



**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**10 DAN AZ ÇALIŞANI OLAN İŞ YERLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE YÖNELİK
ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (SAKARYA İLİ)**

Fatih ALTUNTAŞ

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL**

İSTANBUL-2018

**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**10 DAN AZ ÇALIŞANI OLAN İŞ YERLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE YÖNELİK
ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (SAKARYA İLİ)**

Fatih ALTUNTAŞ

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL**

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezli) Yüksek Lisans Programı
Öğrenci No : 164203069
Öğrenci Adı Soyadı : Fatih ALTUNTAŞ

10 DAN AZ ÇALIŞANI OLAN İŞ YERLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE YÖNELİK ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (SAKARYA İLİ) isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 27/02/2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Doç. Dr. Korkut ULUCAN
(Marmara Üniversitesi)

İmza



Danışman : Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



Üye : Yrd. Doç. Dr. Rüştü UÇAN
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

ÖZET

Yapılan bu araştırmada küçük ölçekli şletmelerde çalışan bireylerin iş güvenliği algıları ile iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya küçük ölçekli şletmelerde çalışan 39 kadın ve 72 erkek olmak üzere toplam 111 birey dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların iş güvenliği algılarının tespit edilmesinde Kılıç (2012) tarafından geliştirilen “İş Güvenliği Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde ise Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilmiş olan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS 22.0 programında Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi ve Spearman Korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın sonunda içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu, bunun yanında çalışanların iş güvenliği algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan çalışanların iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve mevcut sektörde çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna karşılık çalışanların iş doyum düzeylerinin eğitim durumu ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0.05$).

Çalışanların iş güvenliği algıları demografik değişkenlere göre incelendiği zaman, çalışanların iş güvenliği algılarının cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, eğitim durumu, mevcut iş yerinde çalışma süresi, mevcut sektörde çalışma süresi ve gelir durumu değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Değişkenler arası korelasyon incelendiği zaman, çalışanların iş güvenliği algı düzeyleri ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyleri arasında orta düzeyin altında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ($p<0.05$), bu kapsamda iş güvenliği algısı arttıkça çalışanların iş tatmin düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Küçük ölçekli şletmeler, iş doyum, iş güvenliği algısı

ABSTRACT

Present study aims to examine the job security perceptions and job satisfaction levels of individuals working in small-scale enterprises according to some demographic variables. A total of 111 subjects, 39 female and 72 male, working in small-scale enterprises participated in the study. The "Job Safety Perception Scale" developed by Kılıç (2012) was performed to determine the job safety perceptions of the subjects participating in the study. In the determination of job satisfaction levels of employees, "Minnesota Job Satisfaction Scale" by Weiss et al (1967) was practised. Mann Whitney U test, Kruskal Wallis H test and Spearman Correlation analysis in SPSS 22.0 program were performed in the statistical analysis of the data gathered in the study.

At the end of the study, it was concluded that the levels of internal satisfaction, external satisfaction and general satisfaction were above the middle level, besides, workers' perceptions of job safety were moderate. When handled according to demographic variables, it was determined that the level of job satisfaction of the employees who participated in the study did not show any significant difference according to gender, age group, marital status, duration of working at current workplace and duration of working in current sector ($p > 0.05$). On the other hand, it was found that the job satisfaction levels of the employees showed statistically significant differences according to variables of the educational status and the monthly income level ($p < 0.05$).

When the job safety perceptions of the employees were examined according to the demographic variables, it was determined that the employees' job safety perceptions did not show statistically significant difference according to gender, age group, marital status, educational status, duration of working at current workplace, ($p > 0.05$). When the correlation between the variables was examined, it was found that there was a significant correlation between the level of job safety perception of employees and internal satisfaction, external satisfaction and general satisfaction levels ($p < 0.05$). In this context, it was found that as the job safety perception increased, job satisfaction levels of employees also increased.

Key words: Small-scale enterprises, job satisfaction, job safety perception

TEŐEKKÖR

Öncelikli olarak bu çalıőmanın yürütölmesi sırasında desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Tekin ERGÖZEL'e, anket çalıőmasında katkı sağlayan Armada Ortak Sağlık Güvenlik Birimi'nde çalışan değerli iş güvenlik uzmanı arkadaşlarıma ve çok kıymetli aileme teőekkör ederim.



BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlamasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

27.02.2018

Fatih ALTUNTAŞ

İmza



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN FORMU	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı	4
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	6
2.2.1. Çalışanlar Açısından Önemi.....	9
2.2.2. Çalışanlar Açısından Önemi.....	10
2.2.3. Ekonomik Açıdan Önemi.....	10
2.2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi	11
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine Genel Bakış	12
2.4. İş Kazası Kavramı	13
2.4.1. İş Kazasının Nedenleri	14
2.4.1.1. Tehlikeli Hareket.....	15
2.4.1.2. Tehlikeli Durum	16
2.5. Meslek Hastalığı Kavramı.....	18

2.5.1. Meslek Hastalıklarının Nedenleri.....	22
2.5.1.1. Kimyasal Etkenler	23
2.5.1.2. Fiziksel Etkenler.....	23
2.5.1.3. Biyolojik Etkenler	24
2.5.1.4. Sosyo-Psikolojik Etkenler	24
2.6 İş Kazasının Tanımı	24
2.6.1. İş Kazası Oluşması İçin Şartlar	24
2.6.1.1. İşçinin İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması	25
2.6.1.2. İşçinin İşveren Tarafından Sürdürülmekte Olan Bir İş Sebebiyle Kazaya Uğraması	26
2.6.1.3. Sigortalının İşveren Tarafınca Görevlendirme ile Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Esas İşini Gerçekleştirmeksizin Geçen Zamanlarda	26
2.6.1.4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek Amacıyla Geçen Sürelerde Kaza Geçirmesi	27
2.6.1.5. Sigortalının İşverence Sağlanan Başka Bir Vasıta İle İşin Gerçekleştirildiği Yere Toplu Şekilde Götürülüp Getirilmesi Esnasında Kazaya Uğraması	27
2.7. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşverenin Yükümlülükleri	28
2.7.1. İşverenin Özel Hukuktan Doğan Gözetme Yükümlülüğü	31
2.7.2. İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından Yükümlülükleri	31
2.7.2.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği için Gerekli Önlemleri Almak ...	32
2.7.2.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerini Denetlemek	33
2.7.2.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hakkında İşçileri Eğitmek ve Bilgilendirmek	34

2.7.2.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında İşçilerin Katılımlarını Sağlamak Ve Görüşlerini Almak	37
2.8. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Genel Bir Bakış	39
2.8.1. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi	43
2.8.2. İş Güvenlik Uzmanlığı	45
2.8.3. İş Yeri Hekimliği	46
2.8.4. Diğer Sağlık Personeli	49
2.9. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	49
3. GEREÇ VE YÖNTEM	57
3.1. Araştırmanın Amacı	57
3.2. Araştırma Önemi	57
3.3. Problem Durumu	57
3.4. Alt Problemler	58
3.5. Varsayımlar	59
3.6. Sınırlılıklar	59
3.7. Araştırma Modeli	59
3.8. Araştırma Grubu.....	60
3.9. Veri Toplama Araçları.....	61
3.10. İstatiksel Analiz.....	63
4. BULGULAR	63
5. TARTIŞMA	70
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79

KAYNAKÇA	82
EKLER : ÇALIŞANLARA YÖNELİK ANKET	90
ÖZGEÇMİŞ	94



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Bazı Meslek Hastalıkları ve Temel Nedenleri	23
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	60
Tablo 3. Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	63
Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması. 63	
Tablo 5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması 63	
Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	64
Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	64
Tablo 8. Katılımcıların Mevcut İş Yerlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	65
Tablo 9. Katılımcıların Mevcut Sektörlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	65
Tablo 10. Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	66
Tablo 11. Katılımcıların İş Güvenliği Algısı Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	67
Tablo 12. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması	67
Tablo 13. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması	67
Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması	67
Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması	68
Tablo 16. Katılımcıların Mevcut İş Yerlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	68
Tablo 17. Katılımcıların Mevcut Sektörlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	68
Tablo 18. Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması	69
Tablo 19. Katılımcıların İş Güvenliği Algı Düzeyleri İle İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	69

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

GSYİH: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ÖSYM: Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi

1. GİRİŞ

Tüm dünyada teknolojik gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan bazı sağlık riskleri bulunmaktadır. Toplumun birçok kesimini etkisi altına alan riskler iş ortamında çalışanlar açısından da bazı riskleri beraberinde getirmektedir (Pekşen, 2017: 49; Ergin ve Mergen, 2017: 2017: 29; Erol ve Kanbur, 2017: 181). Bu risklerden birisi de meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları tamamıyla önlenebilen hastalıklardan meydana gelmekle beraber, genellikle tespit edilmediği için çalışanlarda kalıcı hasar bırakmakta, buna paralel olarak çalışanları mesleklerini icra edemez hale getirmektedir (Doğan ve diğerleri, 2017: 2). Bu nedenle günümüzde iş sağlığı ve güvenliği ülkelerin üzerinde durdukları önemli bir konu haline gelmiştir (Ergin ve Mergen, 2017: 2017: 29).

Kavramsal açıdan ele alındığı zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik olarak literatürde birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını “çoğu zaman yaralanma ile sonuçlanan, önceden planlanmamış, teçhizatın zarar görmesine ya da üretimin durmasına neden olan olaylar” şeklinde tanımlamaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazasını “Sigortalı olarak çalışan personelin işyerinde görevde olduğu zaman dilimi içerisinde, patronunca sürdürülmekte olan iş ya da personelin adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa sürdürmekte olduğu iş sebebiyle, bir patrona bağlı olarak çalışan personelin, görevlendirilerek işyeri haricinde ayrı bir yere görevlendirilmesi dolayısıyla gerçek işini yapmadan geçen süreçte, emziren kadın sigortalı çalışanın, iş mevzuatına göre çocuğunu emzirmek için verilen süreçte, çalışanların, patron tarafından tahsis edilen bir araçla iş yerine gidiş geliş esnasında, gerçekleşen ve çalışanı o esnada veya daha sonra fiziksel ya da ruhsal özre uğratan olaydır” şeklinde tanımlamaktadır (Bekar ve diğerleri, 2017: 480).

