani öğretmenlerinin eğitiminden geçmektedir. Çocuk, ailesi istiyorsa çok daha küçük yaşlarda eğitim kurumlarına, kreşlere, anaokullarına gönderilmektedir. Daha sonra asıl eğitim yaşamı başlamaktadır. Planlı programlı eğitimden yani "öğretim"den geçmektedir. Buna "tahsil" denmektedir.

Cocuk tahsil yaşamına zorunlu eğitimin ilk aşaması olan ilkokulla başlar, ilkokulu belli bir sürede tamamlayan bir çocuk iki seçenikle karşı karşıya kalmaktadır. Ya öğrenimine devam edecek ya da öğrenimine son vererek bir işe girecektir. Ortaokula devam eden bir öğrencide okulunu bitirdiğinde yine aynı iki seçenikle karşı karşıyadır. Bu ikili seçenek örgün eğitim (İlkokul, ortaokul, lise ve üniversite) kurumlarında okuyan çocuklar için her zaman geçerlidir. Örgün eğitim kurumlarının en üst düzeyi olan üniversiteyi mezun olarak noktalan bir genc, Üniversitenin yarı kapalı bir sistem olmasından yararlanarak isterse bu iki seçeneği birlikte kullanma sansına sahip olabilir. Genelde hem okumak, hem çalışmak gibi istisnai durumlar dışında, örgün eğitim kurumlarında görülen eğitim sırasında kişiler iki seçenikle karşı karşıyadır. Tahsiline devam etmek yada çalışmak,

dolayısıyla örgün eğitim kurumlarında gördükleri eğitim süresince kişilerden bir hizmette bulunmaları beklenmektedir. Örgün eğitim kurumlarında öğretim gören öğrencinin tek sorumluluğu okuduğu kurumdan başarı ile mezun olmaktır. Bu öğrencilerden bir hizmet beklenmediği için bu dönemdeki eğitime "Hizmet Öncesi Eğitim" denir.

Öğrenimini herhangi bir nedenle (mezun olarak ya da okuldan ayrılarak) noktlayan bir kişi iş hayatına atılmak zorundadır. Artık kendinden beklenen değişik bir hizmeti gerçekleştirecek, bu hizmetin karşılığında da maaş, ücret ya da benzeri bir yolla alacaktır. Kişinin bu yaşamı hizmet verdiği sürece (örneğin, memur ya da işçi ise emekli oluncaya kadar) sürecektir. Ancak kişinin bir hizmete girmesi eğitiminin bitmesi anlamına gelmemektedir. Aksine, eğitimin değişik bir biçimde, hizmette iken de sürmesi anlamına gelmektedir. Kişinin hizmette bulunduğu sürece gördüğü eğitime "Hizmet İçi Eğitim" denir⁽¹⁾.

Kisilerin eğitimi hizmet öncesi, hizmet içi olduğu kadar hizmet sonrası da devam etmektedir. Kisilerin emeklilik ya da herhangi bir nedenle çalışma hayatına son vermesi toplumdaki kopması anlamına gelmemektedir. Tam tersine "bir işe yaramama" duygusuna kapılmamaları için, toplumsal yaşama bağlanmaları gerekmektedir. Deneyimler yetişkinlerin pek

1. Küçükahmet, L., Hizmet İçi Eğitim (Teori ve Uygulamaları) Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası, Ankara 1992, s:13

çoğunun emekli oluncaya kadar farkında olmadıkları ya da geliştirme imkanı bulamadıkları birtakım gizli güçlere, beceri ve yeteneklere sahip olduklarını göstermektedir. Kişilerin bu yönlerinin farkında olmaları ve geliştirebilmeleri için Hizmet sonrası Eğitim bir yoldur.

Görüldüğü gibi, kişiler doğduğu andan ölünceye kadar bir eğitim sürecinin içindedir. Bu eğitim sürecine "Sürekli Eğitim-Yasam Boyu Eğitim" denir⁽²⁾.

2.1.1 TANIM:

Hizmet içi eğitim yasamboyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir. Bir kurumda belirli bir göreve atanan birey, işe başladığı günden ayrılıncaya kadar, mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak için sürekli olarak eğitime ihtiyaç duyar.

Yasam boyu eğitim, eğitimin süreklilik ve çok boyutluluk özelliklerinin bilesiminden ortaya çıkmıştır. Yasam boyu eğitim, eğitim sürecinin insan yaşamı boyunca sürmesinden çok, yaşamın her alanında ortaya çıkan eğitim etkinliklerine sistemli bir bütünlük kazandırmaktadır⁽³⁾.

Eğitim kavramında olduğu gibi, hizmet içi eğitimde farklı ifadelerle tanımlanmaktadır. Hizmet içi eğitimden önce, eğitimi tanımlamak gerekir. **EĞİTİM:** Bireyin

2. Köoçkahmet, L., s.g.e., s:5.

3. Babadoğan, C. ve Selvi K., Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü Exper Kursu İzleme, Değerlendirme, Araştırması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1990, s:25.

davranışlarında, -kendi yaşantısı yolu ile- istenilen değişiklikleri meydana getirme veya yeni davranışlar kazandırma sürecidir⁽⁴⁾.

HİZMET İÇİ EĞİTİM: "Özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında, işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitim"dir. Bir başka tanım;

"Kisilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir"⁽⁵⁾.

2.1.2. GENEL AMAÇLARI

Hizmet içi eğitimin genel amaçları sınırlı olmamakla birlikte aşağıda maddeler halinde saptanmıştır.

1. Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik veya niceliğini artırmak.
2. Üretimde verimlilik ve kazancı artırmak, kusurlu üretimi azaltmak.
3. Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak.
4. Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak.

4. Ertürk, S., Eğitimde Program Geliştirme, Hacettepe Üniversitesi Basımevi, Ankara 1973, s:12.
5. Taymaz, H., Hizmet İçi Eğitim (Kavramlar, İlkeler, Yorumlar) Personel Eğitim Geliştirme Merkezi, Yayın No:3, Ankara 1992, s:3.

5. Gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlamak, üretim metodlarını geliştirmek.
6. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak.
7. Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek.
8. Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikayetleri azaltmak.
9. Personeli tanımak, kaliteli işgücünü sağlamak ve kadrolasmayı kolaylaştırmak.
10. Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak.
11. Personelin güven duygusunu geliştirmek, güdülemek ve moralini yükseltmek.
12. Personele gerekli yeterlikleri kazandırmak, memuriyette doyumunu sağlamak.
13. Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak.
14. Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme ve yükselme imkanını sağlamak.
15. Personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak⁶⁾.

2.1.3. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN GEREKLİLİĞİ

Hızı gittikçe artan teknolojik gelişmeler karşısında özel ve kamu iktisadi teşebbüslerinin ayakta kalabilmesi,

6. Taymaz, H., s.g.e., s:6.

kendini sürekli olarak yenilemelere, değişikliklere ve gelişmelere uyum sağlamasına sahip olduğu kaynakları ve organizasyonu devamlı şekilde modernize ve reorganize etmesine bağlıdır. Bunun için yapılacak şey özellikle sorumlu yöneticiler dahil, orta ve alt kademelerin tamamının belli bir sisteme ve gerçek günlük sonuçlara uygun olarak, hizmet içi eğitime tabi tutulmalarını desteklemek, bu alanda yapılan masrafları uzun vadeli beşeri yatırım şeklinde kabul etmek ve bunun için ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmak gerekir⁽⁷⁾.

Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını, evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetisttirilmesinin zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitimin gerekliliği aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir. Bu nedenle birçok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde geliştirilerek kendisine uygun olan işte çalışması ve başarısı sağlanır.

- Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime ihtiyaç duyar.

7. Uğurlu, I. G., "Hizmet İçi Eğitim ve Kamu Kuruluşlarındaki Uygulamaları" İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1990, s:37.

- Toplumun, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişimlere uyumu eğitim yolu ile sağlanabilir.

- Bilimsel ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetismeye zorlamaktadır. Bu zorlama kuşkusuz Hizmet içi eğitimini zorunlu kılar.

- Çok pahalı olan makina ve cihazların kullanılmasını gerektiren bir yetistirme programı, genellikle okullarda tam olarak sağlanamaz. Ayrıca üretim veya hizmet alanı tek ya da en az olan endüstri ile ilgili bilgi ve beceri isteklerini karşılayacak programlar, örgün eğitim sisteminde yer almaz. Bu tür yetistirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir. Bu bakımdan ülkelerin eğitim ile ilgili hedeflerinde örgün eğitim ile yaygın eğitimin bir bütünlük sağlayacak şekilde düzenlenmiş olarak yer alması gerekir⁽⁸⁾.

2.1.4. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖZELLİKLERİ

Eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi, program varlığının belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere uyulma durumu ile yakından ilgilidir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde aşağıda yazılı özellikler göz önünde bulundurulur.

1. Hizmet içi eğitim amaçları saptanırken, plan ve programlar hazırlanır ve uygulanırken kurumun amaç ve politikası gözönünde bulundurulur ve uygun olmasına önem verilir.

8. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1991, s:201.

2. Hizmet içi eğitime katılan personel yetişkin insandır. Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri farklılık gösterir. Nitelikleri gözönünde bulundurulurak küçük ve homojen gruplar oluştururlar.
3. Hizmet içi eğitim programları, kurumun ve katılan personelin ihtiyaçlarını, sorunlarını ve beklentilerini karşılayacak şekilde, personelin yeterlilikleri ve durumları gözönünde bulundurulurak hazırlanır ve geliştirilir.
4. Kurumda her alan ve kademedeki çalışan personelin yetiştirilmesi için, kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları bireyleri eğitim gerekliliğine ve yararına inandıracak şekilde hazırlanır ve uygulanır.
5. Hazırlanan programlar iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliğini meydana getirecek veya yeni davranışlar kazandıracak şekilde, kurum içinde veya dışında, iş başında veya uygun yerde gerekli ortam ve araçlar sağlanarak uygulanır⁽⁹⁾.

2.2. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YARARLARI

Kurumlarda hizmet içi eğitim genellikle bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığından mesleki eğitim niteliğini taşır. Bu nedenle meslek eğitiminden beklenen yararlarla çok yakın bir ilişkisi olduğu görülür. Ve değerlendirme de aynı yaklaşımla yapılır. Eğitim amaçlarına ulaşılabilmesi için kurum ve birey ihtiyac

9. Taymaz, H., s.g.e., s:11.

ile beklentilerinin dengeli olarak karşılanması gerekir. Bu nedenle eğitim programının sonunda, kurum ve bireylerin aşağıdaki yararları sağlanmaları beklenir (10).

2.2.1. KURUMSAL YARARLARI

- Ürünün miktarı artar
- Ürünün maliyeti azalır
- Ürünün kalitesi yükselir
- Üretim zamanında yapılır
- Verimlilik artışı sağlanır
- Sağlanan kazanç artar
- İş güvenliği sağlanır
- Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır.
- Üretimde zayıflar azalır.
- Makina ve araçlar az yıpranır
- Bakım, onarım giderleri azalır
- Kurum kendisini kolaylıkla yeniler
- Teknoloji üretilir ve uygulanır
- Gelişmelere uyum sağlar.
- İş kazaları azalır
- Meslek hastalıkları önlenir
- İş metodları geliştirilir
- kusurlu üretim azalır
- Personel sorunları halledilir
- Personel tanınır

2.2.2. BİREYSEL YARARLARI

- Güven duygusu gelişir
- İşinden memnuniyeti artar
- Huzurlu olarak çalışır
- Mutluluk duyar
- Yakınması azalır
- İş yerine uyum sağlar
- Yenilikleri izler
- İşine yatkınlığı artar
- Ünvan elde eder
- İş kazalarından korunur
- Sağlığını korur
- Morali yükselir
- Geleceğe güvenle bakar
- Daha fazla kazanç sağlar

- Ortama uyum kolaylaşır
- Yeterlilik kazanır
- Ufkunu genişletir
- Çekingenliği azalır
- Sınama yanılma süresi azalır
- Kendini yetistirir
- Personelin değeri artar.

Hizmet içi eğitimin maddeler halinde sıralanan bu kurumsal ve bireysel yararlarını personel ve hizmet açısından kısaca aşağıdaki şekilde sıralamak mümkün olabilir.

- Hizmette meydana gelen kusur, hata ve eksiklikler giderilerek, meydana gelecek zararlar en aza indirgenerek verimlilik artar.

- Üretimde yararlanılan metod ve teknikler geliştirilerek değişikliklere uyum sağlanır. Personel kısa sürede ve verimli bir şekilde işgöreceğe hale gelir.

- Kurumun ve personelin hizmet çevresi yönünden saygınlığı artar. Eğitim sonunda başarı kazanması, yapacağı işi öğrenmesi ve yapması personele güven duygusu sağlar, moralini yükseltir ve daha huzurlu çalışması sağlanır.

- Tecrübeli, eğitilmiş, işini bilen ve seven personel arasındaki ilişkiler daha mükemmel cereyan etmektedir. Aralarında sevgi ve saygı bağları güçlenir ve anlaşmazlıklar en aza indirgenir.

- Personelle eğitimle kazandırılacak davranış ve alışkanlıklarla dikkatsizlik, ilgisizlik, tutumlu olmayı anlamamaktan doğan aşırı lüzumsuz masraf yani israf önlenir.

- Yapılan araştırmalara göre işe yatkınlık: İş başında yapılacak eğitimle %75 oranında daha az bir zamanla öğretme sürecini kısaltarak sağlanabilir.

- İisini -tehlikelere karşı bilinçli- yapan personelin, işini bilmeden yapan personelden daha rahat, mutlu ve mükemmel iş yaptığı bilinmektedir.

- Personelin sık, sık iş değiştirmeleri tatminsizlikten ileri gelmektedir. Yöneticilerinden hoşlanmayabilir, verilen işi sevmez ve işlerinde kendilerini güvenlikte hissetmedikleri için kurumlarına ve işlerine uyum sağlayamazlar, bu sorunları eğitimle çözmek mümkündür⁽¹¹⁾.

Her iki boyuttaki yararlar incelendiğinde ve karşılaştırıldığında, kurumsal yararların daha çok maddi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının çoğunlukla sayısal olarak belirlenebilecek şekilde olduğu, buna karşın bireysel yararların daha çok manevi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının değer yargıları ile belirtilebilecek durumda olduğu görülür.

HİE, üretimde en önemli faktör olan insangücünün etkinliğini artırma amacına yönelik olarak yapılır ve bu amaca hizmet eder.

Endüstriyel HİE'nin kuruma ve bireylere sağlayacağı yararlar amaçların kapsamında açık veya gizli olarak bulunur.

Endüstriyel HİE ile işletmelerin ve personelin sağlayacağı yararlar, eğitim amaç ve politikalarının saptanmasında gözönünde bulundurulmalıdır⁽¹²⁾.

11. Pehlivan, M., Devlet Memurlarının Hizmet İçi Eğitimi, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı (Devlet Personel Uzmanlığı Tezi) Ankara 1988, s:13.

12. Bursalıoğlu, Ziya ve Taymaz, Haydar; a.g.e., s:47.

2.3. HİZMET İÇİ EĞİTİM TÜRLERİ

Personelin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlara ulaşmak üzere hazırlanan, kurum içi ve kurum dışı, iş başı ve iş dışı hizmet içi eğitim programları uygulama evrelerine ve genel amaçlarına göre, değişik şekillerde sınıflandırılabilir. HİE, temel olarak üç şekilde düzenlenir.

A. Yeniden Eğitim (Retraining): Kisilerin yeni koşullara kolaylıkla uyum yapmalarını sağlamak için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

B. İlave Eğitim (Additional Training): Kisilerin mesleki eksikliklerini gidermek ve mesleki niteliklerini arttırmak için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

C. İleri Eğitim (Further Training): Kisilerin mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte "eskimişliği" gidermek için düzenlenen programlardır⁽¹³⁾.

Bir başka ve geçerli sınıflama ise;

2.3.1. ORYANTASYON EĞİTİMİ:

Kuruma yeni gelen personelin, kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programlarına giriş, ön, tanıtma, alıştırma, hazırlayıcı, eşik ve yönlendirme eğitimi adlarından biri verilir. Kisi ile örgütün yakınlaması, anlaşması ve kaynaşması dolayısıyla

13. Kocakahmet, L., s.g.e., s:4.

ikisi arasındaki en uygun haberleşme ortamının oluşmasına, kısaca ikisinin bütünleşmesine yardımcı olunur. Bir örgütte yeni atanananlarla birlikte, hangi nedenle olursa olsun örgüt içinde yer değiştiren ve böylece değişik bir birime veya kadroya nakledilenlere ve bir süre ayrı kaldıktan sonra tekrar örgüte dönenlere de uygulanır. Oryantasyon eğitiminin ilginç ve önemli özelliği, bu eğitimin, personelin eğitime en uygun ortamda bulunduğu sırada uygulanmasıdır. Bu olanak iyi kullanılmadığı takdirde, bu yolla ulaşılabilecek hedef için harcanacak zaman ve çaba çok fazla olacaktır.

2.3.2. TEMEL EĞİTİM

Bir kurumda işe başlayacak olan personele, yapacağı işin gerektirdiği, temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimidir. Hazırlık, uyarılma, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır. Birçok işletmede temel eğitim programları oryantasyon eğitimi ile birlikte uygulanır. Böylece bireye hem kurumu ve işi tanıtılır, hem de istenilen yeterlilik kazandırılır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanan temel eğitimin hedefi; aday memurlara, devlet memurlarının ortak vasıfları ile ilgili bilinmesi gereken asgari bilgileri vermektir.

Bu eğitim her sınıf ve kadrodaki memura ortak bir program dahilinde ve aday memurların öğrenim durumları dikkate alınarak uygulanır. Temel eğitim süresi 10 günden az, iki aydan çok olamaz. Aday memurlara adaylık süresi içinde

(Normalde 1 yıl, başarısızlık durumunda 2 yıla kadar uzatılabilir) temel eğitim yanında, hazırlayıcı eğitim ve staj yaptırılır. Hazırlayıcı eğitim hedefi; aday memurların işgal ettikleri kadro ve görevleri dikkate alınarak bu görevlerin yürütülmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak ve görevlerine intibakını sağlamaktır. Hazırlayıcı eğitim bir aydan az, 3 aydan çok olamaz. Bu eğitimin başarı ile bitirilmesi halinde, aday memurlara hazırlayıcı eğitim döneminde verilen teorik bilgileri ve işgal ettikleri ile ilgili diğer bilgi ve işlemleri, kazandırılan becerileri uygulamak suretiyle tecrübe kazandırmaktır.

Staj iki aydan az olmamak kaydıyla adaylık süresi içinde tamamlanır⁽¹⁴⁾.

2.3.3. GELİSTİRME EĞİTİMİ

Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kuruma bağlılığını artırmak, duyarlık kazanmasını sağlamak üzere de programlanır. Bu tür programlara tekamül yeniliklere uyarılama, tekrarılama, tazeleme, yeniden eğitim gibi isimler verilir.

14. Ek ve Değişiklikleriyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3. Basım, Seçkin Yayınevi, Ankara 1992, s:27.

2.3.4. TAMAMLAMA EGITIMI

Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevin gerektirdiği yeterlikleri kazanması için uygulanan programlardır. Personelin kurumda görev değiştirmesi gerekliliği, kadrolama, yaş durumu ve üretim süreçlerindeki değişikliklerden kaynaklanabilir. Kadro Ünvanının yükseltilmesini sağlamayı amaçlayan, iş veya görev alanını değiştirmeyi sağlayan bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi niteliğindedir.