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına zemin hazırlayan birçok unsur bulunmaktadır. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan unsurların başında kaza istatistikleri ve araştırmalarına yönelik yetersizlikler, denetim hizmetlerindeki eksiklikler, çalışan nitelikleri, iş güvenliği bilincinin olmaması ve işçi/personel/çalışanların iş güvenlik önlemlerini dikkate almamaları, bunun yanında iş güvenliği kültürünün tam olarak yerleşmemiş olması gibi unsurların geldiği belirtilmektedir (Colak ve Cetin, 2017: 385).

Çalışanların meslek yaşamları devam ettirme konusunda sorun yaşayacakları iş kazaları ya da meslek hastalıklarına yakalanmaları hem işveren hem de sosyal güvenlik kurumları açısından ciddi bir maddi külfete neden olmaktadır (Altın ve diğerleri, 2017: 55). Bunun yanında iş kazası ya da meslek hastalıklarına bağlı olarak çalışamayan bireylerin kendileri ve aileleri de maddi sıkıntı içine girmektedir (Polat ve Polat, 2017: 24; Kahya ve Özkar, 2014: 3). İş kazası ve meslek hastalıkları işverenler açısından da bazı maddi yükümlülüklerin artmasına neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenlere getirdiği maddi yükümlülüklerin başında insan kaynakları kaybı, ekipman, makine ve malzemelerin zarar görmesi, kazazedelere ödenecek tazminatlar ve yaralıları için yapılacak olan ilk yardım masrafları gelmektedir (Bayram ve Ünğan, 2017: 410). Söz konusu problemler zaman içerisinde iş güvenliği ve meslek hastalıklarına yönelik yasal tedbirlerin alınmasını beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda iş güvenliği ve meslek hastalıklarına yönelik olarak hazırlanan yasal tedbirler iş kazaları, meslek hastalıkları ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan kayıpları en aza indirmeyi amaçlamaktadır (Dikmen ve diğerleri, 2011: 117). İş güvenliği ve meslek hastalıklarına yönelik olarak yapılan yasal düzenlemeler kamu düzeninin sağlanması kapsamında ele alınan kurallar arasında yer almaktadır (Özveri, 2016: 71).

İş sağlığı ve güvenliği; çalışma ortamında güvenli ve sağlıklı ortamı temin etmek gerek iş kazası gerekse de meslek hastalıklarına yakalanma oranını azaltmak, iş görenleri yasal haklar ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek, çalışanların işyerlerinde karşı karşıya oldukları mesleki riskler ve tedbirler konusunda eğitmek, çalışanlara iş güvenliği ve sağlığı konusunda bilinç oluşturmak amacıyla yapılan uygulamalardır (Doğan ve diğerleri, 2017: 2). Yapılan tanımdan da anlaşılacağı gibi iş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışanları koruma, üretim verimliliğini artırma ve üretim sürekliliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen ve birçok disiplinle birlikte yürütülen (Pekşen, 2017: 47), özünde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme amacına sahip uygulamalardan meydana gelmektedir (Akar-Şahingöz ve Şık, 2015: 11). İş sağlığı ve güvenliği gerek kamu gerekse de özel sektörde çalışan tüm iş görenleri kapsayan bir kavramdır (İnciroğlu, 2014: 1).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların son yıllarda önem kazandığı bilinmektedir. Buna karşılık yapılan yasal düzenlemelere, erken uyarı ve

otomasyon sistemleri geliştirilmesine rağmen iş kazası ve meslek hastalığı oranındaki artış sürmeye devam etmektedir (Doğan ve diğerleri, 2017: 1; Polat ve Polat, 2017: 24).

Kavramsal açıdan ele alındığı zaman iş tatmini “çalışanların işlerinden hoşnut olmalarını” ifade etmektedir (Yavuz ve Karadeniz, 2009: 508). İnsanların çalıştıkları işleri severek yapmaları, işlerinden memnun olmaları, çalıştıkları iş ortamının fiziksel yapısından ve koşullarından rahatsızlık duymamaları ve işlerini önemseyerek yerine getirmeleri sahip olunan iş tatmini duygusu ile yakından ilişkilidir (Taşlıyan ve diğerleri, 2017: 114).

Çalışanların görev yaptıkları işyerinden beklentilerinin karşılanması ve birtakım unsurlara bağlı olarak işlerine karşı pozitif tutum geliştirmeleri iş tatmin düzeylerini arttırmaktadır (Örücü ve diğerleri, 2006: 39). Bu kapsamda çalışanların iş tatmin düzeyleri genellikle beklentilerinin karşılanmasına olarak artış ya da azalma göstermektedir. Bu nedenle çalışanların işlerinden beklentileri karşılanmıyor ise yaptığı iş tatmin düzeyleri azalmaktadır (Erdil ve diğerleri, 2004: 18). Bu nedenle iş tatmini çalışanların iş yaşamlarında önemli bir yere sahiptir (Edinsel ve Adıgüzel, 2014: 175)

İşletmelerde iş güvenliği ve meslek hastalıklarına bağlı olarak ortaya çıkabilecek kaza ve kayıpların en aza indirilmesinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sistemlerin geliştirilmesi, bunun yanında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risk analizlerinin başarılı bir biçimde gerçekleştirilmesi oldukça önemlidir (Yılmaz ve Şenol, 2017: 77). İş güvenliği ve meslek hastalıklarına yönelik algıları yüksek olan çalışanların iş tatmini yüksek olacağı için işletmelerin verimlilik düzeyleri de artacaktır. Bunların sağlanabilmesi için de öncelikli olarak farklı sektörlerde çalışanların iş güvenliği ve meslek hastalıklarına yönelik algılarının ve gördükleri risk faktörlerinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada farklı sektörlerde çalışanların iş güvenliğine yönelik algılarının incelenmesi, bunun yanında iş güvenliği algısının iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMI

İş sağlığı ve güvenliği yüzyıllardır ciddiyetini korumuş bir konudur. Endüstrileşme ile birlikte gelişen olumsuz çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve iş kazaları bu durumun ciddiyetini artırıcı bir rol oynamıştır. İş sağlığı ve güvenliği çalışan bireyin gereksinimleri doğrultusunda oluşturulmuş ve zaman içinde şekil almıştır (Duyar, 2010: 1). Yaşadığımız dönemde de iş sağlığı ve güvenliği, modern toplumlarda bireye verilen değer bir neticesi olarak sürekli gelişime açık bir bilimsel alan olarak kabul görmektedir. İş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan çalışmalarda amaç, iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışan bireyleri korumak ve daha sağlıklı koşullarda çalışmalarına imkân sağlamaktır (Güngör, 2008: 1).

Endüstrileşme, teknolojik ve diğer alanlardaki hızlı gelişmeler neticesinde iş ve çalışma koşullarında pek çok değişiklik ortaya çıkmaktadır. Bu durum çalışanların fiziksel, bedensel ve ruhsal sağlığının korunmasını gündeme getirmektedir. Söz konusu durumun sonucunda ilk olarak “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” şeklinde karşımıza çıkan kavram zaman içinde yeterli olmaması dolayısıyla “İş Sağlığı ve Güvenliği” şeklinde daha geniş bir ifade şekline almıştır. Böylece çalışan bireylerin sağlık ve güvenliğinin yanı sıra çalışma koşulları ve ortamının da sağlık ve güvenli olması amaçlanmıştır. (Karahan, 2014: 1).

İş sağlığı kavramına değinmeden önce sağlık kavramının açıklanması gerekmektedir. Literatürde iş sağlığı ve güvenliği kavramlarına ilişkin olarak birçok tanım yapıldığı görülmektedir (Karahan, 2014: 7). Literatürde iş sağlığı kavramına ilişkin olarak yapılan bazı tanımlar aşağıda sunulmuştur;

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nün tanımına göre sağlık: Herhangi bir hastalık ve güçsüzlük durumunun olmadığı ve ruhen, bedenen ve sosyal açıdan tam olarak bir iyi olma halidir. Fiziksel, sosyal ve ruhsal olarak tam iyilik halinde olmak anlamına gelir (Altuğ, 2013: 4).

Sapmaz’a (2013: 3) göre iş sağlığı “çalışanların fizyolojik bir tehdit olan hastalıklardan ve işin sürdürülmesi nedeniyle meydana gelebilecek meslek

hastalıklarından korunması adına gereken çalışma koşullarının sağlanması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi adına gerçekleştirilen yöntemli çalışmaların tümü”dür.

ILO/WHO Ortak komitesinin 1995 yılında 12. oturumda ele aldığı tanım ise şu şekildedir; “İş sağlığı hangi işte çalışırlarsa çalışsınlar tüm çalışanların sosyal, fiziksel ve zihinsel refahlarının maksimum seviyeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma şartlarından kaynaklanan sağlık problemlerinin önüne geçilmesini, çalışanların bedensel ve biyolojik düzeylerine göre mesleki koşullarda görevlendirilmesini, kısaca işin kişiye, kişinin de işe uyumlu hale getirilmesini amaçlar (Altuğ, 2013: 4).

Çabuş’a (2014: 3) göre, kavram olarak iş sağlığı, temelde iş ve işyeri koşullarının potansiyel anlamda, bireyin sağlığını tehdit etmeyecek şekilde sağlıklı kılınması ve bu durumun korunması anlamına gelmektedir. İşçinin çalışma ilişkisinde meslek hastalıklarından ve iş kazasından korunmasını temel alan bütün faaliyetler bu kavram kapsamında ele alınmaktadır. Selçuk (2014: 5) iş sağlığı kavramını “bireyin sağlığını tehdit eden çalışma şartlarının bireyler üzerindeki yansımalarını ortadan kaldırmak” şeklinde tanımlamıştır.

Sayıntürk’e (2014: 5) göre, iş sağlığı kavramının yalnızca fiziksel sağlık anlamı taşımadığı bununla birlikte ruh sağlığını da içerdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, işçilerin fiziksel ve ruhsal açıdan kendi niteliklerine uygun yerlere yerleştirilmeleri ve işçi-iş uyumunun gerçekleşmesi işçi sağlığının ana unsurları arasında olup, bu ana unsurlara işçinin işinden dolayı ortaya çıkan nedenlerle meydana gelebilecek sağlık problemleri ya da melek hastalıklarına karşı alınabilecek her çeşit tedbir girmektedir.

Yukarıda yer alan tanımlardan yola çıkılarak iş sağlığının temel unsurları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Çalışanların, hastalık ve meslek hastalıklarına karşı korunması,
- Çalışma ortamının ve şartlarının iyileştirilmesi,
- Hastalığa neden olabilecek durumların ortadan kaldırılması
- Bu faaliyetlerin tamamının sistemli ve teknik biçimde gerçekleştirilmesi (Sapmaz, 2013: 3).

Literatürde iş güvenliğine yönelik olarak da birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Sapmaz (2013: 3) iş güvenliğini “İşyerlerinde, çalışanların işi gerçekleştirirken

doğabilecek risklerden bireysel ve ruhsal olarak zarar görmemesi adına alınması gereken hukuki, teknik ve tıbbi tedbirleri sağlamak adına gerçekleştirilen sistemli çalışmalar bütünü” şeklinde tanımlamıştır. Altuğ (2013: 4) iş güvenliği kavramını “İşçilerin karşı karşıya kalabilecekleri risklerin, ortadan kaldırılması ya da en az düzeye indirilmesi için getirilen yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların tümü” şeklinde tanımlamıştır.

Demir (2015: 5) iş güvenliğini “çalışanlar açısından tehlike arz eden iş ortamının, işletme güvenliği sağlanarak mevcut ve olası risklerin ortadan kaldırılmaya çalışılması; çalışma ortamının, çalışanların rahat edebileceği biçimde ve kendilerini güvende hissedebilecekleri bir ortama dönüştürülmesi ve bu bağlamda yapılabilecek her türlü etkinlik” şeklinde ifade etmiştir. Bu durum iş güvenliğinin sağlanması çerçevesinde gerçekleştirilen eylemlerin, işverene bazı görev ve sorumluluk yüklemesi, iş güvenliği kavramını, iş sağlığına oranla daha teknik bir kavram şeklini almaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise iş güvenliğini “işyerlerindeki çalışma şartlarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını sağlayan ve neticede iş kazaları ile meslek hastalıklarını en alt düzeye indiren bir çalışma” olarak tanımlamaktadır (Altuğ, 2013: 5).

Yukarıda yer alan tanımlardan yola çıkılarak iş güvenliğinin temel öğeleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Çalışanların, tehlike ve sağlığı bozucu durumlara karşı korunması,
- Çalışma ortam ve şartlarının iyileştirilmesi,
- Tehlikelerin ve sağlığı zarara uğratabilecek sebeplerin ortadan kaldırılması,
- Bu çalışmaların tamamının sistemli ve yöntemli şekilde gerçekleştirilmesi (Sapmaz, 2013: 3-4).

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Her iş kurumu yapılan işin özelliğine göre sağlık ve güvenlik açısından bir takım riskler barındırmaktadır. Bu risklerin neden olduğu olumsuz durumların yalnızca %2’si önüne geçilemez durumda iken, %98’i önüne geçilebilir özelliktedir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda gerçekleştirilen çalışmaların gayesi de, sağlık ve güvenlik risklerinden ve bunların neden olduğu tehlikelerden soyutlanmış çalışma şartlarının sağlanmasıdır. Temelde yaşama hakkının korunmasının kapsayan İSG çalışmaları yaşadığımız dönemde bütün dünya genelinde önemi artan bir alandır. Uluslararası

örgütlerin ulusal mevzuatları geliştirmelerindeki ön ayak oluşu ve konunun ciddiyeti hemen hemen tüm ülkelerin mevzuatında İSG'ne ilişkin düzenlemelerin yer almasına zemin hazırlamıştır (Kılış ve Demir, 2012: 23). Uluslararası Çalışma Örgütü de işçi sağlığını tehlikeye atacak olan örgütsel ve ergonomik faktörlerin en aza indirilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır (Niu, 2010: 744).

İşçilerin korumasına ilişkin ortak bir noktadan hareket edilmesi gerekliliğine zaman içerisinde çok daha fazla gerek duyulmuş, uluslararası örgütlerin ortaya çıkarılması yoluna gidilmiştir. I. Dünya Savaşı'nın baş göstermesi iş hukukuna dair ulusal ve uluslararası boyuttaki faaliyet ve çalışmalara engel olmuştur. Savaştan sonra imzalanan Versay Barış Antlaşması ile 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurularak işçi problemlerine uluslararası boyutta çözüm imkânı sunulmuştur. II. Dünya Savaşı sonrası uluslararası iş birliği daha da gelişerek, iş hukukuna dair sözleşme ve öneri hükümlerinin oluşturulmasında ILO etkin olmuş ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma neticesinde bir uzmanlık kuruluşu şeklini almıştır (Güngör, 2008: 45).

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü ile iş birliği içinde olan pek çok kuruluş işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ciddi çalışmalar yapmışlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için tespit ettiği "çalışma ortamlarında kimyasaldan etkilenme değerleri" ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin verilen kararlar ve gerçekteştirilen uluslararası sözleşmeler bu noktadaki problemlerin çözümüne katkıda bulunmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü'nün katkıları ile kötü çalışma şartlarının iyileştirilmesi için bir takım hukuki çalışmalar ve bilimsel faaliyetler gerçekteştirilerek iş güvenliği mevzuatı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır (Güngör, 2008: 45).

Ulusoy'a (2013: 14) göre, üretim ve refah seviyesini artırmaya çalışmak, refahı düşüren iş kazalarının önüne geçmek devletin temel sorumluluklarından biridir. Bu bağlamda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekteştirilmesi üretimde verimliliğin artması açısından da son derece önemlidir. Sağlıklı çalışma koşullarının olması işçinin mental açıdan rahat çalışmasını sağlayacak ve bu işyerinde motivasyonu artırarak iş verimliliğinin artmasına olumlu katkı sağlayacaktır. Karahan'a (2014: 2) göre, iş kazaları gerek çalışan gerekse işveren bakımından verimlilik, işgücü, üretim, gelir, yaşam vb. gibi maddi ve manevi ciddi kayıplara sebep olmaktadır. İş kazalarını ortadan kaldırmayı ya da

minimumuna indirmeyi hedefleyen iş sağlığı ve güvenliğinin ciddiyeti gün geçtikçe artış göstermektedir. Bu durum, hastalık ve insanlarla birebir ilişki içinde olan sağlık personeli için daha da ciddidir. Aydın ve diğerlerine (2013: 28) göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma ortamında karşılaşılan olası tehlikelerden en önemlileridir. Bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliği sosyal, ekonomik ve teknik sebepler dolayısıyla her geçen gün önem kazanmakta ve dikkat çeken bir konu haline almaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının; devlet, işçi ve işveren açısından birçok olumsuz yansımalarının bulunması ve problemin çözümünün insani boyutu konunun büyük bir ciddiyetle ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Sanayileşme sürecinden sonra işçiler için uygun olmayan çalışma koşulları, bazı problemleri de beraberinde getirmiştir. Bunların başında iş kazası ve meslek hastalıklarındaki artış gelmektedir (Çetin ve Karatay-Gögül, 2015: 2). Bu nedenle tarihin en eski dönemlerinden beri var olan iş kazalarının sosyal birer risk olarak değerlendirilmesi de sanayi devriminden sonra gerçekleşmiştir (Camkurt, 2013: 70). İş kazaları ve meslek sorunlarının artması, iş sağlığı ve güvenliği üzerine daha çok odaklanılması gerekliliğine dikkat çekmiştir. Çalışan bireylerin büyük bir bölümü ev dışındaki zamanlarının önemli bir kısmını çalıştıkları işyerlerinde geçirmektedir. Günümüz çalışma şartlarında pek çok unsur personelin fiziksel ve psikolojik durumunu tehlikeye sokmaktadır. Bir personelin rahatsızlanması ya da bir iş kazası yaşaması halinde, personel, ilk olarak kendisinden beklenen sosyal rolü yerine getiremeyecektir. Diğer yandan bireyin iş kazası ya da meslek hastalığı dolayısıyla işinden uzaklaşması ilk olarak kendisini ve varsa bakmakla sorumlu olduğu ailesini ve çalıştığı işletmeyi olumsuz şekilde etkilemektedir (Çabuş, 2014: 1). Bu nedenle iş sağlığı üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir.

Bir bilim dalı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusu; çalışanların fiziksel, sosyal, ruhsal ve psikolojik açıdan iyi olmalarını ve işletme bünyesinde kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak, işin insana ve insanın işe uymasını amaç edinmektedir. Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları; işletmedeki iş kazaları ve meslek hastalıkları tehlikelerinin en aza indirilmesi, çalışanların işten tatminini, verimlilik düzeyi ve motivasyonlarının yükseltilmesi bakımından önem teşkil etmektedir (Çabuş, 2014: 1).

Yukarıda da bahsedildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği toplumsal açıdan ciddi bir konu olması dolayısıyla iş güvenliğinin sağlanması tüm toplum kesimlerini etkilediğinden devlet bu konuya ilişkin gereken sorumluluğu yerine getirmeli, yasal düzenlemeler yapmalı ve ayrıca çalışanlarına yardımcı olmalıdır. İşçilerin de işyerlerinde alınan önlem ve kurallara bilinçli bir şekilde uyum sağlaması gerekmektedir. Toplumdaki herkes iş güvenliğine uyum sağlamanın toplumu ve neticede kendisini ve ailesini korumak anlamı taşıdığını unutmamalı, bu sorumluluk ve anlayış seviyesine ulaşılmalıdır (Güngör, 2008: 57).

Literatürde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının faydaları çalışanlar ve işverenler açısından önemli görülmektedir. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik açıdan ve insan kaynakları yönetimi açısından birçok faydası bulunmaktadır. Söz konusu faydalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

2.2.1. Çalışanlar Açısından Önemi

İSG'ye ilişkin uygulamaların gerçekleştirilememesi ya da eksikliği işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşmaları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. İş kazaları veya meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalan çalışan, iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü, sürekli ya da geçici olarak yitirebilir. Kısmi ya da sürekli iş kaybı, çalışan için ekonomik açıdan gelirinin düşmesine, gelirinin tamamının ya da bir miktarının sürekli olarak ya da bir süreliğine kesilmesine neden olmaktadır. Çalışan bireyin başka hiçbir geliri olmaması halinde kendisi, ailesi ve bakmakla sorumlu olduğu diğer kişiler için önemi açık bir şekilde görülmektedir. En kötüsü ise iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışan bireyin hayatını kaybetmesidir. İSG, çalışanın, ailesinin ve bakmakla sorumlu olduğu diğer bireylerin olası iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelebilecek ekonomik problemlerinin önüne geçmektedir (Karahan, 2014: 29; Aydın ve diğerleri, 2016: 36). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların da üzerlerine düşen görevleri yapmaları gerektiği belirtilmektedir (Gunnigham, 2008: 336).