2.3.5. YÜKSELTME EGITIMI

Kurum yapısındaki kadrolama ve personelin yükselme ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan programlardır. Gelecekteki personel ihtiyacını karşılamayı amaç edindiğinden program hazırlanırken, personelin yetistirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilikler esas alınır. Bu tür programlara personelin yetistirileceği alan düzeyini tanımlayan ilk, orta, üst kademe yöneticileri, şefler veya müdürler eğitimi gibi isimler verilebilir.

2.3.6. ÖZEL ALAN EGITIMI

Personeli özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetistirmek üzere uygulanan programlardır. Kurum içinde özel ihtisas kazandırmak veya yabancı dil öğretmek amacıyla hazırlandığı gibi diğer kurumlar tarafından yürütülen

personelin katılması sağlanan yurt içinde veya yurt dışında yapılan hizmet içi eğitimin tümüdür.

İlk yardım, iş güvenliği eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, temel geliştirme ve tercüme kursları bu programlara birer örnektir⁽¹⁵⁾.

Hizmet içi eğitim programlarına kurs veya seminer denilmektedir. Kesin bir tanım ve ayırım olmamakla birlikte, kısa süreli ve zihinsel davranışların değiştirilmesi veya kazandırılması beklenen etkinliklere seminer, uzun süreli ve beceri ile ilgili davranışların kazandırılması beklenen etkinliklere kurs denmektedir.

15. Taymaz, H., s.g.e., s:9.

TABLO 10: HİZMET İÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE TEMEL İŞLEMLER

Eğ. Sonuçlarının değl. Eğ. Programının uygulanmasının değl. Eğiticilerin değl. Eğitilenlerin değl.	EĞİTİMİN DEĞERLEMESİ
Eğt. Görevlileri Eğt. Merkezleri Eğt. Birimleri	EĞİTİMİN UYGULANMASI
Yıllık Eğ. Prog. Eğ. Programları	EĞİTİMİN PROGRAMLANMASI
Eğitimin Bütçelenmesi Eğitim önceliklerinin saptanması Eğ. ihtiyaçlarının saptanması Eğ. politikasının saptanması	EĞİTİMİN PLANMASI

KAYNAK: Kalkandelen, A. Hayrettin, İşletmeler, Kitler ve Kamu Kuruluşları için Hizmet İçi Eğitim, Ajans-Türk Gazetecilik ve Matbaacılık, Ankara 1979, s:164.

2.4. HİZMET İÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE TEMEL İŞLEMLER

Hizmet içi eğitim, hic kuşkusuz personel yönetimi içinde bir süreçtir. Hizmet içi eğitime ilişkin işlemlerin, öteki personel işlemleriyle birlikte ve personel yönetiminin amaçları, doğrultusunda işlenmesi, ilgili yönetimlerin başarısının bir gereğidir. Hizmet içi eğitimin kendi sistemi içinde tutarlılığı ve geçerliliği, eğitim sürecinin ussal ve gerçekçi olarak tesisi ve işletilmesiyle mümkündür.

2.4.1. Hizmet İçi Eğitimin Planlanması

Eğitim Planlaması: Var olan durumdan, saptanmış hedeflere ulaşmak üzere izlenecek politikanın belirlenmesidir. Bu

tanıma göre planlama süreci için ilk defa var olan durum ile ulaşılması beklenen hedefler saptanır, daha sonra politikaya ve planın unsurlarını oluşturan, plan uygulamasında yararlanılacak;

- a) İnsan ve madde kaynakları b) Uygulanacak yöntem ve teknikler
- c) Uygulama yer ve ortamı d) Zaman ve süreleri
- e) Kontrol zamanları, şekli, araçları, ölçütler ve teknikler belirlenir⁽¹⁶⁾.

Var Olan durum	insan ve madde kaynakları	Yöntem ve Teknikler	Yer ve Ortam	Zaman ve Süre	Kontrol Şekli Araçları Ölçütler	Ulaşılması Beklenen Hedefler
----------------	---------------------------	---------------------	--------------	---------------	---------------------------------	------------------------------

Bir kurumda Hizmet içi eğitim birimi ve görevli eğitim yöneticisi ile uzmanlarının, eğitim etkinliklerini planlı ve ilkelere uygun olarak gerçekleştirmeleri gerekir.

Kamu kesimi için eğitim planlamasının; etkin, verimli ve ucuz hizmet üretimine büyük ölçüde yardımcı olacağı açıktır. Özel kesimdeki durum çok daha değişiktir. Her ticari girişim, kendi çalışma alanı için kendine özgü eğitim planlamasını yapmak durumundadır.

Eğitim planlamasında dikkat edilecek hususlar şunlardır

- Hizmet içi eğitimde gerçekleştirilecek amaçlar veya varılacak hedefler belirlenmelidir (Örneğin: Hizmet içi

16. Peker, Ö., Yönetici Eğitimi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara 1989, s:29.

eğitim sonunda, personel sayısında % 10 azalma, yeni makinaların hizmete konulması ve üretimde % 20 artış gibi).

- Eğitim sorumlularının açıkca belirlenmesi: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinde, her örgütün Eğitim Birimi sorumludur. MÜmkün olduğu takdirde eğitimden sorumlu yönetici, organizasyon içinde kendisine saygı duyulan, mevki ve prestiji yüksek olan ve bu prestiji tenkid ve mukavamete aldırmadan, sağlam eğitim faaliyetlerinin lehine mevkisini tehlikeye koymaktan çekinmeyen bir adama tabi olmalıdır (17).

- Eğitim konu ve tipleri

- Eğitim ihtiyaçlarının saptanması

- Eğitim önceliklerinin saptanması

- Eğitim bütçesinin hazırlanması gerekmektedir.

HİE faaliyetlerine katılacak personeli seçme, çok aşamalı işlemler gerektirir. Bunun için;

1. Görev Analizi yapılmalı (Personel görevinin dökümü)
2. Görev Analizine uygun muhtevanın Seçimi
3. Eğitim ihtiyacı saptama araçları uygulama

- Anket Uygulama

- Performans testi veya gözlem (Beceri düzeyindeki özellikler için)

- Atitüd-tutum ölçütleri (tutum ve davranış düzeyi)

17. Earl, G. William, S. Carlos, A; İşletmelerde İsof ve İdarece Eğitimi, Çev: Mehmet Odabas; Ankara 1972, s:41.

Personelin ihtiyaç saptama araçları ile belirlenen eksikliklerini gidermenin tek yolu onları HİE'den geçirmektir⁽¹⁸⁾.

2.4.2. Hizmet İçi Eğitim Programlanması:

Eğitim programları, planların amaçlarının gerçekleştirilmesinde gerekli ayrıntıları, kapsamakta ve planlamaya bir araç hizmetini göstermektedir. Her örgütün kamu ve özel kesim ayrımı yapılmaksızın, eğitim planlarının esasları çerçevesinde, tüm kurum personelinin saptanmış ve öncelikleri belirtilmiş, ihtiyaçlarını o yıl içinde giderebilmek için kendi "yıllık eğitim programını" yapması gerekir. Aksi halde birbiri ile uyum içine sokulmamış ve esgüdünden yoksun bireysel eğitim programlarından örgüt çapında bir yarar beklemek olanak dışıdır. Nitekim;

- "Şeker Sanayinde meydana gelen işkazalarının önlenmesinde, kişisel koruyucu malzeme kullanmanın Önemi" konulu yüksek lisans çalışmasında; T.S.F.A.S'ne bağlı şeker fabrikalarında çalışanların hizmet içi eğitim görme durumlarına göre kaza yüzdeleri incelendiğinde (Hizmet içi eğitim görenlerin kaza yüzdesi 39.8, Hizmet içi eğitim görmeyenlerin yüzdesi de 37.4), Hizmet içi eğitim görenlerin iş kazası gecirme oranı, Hizmet içi eğitim görmeyenlerden yüksek bulunmuştur⁽¹⁹⁾.

18. Kalkandelen, A. H., Hizmet İçi Eğitim, Ajans-Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara 1979, s:82.

19. Gemgam, Z., a.g.e., s:72.

"Kamu işyerlerinde iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörler ve işverenin almış olduğu tedbirlerin tesbiti'nin yapılmış olduğu yüksek lisans çalışmasında; Çesitli işkollarında, iş kazalarına karşı alınan tedbir ve esyaların çoğunlukla tam olarak kullanılmasına rağmen kaza oranının yüksek olması, iş kazalarına karşı etkili tedbir ve eşya eksikliğini düşündürmektedir deniliyor. Bu tedbirlerden sadece birisi olan, işveren tarafından iş kazalarının önlenmesi amacı ile çalışanlara yönelik hizmet içi eğitim programı hazırlanmış mı sorusuna;

% 28.6 ile 80 çalışan çalıştıkları işkollarında iş kazalarına karşı hazırlanan eğitim programının yeterince hazırlandığını,

% 25 ile 70 kişi eğitim programının hazırlandığı ancak gelişigüzel hazırlanmış ve yetersiz kaldığını,

% 46.4 ile 130 kişi çalıştıkları işkollarında, işverence iş kazalarına karşı hiçbir eğitim programının hazırlanmadığını belirtmişlerdir.

- 1988 yılında, Mustafa Yüce tarafından yapılan "Sanayi İçi Eğitim ve Zonguldak Havzası Uygulaması" konulu yüksek lisans çalışmasında ise;

Zonguldak Havzasında, Sanayi Hizmet İçi Eğitimde sadece kaza oranının düşürülmesi ve üretimin artırılması gibi hedeflere yöneldiği halde (Kalite artışı, personel ve idari ilişkilerin düzeltilmesi, yöntem ve sistem geliştirilmesi, boş zamanların değerlendirilmesi gibi amaçlar bir kenara bırakılmıştır). 1941-1986 yıllarını kapsayan

havzaya ait iş kazaları ile ilgili grafik incelendiğinde, iş kazalarının yaralı ve ölü adedinde düşme söz konusu değildir. Bazı yıllarda bu sayı adedinde yükselmeler görülmüştür. Üretimin arttığı yıllarda iş kazaları da artmıştır. Hizmet içi eğitim, üretim artışı ve kaza oranının düşürülmesine yönelik olmasına rağmen, ne üretim artışı sağlanmış, ne de iş kazası oranı düşürülebilmistir⁽²⁰⁾.

Eğitim Planları, eğitimsel faaliyetlerin yürütülmesinde uygulanacak politikayı, eğitim ihtiyaçlarını ve önceliklerini de göstermek suretiyle ortaya koymakta ve bu faaliyetler için gerekli parasal olanakları da belirtmektedir. Örgütün eğitim birimi, anılan olanaklardan yararlanmak suretiyle, yapılacak eğitimsel faaliyetleri bir zaman tablosu içinde başlangıç-bitiş süreleri de gözönünde tutarak sergileyecektir. Bu tablo sayesinde eğitimsel çalışmaların herhangi bir andaki durumunu izleyebilmek mümkün olur.

Hizmet içi eğitim programı hazırlanırken;

- Eğitim programına katılacak personelin nitelik ve niceliğine dikkat edilmelidir.

- Eğitim programına alınacak konuların saptanması oldukça güç ve uzmanlık gerektiren bir çalışmadır. İhtiyaçlara dönük konuların seçiminde zorunluluk vardır. Yani ihtiyaçlar ile onu giderici konular arasındaki ilişkinin doğru olması gerekir.

20. Yöce, M., "Sanayi İçi Eğitim ve Zonguldak Havzası Uygulaması" (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1985, s:76.

- Eğitim konularının zamanlandırılmasında, her konuya ayrılacak sürenin o konunun işlenmesine yetecek şekilde olmasına dikkat edilmelidir.

Genelde bir HİE programının süresini o programın muhtevası belirler. Eğer bir yenilik tanıtılacaksa 3-5 gün süreli olabilir. Yapılan çalışmalar, normal bir HİE programının süresinin bir haftadan az bir aydan fazla olmaması gerektiğini göstermiştir. İdeal bir HİE programının süresi 3 haftadır.

- Eğitim konularının sıralanması, konular arasındaki bağlantı, ilişki gibi hususların gözönünde tutulması ile doğal gelişim sağlanmalıdır.

- Eğitim programının uygulanacağı Yer: Genellikle eğitimsel faaliyet için seçilen yer, ulaştırma olanakları bakımından sorun yaratmamalı, dikkatleri üzerine çekecek veya konudan ayıracak etmenlerden (gürültü, gelis-geçis ilgi çekici tablolarıdan soyutlamalı vb.) yerin genişliği programa katılanların sayısı ile uyumlu olmalıdır.

- Eğitim programını uygulama Zamanı: Mümkün olduğu takdirde işlerin hafif olduğu saatte yapılmalı, işleri aksatmamalıdır.

- Eğitici: Programların başarılı olabilmesi ve başarı düzeyini yükseltmek için konuları kuramsal ve uygulamalı yönleriyle bilen eğitimcileri bulmak gerekir. Her konuyu ilgili eğitime işletmek ve sonunda tüm eğitimcileri karşılaştırmalı olarak değerlendirmek gerekir.

- Eğitim araç gereçleri: Eğitimde kullanılacak olan gereçlerin sağlanması ve her an kullanılır durumda bulundurulması gerekir (Karatahta, projeksiyon, tepegöz, epidiyaskop, teyp, maket, pano, kitap, grafik, tablo).

2.4.3. EĞİTİMİN UYGULANMASI

Eğitimin eylemsel aşaması olarak da tanımlanan eğitim programlarının uygulanmasının, eğitim yönetimindeki yeri son derece önemlidir. Bir bakıma her türlü araştırmalar tamamlanmış, plan ve çeşitli programlar hazırlanmış, kaynaklar ayrılmış veya yatırımlar yapılmıştır. Bu aşamada plan ve programlarla öngörülmuş tüm kaynaklar belli amaçları gerçekleştirmek ve belli hedeflere ulaşmak üzere harekete geçirmektedir. Beklenen sonuçların alınabilmesi, ön çalışmaların gerçekçi ve başarılı olmasına olduğu kadar bu çalışmaların modern yöntemler gereklerine göre yürütülmesine de bağlı olmaktadır.

Bu programlar, örgüt olanakları kullanılarak yapılanlar ile bir kısım örgütsel olanakların kullanılması suretiyle, örgüt dışında yerine getirilen eğitimsel etkinlikleri de kapsamaktadır. Eğitim yöneticisi, bağlı bulunduğu örgüt adına eğitimsel plan ve programları eyleme geçirirken, amaç doğrultusunda, elindeki personeli, yöntemleri ve öteki kaynakları uyum içine sokmak zorundadır. Eğitim uygulamalarının aksaksız yürütülmesinde çok etkili bir araç olarak program zaman tablosu kullanılmalıdır. Bu tablo, yapılacak işleri bir bakışta göstermesi, gerekli önlemler ile yapılan ve yapılmayan işlerin izlenmesine kısa zamanda olanak

vermesi, ayrıca istatistiksel bilgilerin derlenmesine yardımcı olması bakımından çok yönlü yarar sağlamaktadır

Eğitim programlarının etkinliğini artırmak, her programın özellikleri ve bunlara katılanları görevsel ve sosyal durumları gözönünde tutulmak suretiyle gerekli çareler araştırılmalı ve sonuçları uygulamaya konulmalıdır. Programları ilgi çekici kılma ve katılanların yararlanma düzeyini yükseltme için programın yürütülmesi sırasında geziler, ilginç ziyaretlerin yapılması, bazı eğitim araç ve gereçlerin kullanılması mümkündür. Programın başarısını kısıtlayıcı konuları gözden geçirmek, bunları giderici çareler bulmak ve uygulamak gerekir.

Programın etkinliğini artırma konularında, eğitim yöneticisi kadar, program görevlilerinin de hassasiyetle durması ve programlardan beklenen amaçların gerçekleştirilmesine çaba harcamaları, görevlerin doğal bir gereğidir.

En geniş bir deyimle, eğitimin uygulanması, eğitim planındaki esas ve yöntemler çerçevesinde ve yıllık program hedeflerine göre çeşitli türdeki ve sayıdaki eğitimsel programın yürürlüğe konulmasıdır⁽²¹⁾.

2.4.4. HİZMET İÇİ EĞİTİMDE DEĞERLENDİRME

Kurumlarda hizmet içi eğitim planlaması ve uygulanmasından sorumlu olan yöneticiler, yaptıkları faaliyetin

21. Küçükahmet, L., Öğretim İlke ve Yöntemleri, Gazî Eğitim Fakültesi Yayınları, No:17, Ankara 1989, s:48.

sonucunu değerlendirme ihtiyacı duyarlar. Eğitimin değerlendirilmesi, temel olarak önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına ne dereceye kadar ulaşılabileceğini ortaya koyan düzenli ve sürekli bir srectir⁽²²⁾.

Değerlendirme yalnızca eğitim sırası ve sonrasında değil, her asamada değişik yöntem ve teknikler kullanılarak yapılan bir etkinliktir.

Bu sayede;

- a. Programın değerlendirilmesi
- b. Başarının değerlendirilmesi mümkün olur.

Hizmet içi eğitimden beklenen yararın sağlanması, eksik olan bilgi-beceri tutumun kazanılması ve belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi için, eğitim etkinliklerine katılan personelin başarılı olması gerekir. Hizmet içi eğitim programları ile yetiştirilen personelin davranışlarında, istendik yönde değişmeler sağlanması veya var olanların dışında yeni davranışlar kazanmalarındaki başarıları bir bakıma programın amaçlarına ulaşmasını etkileyecek ve programlar hakkında verilecek kararların bir kanıtı olacaktır.

Hizmet içi eğitim programlarına katılanların başarı durumlarını ölçmek ve değerlendirmek üzere yapılan çalışmalar zaman ve amaçlarına göre 4 asamada incelenebilir:

1. n değerlendirme: ğretime başlamadan önce, eğitime katılacakların düzeyleri, bilgi-beceri ve davranışları ile

22. Akhun, I., *İşyerinde Eğitimin Değerlendirilmesi*, SEGEM (Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi) Yayını, Ankara 1987, s:21.

işyerlerindeki durumlarının ne olduğunu ortaya çıkarmaya yöneliktir.

2. Ara değerlendirme: Bu değerlendirmenin ana işlevi, öğretim sırasında herhangi bir konudaki öğrenme eksiklik, aksaklık ve güçlüklerini belirleme ve bunların giderilmesi için uygun tedbirler alma önerilerini getirmektedir.

3. Son değerlendirme: Bu değerlendirmede kullanılacak veriler, programın bütününe içerecek biçimde düzenlenen testlerin öğrenim devresi bitiminde uygulanması ile elde edilir. Son değerlendirme, yetiştirilenlerin eğitim devresi sonundaki davranışları, başarı dereceleri, eğitim süreçlerindeki yetersiz, eksik ve hatalı durumlarını saptamaya yardım eder.

4. İzleme Değerlendirmesi: Bu değerlendirmede, eğitime katılanların görevlerine döndükten sonra, öğrendikleri bilgi-beceri ve tutumları ne ölçüde uyguladıkları ortaya konmaya çalışılır. Böylece öğrenilenlerin görev başında uygulanma yada kullanılma derecesinin, bir anlamda eğitimin etkililik derecesinin belirlendiği ileri sürülebilir.

Eğitimde değerlendirme, yetiştirme durumu ile ilgili sayısal verilerden yararlanılarak bir hükme varmak olduğundan, ölçmeyi ve sonuçlarının istatistiksel işlemlerle kolay anlaşılır, yorumlanır ve karar verilebilir hale getirilmesini kapsamına alan bir süreçtir⁽²³⁾.

23. GÖMÜŞLİ, A. İ. ve ERGELİ, H., Türkiye Halk Bankası A.Ş.'de Yapılan Temel Bankacılık Eğitimi Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1990, s:7.

Eğitimde başarıyı ölçmenin çeşitli yolları vardır. Test uygulamak, mülakat-görüşme, gözlem, yazılı, sözlü ve iş performans testleri gibi.

2.5. ÜLKEMİZDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN ÖNEMİ

Kişiler genellikle yaşamlarının büyük kesimini çalışma hayatında geçirmektedirler. Ülke nüfusunun çalışma hayatında olan kesimine "çalışma çağı nüfusu" denmektedir. Ülkemizde 12 yaş ve yukarısı, çalışma çağı nüfusu olarak değerlendirilmektedir. Yapılan hesaplamalara göre, ülkemiz nüfusunun aşağı-yukarı üçte ikisi (%70) 12+ nüfusu, yani çalışma çağı nüfusunu oluşturmaktadır. Ancak, çalışma çağı nüfusunun hepsi doğal olarak iktisaden faal değildir.

Tablo 11: Çalışma Çağı Nüfusu (12+ YAŞ)

Çalışma çağı nüfusu	%
İktisadi faal olanlar	58.2
İktisaden faal olmayanlar	38.7
İssizler	2.9
Bilinmeyen	0.2
Toplam	100.0

Kaynak: Türkiye İstatistik Yıllığı, Nisan 1990, s:50

Tablo 11'de görüldüğü gibi ülkemizde 12 yaş ve yukarısı nüfusun beste üçü (%58) iktisaden faaldir. Yani bir hizmeti yerine getirmektedir. "12 yaş ve yukarısı" grupta olup, öğrenciliklerine devam edenler, emekliler, ev hanımları, çalışamaz halde olanlar ve benzeri kişiler iktisaden faal olmayan grup içinde yer almaktadır.

Ülkemizde gayri-safi milli hasıla hesapları sanayi tarım ve hizmet sektörlerine göre hesaplanmaktadır. İktisaden faal grubun bu sektörlerle göre dağılımı ise şöyledir;

TABLO 12: İKTİSADEN FAAL GRUBUN SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI

SEKTÖRLER	%
Tarım	60
Hizmet	28
Sanayi	12
Toplam	100.0

Kaynak: Türkiye İstatistik Yıllığı, Nisan 1990, s:54

Tablo 12'den anlaşılacağı üzere iktisaden faal grubun beste üçü (%60) tarım sektöründe çalışmaktadır. Bunu hizmet sektöründe çalışanlar (%28) izlemektedir.

Tablo 13: İKTİSADEN FAAL GRUBUN OKUR-YAZARLIK DURUMU

Okur Yazarlık	Tarım	Sanayi	Hizmet
Okur yazar olmayan	32.7	4.7	4.4
Herhangi bir diploması olmayan	10.2	3.6	3.2
İlkokul mezunu	53.1	69.0	51.0
Ortaokul mezunu	2.3	8.8	11.2
Lise mezunu	1.2	6.1	11.1
Lise dengi meslek okulu mezunu	0.3	4.2	7.9
Fakülte yada diğer yüksek okul mezunu	0.2	3.6	11.2
TOPLAM	100.0		100.0

Kaynak: Türkiye İstatistik Yıllığı, Nisan 1990, s,55

Tablo 13, her sektörde çalışanların en az beste üçünün en fazla ilkökul düzeyinde öğrenimli olduklarını göstermektedir. Bilindiği gibi ilkökullar genel kültür veren kurumlardır. Bu kurumlarda herhangi bir mesleki bilginin verilmesi sözkonusu değildir. Dolayısıyla, ülkemizde çalışan kesimin büyük çoğunluğunun iş hayatına herhangi bir mesleki bilgisi olmadan atıldıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgu ülkemizde çalışan kesimin hizmet içi eğitimden geçirilmesi için en önemli neden olarak görülmektedir.

Ülkemizde okur yazarlığa ilişkin istatistiksel bilgiler, kişilerin bir hizmete girer-girmez eğitimden geçirilmelerinin zorunlu olduğunu göstermektedir. Bunun nedenleri kalın çizgilerle şöyle tekrar edilebilir;

- Ülkemizde okur yazarlık istenen düzeyde değildir.

- Özellikle sektörlerde çalışan kişilerin büyük çoğunluğu en fazla ilkökul düzeyinde eğitim görmüştür. Dolayısıyla herhangi bir mesleki bilgileri olmaksızın hizmette bulunmaktadır.

- Ülkemizde hizmet öncesi meslek bilgisi olarak iş hayatına katılan kişilerin oranı oldukça azdır. Diğeryandan istihdam politikasında arz talep dengesi kurulamadığından bu kişilerin büyük çoğunluğu yetistikleri alanın dışındaki işlerde çalışmaktadır.

- Ülkemizin kendine özgü durumu iktisaden faal grubun sürekli eğitimden geçmesini gerektirmektedir. Çünkü kişilerin kendinden beklenen hizmeti istenen düzeyde yerine getirememeleri sektörlerde;

. Üretilen mal ve hizmetin yeterli nitelik ve nicelikte olmamasına.

. Gereğinden fazla malzeme, emek, enerji ve zaman israfına,

. Beşeri ve maddi kaynakların iyi, yerinde ve verimli kullanılmamasına,

. İş kazaları ve meslek hastalıklarının en üst düzeyde olmasına neden olmaktadır.

Yukarıda belli başlıları sayılan aksaklıkların herbirini teker teker ele alıp incelemek yerine yalnızca birini incelemek bile sökterlerde hizmet içi eğitimin neden gerekli olduğu konusunda ipuçları verebilir.

2.6. SEKTÖRLERDE HİZMET İÇİ EĞİTİM EKSİKLİĞİNİN BİR SONUCU OLARAK "İŞ KAZALARI"

Dünya istatistiklerine göre ülkemiz iş kazalarında dünyada ilk sırayı almaktadır. Resmi kayıtlar hergün ortalama 630 kişinin iş kazası geçirdiğini göstermektedir. Tablo-14 son 5 yıldaki iş kazalarının sayısını vermektedir.

Tablo 14: İş kazalarının son beş yıldaki dağılımı

YILLAR	İş Kazası Geçirenlerin sayısı
1987	158.836
1988	171.769
1989	159.463
1990	155.857
1991	130.278
TOPLAM	776.203

Tablo 14'de görüldüğü gibi son 5 yılda toplam 776 bin 203 kişi iş kazası geçirmiştir.

Tablo 15, 1990 yılındaki iş kazalarının iş yerlerindeki kıdeme göre dağılımını, Tablo ise iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaş gruplarına göre dağılımını vermektedir.

Tablo 15: İş kazalarının iş yerlerindeki kıdeme göre dağılımı (1990)

KIDEM	İş Kazası geçirenlerin sayısı
1 gün-7 günlük	3.170
8-30 günlük	6.215
1-3 aylık	15.547
3 ay-1 yıllık	39.103
1-2 yıllık	21.879
2-5 yıllık	27.176
5-10 yıllık	20.596
10+ yıllık	19.933
Bilinmeyen	2.238

Kaynak olarak SSK istatistik yıllıklarından yararlanılmıştır.

Tablo 15'de de görüldüğü gibi 1990 yılında 3 ay ile bir yıllık kıdeme sahip yaklaşık 40 bin kişi en fazla iş kazası geçiren grubu oluşturmaktadır. Bunu 2 ile 5 yıllık kıdeme sahip kişilerin grubu izlemektedir.

Tablo 16: İş kazası ve Meslek Hastalıklarının Yas Gruplarına Göre Dağılımı (1990)

YAS GRUBU	Hastalık ve İş Kazası Geçirenlerin Sayısı
14 yaş ve yukarısı	877
15-19 yaş	16.647
20-24 yaş	27.095
25-29 yaş	39.655
30-34 yaş	31.616
35-39 yaş	20.530
40-44 yaş	10.540
45-49 yaş	5.512
50-54 yaş	2.912
54 yaş ve yukarısı	1.481
Bilinmeyen	194
TOPLAM	157.059 *

* İş kazalarına 1.202 iş hastalığı da dahil edilmiştir.
KAYNAK: SSK 1991, İstatistik Yıllığı

Tablo 16'da görüldüğü gibi 1990 yılında 25-29 yaş arasındaki grup en fazla iş kazası geçiren gruptur. Bu yaş grubunda toplam 40 bin kişi iş kazası geçirmiştir.

Yapılan çalışmalara göre ülkemizde her yıl 1.000 çalışandan 8'i iş kazası geçirmekte ve yine her yıl 5 bin kişi meslek hastalığı ve iş kazası sonucu (ölüm yada iş göremezlik nedeniyle mamülen emekli olarak) isten ayrılmaktadır.

İs kazalarıyla ilgili diğer bir istatistiksel veri is kazalarının is gününün hangi saatinde yoğunlastığı ile ilgilidir. Tablo 17 bu konuda bilgi vermektedir.

Tablo 17: İs kazalarının meydana geldiği is saatlerine göre dağılımı (1990)

Olduğu Saat	Sayı	%
1. is saati	42.509	27.3
2. is saati	20.709	13.3
3. is saati	21.754	14.0
4. is saati	13.445	8.6
5. is saati	11.250	7.2
6. is saati	7.001	4.5
7. is saati	11.128	7.1
8. is saati	13.595	8.7
9. is saati ve daha fazla	202	0.1
Bilinmeyen	14.267	9.2
TOPLAM	155.860	100.0

Tablo 17'den anlaşılacağı gibi en fazla is kazası is gününün ilk saatinde olmaktadır. 1990 yılında vukua gelen is kazalarının dörtte birden fazlasının bu saate rastladığı görülmektedir. Yine istatistiksel bilgilere göre bu gercek son 10 yıldır değismemektedir.

Ülkemizde iktisaden faal grubun mesleki bilgisizliği bir yandan yaptığı iste yetersizliğe, diğer yandan kendi yaşamında olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu konuda yapılan

bir inceleme is kazalarında yaralanan bes kişiden dördünün kendi dışında bakmakla mükellef olduğu bir ailesinin bulunduğunu göstermektedir.

Çağımızda kişilerin yaptıkları işi iyi bir biçimde yürütebilmeleri için sürekli eğitimden geçmeleri bir zorunluluktur. Ayrıca, ülkemiz gibi çalışan kesimin (sektörlere göre) en az üçte ikisinin ilkokul mezunu olduğu durumlarda hem kendisi, hem kurumu, hemde ülkesi için azami fayda sağlamanın temel yolu hizmet içinde eğitilmeleri olmalıdır.

2.7. ÜLKEMİZDE HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.7.1. İŞÇİ EĞİTİMİ

Uluslararası düzeyde değişik tür ve alanlarda çalışan örgütlerde Hizmet içi eğitime verilen önem, daha çok ülkenin sosyal, kültürel yapısı, yönetsel kurumları ve işleyişlerine göre farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde işverenlerin işçi eğitimine bütçe ayırmaları ve eğitim için örgütlenmeleri zorunlu kılınmıştır. Birçok ülkede de işverenler, kendi rızaları ile işçilere izin vermek, çalışma saatleri içinde ders yapılabilmesi için derslikler sağlamak, işçilerin ücretlerini kesmeden, işçi eğitimi düzeni içinde organize edilen birkaç haftalık mesleki eğitim kurslarına katılmalarına izin vermek, eğitim amaçlı gezilerin masraflarını yüklenmek gibi eğitsel katkılar sağlamaktadır.

- Fransa'da "on" dan fazla personel çalıştırılan kuru-

lusların ödedikleri ücret tutarlarının en az % 1'ini mesleki eğitime ayırmaları yasal yükümlülüktür.

- Singapur'da sanayi eğitimi özel amaçlı vergi sistemi ile finanse edilmistir. Bu sisteme göre Singapur'da 350 dolardan fazla ücret alan her personel, bu ücretin % 1-2'si kadarını eğitim vergisi olarak ödemektedir⁽²⁴⁾.

Ülkemizdeki işçi eğitimi ile ilgili duruma bakacak olursak;

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3. maddesi "İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır" hükmünü getirmiştir⁽²⁵⁾. Bu madde işçi eğitiminde işverenleri direkt sorumlu göstermektedir. Oysa işçilere yönelik eğitim çalışmalarında, işveren sendikaları ve işçi sendikaları da önemli görevler yüklenmek durumundadırlar.

KALKINMA PLANLARINDA SANAYİDE HİZMET İÇİ EĞİTİM

Birinci Bes Yıllık Kalkınma Planında; Sanayide HİE'nin iki yoldan gerçekleştirileceği belirtilmektedir:

-
24. Acıkelin, S.S., "Hizmet İçi Eğitim Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları", (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1991, s:79.
25. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı Yayını, Yayın no:30, Ankara, 1993, s:63).

1. Mesleki Eğitim merkezlerinde, mesleki ve teknik kalifikasyona sahip personel arasından monitör ve ustabaşı yetistirecektir.

2. İşletmelerde eğitim yoluyla sanayi içinde yetişmesi gerekli olan elemanların çoğunluğunun elverişli fabrika ve işyerlerinde açılacak standart kurslarla yetistirmeleri düşünülmektedir.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı; Sanayide hizmet içi eğitimin denetlenmesi yetkisi, iş kanunu ile iş ve işçi bulma kurumuna verilmiştir. Fakat sanayide HİE konusunda uzun dönemli uygulamalara rağmen etkili bir sistem organize edilememiştir.

Üçüncü Planda; Birinci ve ikinci plan dönemlerinin bir değerlendirilmesi yapılmış ve bunun sonucundada, sanayi içinde eğitime gereken önemin verilmediği ve insan gücü gereksinimlerini karşılayacak yeterlikte gelişmediği iddia edilmektedir.

Dördüncü Planda da; Sanayi içinde eğitimle ilgili olarak hemen hemen hiç referans yok gibidir. Sanayinin eğitim ve öğretimin içindeki katılımını sağlamak için global düzeyde öneriler getirilmektedir.

Yine bu planda, üçüncü plana ait olmak üzere uygulamaların genel bir değerlendirilmesi yapılmış ve HİE iş başında eğitim etkinliklerinin üretim birimleri tarafından kurulacak "meslek ihtisas merkezleri" yoluyla düzenlenmesi çalışmalarının başarısız olduğu belirtilmektedir.

Beşinci beş Yıllık Kalkınma Planında; Sanayi de eğitim konusuyula ilgili olarak sadece bir cümle yer almaktadır. Bu cümlenin kapsamı da, örgün eğitim ile yaygın eğitimin bütünleştirilmesini sağlamak amacıyla endüstri ve işletmelerin katkısını sağlamaya yönelik bir meyandadır. Bununla birlikte, beşinci plan çalışmalarını desteklemek amacıyla hazırlanmış olan dökümanlardan birinde, orta düzeyde insan gücünün hizmet içinde eğitimlerinin ihmal edildiği belirtilmektedir.

Bu planda HİE ile ilgili ilke ve politikalar şu şekilde sıralanmaktadır.

Madde 513: "Kalifiye işçi yetiştirme konusunda temel tercih, yaygın eğitim ve hizmet içi eğitim olacaktır."

Madde 559: Hizmet içi ve eğitim programları, özel işyerlerinde verimliliği artırmak ve yapılan işin manasını kavramak bakımından, iş öncesi ve işbaşı eğitimi şeklinde teşvik edilecektir." (26).

- Temel İş Yasaları

2821 sayılı sendikalar kanununun 44. maddesi:

"İşçi sendika ve konfederasyonları gelirlerinin en az % 5'ini, işverenler ve işletmeler ise gelir ve kurumlar vergisi ile birlikte bu vergilerin %1'ini, çalışanlar veya üyelerinin mesleki eğitimi ile bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadır." hükmünü getirmektedir.

Ayrıca 3308 sayılı Çıracılık ve Meslek Eğitimi Yasası gereğince, Milli Eğitim Bakanlığı ve Merkez Bankası nezdinde

26. Devlet Planlama Teşkilatı, BBYKP (1985-89) DPT yayını, no:1974, Ankara 1985, s:139.

"Çıracılık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Gelistirme ve Yaygınlaştırma Fonu kurulmuştur (Fonun kaynakları, 2821 sayılı sendikalar kanununun 44. maddesine göre, işçi sendika ve konfederasyonları gelirlerinden eğitim amacıyla ayrılan payların % 25'i, işveren sendika ve konfederasyonlarının bir önceki yıla ait gelirlerinin % 5 nisbetinde ayıracakları paylar, esnaf ve küçük sanatkar dernekleri, birlikleri, federasyonları ve konfederasyonları tarafından eğitim gayesiyle gayri safi gelirlerinden ayrılan payların % 50'si olarak elde edilen paylar vb) (27).

Ülkemizdeki işçi eğitiminin temel amacı, işçilerde kendine güven duyguları yaratmak, mesleki yeterliliklerini ve kişiliklerini geliştirmek amacını gütmektedir.

İşçilere yönelik eğitim etkinliklerinin hedefi:

- İşçilere okuma-yazma öğretmek ve temel eğitimi sağlamak; Bir işçinin daha üst düzeydeki eğitim olanaklarından yararlanabilmesi için öncelikle okuma-yazma becerisini kazanmış olması gerekir. Okuma-yazma öğretme konusu işçi sağlığı ve işgüvenliğinin sağlanması açısından da büyük önem taşımaktadır. Tehlikeli madde ve durumlarla ilgili uyarı yazılarını okuyamayan bir işçi hem kendi, hem de baskalarının sağlık ve güvenliği açısından tehdit oluşturmaktadır.
- İşçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirme
- İşçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendirmek.

- İscilerin kültür düzeyini yükseltmek ve bilimsel yaklaşım kazandırmaktır.

İşyerlerindeki eğitim uygulamalarına bakıldığında, işçilere daha çok işgüvenliği ve meslek hastalıkları gibi konularda eğitim verildiği, işçi eğitiminin çok boyutlu ve her boyutu birbiriyle sıkı-sıkıya ilişkili bir alan olduğu gerçeğinin gözardı edildiği anlaşılmaktadır.

2.7.2. HİZMET İÇİ EĞİTİM İLE İLGİLİ YASALAR

Ülkemizde hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin yasal çalışmalar ve uygulamalar 1960'lı yıllarda yoğunlaşmaya başlamıştır. Bunun iki önemli nedeni vardır;

Birincisi; özel sektörün ciddi biçimde hayatiyet bulma çabaları ve bunlara nitelik kazandırma eğitimi, ikincisi; planlı döneme geçiş ve bazı öncü kuruluşların gösterdikleri etkin çabalardır⁽²⁸⁾.

Kurumlarda hizmet içi eğitimin zorunlu oluşu bir bakıma yasalar gereğidir. Ülkemizde özellikle kamu kuruluşlarının kuruluşu ve işleyisi ile ilgili olarak çıkartılan kanunlarda hizmet içi eğitimin yapılmasını öngören hükümler vardır.

1. 3293 sayılı sanayi müesseselerde ve sigorta şirketlerinde çalıştırılan Ecnebilere Mukabil Türk Memur ve Mütahassısı Yetiştirme Hakkındaki Kanun (1927) Cumhuriyet

28. Zoga, E., "Türk Sanayinde Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri, Sorunlar, Beklentiler, Öneriler" Sınai Eğitim Geliştirme Merkezi, Ankara 1988, s:89.

döneminde personelin yurt içinde veya dışında yetistirilmesini öngören bir kanundur.

2. 2262 sayılı SÜmerbank Kanunu (1933) Memleket ve kendi fabrikaları için gerekli işçi, usta ve mühendislerin yetistirilmesi için kurslar açılmasına, yurt içinde veya dışında öğrenci okutulmasına yetki vermiştir.