İSG' in iş sağlığı açısından asıl amacı, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerine karşı korumaktır. İSG'in eksik veya yeterli uygulanmaması ile iş kazaları ve meslek hastalıkları arasında doğrudan bir bağ bulunmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından önce etkilenen her zaman çalışan personeldir. Çalışan bireyler, iş

güvenliği olan sağlıklı koşullar altında bir işyerinde çalıştıklarını bildikleri müddetçe daha verimli olmakta ve kendilerini güvende hissetmektedirler (Karahana, 2014: 29).

2.2.2. İşverenler Açısından Önemi

İSG sağlanması, çalışanlar açısından olduğu gibi işveren açısından da son derece önemlidir. İSG eksikliği kapsamında ortaya çıkan iş kazası veya meslek hastalıkları işletme sahibi açısından üretimin sekteye uğraması veya durması, personelin kısmi süreli ya da sürekli kaybı, verimliliğin düşük olması gibi problemlere sebep olmaktadır. İSG'nin tam anlamıyla sağlanması durumunda ortaya çıkabilecek iş kazası ya da meslek hastalıkları minimum düzeye indirilebilir ve bu durumlardan doğabilecek kayıpların önüne geçilebilir. Bu sayede üretimde duraklama veya azalma önlenerek, çalışanın motivasyonunun artırılması ile maksimum düzeyde verimlilik sağlanabilir. İşverenlerin İSG adına yapacağı harcama ve yatırımlar üretim maliyetlerini artıracak olsa da uzun dönemde ortaya çıkabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açacağı can kayıplarının ortadan kaldırılması veya minimuma indirilmesi ile daha yüksek maliyetli iş kazancı elde edilebilir (Karahana, 2014: 29-30).

2.2.3. Ekonomik Açısından Önemi

İş kazaları sebep oldukları zararlar birlikte makine, ürün, malzeme kayıplarına da yol açmakta ve verimliliği düşürmektedir. Uluslararası kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalar iş gücü verimliliği ile iş güvenliği arasında karşılıklı bir etkileşimin bulunduğunu, sağlıklı ve güvenli olarak nitelendirilen iş yerlerinde verimin daha yüksek olduğunu öne sürmüştür. İş kazalarının önüne geçilerek iş güvenliğinin gerçekleştirilmesi, beraberinde ya da yan etki olarak iş yerinde üretim ve verimliliğin yükselmesine zemin hazırlamaktadır. İş kazaları iş akışını engelleyerek üretimin sekteye uğramasına yol açmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü çalışmalarında üretim sürecinde tercih edilen makine ve tezgâhlarda koruma tekniklerinin geliştirilerek iş güvenliğinin gerçekleştirilmesi sonucu ciddi oranda üretim artışı sağlandığını ortaya koymuştur. İş kazaları dolayısıyla üretim materyallerinde ve iş gücünde yaşanan kayıplar üretim maliyetlerine de olumsuz yansımaktadır (Aydın ve diğerleri, 2016: 36). Literatürde yer alan araştırmada da meslek hastalıkları ve kazaların ciddi bir ekonomik yükü de beraberinde getirdiğine vurgu yapılmıştır (Zacharatos ve diğerleri, 2005: 77; Leigh, 2011: 728; Waehrer ve diğerleri, 2007: 1258). Kılış ve Demir'e (2012: 24) göre, ülkemizde

her 1 dakikada 4 işçi iş kazası ya da meslek hastalığı dolayısıyla yaşamını yitirirken, her 1 dakikada 640 işçi işiyle alakalı bir kaza yaşamaktadır. İş kazası ya da işe ilişkin sağlık sorunları neticesinde her gün 6300 işçi, yılda ise 2.3 milyon çalışan yaşamını yitirmektedir. Yılda 337 milyonun üzerinde iş kazası dolayısıyla işe devamsızlıklarda artış görülmektedir. İnsani açıdan meydana gelen bu acı tablonun ekonomik tarafı da korkutucudur. İSG uygulamalarının yetersiz kalmasının maliyeti, yıllık GSYİH'nin %4' ü olarak ön görülmektedir.

2.2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi

İnsan kaynakları yönetimi (İKY) ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının esas görevleri kapsamında, çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak durumlarının maksimum seviyeye çıkarılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarından ortaya çıkabilecek risklerin minimum seviyeye getirilmesi, güvenli çalışma koşullarının sağlanması, kendi becerilerine uygun işlerde değerlendirilmeleri ve işi çalışana, çalışan bireyin ise işe uyumunun sağlanması şeklinde sayılabilir (Karahan, 2014: 32).

İKY' in koruma görevi, İSG konularını içine almaktadır. İKY bünyesinde çalışanları işleri ile ilgili İSG konularında eğitmektedir. İşe başlamadan önce, iş değişikliğinde, işyerinde olası bir değişiklik durumunda, çalışılan makine ve düzenekler yenilendiğinde İSG eğitimleri verilmektedir. Bununla birlikte güncel değişimlere uygun olarak ortaya çıkan tehlikelere karşı eğitim kapsamı güncellenmekte ve gereksinim durumunda periyodik şekilde yapılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği dahilinde gerçekleştirilen eğitimlerde geçirilen süre çalışma süreci kapsamında değerlendirilmekte ve çalışanlara herhangi bir mali yükümlülüğü olmamaktadır (Karahan, 2014: 32).

Milli Eğitim Bakanlığı (2014: 2) tarafından oluşturulan mesleki gelişim modülünde iş güvenliğinin temel amaçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- Çalışan bireylere en yüksek düzeydeki sağlıklı ortamı oluşturmak
- Çalışma şartlarının negatif yansımalarından onları sakınmak
- İş ve işçi arasında mümkün olabilecek en iyi uyumluluğu yakalamak
- İş yerlerindeki tehlikeleri tamamen yok etmek veya tehlikeleri minimuma indirebilmek
- Ortaya çıkabilecek maddi ve manevi tehlike durumları ortadan kaldırmak

- Çalışma verimliliğini artırmak

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİNE GENEL BAKIŞ

İş sağlığı ve güvenliği sistemleri son 20-30 yıllık süre içerisinde yaygınlaşmış olmakla beraber (Robson ve diğerleri, 2007: 329), iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin temel kurallarında ilk sırada risk yönetimine ilişkin maddeler bulunmaktadır (Özkılıç, 2005: 21). Bunun temelinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda risk faktörlerinin sıklıkla göz ardı edilmesi yatmaktadır (Badri ve diğerleri, 2011). İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri çerçevesinde risk yönetiminin temel unsurları aşağıdaki şekildedir;

Organizasyona yönelik unsurlar, hatalı bilgi aktarımı ve diğer konular, personelin sağlık ve güvenlik durumuna ve işletmenin nihai kar oranını etkiler. Hastalık ve sakatlıkla sonlanan durumlar zamanla geliştirilir ve müdahale etme olanağı olabilir. Fakat müdahale için en ideal süreç bu zaman diliminin başlangıcıdır. Hastalık ve sakatlıkla sonlanan enerji ve diğer stres türleri, bağlı olunan iş kurumuna ve tüm toplumdaki birey ve örgütlere büyük mali yükümlülükler sebep olur.

İş Sağlığı ve Güvenliği risklerinin kabul edilebilirliğine ilişkin hükümler idraka dayalıdır. Farklı çıkar gruplarının bu anlayışlarını mantıklı hale getirmek için iletişim ve danışma iki ciddi unsurdur. İş Sağlığı ve Güvenliği risklerinin idaresi ve bunlarla ilgili hüküm verilmesi, bilgilerin mantıksal çözümlenmesine dayanır. İş Sağlığı ve Güvenliği risklerinin en etkili kontrol şekli, bireyleri değiştirmek yerine, onlara daha güvenli koşullarda çalışma ortamı sunmaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi; içinde yer alınan koşulların düzenlenmesini, risklerin belirlenmesini, incelemesini, muamelesini, takip edilmesini ve bu süreç içerisinde iletişim ve danışmanlığın sağlanmasını kapsar. Risk yönetimi aşaması, İş Sağlığı ve Güvenliği tehlikelerinin ön görülemez doğasına proaktif bir şekilde tutum için bir teknik sunar (Özkılıç, 2005: 21).

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile sağlanan risk yönetimi etkinliklerinin esas faydaları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

- Hastalık ve sakatlıkları en aza indirerek, personelin ve toplumun iyileştirilmesini sağlar,

- Materyallerin etkin kullanımı ile katma değer ve finansal tasarruf sağlar,
- İdarenin hazır veri niteliğini iyileştirerek, karar kılma becerisini geliştirir,
- İş Sağlığı ve Güvenliği kanunları ile uyumluluğu sağlar,
- Kurumun imajını ve bilinirliğini geliştirir (Özkılıç, 2005: 22).

2.4. İŞ KAZASI KAVRAMI

İş sağlığı ve iş güvenliği, uzun yıllardır insanlığın çalışma ihtiyacı hissetmeye başladığı dönemden günümüze kadar kavramsal bir karşılığı olan bir eğilimi ifade etmektedir. Bu eğilim tarihsel süreç içerisinde ele alındığında temsili dönemlerin mevcut üretim altyapısı ile olan bağı dikkati çekmektedir. Bilinen ilk toplumlar olan avcı-toplayıcı toplumlardan günümüze kadar iş bölümünün sınırlarının netleşmesi, yapılan işlerin standardizasyonu ve çeşitliliği, kuşkusuz çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliğini gerekli kılmış ve özellikle endüstrileşme sonrasında karşılaşılan iş kazaları bu kavramsal sarmalın uzun bir müddet tartışmalara konu olarak tanımlanması gerekliliğini ortaya koymuştur (Çiçek ve Öçal, 2016: 108). Bu kapsamda literatürde iş kazası kavramına ilişkin olarak birçok farklı tanım yapılmıştır. İş kazasına ilişkin olarak yapılan tanımlardan bazıları aşağıda sunulmuştur;

İş kazası, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “Belirli bir zarar ve yaralanmaya yol açan, planlı olmayan, beklenmedik ya da ansızın gerçekleşen olay” şeklinde ifade etmiştir (Sapmaz, 2013: 4). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Md.3) iş kazası, “İşyerinde ya da işyeri dışında işin sürdürülmesi nedeniyle meydana gelen ölüme sebep olan ya da fiziksel bütünlüğünü ruhen ya da bedensel engelli durumuna getiren olay” şeklinde tanımlamıştır (Kaplancan, 2014: 8). Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) iş kazasını “önceden tasarlanmamış, çoğunlukla yaralanmalara, makina ve araçların hasar görmesine veya üretimin bir müddet sekteye uğramasına neden olan durum” şeklinde açıklamıştır (Özkılıç, 2005: 8).