3. 3457 sayılı sınıai müeseselelerde ve maden ocaklarında, mesleki kurslar açılmasına dair kanun (1938) bu yasa ile personel sayısı 100 ve daha fazla olan işletmelerin, işletme bünyelerinde, işçi sayıları daha az olanların biraraya gelerek mesleki kurslar açmaları öngörülmüştür.

4. 4489 sayılı Yabancı memleketlere gönderilecek memurlar hakkındaki kanun (1943)

5. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965):Kurumlarda çalışan memurların hizmete yatkınlıklarını sağlamak, verimliliklerini artırmak ve daha etkili kadrolara hazırlamak amacıyla hizmet içi eğitime tabi tutulmalarını öngörmektedir.

6. 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar kanunu (1964): Derneklere üye olan sanatkarların, kendi alanlarında ilerlemeleri için kurslar açılmasını zorunlu kılmaktadır.

7. 5373 sayılı Esnaf Birlikleri ve Esnaf Dernekleri Kanunu (1950) Dernek üyelerinin meslek ve sanatlarında gelişmelerini sağlamak üzere meslek kursları açılmasını öngörmektedir.

8. 5590 sayılı Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları ve Odalar Birliği Kanunu (1950) Bağlı İşletme

personelini yetistirme ve onun içinde fon ayırma görevini vermektedir.

9. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (1983) sendikaya bağı personelin yetistirilmesinde, sendikalara görev vermektedir.

10. 3308 sayılı Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu (1986) işletmelerde çalışan çırak, kalfa ve ustaların işletmelerde veya eğitim merkezlerinde yetistirilmesini öngörmekte ve bu konuda işletmelere yükümlülükler getirmektedir. Bu kanun 3457 sayılı kanunu yürürlükten kaldırmıştır (29).

2.7.3 HİZMET İÇİ EĞİTİM YAPAN KURULUŞLAR

A. Bağımsız Kuruluşlar: Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karar alma, planlama, uygulama ve değerlendirme yetkileri olan kamu ve özel mülkiyetli kuruluşlardır. Bu kategoriye giren kuruluşlar Yükseköğretim, kamu ve özel hizmet içi eğitim kuruluşlarıdır.

1. Yüksek Öğretim Kurumları

2. Kamusal Kuruluşlar: Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi (SEGEM), Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE) ve Küçük Sanayi Geliştirme Teskilatı (KÜSGET) gibi kuruluşlar vardır.

3. Hizmet İçi Eğitim Yapan Özel Kuruluşlar: Özel Endüstriyel Hizmet İçi Eğitim ihtiyacının bir kısmını

29. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Ek ve Değişiklikleriyle) Seçkin Yayınları, Ankara 1992, s:11.

karşılıyan PEGEM (Personel Geliştirme Merkezi) gibi kuruluşlardır.

B. Bağımlı Kuruluşlar: Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karar verme, planlama ve uygulamada ait olduğu kuruma bağımlı olan kuruluşlardır.

Baslıcaları Kamu İktisadi Tesekkülleri, işçi ve işveren kuruluşları ile özel sanayi kuruluşlarına bağlı olan birimlerdir.

1. Kamu Kurumlarına Bağlı Birimler
2. Kamu İktisadi Tesekküllerine Bağlı Birimler
3. İşçi İşveren Kuruluşlarına Bağlı Birimler

Birer meslek kuruluşu olan işçi ve işveren sendikaları veya oluşturdıkları konfederasyonların kurdukları vakıflar vasıtası ile endüstriyel hizmet içi eğitim programları hazırlanmaktadır. Örneğin: Türkiye metal sanayicileri sendikası (MESS)'in kurduğu Eğitim Vakfı (MAV) çırak, kalfa ve usta düzeylerinde meslek eğitim programları ile yönetici yetiştirme programlarını uygulamaktadır. Mesleki eğitim ve küçük sanayii destekleme vakfı (MESKA) Mesleki eğitimin Türkiye'de daha etkin bir biçimde yönlendirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur. Vakıf çalışmalarının bir kısmını Türk-Alman Çıraklık Eğitim Projesi (TACE) çerçevesinde, Berlin Türk-Alman Ekonomik İşbirliği Kanunu (BGZ) ile birlikte Dual sistem uygulaması ile yürütmektedir.

4. Özel sanayi kuruluşları bünyesinde kurulan birimler
(30).

C. Yabancı Eğitim Kuruluşları ve Temsilcilikleri:
Gelişmiş ülkelerdeki bağımlı ve bağımsız hizmet içi eğitim yapan kuruluşlardan yararlanılmaktadır. Teknoloji transferi araç ve malzeme üretimi ile ihracaatı yapan bazı yabancı firmalar, Türkiye'de kurdukları temsilcilikleri eliyle ülkemizdeki kamu veya özel işletmelerde hizmet içi eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir.

2.7.4. KURUMLARDA HİZMET İÇİ EĞİTİM BİRİMLERİ

Bir örgüt çeşitli birimlerden oluşan bir bütündür. Birimler birbirleri ile ilişkilidir ve aynı zamanda birbirlerini etkilerler. Herbirinin kurumu yaratmaya ve amaçlarına ulaştırmaya yarayan işlevleri vardır. Bir kuruluşun düzenli biçimde çalışabilmesi için, büyük bölüm ve birimleri arasında işbirliğinin bulunması gerekir. Bir örgütte işbirliğinin sağlanması verimliliği geniş ölçüde etkiler⁽³¹⁾. Örgütte işbölümü, amaçları gerçekleştirmek için, gereken işlerin üretim süreci boyunca yapılacak biçimde, her birime görev olarak verilmesidir. Bir kurumun örgüt yapısı belirlenen görevleri yerine getirecek birimlerin yanyana ve üst üste dizilmesi ile oluşur. Bu birimlerden birinin veya

30. Özalp, R., Eğitimi Düzenleyen Kanun ve Talimatlar, IV. Aksam Sanat Okulu ve Mesleki Eğitim Merkezi Yayın No:24, Ankara 1980, s:24.

31. Tortop, N., Yönetim Biliminin Temel İlkeleri, Varol Matbaası, Ankara 1990, s:147.

fazlasının yapıdan ayrılması ve yerinin değiştirilmesi örgütün amaçlarına ulaşmasını güçleştirir.

Ülkemizde kamu ve kamu iktisadi teşebbüslerinin çoğunda; a) Danışma ve Denetim b) Ana Hizmet c) Yardımcı Hizmet Birimleri yer almaktadır.

Tüm örgütler içinde Hizmet içi eğitim birimi yardımcı bir birimdir. Örgütte çalışan personeli hizmet içinde yetistirme işlevini yerine getirerek üretim sistemine dolaylı katkıda bulunur. Kurumlarda oluşturulan eğitim birimlerinin görevleri birbirine benzer veya yakın olmasına karşın, isimleri, yapıları ve örgüt içindeki yerleri birbirinden oldukça farklıdır. Kurumlardaki hizmet içi eğitim birimlerine verilen isimlerden bazıları aşağıdaki şekile sıralanabilir.

- Eğitim Şefliği
- Eğitim Müdürlüğü
- Eğitim Dairesi Başkanlığı
- Personel ve Eğitim Müdürlüğü
- Personel Eğitimi Dairesi Başkanlığı
- Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı
- Meslek Eğitimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı
- Araştırma, Planlama ve Eğitim Genel Müdürlüğü
- Bilgilendirme ve Değerlendirme Dairesi Başkanlığı

1475 sayılı iş yasasınının 76. maddesi; özel sektöre ait işyerlerinde (devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran, 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri) işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulmasını öngörmektedir. Bu kurulun

başlıca görevi: İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ile ilgili programları hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve uygulamasını izlemektir.

Bu kurulda; işveren veya işveren vekili, iş güvenlik şefi, sosyal işler danışmanı, sivil savunma uzmanı, formen-ustabaşı yer almaktadır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

I. ARASTIRMANIN AMACI

İşyerlerinde uygulanan HİE faaliyetlerinin iş kazalarının önlenmesinde etkili olup olmadığının saptanmasıdır. Bu faaliyetlerin ne derece yararlı olduğunu ortaya çıkarmak ancak eğitim süresince yapılan çalışmaların değerlendirilmesi ile mümkün olabilir.

Çalışma hayatının kaçınılmaz riskleri arasında bulunan iş kazaları ve meslek hastalıklarının olumsuz etkileri toplumumuz sosyo-ekonomik yapısını sarsmaktadır. Endüstrileşme dönemine giren her ülkede olduğu gibi yurdumuzda da sanayi sektöründe uğranılan kayıplar küçümsenmeyecek bir düzeye ulaşmış bulunmaktadır.

Üretimin vazgeçilmez ve en değerli gücü olan insanın, üretim süreci sırasında karşılaşılması muhtemel kazalara karşı korunmasından daha doğal ve önemli bir şey olamaz. Korunma işi kazalardan korunmada işçilerin hizmet içinde yetistirilmeleri büyük önem taşımakta, hatta temel çözüm yollarından biridir.

Çalışma önemli bir ağır sanayi iskolü olan, metalden esya imalatı yapan dört işyerinde yapılmıştır. Araştırma için bu iskolunun seçilmesi ayrıca önem taşımaktadır. Metalden esya imalatı iskolü (11.4), inşaat sektöründen sonra (%18) en çok iş kazası görülen 2. iskolüdür.

II. ARASTIRMANIN KAPSAMI

Arastırma yalnızca Ankara ili çevresinde, metalden esya imalatı yapan işyerlerini kapsamaktadır. Anket gönderilecek işyerlerinin seçiminde, iş kolu işyeri faaliyet süresi, çalıştığı işçi sayıları ve HİE faaliyetlerinin uygulandığı işyerleri olmasına dikkat edilmiştir (1475 sayılı iş yasasının 76. maddesine göre devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran, 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı, iş güvenliği kurulları kurulmasını öngörmektedir. HİE bu kurulun görevidir.), Belirlenen işyerlerine 450 anket dağıtılmıştır. Örneğin, çalışmanın amacı açısından yeterli sayılabilecek nitelikte olduğu kanısına varılmıştır.

III. ARASTIRMANIN YÖNTEMİ

Ankara ili sınırları içinde bulunan, metalden esya imalatı yapan dört işyerinde çalışan işçiler yığın olarak ele alınmıştır. 450 işçi örnek olarak alınmıştır. İşyerlerinde anket uygulanacak işçiler tesadüfi olarak seçilmiştir.

Bu işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının önlenmesinde HİE faaliyetlerinin etkinliğini saptamak amacı ile ekteki anket formu hazırlanmış ve veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket formları, literatür taramasından elde edilen verilere göre hazırlanmış anket formları, akademisyenler ve konu ile ilgili uzmanlarla yapılan çalışmalarla geliştirilmiştir.

Anket formları uygulamadan önce fabrika yetkililerinden izin alınmış olduğu halde sadece bir işyerinde anket formu araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Diğer üç işyerinde ise eğitim faaliyetlerini yürüten yetkililer tarafından uygulanmıştır.

Anket formları toplandıktan sonra, değerlendirilmesi bilgisayarında yapılmıştır. Anket formlarından 52 adedi hatalı doldurma ya da eksik doldurma nedeni ile değerlendirilmeye alınmamıştır. Hatasız olan 398 adedi değerlendirmeye alınmıştır.



4. BULGULAR

A. ANKETE KATILANLARA İLİŞKİN GENEL ÖZELLİKLER

TABLO 18: İŞ KAZASI GEÇİREN VE GEÇİRMİYENLERİN YAŞA GÖRE DAĞILIMI

YAŞ GRUPLARI	KAZA GEÇİRMİYEN		KAZA GEÇİREN		TOPLAM	
21'den küçük	3	1.1	1	0.7	4	1.0
21-30	90	34.1	53	39.6	143	35.9
31-40	118	44.7	63	47.0	181	45.5
41-50	42	15.9	12	9.0	54	13.6
51-60	5	1.9	3	2.2	8	2.0
cevap yok	6	2.3	2	1.5	8	2.0
TOPLAM	264	100.0	134	100.0	398	100.0

Tablo 18'de;

Çalışanların kaza yüzdeleri belli yaş gruplarında belirgin bir artış veya azalma göstermemektedir.

İş kazası geçirip-geçirmeme durumu ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

($X^2=4.47$, $P> 0.005$) Ankete katılan çalışanların yaşa göre dağılımlarının homojen olmayışı bu sonucu etkileyebilir.

Bu ülkemiz iş kazaları özelliklerine uymayan bir sonuçtur. Çünkü S.S.K. İş kazası istatistikleri iş kazalarının (% 66 oranında) 14-30 yaş grubunda daha çok meydana geldiğini göstermektedir.

TABLO 19: İS KAZASI GEÇİREN VE GEÇİRMİYENLERİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI

ÖĞRENİM DURUMU	KAZA GEÇİRMEDİ		KAZA GEÇİRDİ		TOPLAM	
Okur-yazar değil	-	-	1	0.7	1	0.3
İlkokul mezunu	62	23.5	22	16.4	84	21.1
Orta dereceli okul	53	20.1	15	11.2	68	17.1
Meslek Okulu mezunu	125	47.3	85	63.4	210	52.8
Yüksekokul mezunu	21	8.0	10	7.5	31	7.8
Cevap yok	3	1.1	1	0.7	4	1.0
TOPLAM	264	66.3	134	33.7	398	100.0

Tablo 19'da;

Kaza geçirenlerin % 63.4 gibi büyük bir çoğunluğu meslek okulu mezunu, % 11.2 gibi düşük bir oranı orta dereceli okul mezunudur. Yüksekokul, ilkokul mezunu çalışanların ise kaza geçirip-geçirmeme oranları farklı değil. İşçilerin kaza geçirip-geçirmemeleri ile eğitim düzeyleri arasında ilişki vardır ($\chi^2 = 12.69$, $P > 0.005$).

Kuşkusuz meslek okul mezunu bir çalışan, düşük öğrenim seviyesine sahip bir çalışana göre, teorik olarak işine daha hakimdir. Ancak bu kişiler sahip oldukları teorik yoğun bilgiler nedeniyle kendilerine aşırı güvenmektedirler. Bu duygu yaptıkları işi kolay bulma, işi ve tehlikeleri önemsememeye yol açarak pratikte hata yapma dolayısıyla kazaya uğrama olasılığını artırmaktadır. Bunun yanısıra konuyla ilgili meslek öğrenimi görmemiş ama tabandan

kendisini yetiştirerek pratik bilgi ve hürer becerisi maximal düzeye çıkmış deneyimli çalışanlar işlerine daha fazla önem verip özen gösterdikleri için kaza gecirme oranları düşmektedir. Çalışmanın yapıldığı işyerlerinde, kaza riski yüksek teknik sorumluluk gerektiren komplike bölümlerde meslek okulu mezunu teknik personelin istihdam edilmesi politikası gözlenmiştir.

TABLO 20: ÇALIŞANLARDAN İŞ KAZASI GEÇİRENLERİN, MESLEK KIDEMLERİNE GÖRE DAĞILIMI

MESLEK KIDEMİ	İŞ KAZASI GEÇİRME DURUMU				TOPLAM	
	KAZA GEÇİRMEDİ	KAZA GEÇİRDİ				
CEVAP YOK	12	4.5	3	2.2	15	3.8
1 YILDAN AZ	8	3.0	6	4.5	14	3.5
1-5 YIL	72	27.3	36	26.9	108	27.1
6-10 YIL	44	16.7	39	29.1	83	20.9
11-15 YIL	62	23.5	24	17.9	86	21.6
16-20 YIL	43	16.3	17	12.7	60	15.1
21-25 YIL	23	8.7	9	6.7	32	8.0
TOPLAM	264	66.3	134	33.7	398	100.0

($\chi^2=10.87$, $p > 0.05$)

İş kazası gecirme ile meslek kıdemi arasında $p=0.05$ anlamlılık düzeyinde ilişki vardır. Ancak $P < 0.05$ için bu ilişki kaybolmaktadır.

İş kazaları ile ilgili araştırma sonucu bulunan kaza nedenlerinden birisi, genç işçiler ve işinde yeni olanların kaza yapmaya daha fazla yatkın olduğu sonucudur. Hizmet süresi 3 ay ile 1 yıl arasındaki işçilerde iş kazası sayısı en yüksek değerlere ulaşmaktadır. Bu sayı artan hizmet yılı ile ters orantılı olarak azalma göstermektedir⁽¹⁾.

Bu bakımdan işyerlerinde HİE planlama aşamasında önceliklerin saptanmasında, meslek kıdemi gözönünde bulundurulmalıdır.

TABLO 21: İŞYERLERİNDEKİ GÖREVLERİNE GÖRE ÇALIŞANLARIN HİE'ME KATILIP-KATILMAMA DURUMU

İŞYERİ GÖREVİ	HİE'ME KATILAN		HİZMET İÇİ EĞİTİME KATILMAYAN		SATIR TOPLAMLARI	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
TEKNİKER	177	59.0	8	8.2	185	46.5
USTABAŞI	14	4.7	1	1.0	15	3.8
USTA	41	13.7	29	29.6	70	17.6
VASIFSIZ İŞÇİ	35	11.7	41	41.8	76	19.1
BAŞKA	31	10.3	18	18.4	49	12.2
CEVAP YOK	2	0.7	1	1.0	3	0.8
TOPLAM	300	75.4	98	24.6	398	100.0

Tablo 21'de, HİE'ye alınanların %59'u tekniker, HİE'ye alınmayanların %41.8'i vasıfsız işçi, %29.6'sı usta; oldukları anlaşılmaktadır.

İdari uygulamalar ve iş kazası istatistik sonuçları o işyeri personeli için ivedi durum gösteriyorsa, HİE'ne alınacak personelin seçiminde bunlara öncelik verilir. Diğer personelin seçimi için çok aşamalı bir süreç gerekir. Bunun için;

- Personelin görev analizi
- Görev analizine uygun muhteva seçimi
- Eğitim ihtiyacını saptama araçlarını uygulayarak (Anket, gözlem, performans testi tutum ölçütleri ile) Personelin eksikleri belirlenir. Bu şekilde kıdem, yaş, öğrenim, görev durumuna bakılmaksızın tüm personel HİE den geçirilmelidir.

TABLO 22: HİE'ME KATILAN VEYA KATILMAYAN PERSONELİN ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI

ÖĞRENİM DURUMU	HİE'ME KATILAN		HİE'ME KATILMAYAN		SATIR TOPLAMLARI	
	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%
Okur yazar değil	-	-	1	1.0	1	0.3
İlkokul	50	16.7	34	34.7	84	21.1
Ortaokul	47	15.7	21	21.1	68	17.1
Meslek Okulu	172	57.3	38	38.8	210	52.8
Yüksekokul	28	9.3	3	3.1	31	7.8
TOPLAM	297	75.4	97	24.6	394	100.0

$\chi^2 = 24.42, P < 0.001$)

HİE'ne alınan personel genellikle (%57.3'ü) meslek okulu, (%9.3'ü) üniversite mezunudur. HİE'ne alınmayanlar ise genellikle ilk ve orta dereceli okul mezunlarıdır (Tablo 22).

Bu, HİE uygulama esaslarına uymayan bir sonuçtur.

- Eğitim planlamasında, hangi kademedeki personelin eğitimine öncelik verileceğinin belirlenmesi, HİE'ne

katılacak personelin niteliği ve niceliği önemli bir özelliktir. Her örgütte alt düzeyde çalışan öğrenim düzeyi düşük, eğitime ihtiyacı olan personel daha çok rutin, beceriye yönelik işler yapar ve tabanı oluşturur. HİE öncelikte bu düzeydeki çalışanlara verilmelidir.