SSK md.11/A bendine göre iş kazası; a) çalışanın işyerinde olduğu esnada, b) işverence gerçekleştirilmekte olan iş nedeniyle, c) çalışanın işveren tarafından görevlendirme ile bir başka yere gitmesi nedeniyle asıl işini yapmadan geçen zaman diliminde, d) emziren kadın çalışanın çocuğunu emzirmek için verilen süreçlerde, e) sigortalıların işveren tarafından sunulan bir taşıt vasıtasıyla işin gerçekleştiği mekâna toplu şekilde götürülüp getirilmesi anında, bu durum ve şartlardan birinde gerçekleşen ve

sigortalıya hemen ya da sonradan bedenen ya da ruhsal açıdan problem yaratan olaydır (Özel, 2009: 10). Özkılıç (2005: 8) iş kazasını “çalışanların işyerinde çalışırken, işe giderken ya da eğitim sırasında çalışana zarar veren, malda hasar meydana getiren, proseste yavaşlamaya yol açan ve ürün kaybına neden olan istenmeyen olaylar” şeklinde tanımlamıştır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda (md. 13) iş kazasının tanımı aşağıdaki gibi yapılmıştır;

Belirtilen durum ve koşullardan birinde ortaya çıkan, sigortalıyı hemen ya da sonradan bedensel ya da ruhsal açıdan rahatsızlığa uğratan olaydır. Çalışanın işyerinde olduğu sırada, işveren tarafından sürdürülmekte olan işi nedeniyle, çalışanın, işveren tarafından görevlendirme ile bir başka yere gönderilmesi nedeniyle asıl görevini yapmadan geçen süreçte, emziren kadın çalışanın çocuğunu emzirmek adına verilen süreçte, çalışanın, işveren tarafından sunulan bir taşıt vasıtasıyla işin gerçekleştiği yere toplu şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında gerçekleşen olaylardır (Kaplanca, 2014: 8; Çağlar, 2014: 11).

Farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan iş kazaları birçok maliyeti de beraberinde getirmektedir. İş kazalarına bağlı olarak ortaya çıkan maliyetler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Kazaya uğrayan çalışana ödenecek tazminatlar ve tedavi masrafları,
- İş kazası dolayısıyla üretime ara verilmesinin ortaya çıkarabileceği üretim kaybı,
- İş kazası anında araç-gereç ve mekânlarda ortaya çıkan arızalar,
- İş kazası yaşayan personelin kendisi, ailesi ve çevresinde ortaya çıkan moral bozukluğu ve huzursuzluk,
- Yeni personelin işe alınması, eğitimi ve uyum sağlamasına ilişkin çalışmalar,
- İş kazasının kamuoyuna yansımaları halinde işletmenin toplumsal imajının olumsuz açıdan etkilenmesidir (Sapmaz, 2013: 7).

2.4.1. İş Kazasının Nedenleri

Hem normal yaşamda hem de çalışma yaşamında kaza yapma ihtimali her zaman vardır. Endüstri alanlarındaki kazalarda; tedbirsiz davranışların ve çalışma koşullarından doğan tehlikelerin varlığından bahsedilir. Kazaların önüne geçilebilmesi için incelenmesi

ve problemin temelini inilmesi, sonrasında meydana gelebilecek kaza ihtimalinin ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Çağımızca her ne kadar kaza istatistiği tutulmuş olsa da kayıt dışı sektörlerde çalışanların yaşadığı kazaların sayısını tespit edebilmek mümkün değildir. (Selçuk, 2014: 8).

İş kazalarının gerçekleşmesinde üretim teknolojisi, üretim hedefleri, çevre şartları, psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik olmak üzere pek çok etken rol almaktadır. Fakat iş kazalarının sebeplerini genel olarak güvencesiz davranışlar ve güvencesiz durumlar adı altında irdelemek gerekmektedir (Çabuş, 2014: 39). Bu yönüyle iş kazaları birçok unsura paralel olarak ortaya çıkan ve kaza nedenleri farklı sınıflandırmalara tabi tutulan olaylardır (Camkurt, 2013: 71).

İş kazalarının yaklaşık olarak %80'i insan davranışlarına dayalı olarak meydana gelmektedir. Ancak, bireyin her eyleminin de kazaya sebep olacağını düşünmek yanlıştır. Kazaya sebebiyet veren davranışlar, tehlikeli ve güvensiz hareket şeklinde değerlendirilen davranışlardır. İş kazalarının büyük bir bölümünün nedeni olarak nitelendirilen tehlikeli davranışlar; çalışanların bireysel, fizyolojik ve psikolojik niteliklerine bağlı olarak gelişmektedir (Camkurt, 2013: 72). Bunun yanında küçük çaplı işletmelerde insan kaynağı, ekonomik ve teknolojik donanımlardan yoksun olma gibi unsurlar da küçük işletmelerde iş kazası riskini arttırmaktadır (Champoux ve Burn, 2003: 301). Literatürde yer alan çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir (Hasle ve diğerleri, 2010: 404; Hasle ve Limborg, 2006: 6). İş kazalarının oluşumunda uzun çalışma saatlerinin de etkili olabileceği belirtilmekte, bu kapsamda uzun çalışma saatlerinin yer aldığı işletmelerde çalışma takviminin ve içeriğinin çalışanların sağlıklarını riske atmayacak biçimde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Dembe, 2005: 588).

2.4.1.1. Tehlikeli Hareket

İş kazasına neden olan tehlikeli hareketler teknik nitelikli şartlar olarak da bilinmektedir. Teknik bağlamdaki iş kazaları, iş araç ve gereçlerinin yeterli olmayışı ve aksaklıktan meydana gelmektedir. Kazaların ana nedeni olan bu şartlar; arızalı makine ve düzenekler, yanlış muhafaza edilen makine ve düzenekler, depolama yanlışları, yeterli olmayan ya da yanlış aydınlatma, kişisel güvenlik ekipmanlarını kullanmamak, çalışan makineler üzerinde işlem ya da onarım yapmaya çalışmak, aşırı gürültü, çalışma alanındaki renk uyumsuzluğu vb. şeklinde sürdürülebilir (Sapmaz, 2013: 4-5; Algün,

2014: 4). Milli Eğitim Bakanlığı (2014: 40) tarafından geliştirilen mesleki gelişim modülünde iş kazasına neden olan tehlikeli hareketler aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- Sorumsuz şekilde görev verilmeden veya uyarıları dikkate almadan güvensiz şekilde çalışmak
- Tehlikeli hızda çalışmayı sürdürmek veya araç kullanma
- Güvenlik donanımını kullanılamaz hale getirme
- Risk unsuru cihazlar kullanmak veya donanımı güvensiz şekilde idare etmek
- Güvensiz yükleme, yerleşme, stoklama, karıştırma vb. tutumlar
- Güvensiz hal veya davranışlar
- Hareketli veya tehlikeli yerlerde işini yapmak
- İrkilme, şaşırma, suistimal, kızgınlık gibi tutumlar
- Güvenliği dikkate almamak veya kişisel koruyucu ekipmanları kullanmamak.

2.4.1.2.Tehlikeli Durum

Sapmaz'a (2013: 5) göre, işyerinin psikolojik atmosferi de iş kazalarının oranını artırabilir. Bu bağlamda bazı kazalar da çalışan bireyin davranışları dolayısıyla ortaya çıkar. Bireysel nedenler olarak da ifade edilen bu davranışlar; makine ve düzeneğin güvenliğini sağlayamama, makine ve düzeneği hatalı kullanma, kullanılması risk taşıyan bir makine ya da düzeneğin kullanma, yükleme, yerleştirme, montajda güvenli olmayan teknikleri kullanma vb. şeklinde sıralanabilir. Milli Eğitim Bakanlığı (2013: 40) tarafından geliştirilen mesleki gelişim modülünde iş kazasına zemin hazırlayan tehlikeli durumlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- İş yerinde koruyucunun iyi yapılmamış olması
- Koruyucunun hiç olmaması
- Hatalı, eskimiş, çukıntılı, sivri, kaygan, çatlak araçlar
- Güvensiz oluşturulmuş makine, araç, tesis vb.
- Güvensiz sistem, kapanmış geçitler, yeterli olmayan bakım, tıkanıklıklar
- Yeterli olmayan aydınlatma, göz kamaştırıcı ışıklar
- Güvenli iş kıyafeti veya gözlük, eldiven ve maske temin etmemek, yorucu yüksek topuk vb.
- Yetersiz olan havalandırma, çevre, hava kaynakları vb.

- Güvenli olmayan metotlar ve mekanik, kimyevi, elektriksel, nükleer şartlar.

Özkılıç (2005: 15) iş kazalarına neden olabilecek tehlikeli durumları aşağıdaki gibi sıralamıştır;

- Tezgahta veya makineler çalışma halinde iken koruyucu malzemelerin devreye sokulmaması
- Siper, maske, baret, gözlük vb. bireysel koruyucu donanım araçlarının kullanılmaması
- Kapasitenin üzerinde yük kaldırma
- 3m'nin üzerinde malzeme istifleme
- Etiketlemesi yapılmamış ya da yeterli etiketlemesi yapılmamış malzeme
- Gerekli uyarı, tabela, ikaz ve işaretlerin yerleştirilmemiş olması
- Güvenlik kartı bulunmayan kimyasal maddeler kullanma
- Göreve yeni başlayan çalışana göreviyle ilgili ve iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim sürecinden geçirmeden çalıştırma
- Belirli zaman aralıklarında çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim verilmemesi
- Yeteri kadar uyarı yapılmadan cihazların çalıştırılması ya da durdurulması
- Elektrik bağlantısı kesilmeden makineler üzerinde tamirat yapılması
- Tamirat sırasında şalter ya da ansızın bir şekilde karşı güç düğmesinin güvelik konumuna alınmamış olması
- Çalışır durumdaki cihazların temizliği, bakımı, ayarları
- Depo ve konteynerlerin tam anlamıyla boşaltılıp temizliği yapılmadan üzerinde bakım, kontrol ve kaynak yapılması
- Yüksek bir yerden atlama
- Yangın, parlama ve patlama olasılığı olan bölgelerde elektrik düzeneğinin exproof olmaması
- Parlama, patlama riski olan alanlarda sigara içilmesi
- Yükleme ve boşaltma işlemlerinin uygun şekilde gerçekleştirilmemesi
- Malzemelerin, makinaların ve cihazların doğru şekilde sabitlenmemesi

Tehlikenin genel olması bu kavramın ciddiyetini artırmaktadır. Risk yaratan unsurların bireyin çevresinde özellikle çalışma mekânında daha çok yer aldığı dikkati çekmektedir. Önemli olan bu unsurlarla karşı karşıya kalma ihtimalini minimuma indirmeye yönelik önlemleri alabilmektir. Bireyin çevresini izlemesi, meydana gelebilecek risk taşıyan durumları görmesi ve bu yerlerden uzak durması tehlikelerin önüne geçmede yarar sağlamaktadır. Çalışılan ortamların tehlikeli olduğu dikkate alındığında meydana getirilecek tedbirlerin belirlenmesi gerekmektedir (Karahana, 2014: 12).

Risklere karşı korunma yöntemlerinde verilen eğitimlerin amacı; işçilerin oluşacak riskli durumlara karşı eğitilmesi ve söz konusu durumlarla karşı karşıya geldiğinde neler yapabileceğini bilmesi ile durumdan kurtulabilmesinin öğretilmesidir. Böylelikle, meydana gelecek iş kazaları önlenmektedir (Karahana, 2014: 12).

2.5. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

Teknolojik ilerlemelerin bilinçsiz şekilde kullanımı iş kazalarını ve meslek hastalıklarında ciddi artışlara neden olmuştur. Teknolojinin hızlı gelişimi bireyin yaşamında her ne kadar kolaylık sağlasa da insan hayatına da o oranda zarar vermiştir. Teknolojinin ürün olarak insan yaşamına girmesini sağlayan endüstri kolunda tüketime ürün yerleştirebilmek adına makineleşme oranı artırılmış bununla birlikte çalışanlarda karşılaşılan meslek hastalıklarının oranında da artış meydana gelmiştir (Karahana, 2014: 22). Milli Eğitim Bakanlığı (2014: 26) tarafından oluşturulan mesleki gelişim eğitim modülünde meslek hastalığı “Çalışan bireylerin hem kullanılan ham madde hem de çevre koşullarının etkisi altında kalarak uğradıkları akut ya da kronik rahatsızlık, sakatlık ya da ruhsal problem durumlarıdır” biçiminde tanımlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 14. maddesinde meslek hastalığı “sigortalı bireyin çalıştığı ya da yaptığı işin özelliği dolayısıyla yinelenen bir nedenle ya da işin yürütüm koşullarından dolayı uğramış olduğu akut ya da kronik hastalık, fiziksel ya da ruhsal engellilik durumlarıdır” şeklinde tanımlanmıştır. Algün (2014: 2) meslek hastalığını “işgörenin çalıştığı ortamda işin niteliklerine göre tekrarlanan sebeplerle ortaya çıkan ya da işin yürütülme sürecinde geçici ya da kronik olarak gelişen sakatlık, hastalık ya da ruhsal problem halleridir” şeklinde tanımlamıştır.

Meslek hastalıkları sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin özelliği dolayısıyla, tekrarlanan bir sebeple ya da işin sürdürülme şartları dolayısıyla maruz kaldığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal engellilik durumlarıdır. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu'nca onaylanması gerekmektedir. Sağlık Kurulu, hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar kılabilmek için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından görevlendirilen sağlık kurumlarından, usulüne uygun şekilde alınan sağlık raporları ya da işyerlerinde gerçekleştirilen denetlemeler neticesinde düzenlenen raporları dikkate almaktadır (Çağlar, 2014: 12).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan araştırmalarda en sık görülen iş ve meslek hastalıklarının başında sırt ve bel ağrısı, işitme kaybı, kronik obstrüktif akciğer hastalığı, astım, yaralanmalar ve akciğer kanseri geldiği rapor edilmiştir (Nelson ve diğerleri, 2005: 400). Bunun yanında yapılan bazı çalışmalarda iş kazalarında organizmaya giren virüslere bağlı olarak çalışanlarda Hepatit A, Hepatit B ve AIDS ortaya çıkma ihtimalinin arttığı ifade edilmektedir (Prüss-Üstün ve diğerleri, 2005: 1). Dünya Sağlık Örgütü verileri de Hepatit A, Hepatit B ve AIDS gibi hastalıkların işçi sağlığını tehdit eden ve ölümlerle sonuçlanma ihtimali yüksek olan hastalıklar arasında yer aldığını belirtmektedir (Nelson ve diğerleri, 2005: 400).

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ne göre meslek hastalıkları beş başlıkta toplanmıştır. Bunlar;

- Kimyasal maddelerden dolayı olanlar,
- Mesleki deri problemleri,
- Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi rahatsızlıkları,
- Meslekten kaynaklanan bulaşıcı hastalıklar,
- Fiziki nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan meslek hastalıkları. (Duyar, 2010: 22; Çağlar, 2014: 2).

Milli Eğitim Bakanlığı (2014: 27-28) tarafından geliştirilen mesleki gelişim eğitim modülünde meslek hastalıkları aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır;

Kimyasal nedenli meslek hastalıkları;

- Ağır metaller

- Çözücüler
- Gazlar
- Asit ve alkali maddeler
- Pestisitler

Bedensel nedenli meslek hastalıkları;

- Yüksek ses ve titreşim
- Yüksek ve alçak basınçlı ortamda çalışma
- Soğuk ve sıcak ortamda çalışma
- Tozlar
- Radyasyon
- Aydınlatma

Biyolojik nedenli meslek hastalıkları;

- Bakteri nedenli olanlar
- Virüs nedenli olanlar
- Biyoteknoloji nedenli olanlar
- Psikolojik nedenli olan meslek hastalıkları
- Ergonomiye özensizlikten dolayı meydana gelen meslek hastalıkları.

Yukarıda bilgilerde de ifade edildiği gibi hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak nitelendirileceği ve hastalıkların işi bıraktıktan sonra en fazla ne kadar süre sonra meydana geleceği halde çalışılan iş dolayısıyla gerçekleştiğinin kabul edileceği, Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü ve eki meslek hastalıkları listesinde ayrıntılı şekilde ifade edilmiştir (Duyar, 2010: 26). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre de (6331 sayılı, 2012 tarihli), meslek hastalığının kesin tanınması ve kesin kararı Sosyal Güvenlik Kurumu'nca gerçekleştirilmektedir. Meslek hastalıklarının bildirimini yapılmasına dair hazırdaki uygulama yardımıyla meslek hastalığına dair işletmeye bilgi vermek için daha geniş olanaklar mevcuttur. Bir sağlık kurumunda görev alan her doktor (hastane doktoru, işyeri hekimi, birinci basamakta hizmet sağlayan doktorlar vs.) görevlendirilmiş hastaneler aracılığıyla Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim gerçekleştirebilirler. Hatta birey kendisi de (emekli ya da çalışan) direkt olarak meslek hastalığı kuşkusuyla kuruluşa başvurabilmektedir. Başvuru inceleme için yetkili

hastanelerden birine gönderilir. Kesin tanılama ve tazminat hakkındaki Sosyal Güvenlik Kurumu'nun görev ve sorumluluk alanında yer almaktadır (Bilir, 2016: 63).

Meslek hastalıklarının önlenmesinin işyerleri ve çalışanlar açısından birçok yararı bulunmakta olup, meslek hastalıklarının önlenmesinin sağladığı temel yararlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Çalışan bireyler korunmuş olur.
- Kurumun güvenliği sağlanır.
- Üretim güvenliği sağlanır.
- Ortam güvenliği sağlanır ve korunur.
- İş kazaları ve meslek hastalıkları yok denecek seviyeye indirilir.
- Maddi kayıplar aza indirilir.
- Maliyetler azalır.
- Çalışan bireylerin, alıcının ve iş yerinin hoşnutluğu sağlanır.
- Verimlilik artış gösterir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014: 28).

İş kazaları ile kıyaslandığı zaman meslek hastalıklarının görülme sıklığının nispeten daha düşük olduğu bilinmektedir (Özel, 2009: 12). Meslek hastalıkları çalışanların işyerlerinde sürekli olarak çalıştıkları işyerlerinde işyerinin koşullarından ve işin özelliğinden dolayı meydana gelmektedir. Sağlık ve güvenlik kurallarının tam anlamı ile uygulanmaması sebebiyle çalışanların maruz kaldıkları hastalıklar meslek hastalığı şeklinde nitelendirilmektedir. “5510 sayılı kanun çerçevesindeki çalışanların meslek hastalığına yakalandığını öğrenen ya da bu durum kendisine aktarılan işveren tarafından, sigortalı açısından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği gün itibariyle üç iş günü içinde, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu ile Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilmesi mecburidir (Karahana, 2014: 24). Meslek hastalıklarının önlenmesi için aşağıdaki önlemlerin alınması gerekmektedir;

Çalışan bireyler; meslek hastalığı oluşturabilen ya da meslek hastalıkları listesinde kayıtlı olan maddelerle çalışan bireyler iş yerlerinde bu maddelerin nitelikleri, riskleri ve korunma yöntemleri konusunda eğitime tabi tutulacaklardır.

İş yerlerinde bu maddelerle rahatsızlanma ve zehirlenmelere dair ilk bulgular ile alınacak önlemleri içeren özel broşür ve afişler uygun alanlara asılacaktır. İş sahasında

kullanılan zararlı ve zehirli maddeler, teknik olanak var ise aynı işi sağlayan daha az zehir bulunan ve zararlı maddeler ile değişimi sağlanacaktır.

Zehirli toz, duman, gaz, buhar, sis ya da sıvılar ile yapılan çalışmalar, teknik olanaklara göre kapalı bir sistemle gerçekleştirilecektir. Bunun gibi iş yerlerinde etkin ve yeteri kadar havalandırma sağlanacaktır. Atık maddeler, zararsız duruma getirilmeden havaya ve dış ortama verilmeyecektir.