- Ayrıca örgün eğitimin iş kazaları üzerindeki etkisi konulu çalışma;

1984-1988 yılları arasında T.S.F.A.S'ne bağlı Şeker Fabrikalarında, iş kazalarını önleyici tedbirlerin alınmama sına rağmen, eğitim düzeyi yüksek işçilerin yüzdelerinin artması nedeniyle kaza yüzdesinin düştüğü görülmüştür⁽²⁾. Bu işyerinde, ilk ve ortaokul mezunu çalışanlara Hizmet içi eğitime alınma konusunda meslek okulu ve yüksekokul mezunlarına göre öncelik verilmelidir.

TABLO 23: HİZMET İÇİ EĞİTİME KATILAN VE KATILMAYAN ÇALIŞANLARIN YAŞA GÖRE DAĞILIMI

YAŞ GRUPLARI	Hizmet İçi Eğitime alınan		Hizmet içi Eğitime alınmayan		Satır Toplamları	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
21	1	3	3	3.1	4	1.0
21<x<30	104	34.7	39	39.8	143	35.9
31<x<40	142	47.3	39	39.8	181	45.5
41<x<50	41	13.7	13	13.3	54	13.6
51<x<60	8	2.7	-	-	8	2.0
cevap yok	4	1.3	4	4.1	8	2.0
TOPLAM	300	75.4	98	24.6	398	100.0

X²=12.33

s.d=5

P<0.05

Tablo 23'de görüldüğü gibi, çalışanların % 75.4'ü HİE'ye katılmış, % 24.6'ü ise HİE'ye katılmamıştır.

Yaş grubunda göre, HİE'ye katılanların yüzdesi 31<x<40 grubunda 47.3'tür. Görüldüğü gibi HİE'ye katılanların en fazla olduğu yaş grubu 31<x<40 grubudur. Bu grup çalışanların yaptıkları işlerde daha tecrübeli hale geldikleri, tehlikelere karşı daha tedbirli davrandıkları bilinen bir gerçektir. Yaş ilerledikçe kaza yapma olasılığı azalmaktadır (SSK İstatistik Yıllıkları).

HİE'ye katılanların yaş dağılımı, katılmayanlardan daha yüksektir. Yıllara göre Ülkemiz çalışma hayatının iş kazaları ile ilgili istatistikî verileri, iş kazalarının %66'sının 14-30 yaş grubunda meydana geldiğini göstermektedir (yapılan işin özelliklerinin tam olarak bilinmemesi yeterli tecrübeye sahip olamama, ekonomik nedenler). Buna göre iş kazalarından korunmada genç nüfusun öncelikle ele alınması gereği vardır. HİE uygulamalarında, öncelikle eğitilecek hedef kitleyi genç işçiler oluşturmaktadır.

Çalışmanın yapıldığı işyerlerinde 31<x<40 yaş grubu çalışanların HİE'de çoğunluk oluşturmaları bu açıklamaya ters bir durumdur.

TABLO 24: CALISANLARDAN HIE' ME KATILANLARIN, MESLEK KIDEMLERINE GÖRE DAĞILIMI

MESLEK KIDEMİ	HIE' ME KATILMA DURUMU				TOPLAM	
	KATILDI		KATILMADI			
Cevap Yok	11	3.7	4	4.1	15	3.8
1 yıldan az	3	1.0	11	11.2	14	3.5
1-5 yıl	79	26.3	29	29.6	108	27.1
6-10 yıl	63	21.0	20	20.4	83	20.9
11-15 yıl	72	24.0	14	14.3	86	21.6
16-20 yıl	47	15.7	13	13.3	60	15.1
21-25 yıl	25	8.3	7	7.1	32	8.0
TOPLAM	300	75.4	98	24.6	398	100.0

HIE' me katılanların meslek kıdemi almayanlardan daha yüksektir ($X^2=25.93, P<0.001$). $sd=6$

B. VERİLERİN SINIFLANDIRILMASI

TABLO 25: CALISANLARDAN İŞ KAZASI GEÇİRENLERİN KAZANIN MEYDANA GELİŞ SEKLINE GÖRE DAĞILIMI

KAZANIN MEYDANA GELİŞ SEKLI	SAYI	%
DÜŞME	9	6.7
CİSİM DÜŞMESİ VEYA ÇARPMASI	41	30.6
TOZ, KIYMIK, ÇAPAK KAÇMASI	37	27.7
MAKINALARDA SIKIŞMA	18	13.4
BASKA	26	19.4
CEVAP YOK	3	2.2
TOPLAM	134	100.0

Tablo 25, iş kazası geçirenlerin, kazanın meydana geliş şekline göre dağılımı şöyledir:

Kaza geçirenlerin;

% 30.6'sı cisim düşmesi veya çarpması

% 27.7'si Toz, kıymık, çapak kaçması

% 19.4'si Diğer şekiller

% 13.4'ü Makinalarda Sıkışma,

%6.7'si Düşme

şeklinde iş kazası geçirmişlerdir.

TABLO 26: CALISANLARDAN İŞ KAZASI GEÇİRENLERİN MEYDANA GELEN YARALANMALARIN CİNSİNE GÖRE DAĞILIMI

YARALANMANIN CİNSİ	KAZA GEÇİREN	
	SAYI	%
BERE	34	25.4
CİSİM BATMASI	34	25.4
KIRIK-CIKIK	9	6.7
SICAK TESİRİYLE YANMA	11	8.2
DIĞER	33	24.6
CEVAP YOK	13	9.7
TOPLAM	134	100.0

TABLO 26'da, iş kazası geçirenlerin kazalanma cinsine göre dağılımı görülmektedir.

Kaza geçirenlerin % 25.4 oranında cisim batması ve berelenme şeklinde yaralandıkları anlaşılmaktadır.

TABLO 27: ÇALIŞANLARDAN İŞ KAZASI GEÇİRENLERİN VE HİE'ME KATILANLARIN KAZA GEÇİRME ZAMANINA (HİE ÖNCESİ-SONRASI) GÖRE DAĞILIMI

İŞ KAZASI GEÇİRME ZAMANI	HİE'ME KATILAN	HİE'ME KATILMAYAN	TOPLAM
KAZAYI HİE ÖNCESİ GEÇİRENLER	25 8.3	17 17.3	42 6.2
KAZAYI HİE SONRASI GEÇİRENLER	53 17.7	--	53 17.7
TOPLAM (İŞ KAZASI GEÇİRENLER)	78 26	--	--
İŞ KAZASI GEÇİRMEYENLER	222 74.0	81 82.7	303 76.1
GENEL TOPLAM	300 100.0	98 100.0	398 100.0

HİE'ne katılanların %74'ü, katılmayanların ise % 82.7'si iş kazası geçirmemiştir. HİE'ne katılanların kaza geçirme oranı, HİE'ne katılmayanlardan daha yüksek bulunmuştur.

HİE'ne katılanlar geçirdikleri iş kazalarını % 8.3 oranı HİE öncesinde, %17.7'si ise HİE sonrası geçirmişlerdir.

Hizmet içi eğitim görme durumu, kaza yapma olasılığını azaltmamaktadır. Muhtemelen yeterli seviyede verilmemesi nedeniyle kazaları azaltıcı yönde bir etki yapmamaktadır. HİE etkili olsa idi HİE'ne katılanlardaki kaza oranının HİE almayanlara oranla düşük olması ayrıca, iş kazası geçirenlerin çoğunluğunun kazayı HİE öncesi geçirmiş olması gerekirdi.

İş hayatındaki hızlı gelişmelere uyum sağlamanın iş kazalarından korunmanın en etkin ve temel araçlarından

birinin HİE olduğu şüphesiz bunun için iscileri sürekli HİE programlarından geçirmek gerekecektir. HİE programları sistemli, fonksiyonel ve etkin bir şekilde uygulanmıyorsa birey ve kurum bazında hedeflenen amaçlara götürmeyecektir (3).

Ayrıca, kurumlarda uygulanan HİE faaliyetleri ile ilgili bazı gözlemler görüşmeler ve incelemelerde elde edilen bulgular, mevcut bazı sorunlar nedeniyle amaçlara tam olarak ulaşamadığını ortaya koymaktadır (4).

Tartışma ve sonuç bölümünde konu ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

HİE'den beklenen yararın sağlanabilmesi için HİE'nin ne olduğu, ne olmadığı, yararlanış yol ve yöntemleri ile HİE'de kullanılacak teknikler konusunda bilinçli olmaya ihtiyaç vardır (5).

- Ülkemizdeki Kamu Kurum ve kuruluşlarında sürdürülen HİE programlarının etkinliğinin değerlendirilmesi üzerine yapılan bir durum saptama çalışmasında, HİE programlarının yeterli yaptırım gücüne sahip olmadıkları açıklanmıştır (6).

3. Özyürek, L., 1981:13.

4. Toymaz, H., 1992:187.

5. Kalkandelen, H., 1979:11.

6. Babadoğan, C., "Kamu Kesimindeki Hizmet İst Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi" Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1989, s:161.

TABLO 28: HİE' ME KATILANLARIN EĞİTİLDİKLERİ HİE KONULARINA VE YILLARA GÖRE DAĞILIMI

YIL	1975	1976	1977	1978	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	B.siz	TOPLAM
mesleki	-	2	1	1	2	-	1	1	-	1	2	6	7	15	7	7	8	7	28	96
teknik	1	-	-	-	-	1	1	2	7	2	2	6	7	5	2	2	10	4	24	76
sağlık	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4	2	23	6	6	12	54
yangın	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	1	14	6	25
korunma	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	4	3	2	1	1	13
yangın is güvenl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	1	3	1	1	-	3	13
teknik mes.	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	2	7
sertifikasyon	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	3	2	7
sertifika	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2
bilgilendirme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
diğerleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6
TOPLAM	1	2	1	2	2	1	2	4	8	8	4	16	15	28	20	30	28	35	85	300

HİE konularının ilerleyen yıllara paralel olarak ağırlık kazandığı, eğitilen kişi sayısındaki artıştan anlaşılmaktadır. Eğitim çalışmalarının konuları ise mesleki, teknik, sağlık TQM (kalite artışı), kazalardan korunma ve yangın-is güvenliği şeklinde sıralanmaktadır (Bkz. Tablo 28).

Eğitim planlaması aşamasında, eğitim programına alınacak konular saptanırken "ihtiyaçlara dönük konuların seçimi"nde zorunluluk bulunmaktadır. Yani ihtiyaçlar ile onu giderici konular arasındaki ilişkinin doğru orantılı olması gerekir.

Arastırmanın yapıldığı iş yerlerinde mesleki, teknik, sağlık, kazalardan korunma konularının ele alınmasının işçi eğitimindeki önemi tartışmasız kabul edilir. Bu konularda eğitim işcinin işi ile ilgili mesleki ve teknik yeterliliklerinin artması, işlerinde daha yeterli nitelikli hale gelmesine dolayısıyla buda güvenli bir iş yaşamı ve nitelikli üretim anlamına gelmektedir.

- İskenderun Demir Çelik İşletmelerinde, İş Kazalarının çeşitli yönleri ve nedenleri üzerinde yapılan bilimsel bir araştırma; en önemli iş kazası nedenlerinden birincisinin MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİM yetersizliği olduğunu göstermiştir.

<7>

TABLO 29: HİZMET İÇİ EĞİTİM ALANLARIN, HİE PROGRAMINA NASIL KATILDINIZ SORUSUNA VERDİKLERİ CEVAPLARIN DAĞILIMI

CEVAP YOK	7	2.3
KENDİ İSTEĞİMLE	102	34.0
YÖNETİMDEN ADIMA YAZI GELDİ. KATILMAYA MECBUR OLDUM	139	46.4
YÖNETİCİNİN ZORLAMASIYLA	1	0.3
BASKA	51	17.0
TOPLAM	300	100.0

Tablo 29'dan HİE'ne katılan çalışanlardan %46.4'ü eğitim programına katılımını "yönetimden adıma yazı geldi,

katılmaya mecbur oldum", %34'ü ise "kendi isteğiyle katılma" şeklinde açıklanmıştır.

Personelin eğitime karşı tutum ve beklentileri programın uygulamadaki başarısını etkileyen önemli bir faktördür.

TABLO 30: İŞYERİNİZDE BU TÜR EĞİTİM PROGRAMLARI SÜREKLİ TEKRAR EDİLMELİ Mİ? SORUSUNA, HİE'YE KATILANLARIN VERDİKLERİ CEVAPLARIN DAĞILIMI

HİE SÜREKLİ TEKRAR EDİLMELİ Mİ?	Sayı	%
CEVAP YOK	6	2.0
EVET TEKRAR EDİLMELİ	279	93.0
HAYIR TEKRAR EDİLMEMELİ	15	5
TOPLAM	300	100.0

HİE uygulamalarının sürekli tekrar edilip edilmemesi sorusuna alınan cevaplardan önemli bir kısmı

% 93 Evet tekrar edilmeli şeklinde

% 5 gibi küçük bir kısmı hayır tekrar edilmemeli şeklinde görüş bildirmişlerdir (Tablo 30).

Eğitime katılanların program hakkındaki görüşlerinin alınmasının amaçlandığı bu soru sonucunda, mevcut uygulamanın yararlı olduğu ve tekrarının istendiği anlaşılmaktadır.

Teknolojik ve bilimsel değişmelerle gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan yeni görevler, uzmanlık alanları, ayrıca bu alanlardaki gelişmelerde çalışanların mutlaka hizmet içinde eğitimin sürekliliğini zorunlu kılmaktadır. Ancak sürekli-

liğin gelişigüzel bir tutum ya da yönetimle değil, deneyimlere dayanan bilimsel bir düzen içinde sürdürülmesi gerekmektedir⁽⁸⁾.

TABLO 31: HİE ALANLARIN, KATILDIKLARI HİE PROGRAMINI YARARLI BULUP-BULMADIKLARINA GÖRE DAĞILIMI

HİE PROGRAMINI YARARLI BULUP-BULMAMA	Sayı	%
CEVAP YOK	3	1.0
YARARLI	184	61.3
COK YARARLI	108	36.0
HİÇ YARARLI DEĞİL	5	1.7
TOPLAM	300	100.0

HİE'ye katılanların;

% 61.3'ü katıldıkları programı yararlı

% 36,0'sını katıldıkları programı çok yararlı

bulduklarını belirtmektedirler.

Tablo 31'de görüldüğü gibi HİE'ye katılanların tamamına yakın (%97.3) programı yararlı gördüklerini ifade etmişlerdir.

Eğitim programının önemini bilen, gerekliliğini kavramış bir grubun eğitilmesi program sonunda kurum ve bireylere büyük yararlar sağlayabilir⁽⁹⁾.

8. Say, K., "Türkiye'de Gümrük Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitimi", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1985 s:3.

9. Bursalıoğlu ve Taymaz, s.g.e., s:46.

Yapılan bir bilimsel çalışmada;

- Sosyal Sigortalar Kurumunda çalışan 26.400 yardımcı sağlık personeline hizmette görülen aksaklıkların giderilmesi, madde ve hizmet üretiminde israfı önleyici önlemlerin alınmasını amaçlayan HİE çalışmalarında beklenen KURUMSAL ve KİŞİSEL YARARLAR'ın sağlanamadığı açıklanmıştır.

(10).

TABLO 32: ÇALIŞANLARDAN HİE'YE KATILANLARDA, EĞİTİM FAALİYETİNE KATILIMI SAĞLAYAN EN ÖNEMLİ NEDEN

HİE Programına katılımı sağlayan en önemli neden	Sayı	%
CEVAP YOK	34	11.3
Program sonunda birşeyler kazanılması (terfi, ücret artışı)	50	16.7
Yeni ve yararlı bilgiler elde edilmesi	164	54.7
İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmayı öğrenmek.	43	14.3
Baska Nedenlerle	9	3.0
TOPLAM	300	100.0

Tablo 32'de;

HİE'ye katılanların katılımı sağlayan en önemli nedenin dağılımı şu şekildedir:

54.7 oranında "Yeni ve yararlı bilgiler elde edilmesi"

10. Yavuz, I., "Sosyal Sigortalar Kurumunda Hizmet İçin Eğitim Etkinlikleri", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, 1982, s:46.

16.7 oranında "Program sonunda birseyler kazanılması (terfi, ücret artışı)

14.3 oranında ise "İş kazaları ve Meslek Hastalıklarından korunmayı öğrenmek"

Çalışanların HİE faaliyetlerine katılımını sağlayan en önemli etkenlerden birisi sosyo-ekonomik acıdan güdülenmiş olup-olmama halidir. Kişileri bir faaliyete katılım davranımına iten, bu güdünün içeriğinde "Mesleki statüyü yükseltme, daha iyi yaşamak için kazancı artırmak ve başarılı olma duygusudur"

TABLO 33: ÇALIŞANLARDAN, HİE PROGRAMINA KATILANLARIN, İSTEKLI OLARAK KATILIP-KATILMAMA DURUMU

HİE'ME İSTEKLI OLARAK KATILIP-KATILMAMA DURUMU	Sayı	%
CEVAP YOK	6	2.0
EVET İSTEKLI KATILİYORLAR	267	89.0
HAYIR İSTEKSİZ KATILİYORLAR	27	9.0
TOPLAM	300	100.0

Tablo 33'de;

Çalışanlardan HİE'ne katılanların büyük çoğunluğu (%89) İSTEKLI olarak programa katılıyor, % 9 gibi düşük bir oranı ise İSTEKSİZ olduğunu belirtmektedir.

Eğitim ihtiyaçlarının saptanması aşamasında, konuların tesbiti yanında çalışanların programa katılım da istekli olup-olmadıkları araştırılmalıdır. İsteksizliğin yoğun olduğu durumlarda, sebepler araştırılmalı ve gerekli tedbirler alınmalıdır.

TABLO 34: PROGRAM SONUNDA HİE PROGRAMINA KATILANLARA DEĞERLENDİRME YAPILIP-YAPILMAMA DURUMU

EĞİTİM SONRASI DEĞERLENDİRME YAPILIP-YAPILMADIĞI	Sayı	%
CEVAP YOK	12	4.0
EVET YAPILDI	249	83.0
HAYIR YAPILMADI	39	13.0
TOPLAM	300	100.0

Tablo 34'de uygulanan eğitim programının sonunda değerlendirme nin % 83 oranında yapıldığı belirlenmiştir.

- HİE sürecinin sonunda mutlaka değerlendirme gerekir. Değerlendirme, program hazırlama aşamasında karar verilen sayı ve türde yapılmalıdır.

Değerlendirme, yapılan eğitimsel etkinlikle amaçların ne ölçüde gerçekleştirildiğini görmenin yanında, ileriki eğitimsel etkinliklerin geliştirilmesi ve başarı düzeyini yükseltici önlemlerin alınmasına yarayan bir aşamadır⁽¹¹⁾.

- Kurumlarda kullanılan HİE etkinliklerini değerlendirme yöntemleri, personelin gerçek bilgi ve becerisini ölçmekten uzaktır.

S.S. Kurumunda 1974-1980 dönemi Hİe etkinliklerinin değerlendirilmesi sonucunda; eğitime alınan personelin %96.5'i başarılı, %3.5'i başarısız bulunmuştur. Bunun nedeni; ilgililerin HİE'min başarıya ulaşmamasından korktukları için personelin değerlendirme sınavlarında birbirlerinden veya kitaptan yazmalarına göz yumulmasıdır⁽¹²⁾.

11. Kocakahmet, L., a.g.e., s:61.

12. Yavuz, I., a.g.e., s:45.

TABLO 35: HİE'ME KATILANLARIN, İŞYERİNİZDE HİE FAALİYETLERİ NE SIKLIKTA UYGULANIYOR? SORUSUNA VERDİKLERİ CEVAPLARIN DAĞILIMI

HİE FAALİYETLERİNİN UYGULAMA SIKLIĞI	Sayı	%
CEVAP YOK	18	6.0
AYDA BİR KEZ	8	2.7
YILDA BİR KEZ	163	54.4
BES YILDA BİR KEZ	16 ⁰	5.3
EMEKLİ OLUNCAYA KADAR BİR KERE	25	8.3
BASKA	70	23.3
TOPLAM	300	100.0

Ankete katılanlar, çalışmanın yapıldığı işyerinde HİE'min yılda bir kez yapıldığını belirtmişlerdir (%54.5)

Kurumlarda HİE'min uygulanma sıklığı için standart bir süre belirtmek mümkün olamamaktadır. Bu sıklık işyerindeki;

- İşyerinde yeni uygulamalara geçişler (Bilgisayar ve modern cihazların hizmete sokulması)

- HİE'min zorunluluğunu gösteren belirtilerin (mal ve hizmet üretiminde hata, kusur, iş kazalarının artması, kurumda personel hareketliliğinin yer değiştirme ve ayrılmaların artışı göstermesi, personel arasındaki olayların artması vb.) gözlenmesi gibi durumlara göre değişebilir⁽¹³⁾.

13. Taymaz, H., s.g.e., s:10.

TABLO 36: HİE'YE KATILANLARDAN HİE PROGRAMLARINA TEKRAR KATILMAYI ARZU EDİYORSANIZ, ÖNCELİKLE HANGİ KONUNUN ELE ALINMASINI İSTERSİNİZ? SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI

ELE ALINMASI İSTENEN KONULAR	Sayı	%
ÜRETİMDE VERİMLİLİK KONULARI	183	61.0
İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ KONULARI	168	56.0
KİSİLERARASI İLETİŞİM KOORDİNASYON	114	38.0
MESLEKİ KONULAR	140	46.7
BASKA	16	5.3

Eğitim programlarının hazırlanması aşamasında, personelin HİE ihtiyacının belirlenmesi gerekir. Bu işlem personelin eksikliğini duyduğu konuların yetiştirme noksanlığının ve zayıf yönlerinin ortaya konulması amacıyla yapılır.

Araştırmaya katılan çalışanların görüşlerinin alındığı bu soruya çalışanların verdikleri cevaplar:

% 61 oranında üretimde verimlilik konuları

% 56 oranında işçi sağlığı, iş güvenliği konuları

% 46.7 oranında mesleki eğitim ile ilgili konular

% 38 oranında kişilerarası iletişim ve koordinasyon konularında eğitim görmek istedikleri şeklinde cevap alınmıştır (Tablo 36).

TABLO 37: ARASTIRMANIN YAPILDIĞI DÖRT İŞYERİNDE, YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SAYILARI

YILLAR	ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI	İŞ KAZASI SAYISI	KAZA TEKRARLAMA YÜZDESİ
1989	2648	65	2.45
1990	2959	114	3.85
1991	3198	96	3.00
1992	3506	93	2.65
1993	3950	89	2.25

Tablo 37'de;

Son bes yılda çalışan sayısında artış olmuştur. Buna karşılık iş kazası sayılarında çok belirgin bir artış veya azalma görülmemektedir (Bu dönemde de HİE faaliyetleri devam etmektedir).

İş kazaları istatistikleri, HİE çalışmalarına yön verecek, esas teşkil edecek bilgilerdir. Oysa ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiksel veriler, kurumların bildirimdeki aksaklıklarından dolayı sağlıklı değildir⁽¹⁴⁾.

14. Aksoy, C., "Türkiye Demir Çelik İşletmeleri kurumunda Çalışan İşçilerin İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Hizmet İcraında Yatıştırılmaları" Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1986, s:82).

C. VERİLERDE CAPRAZ KARŞILAŞTIRMA BULGULAR

TABLO 38: İŞ KAZASI GEÇİRENLERİN KAZALANMA NEDENİNE VE HİE'YE KATILIP-KATILMAMA DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

KAZALANMA NEDENİ	HİZMET İÇİ EĞİTİME KATILIP KATILMAMA DURUMUNA		KATILAN		KATILMAYAN		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
KAZA GEÇİRMİYENLER	211	70.3	70	71.4	281	70.6		
KENDİ DIKKATSİZLİĞİ YÜZÜNDEN	48	16.0	6	6.1	54	13.6		
YETERLİ BİLGİ SAHİBİ OLMAMA	3	1.0	9	9.2	12	3.0		
İŞYERİ ORTAMINDA GEREKLİ TEDBİRLERİN ALINMAMIS OLMASI	12	4.0	8	8.2	20	5.0		
KİŞİSEL KORUYUCU MALZEME KULLANMAMA	7	2.3	3	3.1	10	2.5		
BASKA NEDENLER	19	6.3	2	2.0	21	5.3		
TOPLAM	300	75.4	98	24.6	398	100.0		

Tablo 38'de,

Çalışanların iş kazası geçirip-geçirmeme durumları:

İş kazası geçirmeyenler % 70.6

İş kazası geçirenler %: 29.4

İş kazası geçirenlerin kazalanma nedenine göre dağılımı şöyledir:

Kendi dikkatsizliğinden kaza geçirenlerin oranı 13.6,

İşyeri ortamında gerekli tedbirlerin alınmamış olması nedeniyle 5,

Kişisel koruyucu malzeme kullanmama nedeniyle 2.5,

Yeterli bilgi sahibi olmama nedeniyle 3,
baska nedenlerle 5.3'dür.

İş kazası nedenlerine, HİE'ye katılıp-katılmama durumuna göre bakınca; HİE alanlar geçirdikleri iş kazalarını kendi dikkatsizliklerine, HİE almayanlar ise yeterli bilgi sahibi olmama ve işyeri ortamında gerekli tedbirlerin alınmamasına bağlıyorlar.

($X^2=27.02$ $P < 0.001$) çalışanların HİE görme/kazalanma nedeni arasında istatistiksel olarak ilişki bulunmuştur.

İş kazası geçirenlerden HİE'ye katılmayan grupta, YETERLİ BİLGİ SAHİBİ OLMAMA başlıca kaza nedeni olarak görülmektedir (9.2 oranında) Tabloya bakarak, iş kazalarının önlenmesi-azaltılması için, işçilerin hizmet içinde eğitilmeleri gereği-önemi ortaya çıkmaktadır.

TABLO 39: ÇALIŞANLARIN İŞ KAZASI GEÇİRME VE HİZMET İÇİ EĞİTİME KATILIP-KATILMAMA DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

HİZMET İÇİ EĞİTİME	I.K.G.D	KAZA GEÇİRDİ		KAZA GEÇİRMEDİ		TOPLAM	
		Sayı	%	sayı	%	sayı	%
KATILAN		100	33.3	200	66.7	300	75.4
KATILMAYAN		34	34.7	64	65.3	98	24.6
TOPLAM		134	33.7	264	66.3	398	100

Tablo 39'dan, çalışanların % 57.4'ünün HİE'ye katılmış % 24.6'sının HİE'ye katılmamış olduğu anlaşılmaktadır.

HİE alanların %33.3'ü, almayanların %34.7'si iş kazası geçirmiştir.

Herhangi bir HİE programına katılmayanların %65.3'ü iş kazası geçirmemiştir.

HİE alma, iş kazası geçirmeyi etkilememektedir. HİE'min iş kazalarını azaltıcı yönde bir etkisi olsa idi, HİE'ye alınmayanlardaki iş kazası oranının yüksek olması gerekirdi. Oysa tablo HİE'ye alınan ve alınmayanlardaki iş kazası yüzdeleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

($X^2=0.06$, $P > 0.05$)

Benzer bir sonuca "Şeker Sanayiinde meydana gelen iş kazalarının önlenmesinde, kişisel koruyucu malzeme kullanımının önemi" konulu bir yüksek lisans çalışmasında rastlanmaktadır. Buna göre; HİE görme durumunun kaza yapma olasılığını azaltmadığı, bunun nedeninin ise muhtemelen HİE'nin yeterli seviyede verilememesi olabileceği açıklanmaktadır⁽¹⁵⁾.

Yine "Sanayi İçi Eğitim ve Zonguldak Havzası uygulaması" konulu bir başka çalışmada; HİE, üretim artışı ve kaza oranının düşürülmesine yönelik olmasına rağmen, ne üretim artışı sağlanmış, ne de iş kazası oranı düşürülebilmektedir. Hatta bazı yıllarda iş kazalarının yaralı ve ölü sayısında yükselmeler olduğu belirtilmektedir⁽¹⁶⁾.

15. Gangaç, Z., a.g.e., s:64.

16. Yüce, M., a.g.e., s:76.

TABLO 40: İŞ KAZASI GECİRENLERDEN HİE KATILANLARIN, EĞİTİLDİKLERİ EĞİTİM KONULARINA GÖRE DAĞILIMI

HİE KATILANLARIN EĞİTİM KONULARI	İŞ KAZASI GECİRME DURUMU		KAZA GECİRME DURUMU		TOPLAM	
	KAZA GECİRMEDİ	KAZA GECİRDİ	KAZA GECİRMEDİ	KAZA GECİRDİ	KAZA GECİRMEDİ	KAZA GECİRDİ
MESLEKİ EĞİTİM	58	22.0	38	28.4	96	24.1
TEKNİK EĞİTİM	45	17.0	31	23.1	76	19.1
SAGLIK EĞİTİMİ	48	18.2	6	4.5	54	13.6
KAZALAR VE KORUNMA	11	4.2	2	1.5	13	3.3
YANGIN-İSGÜVENLİĞİ	8	3.0	5	3.7	13	3.3
(TQM) ÜRETİMDE KALİTE ARTISI	14	5.3	11	8.2	25	6.3
TEKNİK RESİM	6	2.3	1	0.7	7	1.8
ÜRETİM TEKNİKLERİ	3	1.1	4	3.0	7	1.8
LİSAN	1	0.4	-	-	1	0.3
SERTİFİKALI EĞİTİM	2	0.8	-	-	2	0.5
CEVAP YOK	68	25.8	36	26.9	104	26.1
TOPLAM	264	66.3	134	33.7	398	100.0

Tablo 40;

İş kazası geçirenlerin çoğunluğu mesleki ve teknik eğitim alanlardan (%51.5), iş kazası geçirmeyenler ise sağlık konusu ve kazalardan koruma eğitimi (%22.4 oranında) alanlarda olduğunu göstermektedir.

$$(X^2=23.28, P>0.01)$$

Bu nedenle HİE'min planlanması aşamasında;

- Sağlık eğitimi ve kazalardan korunma konularına daha çok önem verilmesi

- Mesleki ve Teknik eğitim konularının tek başına değil, kazalardan korunma ve sağlık konuları ile birlikte verilmesi daha fazla yarar sağlayabilir.

TABLO 41: HİE GEREKLİ BİR UYGULAMAMI SORUSUNA, ÇALIŞANLARDAN HİE'YE KATILAN VE KATILMAYANLARIN VERDİKLERİ CEVAPLARIN DAĞILIMI

HİZMET İÇİ EĞİTİME HİE'MİN NASIL BİR UYGULAMA OLDUĞU	KATILAN		KATILMAYAN		TOPLAM	
	Adet	Oran (%)	Adet	Oran (%)	Adet	Oran (%)
GEREKLİ	231	77.0	46	46.9	277	69.6
GEREKSİZ	41	13.7	23	23.5	64	16.1
CEVAP YOK	28	9.3	29	29.6	57	14.3
TOPLAM	300	75.4	98	24.6	398	100.0

HİE alanlar, eğitimi, HİE almayanlardan daha gerekli görüyor ($X^2=35.17$ $P<0.001$).

Bilim ve teknolojideki hızlı, sürekli gelişme ve değişmeler, bunlara ayak uyduramayanları, yaşlarına ve yeteneklerine bakmadan hemen eskitmekte, personelin ayakta tuttuğu-calıstırdığı örgütleri ve kendilerini zarara uğratmakta, başarısız kılmaktadır. Bu olumsuz durumları önleyici ve giderici işlevsel, etkin ve önemli bir araç olan HİE'den tüm kişi ve kuruluşların yararlanması son derece gerekli ve zorunludur⁽¹⁷⁾.

17. Kalkandelen, H., s.g.e., s:11.

HİE alanların %77'si HİE'mi gerekli, % 13.7si gereksiz; almayanların % 46.9'u gerekli, % 23.5'i gereksiz görüyor. Her iki grup çalışmada etkili olduğu şeklinde görüş bildiriyor. HİE'ne katılanlarda bu oran daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların HİE'min gerekli olduğu görüşü, bu konuda yapılmış bilimsel çalışmalarla uyumludur.

TABLO 42: HİE'MİN İŞ KAZALARINDAN KORUNMADA ETKİLİ BİR UYGULAMA OLUP-OLMADIĞI SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARIN İŞ KAZASI GEÇİRME DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

İŞ KAZASI GEÇİRME DURUMU					
	KAZA GEÇİRMEDİ		KAZA GEÇİRDİ		TOPLAM
KATILDIĞI HİE'MİN ETKİLİ OLUP OLMADIĞI					
CEVAP YOK	40	15.2	17	12.7	57 14.3
EVET ETKİLİ	186	70.5	91	67.9	277 69.6
HAYIR ETKİLİ DEĞİL	38	14.4	26	19.4	64 16.1
TOPLAM	264	66.3	134	33.7	398 100

HİE'min iş kazalarından korunmada etkili bir uygulama olup-olmadığı şeklindeki soruya; çalışanların 69.6'sı etkili, 16.1'i etkisiz bir uygulama olduğu şeklinde cevap vermişlerdir. Bu sonucu, cevap verenlerin iş kazası geçirme durumuna göre değerlendirirsek;

İş kazası geçirmeyenlerin % 70.5'i HİE'min etkili, %14.4'ü etkisiz;

İş kazası geçirenlerin % 67.9'u etkili, % 19.4'ü etkili olmadığını düşünmektedir.

($\chi^2=1.85$, $P>0.005$).

HİE'min etkili bir uygulama olduğunu söyleyenler ile etkisiz olduğunu söyleyenler (iş kazası geçirip-geçirmeme durumuna göre) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 42).

5. TARTISMA

- Arastırma sonuclarına göre, çalışmanın yapıldığı işyerlerinde çalışanların yaş grubuna göre kaza yüzdeleri incelendiğinde, iş kaza sayılarının belli yaş grubunda artış veya azalma göstermediği görülmektedir. İş kazası geçirip-geçirmeme durumu ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

($X^2=4.47$, $P>0.005$) (Bkz. tablo 18).

Bu Ülkemiz iş kazası istatistiklerine uymayan bir sonuctur. İş kazası istatistikleri iş kazalarının %66 oranında $14<x<30$ yaş grubunda meydana geldiğini göstermektedir. Ankete katılanların yaşa göre dağılımlarının homojen olmayışı sonucu etkilemiş olabilir⁽¹⁾.

- Çalışanların öğrenim durumuna göre kaza yüzdeleri incelendiğinde, öğrenim düzeyi yükseldikçe, kaza yapma olasılığının artması gibi beklenmedik bir sonuçla karşılaşılmuştur (Bkz. Tablo 19).

Böyle bir sonuçla karşılaşılmasının nedenleri ayrıca araştırılması gereken bir durumdur.

- Hizmet yılına (meslek kıdemine) göre kaza yüzdeleri; iş kazası sayıları belli hizmet sürelerinde artış veya azalma göstermemektedir (Bkz. Tablo 20).

İş kazası geçirme durumu meslek kıdemi ile ilişkili bulunmamıştır ($X^2=10.87$, $P>0.005$). Oysa iş kazaları ile

İlgili araştırma sonuçları, yeni işe alınan ve genç işçilerin kaza yapmaya daha fazla yatkın oldukları şeklindedir. Hizmet süresi 3 ay ile 1 yıl arasındaki işçilerde, kaza sayısı tepe değerlere ulaşmıştır.

Bu bakımdan işyeri HİE planlamasında öncelikler saptanırken, meslek kıdemi dikkate alınmalıdır.

- İş kazası geçirenlerin, meydana gelen yaralanmanın cinsine göre dağılımlarından, çalışanların %25.4 oranında cisim batması ve berelenme şeklinde yaralandıkları anlaşılmaktadır (Bkz. tablo 26).

Ayrıca, kesilme, kırık-çıkık, sıcak tesiriyle yanma, düşme, cisim çarpması gibi yaralanmalar söz konusudur. Bu yaralanmanın meydana gelmesinde kişisel koruyucu malzeme kullanmama önemli bir etkidir.

İşyerlerinde bu tür yaralanmaların önlenmesi için kişisel koruyucu malzeme kullanma konusunda ayrıntılı bir eğitim uygulanmalı, işin niteliğine ve standartlara uygun kaliteli koruyucu malzeme kullanımı sağlanmalıdır⁽²⁾.

- Çalışanlardan % 70.6'sının iş kazası geçirmemiş % 29.4'ünün iş kazası geçirmiş olduğu görülmektedir.

İş kazası geçirenlerin kazalanma nedenine göre dağılımları;

. Kendi dikkatsizliği yüzünden %13.6

. İşyeri ortamında gerekli tedbirlerin alınmaması
%5

. Yeterli bilgi sahibi olmama %3

. Kişisel koruyucu malzeme kullanmama %2.5 şeklindedir.

Burada önemli bir kazalanma nedeni olarak İNSAN FAKTÖRÜ dikkat çekmektedir (Tablo 38).

Bu nedenle; her işkolu ve kültür düzeyindeki insanın genel, mesleki bilgi ve becerilerini kısa zamanda yenilemesi, davranışlarını görevin gereklerine göre değiştirmesi, yaptığı işten olumsuz etkilenmemesi-zarar görmemesi için sistemli bir HİE'den geçirilmeleri gereği vardır.

Ayrıca işveren tarafından kaza kaynağı olabilecek güvenliksiz şartlar ile ilgili gerekli tedbirlerin alınması gerekir.

- İş kazası geçirenlerin kazanın meydana gelme şekline göre dağılımları incelendiğinde;

% 30.6 cisim düşme veya çarpması

% 27.7 toz, kıymık, çapak kaçması

% 13.4 makinalarda sıkışma

% 6.7 oranında düşme suretiyle kaza geçirdikleri anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 25).

İş kazalarının önemli bir kısmı insan kusurundan kaynaklandığına ve yol açtığı zararlara insanlar maruz kaldığına göre işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında, çalışanların hizmet içinde eğitilmelerinin büyük payı olacaktır.

- İş kazası geçiren ve HİE'ye katılanların iş kazası geçirme zamanına göre (Hİe öncesi-sonrası) dağılımları;

HİE'ye katılanların %74.3, katılmayanların ise %82.7'si iş kazası geçirmemiştir. HİE'ye katılanların kaza geçirme oranı, HİE'ye katılmayanlardan daha yüksek bulunmuştur (Bkz. tablo 27).

HİE'ye katılanlar, geçirdikleri iş kazalarını %8.3 HİE öncesinde, %17.7 HİE sonrasında geçirmişlerdir.

HİE görme durumu, kaza yapma olasılığını azaltmamaktadır. HİE etkili olsa idi, HİE'ye katılanlardaki kaza oranının, HİE olmayanlara oranla düşük olması ayrıca iş kazası geçirenlerin çoğunluğunun kazayı almış olduğu HİE öncesinde geçirmiş olması beklenirdi.

Bu durum muhtemelen HİE programlarının sistemli, fonksiyonel ve etkin bir şekilde uygulanmaması ile ilgili bir sonuctur⁽³⁾.