Çok zehirli maddelerin bulundurulduğu iş yerlerinde bu maddeler ve bu maddelerin olduğu kısımlar, diğer yerlerden ayırt edilmek yoluyla çok zehirli maddelerin zararlı tesirleri aza indirilecektir.

Zehirli toz, duman ve buharlı iş yerlerinde ortamın hava koşulları nemli, tezgah, duvar ve tabanlar yaş halde bulundurularak zararlı maddelerin çevreye yapışması engellenecektir. Gerek duyulduğunda bu çalışmalar, genel ve bölgesel havalandırma ile sağlanacaktır.

Meslek hastalığına neden olan zehirli ve zararlı içerikli ürünlerle çalışılan iş yerlerinde, işçilere gerekli bireysel korunma ekipmanları temin edilecek ve bunların kullanım şekli öğretilecektir.

Meslek hastalıklarından sakınmak için işe başlarken ve işe devam ederken kontrolleri rutin gerçekleştirilecek, kullanılan maddelere ilişkin hassasiyeti olanların bu iş yerlerinde çalışması sürdürülmeyecek, işe uyumlu bireylerin istihdamına dikkat edilecektir.

İşe istihdam edilen çalışanların risk ve zararın niteliğine göre belirli zamanlarda sağlık kontrolleri ve gerek duyulduğunda laboratuvar incelemeleri gerçekleştirilecektir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014: 31).

2.5.1. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Bilimsel alanda yapılan çalışmalar ışığında iş kazalarının % 88'i risk içeren davranışlardan, % 10 tehlikeli ortam şartlarından ve % 2'si de önüne geçilemeyen belirsizliklerden ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının % 98'i insan kaynaklı olup alınacak tedbir, eğitim, bilinç ve proaktif yaklaşımlar sayesinde ortadan kaldırılabilecek niteliktedir. Zira iş kazaları ve mesleki sağlık sorunları yaşamamanın en dikkat çekici sebeplerinden biri bu bağlamdaki bilgi yoksunluğu, bir başka ifadeyle yetersiz eğitim oluşturmaktadır (Demir ve Demir, 2016: 171).

Meslek hastalıklarına yol açan pek çok faktör yer almakta olup, bazı meslek hastalıkları ve asıl nedenlerine Tablo 1’de yer verilmiştir (Sapmaz, 2013: 9).

Tablo 1. Bazı Meslek Hastalıkları ve Temel Nedenleri

Hastalık Nedenleri	Başlıca Hastalıklar
Asbest	Akciğer kanseri ile diğer organ kanserleri
Arsenik	Lenf ve akciğer kanseri
Benzen	Anemi ve lösemi
Biklorametilerot	Akciğer kanseri
Pamuk tozu	Anfizemi ve kronik bronşit
Kömür tozu	Karaciğer hastalıkları
Kurşun	Ölü doğumlar, kısırlık ve çeşitli böbrek hastalıkları
Radyasyon	Kemik ve ciğer hastalıkları, genetik hastalıklar, tiroid
Vinil klorit	Beyin ve karaciğer kanserleri

Tablo-1’deki hastalıklar, bir meslek ya da işi yapma sürecinde maruz kalınan kalıcı ya da geçici hastalıklar olup, zamanla ortaya çıkarılmış meslek hastalıklarıdır. Değişen şartlar altında değişik hastalıkların da meydana gelme olasılığı vardır. Söz gelimi günümüzde cep telefonlarının uzun süre kullanımı baş ağrısı, baş dönmesi, stres gibi rahatsızlıklara yol açtığı bilinmektedir (Sapmaz, 2013: 9).

2.5.1.1. Kimyasal Etkenler

Bu grupta krom, kurşun, kadmiyum, cıva, nikel gibi metaller; trikloroetilen, benzen, hekzan, toluen gibi çözücüler pestisid maddeler, zehirli gazlar, alkaliler ve asitler gibi çeşitli kimyasal etkenler bulunmaktadır. Bunların bazıları zehirlenmelere, ölümcül problemlere neden olurken bazıları da bağımlılık ve davranış değişikliği gibi bozukluklara sebep olmaktadır (Sapmaz, 2013: 7).

2.5.1.2. Fiziksel Etkenler

İş kazalarına sebep olan zehirlenmeler, kesilmeler, elektrik çarpması gibi unsurlar bu kategoride yer almaktadır. Bunun yanı sıra ağır yüklerin itildiği, kaldırıldığı durumların yinelenildiği işler genelde kas-iskelet sisteminde ciddi sakatlanmalara ve hastalıklara yol açmaktadır (Sapmaz, 2013: 8).

2.5.1.3. Biyolojik Etkenler

Hayvancılık, deri, madencilik gibi işlerde çalışanlar çeşitli mikro organizmalara maruz kalabilirler. Bu etkilenme neticesinde de tüberküloz, brusellozis, paraziter gibi hastalıklar ortaya çıkabilir (Sapmaz, 2013: 8).

2.5.1.4. Sosyo-Psikolojik Etkenler

Bu unsurlar, çalışma koşullarına ve işin özelliğine dayalı olarak gerçekleşen etkenlerdir. İdari birimin aşırı denetimi ve disiplinli davranışı, işçi-işveren etkileşimi, endüstriyel yorgunluk, çalışma zaman aralıklarının düzenli olmaması gibi unsurlar bu grup kapsamında değerlendirilebilir. Sosyo-psikolojik etkenler, özellikle uzun vadede çalışanların davranış bozukluklarına ve bazı psikolojik problemlere sahip olmalarına sebep olur (Sapmaz, 2013: 8).

2.6. İŞ KAZASININ TANIMI

Çalışma hayatıyla ilgili iki esas gösterge iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Bunlar ülkeye ilişkin iş sağlığı ve güvenliği şartlarının genel niteliğiyle birlikte çalışan kesimin mevcut sağlığını da ifade etmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (6331 sayılı, 2012 tarihli) göre işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili kayıtları tutmak ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na 3 iş günü içerisinde bildirmekle yükümlüdür. İşverenin işyerinde kazadan kıl payı kurtuldukları durumları da kaydetmeleri gereklidir. İşyeri doktorları ve sağlık personelleri, meslek hastalığı ön tanısı teşhis ettikleri personeli SGK'nın yetkilendirdiği sağlık hizmeti sağlayıcılarına yönlendirir. Söz konusu teşhisin doğrulanması halinde yetkili kurumun 10 günlük zaman zarfında SGK'ya bilgilendirme yapmak zorundadır. Sağlık hizmeti sağlayıcıları iş kazalarını da 10 günlük süre zarfında dahilinde bildirmek zorundadır (Bilir, 2016: 55).

2.6.1 İş Kazasının Oluşması İçin Şartlar

İş kazasının oluşması için gerekli olan şartlar ile iş kazalarının tanımı ve kapsamına ilişkin durumlar 5510 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Bu bölümde ilgili kanunda iş kazasının oluşması için gerekli olan unsurlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.6.1.1 İşçinin İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması

Borçlar hukuku bakımından kaza, borçlunun kusur ve iradesinden bağımsız gerçekleşen, tahmin edilemeyen, kaçınılmaz, hasar oluşturan ve borçlu kimseyi sorumlu

tutmayan herhangi bir olaydır. Genel olarak kaza, can ya da mal kaybına sebep olan olumsuz olay şeklinde ifade edilir (Duyar, 2010: 14).

İşyeri, Kanunun 11 inci maddesi kapsamında, sigortalı olanların maddi ve maddi olmayan etmenler ile beraber işlerini gerçekleştirdikleri alanlar şeklinde ifade edilen, işyerinde üretilen ürün ya da sunulan hizmet ile nitelik olarak bağlı olan ve aynı idari bünyede kurumsallaşan işyerine bağlı yerler, yemek, uyku, beden, bakım, muayene, yıkanma, dinlenme, emzirme ya da büro, meslek eğitimi alanları ve avlu gibi diğer parçalarla araçlar da işyeri kapsamında kabul edilmiştir. Kanunun 4üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi ile 5 inci maddesi (a), (b), (c), (e) ve (g) bentlerinde belirtilen sigortalıların, Ek 5 inci maddesi kapsamında ifade edilen tarım ya da orman işletmelerinde hizmet akdi ile süreksiz olarak çalışan sigortalıların, Ek 9 uncu maddesi kapsamında belirtilen koşullarda ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların ve intörn statüsündeki öğrencilerin; iş yerinde oldukları esnada gerçekleşen olaylar iş kazası kabul edilecektir. Sigortalının işyerinde bulunduğu esnada gerçekleşen olayların yapılan iş ile alakalı olup olmadığına bakılmadan iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir (kms.kaysis.gov.tr).

Kanunun 11 inci maddesi kapsamında “sigortalı çalışanın işini gerçekleştirdiği yer” ibaresinden, sigortalı çalışanın aktif çalıştığı, başka bir ifadeyle asıl işini yaptığı mekanın anlaşılması gerekmektedir. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de işin özelliği açısından kuruma ilişik olan yerlerle diğer parçaların da işyeri kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Fakat maden ocakları, demir yolları ve kara yolları gibi kurumlarda çalışan personelin esas çalıştığı yerden aynı işverenin sahip olduğu başka bir işyerinde işin sürdürülmesine ilişkin orada bulunduğu esnada gerçekleşen bir olayın yalnızca işyeri sınırları kapsamında gerçekleşmesi dolayısıyla iş kazası olarak kabul edilmesi olanaksızdır. Sigortalının işyerinde kalp spazmı geçirmesi ya da başka bir hastalık dolayısıyla yaşamını yitirmesi ya da fiziksel olarak veya ruhsal açıdan hemen ya da daha sonra engelli duruma gelmesi iş kazası olarak kabul edilecektir (kms.kaysis.gov.tr).

2.6.1.2 İşçinin İşveren Tarafından Sürdürülmekte Olan Bir İş Sebebiyle Kazaya Uğraması

İş kazası sigortası yargıları çerçevesinde sigortalılardan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde kabul edilen sigortalılar için sürdürmekte

buldukları, içerikteki başka sigortalılar içinse işverenlerce sürdürülen iş dolayısıyla; işyerinde ya da işyeri haricinde gerçekleşen kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir (kms.kaysis.gov.tr).