Yapılan bazı bilimsel çalışmalarda da benzer sonuçlara yani HİE'min uygulandığı kurumlarda birey ve işletme açısından hedeflenen amaçların gerçekleşmemesi sonucuyla karşılaşılmıştır.

- Çalışanların iş kazası geçirme ve HİE'ye katılım-katılmama durumuna göre dağılımlarından;

% 75.4'ünün HİE'ye katılmış

% 24.6'sının HİE'ye katılmamış olduğu görülmektedir.

3. Özyörnek, L., a.g.e., s:13; Taymaz, Haydar, a.g.e., s:187; Kalkandelen, Hayrettin, a.g.e., s:11; Babadoğan, Cem, a.g.e., s:161.

HİE alanların % 33.3'ü, almayanların %34.7'si iş kazası geçirmemişlerdir. Herhangi bir eğitim programına katılmayanların %65.3'ü iş kazası geçirmemiştir.

HİE alma, iş kazası geçirmeyi etkilememektedir ($X^2=0.06$, $P>0.005$). HİE almayanlardaki iş kazası yüzdesinin yüksek olması beklenirdi (bkz. tablo 39). Oysa tablodan HİE'ye alınan ve alınmayanlardaki iş kazası yüzdelerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir⁽⁴⁾.

- İş kazası geçirenlerden HİE'ye katılanların, eğitildikleri eğitim konularına göre dağılımları incelendiğinde; (bkz. tablo 40)

İş kazası geçirenlerin çoğunluğunu (%51.5) mesleki ve teknik eğitim konusunda eğitim alanlardan;

İş kazası geçirmeyenler ise sağlık ve kazalardan korunma eğitimi alanlardandır (%22.4).

Alınan HİE konusu, iş kazası geçirmeyi etkilemektedir. ($X^2=23.28$, $P<0.01$).

HİE planlaması aşamasında, işçilere işçi sağlığı, iş güvenliği ve mesleki ve teknik eğitim konularının birlikte verilmesi daha çok yarar sağlayabilir. Konu seçimi işçi eğitiminin dört temel yaklaşımına uygun yapılmalıdır (Temel Eğitim+ Teknik ve Mesleki Eğitim+ Sosyal ve Ekonomik Eğitim+ Kültürel ve bilimsel eğitimin sağlanması).

4. Gangam, Z., s.g.e., s:64; Yüce, Mustafa, s.g.e., s:76).

Ayrıca işçi eğitiminin çok boyutlu ve her boyutu birbirisiyle sıkı-sıkıya ilişkili olduğu sadece işçi sağlığı-is güvenliği ve üretim ile ilgili konularla sınırlı kalmaması gerektiği unutulmamalıdır.

- İşyerindeki görevlerine göre çalışanların HİE'ne katılıp-katılmama durumu;

HİE'ne katılanların % 59'unun tekniker olduğu, katılmayanların % 41.8'i vasıfsız işçi, %29.6'sı ise ustadır (Bkz. tablo 21).

Bir işyerinde çalışan tüm personel GÖREV, ÖĞRENİM DURUMU, HİZMET SÜRESİ ve YAS'ına bakılmaksızın HİE'den geçirilmelidir. Bunun nedeni;

Özellik ve boyutları farklıda olsa her çalışanın ihtiyaç duyduğu, kendisini eksik hissettiği konular olması kaçınılmazdır.

Öncelik gerektiren durumlar dışında (iş kazası raporları, yönetsel uygulamalar) Belli bir plan dahilinde tüm personel hizmet içinde eğitilmelidir.

- HİE'ne alınan ve alınmayanların ÖĞRENİM DURUMLARI ile ilgili tablo 22'den;

HİE'ne alınan personelin büyük çoğunluğunun (%57.3) meslek okulu, 9.3 oranında yüksek okul mezunu oldukları,

HİE'ne alınmayanların ise genellikle, ilk ve orta dereceli okul mezunu oldukları dikkat çekicidir.

HİE'ne alınma ile öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. HİE alanların öğrenim durumu, alınmayanlardan daha yüksektir ($X^2=24.42$, $P<0.001$).

İş yerlerinde tabanı teşkil eden, eğitim düzeyi düşük, daha çok rutin ve beceriye yönelik işlerde çalışan personel, eğitim ihtiyacı yüksek olan personeldir. Eğitim planlamasında bu tür personelin eğitime öncelik verilmelidir.

Örgün eğitimin iş kazalarını azaltıcı etkisi olduğu yapılan bir çalışmada vurgulanmıştır⁽⁵⁾. Bu bakımdan meslek okulu ve yüksekokul mezunlarından önce ilk ve ortaokul mezunlarının eğitimi yapılmalıdır.

- HİE'ye katılan ve katılmayan çalışanların YASA GÖRE dağılımları;

Çalışmanın yapıldığı işyerlerinde çalışanların %75.4'ü HİE'ye katılmış, %24.6'sı katılmamıştır. HİE'ye katılanların en yoğun olduğu yaş grubu 47.3 oranında 31<x<40 yaş grubundadır (Bkz, tablo 23). Bu yaş grubu çalışanları, yaptıkları işte tecrübe kazanmış oldukları için kaza yapma yüzdeleri düşüktür.

SSK iş kazaları istatistik yıllığı verilerine göre;

İş kazalarının %66'sınının 14<x<30 yaş grubunda meydana geldiği belirtilmektedir (Yapılan işin özelliklerinin tam olarak bilinmemesi, yeterli tecrübeye sahip olamama, ekonomik nedenler vb.). Bu yüzden genç işçilerin hizmet içinde eğitilmelerine öncelik verilmelidir.

- Çalışanlardan HİE'ye katılan ve katılmayanların meslek kıdemlerine göre dağılımı;

HİE'ne katılanların meslek kıdeminin, katılmayanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir.

($X^2=25.93$, $P<0.001$) (Bkz, Tablo 24)

- HİE'ne katılanların eğitildikleri eğitim konularına ve yıllara göre dağılımı incelendiğinde;

Yıllara göre eğitilen kişi sayısının artışı görülmektedir.

Eğitim Konuları: Mesleki, teknik, sağlık, kalite artışı, kazalardan korunma, yangın ve iş güvenliği şeklindedir.

Ele alınan bu konuların işçi eğitiminde taşıdığı önem büyüktür. Konu seçiminde temel ilke; ihtiyaçlara yönelik konuların seçilmesidir (Bkz, tablo 28).

- "HİE gerekli bir uygulamamı?" sorusuna, çalışanlardan HİE'ne katılan ve katılmayanlardan alınan cevapların dağılımı incelendiğinde; (Bkz, tablo 41) HİE alanlar eğitimi HİE almayanlardan daha gerekli görüyor.

($X^2=35.17$, $P<0.001$)

HİE alanların %77'si gerekli, %13.7'si gereksiz, HİE almayanların %46.9'u gerekli %23.5'i gereksiz gördüklerini belirtmişlerdir. Oysa çalışmanın yapıldığı işyerlerinde bunun tersi olarak, HİE anlayışı ve uygulamaya gösterilen ilgi ile ilgili sorunlar gözlenmiştir (Personelin HİE'min yararına inanmaması, ilgi duymaması, katılımı isteksizlik, HİE'e çağrılanların görevlerinde yetersiz oldukları kanısının yaygın olması).

- HIE Alanlarının "HIE programına Nasıl Katıldınız?" sorusuna verdikleri cevapların dağılımı; (Bkz, tablo 29).

% 46.4'ü eğitim programına katılma şeklini "Yönetimden adıma yazı geldi, katılmaya mecbur oldum" (Bu mecburiyet sözü katılmasının isteksizliğinin değil, faaliyetin yönetim tarafından belli bir plan çerçevesinde yürütülmesinin ifadesidir).

%34'ü "kendi istekleriyle katılma" şeklinde açıklamışlardır.

- "İşyerlerinizde Bu Tür Eğitim Programları Sürekli Tekrar Edilmeli mi?" sorusuna HIE'ye katılanların verdikleri cevapların dağılımı; (Bkz, tablo 30)

% 93 Evet tekrar edilmeli

% 5 Hayır tekrar edilmemeli şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Eğitime katılanların program hakkındaki görüşlerinin alınmasının amaçlandığı bu soru aynı zamanda programın bir tür değerlendirilmesi sayılabilir. Sonuçta uygulamanın katılımcılar tarafından yararlı bulunduğu ve tekrarının istendiği düşünülebilir.

- HIE'ye katılanların katıldıkları Eğitim Programını yararlı bulup-bulmadıklarına Göre Dağılımları (Bkz,Tablo 31).

%61.3'ü katıldıkları programı YARARLI

%36.0'sı katıldıkları programı ÇOK YARARLI

bulmaktadır. Eğitim programı sonunda kurum ve birey düzeyinde beklenen yararların sağlanabilmesi, eğitimin

yararına inanmış, önemini kavramış grupların eğitilip-
eğitilmemesi ile yakından ilgilidir.

HİE'ne bakışın olumsuz olduğu durumlarda, HİE'min amaç,
özellik ve yararları açıklanmalıdır.

- Çalışanlardan HİE'ne katılanlarda, eğitim faaliyetine
katılımı sağlayan en önemli nedenin dağılımı şu şekildedir;

(Bkz, tablo 32)

54.7'si "yeni ve yararlı bilgiler elde edilmesi"

16.7'si "program sonunda birseyler kazanılması (terfi,
ücret artışı)"

14.3 oranında ise "İs kazaları ve meslek hastalık-
larından korunmayı öğrenmek"

HİE programına katılacak personelin motive edilmesi ve
sağlayacağı yararlar kendilerine açıklanmalıdır.

- Eğitim programına katılanlardan

% 89'unun programa İSTEKLI

% 9'unun programa İSTEKSİZ olarak katıldıkları
anlaşılmaktadır.

İsteksizlik durumu ile ilgili nedenler araştırılıp,
çözömlenmelidir (Bkz, tablo 33).

- HİE programı sonunda değerlendirme yapıp-yapılmama
Durumu (Bkz, tablo 34);

Program sonunda değerlendirme yapıldığı (%83)
belirtlmıştır. İşyeri gözlemleri program sonrası
değerlendirme sonuçlarının dikkate alınmadığı şeklindedir

(başarılı katılımcıların ödüllendirilmediği Atama, Ücret ve terfilerde sağlanan başarının dikkate alınmadığı).

- HİE'ye katılanların "İş yerinizde HİE faaliyetleri ne sıklıkta uygulanıyor?" sorusuna alınan cevaplardan, (Bkz, tablo 35)

çalışmanın yapıldığı işyerinde, HİE'min yılda bir kez yapıldığını belirtmişlerdir (%54.4).

- HİE'ye katılanlardan "HİE programına tekrar katılmayı arzu ediyorsanız öncelikle hangi konunun ele alınmasını istersiniz? sorusuna verilen cevapların dağılımı;

% 61 Üretimde verimlilik konuları

% 56 işçi sağlığı, işçi güvenliği konuları

% 46.7 Mesleki eğitim ile ilgili konular

% 38 kişilerarası iletişim ve koordinasyon konularında eğitim görmek istedikleri şeklindedir (Bkz, tablo 36)

İşyerinde ilgililerle yapılan görüşmeler sonunda; eğitim programlarının iş analizi ve ihtiyaç saptanmadan hazırlandığı, hazırlanan programdan kurum ve birey beklentilerinin dengeli olmadığı gözlenmiştir.

- "HİE'min iş kazalarından korunmada etkili bir uygulama olup-olmadığı" sorusuna alınan cevapların, iş kazası gecirme durumuna göre dağılımı incelendiğinde;

% 69.6'sı ETKİLİ

% 16.1'i ETKİSİZ bir uygulama şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Sonucu cevap verenlerin iş kazası gecirip-geçirmemesine göre alırsak;

Kaza geçirmeyenlerin % 70.5'i HİE'mi ETKİLİ

% 14.4'ü HİE'mi ETKİSİZ

Kaza Geçirenlerin % 67.9'u ETKİLİ

% 19.4'ü ETKİSİZ bir uygulama

olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

($X^2=1.85$, $P>0.005$) HİE'min iş kazalarından korunmada etkili bir uygulama olduğunu söyleyenler ile etkisiz olduğunu söyleyenler (İş kazası geçirip-geçirmeme durumuna göre) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (Bkz, tablo 42).

6. SONUC VE ÖNERİLER

Çalışmanın yapıldığı işyerlerinde, HİE faaliyetlerinin iş kazalarını önlemede etkili olmadığı, iş kazası sayılarını azaltmadığı görülmüştür.

Bu sonuca;

- Yapılan anketin değerlendirilmesi: Yıllara göre eğitilen kişi sayısı arttığı halde, iş kazası sayılarının azalmaması, HİE'ye katılanların kaza geçirme yüzdelerinin HİE'ye katılmayanlardan daha yüksek bulunması, HİE alan ve iş kazası geçirenlerin bu kazayı %17.7 oranında HİE sonrası, %8.3 oranında HİE öncesinde geçirmeleri gibi bulgular HİE almanın iş kazası geçirmeyi azaltmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Bu sonuca;

- Bazı kişisel gözlemler

- Yetkililerle yapılan görüşme ve incelemelerde elde edilen bulgularla varılmıştır. HİE faaliyetlerinin bazı sorunlar nedeniyle amaçlara ulaşmadığı belirlenmiştir. Bu sorunlar ve çözümleri ile ilgili öneriler şunlardır:

A. İŞYERİNDE HİE ANLAYIŞI VE GÖSTERİLEN İLGI İLE İLGİLİ SORUNLAR

- Görev yerinde yapılan eğitimlerin benimsenmemesi
- Personelin HİE'min yararına inanmaması ve ilgi duymaması
- Katılımcıların eğitim programlarına karşı isteksiz olmaları
- Personel arasında HİE'ye karşı geliştirilen olumsuz görüş ve tutumlar

- Genellikle üst kademe yönetiminin HİE'ye ilgisiz kalması
- İlgililerin HİE'den beklentilerinin gerçekçi olmamaları
- HİE faaliyetlerinden çok kısa sürede yarar beklenmesi
- Eğitime çağırılanların görevlerinde yetersiz oldukları kanısının olması

B. İŞYERİNDE HİE'DEN SORUMLU OLAN BİRİMİN YAPISI İLE İLGİLİ SORUNLAR

- İşyerlerinde HİE ile ilgili özel bir eğitim biriminin olmaması (HİE işinin, işçi sağlığı, iş güvenliği kurullarının pekçok görevinden sadece birisi olarak yerine getirilmesi)
- HİE'yi yürütecek eğitilmiş uzman yokluğu
- HİE ile ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklerin yetersiz oluşu
- HİE amaçlarının tam ve ayrıntılı olarak saptanmamış olması
- HİE faaliyetlerinin değerlendirilmemesi ve eksikliklerinin giderilmemesi

C. HİE FAALİYETLERİNDE YARARLANILAN BİNA, ARAÇ VE GEREÇLERLE İLGİLİ SORUNLAR

- Kullanılacak araç ve gereçlerin yeterince bulunmaması
- Yararlanılacak kitap, yazılı malzeme ve ders notu bulunmaması
- Eğitim yapmaya uygun tesis bulunmaması

D. FİNANSMAN VE KAYNAKLARLA İLGİLİ SORUNLAR

- HİE için özel bütçe olmaması, işyeri genel bütçesinden

ayrılan miktarın.yeterli.olmaması

- Finansman sağlamada bürokratik işlemlerin çok olması.

E. HİE PROGRAMINA KATILAN KURUM PERSONELİ İLE İLGİLİ SORUNLAR

- Personelin HİE programına katılmaları için güdülenmemesi
- Katılacak personelin homojen grup oluşturacak şekilde seçilememesi.

F. HİE ALANINDA ARASTIRMA YAPMA VE KOORDİNASYON SAĞLAMA İLE İLGİLİ SORUNLAR;

- Yerel düzeyde işyerleri arasında HİE koordinasyonunun olmaması
- HİE konusunda yeterince araştırma yapılmaması
- HİE ihtiyacının bilimsel yöntemlerle saptanmaması
- HİE faaliyetleri için konuyla ilgili kurum, kuruluş ve Üniversitelerde işbirliğinin güç olması

Türkiye'de, endüstriyel hizmet içi eğitim etkinliklerinden sorumlu bir organizasyon olmadığından, işletmelerin ve kuruluşların yaptıkları eğitimler hakkında güvenilir veriler sağlanamamakta ve değerlendirme yapılamamaktadır (6).

G. İŞYERİNDE HİE'MİN PLANLANMASI, EĞİTİM PROGRAMI HAZIRLANMASI VE UYGULANMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

- Eğitim programlarının ihtiyaç saptama ve iş analizi yapılmadan hazırlanması
- HİE programlarının değerlendirilmesi ve geliştirilmesi

6. Bursalıoğlu, Z. ve Taymaz, H., s. 9-10, s: 50).

Bu Sorunların Çözümü İle İlgili Öneriler:

- HİE programlarında kurum ve birey beklentilerinin dengeli olması
- HİE Programlarına süreklilik kazandırılması
- HİE programlarının uygun ortamlarda ve yöntemlerde uygulanması
- Yıllık HİE planlarının uygun biçimde yapılmaması

H. HİE PROGRAMLARINA KATILAN PERSONELİN KAZANDIKLARI YETERLİKLERİN BELİRLENMESİ VE BELGELENDİRİLMESİ İLE İLGİLİ SORUNLAR

- Başarılı katılımcıların ödüllendirilmemesi
- Atama, ücret artışı ve terfilerde HİE'de sağlanan başarının dikkate alınmaması
- Katılma ile başarılı olma arasındaki farkın açık olmaması

A. HİE ANLAYIŞI VE GÖSTERİLEN İLGI İLE İLGİLİ ÖNERİLER

- HİE'min hem bir hak, hemde bir görev olduğu personele benimsetilmelidir.
- Yöneticilere HİE'min amacı, özellikleri ve yararları açıklanmalıdır.
- HİE'ye katılan personelin yetersiz ve sorunlu kişiler olduğu düşüncesi kaldırılmalıdır.

B. İŞYERİNDE HİE'DEN SORUMLU BİRİMİN YAPISI İLE İLGİLİ ÖNERİLER

- İşyerlerinde HİE ile ilgili müstakil eğitim birimleri oluşturulmalıdır.

- Eğitim biriminde yetişmiş uzman elemanlar görevlendirilmelidir.
- Konu ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler geliştirilmeli, işlerlik kazandırılmalı.
- Personel için hizmet süresince periyodik olarak HİE yapılmalıdır.

C. BİNA, ARAC VE GEREÇLERLE İLGİLİ ÖNERİLER

- Kullanılacak ders araç ve gereçleri zamanında sağlanmalı
- İşyerinin personel sayısı ve niteliğine göre bir eğitim tesisi oluşturulmalı

D. FİNANSMAN VE KAYNAKLARIN SAĞLANMASI İLE İLGİLİ ÖNERİLER

- Bütçe ihtiyaç karşılayacak şekilde ve her yıl artacak şekilde düzenlenmelidir.

E. PROGRAM KATILAN PERSONEL İLE İLGİLİ ÖNERİLER

- Katılımcılar motive edilmeli, sağlayacağı yararlar açıklanmalıdır.
- HİE programına katılanların küçük ve homojen gruplar oluşturması sağlanmalıdır.
- Personel sadece kendi alanı ile ilgili ve ihtiyaç hissettiği programa çağrılmalıdır.

F. HİE ALANINDA ARASTIRMA YAPMA VE KOORDİNASYON SAĞLAMA İLE İLGİLİ ÖNERİLER

- Personelin eğitim ihtiyacı, bilimsel yöntemlerle saptanmalı
- HİE ile ilgili çalışma yapan Üniversite, kamu ve özel kuruluşlarla koordinasyon sağlanmalı ve işbirliği yapılmalı

G. HİE'MİN PLANLANMA-PROGRAMLANMA VE UYGULANMASI İLE İLGİLİ ÖNERİLER

- Programın uygulanması sonucunda, eğitimin bireylere ve kuruma sağlayacağı yararlar açıklanmalı
- Her alan ve kademedeki personel için programlar hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.
- Eğitim programları kurumun ve katılımcıların beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde hazırlanmalıdır.
- HİE faaliyetleri eğitim uzmanları tarafından yürütülmelidir.

H. PROGRAMA KATILAN PERSONELİN KAZANDIKLARI YETERLİLİKLERİN BELİRLENMESİ VE BELGELENDİRİLMESİ İLE İLGİLİ ÖNERİLER

- Eğitime katılanlardan başarılı olanlar ödüllendirilmelidir.
- Personelin terfi, ücret artışı ve atama durumlarında HİE başarı belgesi dikkate alınmalıdır.
- Programlara katılanlara duruma göre katılma belgesi, başarı belgesi veya sertifika verilmelidir.

ÖZET

Çalışmada "İşyerlerinde uygulanan HİE faaliyetlerinin iş kazalarını önlemede etkili olup-olmadığı" değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla çalışma, genel bilgiler ve araştırma bölümlerinden meydana gelmektedir.

Genel Bilgiler bölümünde sırayla, iş kazalarının tanımı, nedenleri, sınıflandırılması, sonuçları ve önleme yöntemleri, HİE'nin önemi, çeşitleri, özellikleri, yararları, HİE'deki temel süreçlerle ilgili konular incelenmiştir.

Araştırma bölümünde de, Ankara ili sınırları içinde, metalden esya imalatı yapan kamu ve özel sektöre ait dört işyerinde çalışanlara uygulanan anket formlarından elde edilen veriler tablolar halinde düzenlenmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde bilgisayar kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlar ise, bulgular bölümünde verilmiştir. Son olarak, tartışma ve sonuç bölümünde de sorunların çözümü ile ilgili öneriler ortaya konmuştur.

Yapılan araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibi elde edilmiştir. Çalışanların önemli bir kısmı (%75.4) HİE'ne katılmışlardır. Katılmayanlar 24.6 oranındadır.

HİE'ne katılan ve katılmayanların kaza yüzdeleri incelendiğinde;

- HİE'ne katılanların kaza yüzdesi yüksek (%26) bulunmuştur. Katılmayanlarda (%17.3)

- HİE'ne katılan ve iş kazası geçirenler, geçirdikleri kazayı büyük ölçüde, HİE sonrasında (%17.7) gecirmişlerdir. HİE öncesi geçirenler (%8.3)'dir.

- Yıllara göre eğitilen kişi sayısında artış olmasına rağmen, iş kazası sayılarının azalma göstermemesi gibi bulgulardan;

Arastırmanın yapıldığı işyerlerinde HİE faaliyetinin iş kazalarından korunmada etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

HİE'min, iş kazalarını önlemedeki gerçek etkisini görmek, yapılacak pilot bir uygulama sonrası mümkün olabilir. Buna göre; araştırma sırası ve öncesinde yapılmış bilimsel çalışmalarda belirlenmiş HİE ile ilgili sorunların giderildiği bir işyerinin HİE faaliyetleri, konu ile ilgili çalışma yapan bir Üniversite, kamu veya özel sektör kuruluşlarına yaptırılmalıdır. Bu süre içinde, iş kazası istatistiklerinin sağlıklı tutulması sağlanmalı ve sonuç buna göre değerlendirilmelidir.

SUMMARY

In our study, we've tried to find out about if in-service training activities are effective in avoiding occupational accidents. For this purpose, Our study Consists of general knowledge and research.

While going over general knowledge, we studied the definition, reasons, classification, results of occupational accidents and how to prevent from them; in addition to this, we also studied the importance, kinds, specialties and advantages of in-service training an the basic proses in in-service training.

And while making-carrying out studying the research, we applied a questionnaire to the workers who worked for government or private sector producing metallic goods in Ankara. We evaluated the data we obtained from the questionnaire in the form of tables. We used computers while evaluating the data. The results we obtained are explained in the section of findings.

Finally, in the section of discussion and result, we put in our suggestions about how to solve the problems.

The results of research are as in the following:

The great majority of the workers (75.4%) agree with in-service training. The ones who disagree with in-service training are not many in number (24.6%).

When we checked the accident rate of those people, we found out that the ones who agree with in-service training had exposed to more accidents.

Although there is a yearly increase in the number of trained workers from year to year, and as the occupational accidents don't show any sign of decrease, we are faced by the result that in-service training activities are not effective enough in avoiding the occupational accidents.

To see how effective in-service training would really be, we must apply this in one or two places as samples. According to this; in-service training activities of an institution a place where some scientific research was made both at the beginning and at the end of the study and of which in-service training problems were solved, will be organized by the government or private sector.

In the meantime, statistics of occupational accidents will be noted regularly and the result will be evaluated according to this.

EKLER

EK I: ANKET FORMU

Sayın Çalışanlar,

Bu anket "İşçilere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin İş Kazalarını Önlemedeki Rolü" konulu bir çalışmaya gerekli verileri sağlamak üzere hazırlanmıştır.

Bu anketle, işyerinizdeki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin bugünkü durumunu saptamak ve gelecekteki şekli için önerilerde bulunmak üzere ilgili kişilerin görüşlerinin alınması amaçlanmaktadır.

Formu dikkatle doldurmak suretiyle, araştırmaya büyük ölçüde katkıda bulunmamız mümkün olacaktır. Tezimin başarıya ulaşması, sizlerin doğru ve samimi olarak vereceğiniz cevaplara bağlıdır.

Yardımlarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Güzin AKTAY

KİŞİSEL BİLGİLER:

Aşağıda kişisel durumunuzla ilgili sorular verilmiştir. Durumunuza uygun olan parantezin içine (X) işareti koyunuz. Uymadığı durumda boş bırakılan yere cevabını yazınız.

1. İşyerinizdeki göreviniz;

- a. () Tekniker-Teknisyen
b. () Ustabaşı
c. () Usta
d. () Vasıfsız İsci
e. () Başka (.....)

2. Öğrenim Durunuz;

- a. () Okur yazar değil
b. () İlkokul mezunu
c. () Ortadereceli okul mezunu
d. () Meslek okulu mezunu
e. () Yüksek Okul

3. Yaş Grubunuz;

- a. () 21'den küçük
b. () 21-30
c. () 31-40
d. () 41-50
e. () 51-60

4. Meslek Kıdeminiz;

- a. () 1 yıldan az
b. () 1-5 yıl
c. () 6-10 yıl
d. () 11-15 yıl
e. () 16-20 yıl
f. () 21-25 yıl

HİZMETİÇİ EĞİTİM PROGRAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER:

1. Bugüne kadar hizmet içi eğitim programına katıldınız mı?

- () Evet () Hayır

2. Cevabınız EVET ise;

KONUSU NE İDİ?

HANGİ YIL KATILDINIZ?

1.

2.

3.

4.

3. Sizce, şimdiye kadar katıldığınız hizmet içi eğitim programlarının temel amacı ne idi? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz).

- a. () Mesleki bilgilerimizin geliştirilmesi

- b. () Teknik niteliklerimizin geliştirilmesi
c. () Ekonomik ve sosyal konularda bilinçlendirilmemiz
d. () İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek
e. () Başka (Belirtiniz)
4. Hizmet içi eğitim programına nasıl katıldınız?
a. () Kendi isteğimle
b. () Yönetimden adıma yazı geldi, katılmaya mecbur oldum
c. () Yöneticilerin zorlamasıyla
d. () Başka (Belirtiniz)
5. İşyerinizde bu tür eğitim programları hangi sıklıkta yapılıyor?
a. () Ayda bir defa
b. () Yılda bir defa
c. () Beş yılda bir
d. () Emekli oluncaya kadar bir defa
e. () Başka (Belirtiniz)
6. İşyerlerinde bu tür eğitim programları sürekli tekrar edilmeli mi?
a. () Evet b. () Hayır
7. Katıldığınız hizmetçi eğitim programını YARARLI bulup, bulmadığınızı belirtiniz.
a. () Yararlı b. () Çok yararlı c. Hiç yararlı değil
"YARARLI DEĞİL" diye işaretlediyseniz, nedenini işaretleyiniz.
a. () Çok ayrıntılı
b. () Çok yüzeysel
c. () Bilgi düzeyimiz dikkate alınmıyor
d. () Diğer (Belirtiniz)
8. Sizce işçiler bu programlara isteyerek mi katılıyorlar?
a. () Evet b. () Hayır
9. İşçilerin bu programlara İSTEYEREK katıldığını düşünüyorsanız, sizce bunun nedeni nedir?
a. () Program sonunda birşeyler kazanması (Ücret artışı, terfi)
b. () Yeni ve yararlı bilgiler elde edilmesi
c. () İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmayı öğrenmesi
d. () Başka (Belirtiniz)

10. Eğitim Sonrası değerlendirme yapıldı mı?
- a. () Evet b. () Hayır
11. Bu tür programlara tekrar katılmayı ARZULUYORSANIZ öncelikle hangi konunun ele alınmasını istersiniz?
- a. () Üretimde verimlilik konuları
b. () İşçi sağlığı, iş güvenliği konuları
c. () Kişilerarası iletişim, koordinasyon konuları
d. () Mesleki konular
e. () Başka (Belirtiniz)
12. Bu işyerinde çalışmaya başladığınızdan beri; açık yara, bere, cisim batması, kesilme, yarılma, kırık-çıkık sok ve kafa travması, yanma, zehirlenme, boğulma gibi iş kazası geçirdiniz mi?
- a. () Hayır, Geçirmedim b. () Evet, Geçirdim
13. İş kazası geçirdiyseniz, kazanın meydana gelme şekli;
- a. () Düşme
b. () Cisim düşmesi veya çarpması
c. () Toz, kıymık, çapak kaçması
d. () Makinalarda sıkışma
e. () Diğer (Belirtiniz)
14. İş kazası geçirdiniz ise, yaralanmanın cinsi;
- a. () Bere
b. () Cisim batması
c. () Kırık ve çıkık
d. () Sıcak tesiriyle yanma
e. () Diğer (Belirtiniz)
15. İş kazası geçirdiniz ise bunun nedeni nedir?
- a. () Kendi dikkatsizliğim
b. () Yeterli bilgi sahibi olmayışım
c. () İşyeri ortamında gerekli tedbirlerin alınmaması olması
d. () Kişisel koruyucu malzeme kullanamama
e. () Başka (Belirtiniz)
16. Bu iş kazasını ne zaman geçirdiniz?
- () Hizmetçi eğitim öncesi () Hizmetçi eğitimden sonra
- Cevabınız "HİZMETÇİ EĞİTİM ÖNCESİ" ise;
Bu kazayı geçirmeden önce eğitime alınmış olsanız; yine de bu kazayı geçirir miydiniz? Lütfen açıklayınız.
.....

.....
.....
.....
.....
.....

17. Hizmet içi eğitimin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumada etkili bir uygulama olup-olmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?

() Evet, etkili

() Hayır, etkili değil

NİÇİN? belirtiniz.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

TESEKKÜR EDERİM

EK II

ÖZGEÇMİŞ

1960 yılında Antalya'nın Kas ilçesinde doğdum.

İlk ve Orta öğrenimini Kas'ta, Lise öğrenimimi Denizli'de tamamladım.

1979 yılında kaydolduğum Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulundan 1983 yılında mezun oldum.

Halen Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Sağlık Astsubay Hazırlama Okulunda, meslek dersleri öğretmeni olarak görev yapmaktayım.

Evli ve iki çocuk annesiyim.

Güzin AKTAY

KAYNAKLAR

1. Acıkalın, S.S., "Hizmet İçi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin tutumları" (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1991.
2. Akçay, R.C., "Türkiye Demir Çelik İşletmeleri kurumu'nda Çalışan İşçilerin İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı konusunda Hizmet İçinde Yetisttirilmeleri" (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1986.
3. Akhun, İ., İşbaşında Eğitimin Değerlendirilmesi, SEGEM (Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi) Yayını, Ankara 1987.
4. Akyüz, N., İş Güvenliği, D.M.M Akademisi Yayını, sayı:28, Adapazarı, 1982.
5. Arslan, A., "İş Kazaları" 4-10 Mayıs 1989 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 1990.
6. Aydın, M., "Örgün Eğitimin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi", Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Ankara 1990.
7. Aygün, İ. N., Sağlık, Sosyal, Ekonomik ve Hukuki Yönleri ile İş Kazaları, Savas Yayınevi, Ankara. 1973.
8. Babadoğan, C. ve S., Kıymet. Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü Exper Kursu İzleme Değerlendirmesi Araştırması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1990.

9. Baysal, S., "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları", 4-10 Mayıs 1989 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayını, Ankara, 1990.
10. Bursalıoğlu, Z. ve Taymaz, H., Türkiye'de Endüstriyel Hizmet İçi Eğitim Organizasyonu, Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi Uluslararası Çalışma Örgütü (Teknik Rapor), Ankara 1989.
11. Cansız, H., "Makina kimya Endüstrisi Kurumuna Bağlı Silah Sanayii Müessesesinde İş Kazalarının Ekonomik Analizi ve Önleme Tedbirleri" (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara, 1990.
12. Babadoğan, C., "Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi" (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1989.
13. Çalık, C., "Kamu İşyerlerinde İş Kazalarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler ve İşverenin Almış Olduğu Tedbirlerin Tesbiti "Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1989.
14. Çetinyürek, B., "İşçi Sağlığı, İş Güvenliği Bakımından Kazaların Önlenmesi İçin Alınacak Önlemler" 4-10 Mayıs 1989, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 1990.
15. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Ek ve Değişiklikleriyle), Seçkin Yayınevi, Ankara 1992.

16. Devlet Planlama Teskilatı "BBYKP (1985-1989)" DPT yayını no:1974, Ankara 1985.
17. Earl, G. William, S. Carlos, A; İşletmelerde İsci ve İdareci Eğitimi, Çev: Mehmet Odabas, Ankara 1972.
18. Ege, R., Acil Yardım ve Kazalar, Emel Matbaacılık Sanayii, Ankara 1984.
19. Ege, R., Kazalar (Önlenmesi-Haberleşme-Acil Yardım ve Teskilatlanma), Gazi Üniversitesi, Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü Yayını, No:1, Emel Matbaacılık, Ankara 1983.
20. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1991.
21. Ertürk, S., Eğitimde Program Geliştirme, Hacettepe Üniversitesi Basımevi, Ankara 1973.
22. Fişek, G. Piyal, B. İsci Sağlığı Kılavuzu, Türk Tabipler Birliği, 2. Baskı, Ankara 1989.
23. Gangam, Z., "Şeker Sanayiinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde, Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Önemi" Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1990.
24. Gümüşeli, A. İ. ve Ercelebi, H., Türkiye Halk Bankası A.Ş'de Yapılan Temel Bankacılık Eğitimi İzleme Değerlendirmesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1990.
25. Gümüşeli, A. İ., "Türkiye Halk Bankası A.Ş'de Yapılan Hizmet İci Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi"

- (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1985.
26. Güvel, Y. "İş Kazalarından Korunma ve Türkiye'de İş kazalarını Önleme Uygulamaları", Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri, MPM Yayını, Yayın No:284, Ankara 1984.
27. ILO; Encyclopadia Of Occupational Health and Safety, Volume 1, Geneva, 1989.
28. İş Kazaları Doğal Afet Değildir. Öz-İplik- İş Sendikaları Eğitim Yayınları (1992 Yılı Eğitim Seminerleri) Ankara 1993.
29. İş Kazalarından Korunma Yöntemleri. Türk-İş Yayınları, No:176, Demircioğlu Matbaacılık, Ankara 1990.
30. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı Yayın No:30, Ankara 1993.
31. Kalkandelen, A. H., Hizmet İçi Eğitim (İşletmeler, Kitler ve Kamu Kuruluşları İçin), Ajans-Türk Matbaacılık Sanayii, Ankara 1979.
32. Kantarcıoğlu, S., T.C. Hükümet Programlarında Kültür, Kültür ve Turizm bakanlığı Yayını, Ankara 1987.
33. Kazalardan Korunma İşçi Eğitim Kitabı, ILO (Cev:Talat Ciloğlu), Çalışma Bakanlığı Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü (YODCE), Ankara 1989.
34. Küçükahmet, L., Hizmet İçi Eğitim (Teori ve Uygulamaları), Gazi Ü. İletişim Fakültesi Matbaası, Ankara 1992.

35. Örmeci, M., İş Kazalarının Türk Ekonomisi Üzerine Etkileri ve Kömür Madenciliği Üzerine Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara 1985.
36. Özalp, R., Eğitimi Düzenleyen Kanun ve Talimatlar, IV. Aksam Sanat Okulu ve Mesleki Eğitim Merkezi Yayın No:24, Ankara 1980.
37. Özışık, T., Acil Sağlık Hizmetleri Sisteminin Organizasyonu Planlaması ve Kontrolü, Sağlık Bakanlığı Yayını, Sağlık Dergisi, Haziran 1990.
38. Pehlivan, M., Devlet Memurlarının Hizmet İçi Eğitimi, Başbakanlık Personel Başkanlığı (Devlet Personel Uzmanlığı Tezi), Ankara 1988.
39. Peker, Ö., Yönetici Eğitimi, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara 1989.
40. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, SSK Genel Müdürlüğü Yayınları, No:485, Ankara, 1988.
41. Sosyal Sigortalar Kurumu 1990 Yıllığı, S.S.K. Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 1992.
42. S.S.K. 1991 İstatistik Yıllığı
43. Süzek, S., Temel İş Yasaları, Savaş Yayınları, Ankara 1990.
44. Taymaz, H., "Eğitimin Değerlendirilmesi "Mesleki ve Teknik Öğretim Yayını, Sayı:242, Ankara 1973.
45. Taymaz, H., Hizmet İçi Eğitim (Kavramlar, İlkeler, Yöntemler) Personel Eğitim Geliştirme Merkezi Yayın No:3, Ankara 1992.

46. Tortop, N., Yönetim Biliminin Temel İlkeleri, Varol Matbaası, Ankara 1990.
47. Türkiye İstatistik Yıllığı 1990, S.S.K. Genel Müdürlüğü Yayın No: 525.
48. Ugurlu, I. G., "Hizmet İçi Eğitim ve Kamu Kuruluşlarındaki Uygulanması" İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1990.
49. Uygulamalı Mevzuat Dergisi, Petkim, Yıl:2, Ağustos 1991.
50. Uzman, E., Stres ve İş Kazaları Üzerine Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü, Ankara 1992.
51. Ünver, M., "İş Kazaları ve İş Güvenliği", 4-10 Mayıs 1987, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara 1988.
52. Yavuz, I., "Sosyal Sigortalar Kurumunda Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri" (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara 1982.
53. Year Book of Labour Statistics, 1991, International Labour Office-Geneva, s:18-47-50.
54. Yüce, M., "Sanayi İçi Eğitim ve Zonguldak Havzası Uygulanması" İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul 1985.
55. Zoga, E., "Türk Sanayiinde Hizmet İçi eğitim Faaliyetleri, Sorunlar, Beklentiler, Öneriler" Sınai Eğitimi Geliştirme Merkezi, Ankara 1988.
56. Zöhrap, I., İş Güvenliği Merkezi Semineri, Ankara 1990.