“İşveren tarafınca sürdürülmekte olan iş” ifadesi ile işyerinde ya da işyeri haricinde gerçekleşen kazanın işverenin görevlendirildiği ya da işin özelliği nedeniyle gerçekleştirildiği esnada karşı karşıya kalabileceği kaza olasılığına karşı sigortalı güvence altına alınmaktadır. Buna göre, tarlada işini yapan sigortalının iş makinesinin devrilmesi neticesi zarar görmesi, işverene ait iş makinesiyle tarlaya yola alırken yolda iş makinesi kaza yapması, torna atölyesinde işini gerçekleştiren sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlada işiyle uğraşan sigortalının ilaçlama gerçekleştirirken zehirlenmesi, beyaz eşya üzerine tamir bakım servisinde işini yapan sigortalının fırın tamiri amacıyla gitmiş olduğu bina içerisinde dengesini kaybetmesi sonucu düşerek zarar görmesi vb. olgular işlerin sürdürülmesi esnasında ya da çalışma sırasında gerçekleştiğinden iş kazası kabul edilmesi gerekmektedir. Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde kabul edilen sigortalıların işyeri haricinde sürdürmekte buldukları iş dolayısıyla gerçekleşen vakalar da iş kazası kabul edilecektir (kms.kaysis.gov.tr).

2.6.1.3 Sigortalının İşveren Tarafınca Görevlendirme ile Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Esas İşini Gerçekleştirmeksizin Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

Sigortalının işverence diğer bir yere görevlendirme dolayısıyla gitmesi sonucu esas işini gerçekleştirmeksizin geçen süreçte gerçekleşen kazaların da iş kazası kabul edilmesi gerekmektedir. Bu noktada göz ardı edilmemesi gereken nokta, gerçekleşmiş olan kazanın işverenin sigortalıya yüklemiş olduğu görevle bağlantısının bulunup bulunmadığı, görevin gerçekleştirilmesi adına geçen zaman zarfında gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesine bağlı bulunmaktadır. Fakat görevlendirme ile giden sigortalının görev konusu ile bağlantılı olmayan ve görevi haricinde gerçekleşen kazalar iş kazası kabul edilmez. Dolayısıyla görevli olarak gönderilen sigortalının iş haricinde eğlenmek amacıyla gitmiş olduğu sinema ya da gece kulübünde herhangi bir sebeple karşılaştığı vakanın iş kazası olarak nitelendirilmesinin mümkün olmamaktadır (kms.kaysis.gov.tr).

2.6.1.4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek Amacıyla Geçen Sürelerde Kaza Geçirmesi

Emziren kadın sigortalının bebeğine süt vermek için ayrılmış olan zaman diliminde karşılaştığı kazalarda iş kazası kabul edilmektedir. Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, çocuklarını emzirmeleri için alakalı kanun kapsamında belirtilmiş olan süreç içerisinde çocuğunun olduğu yer ile bu yere gidiş gelişi esnasında ve emzirme süreleri içinde geçirmiş olduğu kazalar iş kazası kabul edilecektir. Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek adına ayrılmış süreçte işyerindeki emzirme odası içerisinde basamaktan düşmesi neticesi gerçekleşen kaza, çocuğun olduğu yere gidiş gelişi sırasında gerçekleşen trafik kazaları iş kazası kabul edilmelidir. (kms.kaysis.gov.tr).

2.6.1.5. Sigortalının İşverence Sağlanan Başka Bir Vasıta İle İşin Gerçekleştirildiği Yere Toplu Şekilde Götürölüp Getirilmesi Esnasında Kazaya Uğraması

Sigortalıların işveren tarafından sağlanan bir taşıt ile çalıştıkları yere gidiş-geliş süreci esnasında gerçekleşen kazalar iş kazası şeklinde kabul görülecektir. Bu noktada önem arz eden durum işveren tarafınca sağlanan bir vasıtanın olması ve sigortalıların işin gerçekleştirildiği yere getirilip götürölmeleri esnasında gerçekleşen olayın, yine işverenin kiralamış olduğu bir minibüs ya da işyerine ait servis ile sigortalıların evlerinden işyerine, işin bitimi sonrasında da işyerlerinden evlerine bırakılmaları esnasında gerçekleşen trafik kazasının, sigortalının servisten inerken düşüp zarar görmesi ya da araç içindeyken herhangi bir sebeple gerçekleşen olgunun, iş kazası olarak sayılması gerekmektedir. Fakat sigortalının işe ulaşmak amacıyla bindiği servisten indikten sonraki süreçte yolun karşısında olan işyerine geçiş yapmak için karşıya geçerken gerçekleşen trafik kazası, sigortalının getirilip götürölme durumu bitmesi dolayısıyla iş kazası kabul edilmeyecektir (kms.kaysis.gov.tr).

2.7. İŞ SAĞLIğI VE İŞ GÜVENLİğİ AÇISINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinde belirtilen işçi tanımından “herhangi bir işte” ve “ücret karşılığında çalışmak” ibareleri çıkartılmış ve yerine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1.maddesi ile “bir iş sözleşmesine dayanak oluşturarak çalışma” yeterli kabul edilmektedir. İşçinin “gerçek kişi” özelliğine vurgu yapılmıştır. Çırak ve stajyerler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden faydalanacak kişiler arasında yer almıştır. “Gerçek ve tüzel kişiler” haricinde iş sözleşmesine işçi görevlendiren ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren olarak değerlendirilmiştir (Güngör, 2008: 59).

İşveren, işin sahibi bulunması, işyerinin mülkiyetinin kendisinde bulunması ya da idare hakkına sahip olması dolayısıyla işyerinde geniş yetkilere sahiptir. Ancak bu yetkiler işverene bazı sorumluluklarda yüklemektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bu durumuna benzer bir düzenleme getirilmesini sağlayarak iş sağlığı ve güvenliğini sağlama noktasında asıl sorumluluğunu işverene dayatmıştır (Sayıntürk, 2014: 48). Bu kapsamda işverenlerin kurum içerisinde her nevi tedbiri almaları iş sağlığı ve güvenliğinde ön koşuldur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının asıl sebebi, alınan ya da alınmayan bu tedbirlerdir. Hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda, hem de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında bu duruma dikkat çekilmiştir. Söz konusu konuya ilişkin yaptırımların hareket noktasını da işverenin tedbir alma sorumluluğu oluşturmaktadır (Duyar, 2010: 74).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (Md. 4) işverenin sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

İşveren, çalışan bireylerin iş ile alakalı sağlık ve güvenliğini korumakla sorumlu olup bu bağlamda;

- a) Mesleki tehlikelerin önüne geçilmesi, eğitim ve bilgilendirilmesi dâhil her çeşit önlemin alınması, organizasyonun sağlanması, gereken malzemelerin temin edilmesi, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişmiş olan koşullara uyumlu duruma getirilmesi ve var olan halin iyi hale getirilmesi adına çalışmalar gerçekleştirir.
- b) İşyerinde alınmış olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyum sağlanıp sağlanmadığını takip eder, kontrol eder ve uygunsuz halleri ortadan kaldırılmasını sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi gerçekleştirir ya da gerçekleştirilmesini sağlar.

d) Çalışan bireye görevlendirirken, çalışanın sağlık ve güvenlik açısından o işe uyumluluğunu dikkate alır.

e) Yeterli derecede bilgi ve talimat verilen durumlar haricindeki çalışan bireylerin hayati ve özel tehlike taşıyan alanlara girmemesi adına gereken önlemleri alır.

ii. İşyeri haricinde bulunan uzman birey ve kurumlardan hizmet alınması, işverenin görev ve sorumluluklarını yok etmez.

iii. Çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumlulukları, işverenin sorumluluklarına etki etmez.

iv. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tutan maliyetini çalışan bireylere yansıtma hakkı bulunmamaktadır (Kaplanca, 2014: 10).

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülükleri yerine getirme süreçlerinde göz ardı edilmemesi gerekli olan prensipler 6331 sayılı kanunun 5'inci maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre, işverenin üzerlerindeki yükümlülüklerini yerine getirmesi konusunda aşağıda verilmiş olan prensipler göz ardı edilmemelidir;

a) Tehlikelerden uzak durmak.

b) Uzak durulması olanaklı olmayan tehlikeleri incelemek.

c) Olası tehlikelerle kaynağında çaba göstermek.

ç) İşin kişiye uyumlu duruma getirilmesi adına işyerlerinin tasarımıyla iş için gerekli olan malzeme ve teçhizatında, çalışma biçimi ve üretim tekniklerinin tercihinde seçici davranmak, özellikle rutin çalışma ve üretim gelişiminin sağlık ve güvenliğe negatif yansımalarının önüne geçmek, engellenemiyorsa minimuma çekmek.

d) Teknolojik gelişmelere ayak uydurmak.

e) Riskli olanı, risk taşımayan ya da daha az risk barındıran durumlarla değiştirmek.

f) Teknoloji, çalışma koşulları, çalışma ortamı, iş organizasyonu ve sosyal ilişkilerle bağlantılı unsurların etkilerini içeren çelişmeyen ve genel bir tedbir politikası ortaya koymak.

g) Toplu korunma önlemlerine, bireysel korunma önlemlerine göre öncelik sağlamak.

ğ) Çalışanlara uyumlu yönergeler vermek (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/5).

İş Kanunu'na göre, "Firmanın ve işin gereği ile teknik sebeplerle uzmanlık gerekliliği kılan işlerde yer alan ve bu iş için sorumluluk yüklediği personelini yalnızca bu iş kurumundan almış olduğu iş için çalıştıran" işverenin alt taşeronu olarak kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi sağlanamayacaktır. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine dair o işyeri ile alakalı olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden ya da alt işverenin taraf oldukları toplu iş sözleşmesinden ortaya çıkan sorumluluklarından alt işveren ile beraber mesul sayılacaktır. Burada ifade edildiği gibi firmanın ve işin gereği teknik sebeplerle uzmanlık gerekliliği olan işler haricindeki işler taşeronu verilmeyecek ve işyerinin asıl personeli ayrılarak taşeron işçisi olarak çalıştırılmayacak ya da daha önce o işyerinde çalışmakta olan kişi ile ilişkisi sağlanmayacaktır (Güngör, 2008: 59-60).

İşçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanma aşamasında işveren tarafından alınan tedbirlere uyum sağlanmasında işçilerin de bazı rolleri bulunmaktadır. Kanununun 77.maddesinde "işçiler de iş sağlığı ve güvenliği noktasında alınan tüm tedbirlere uyum sağlamakla yükümlüdür" şeklinde düzenlenerek bu noktaya dikkat çekilmiştir. Her nevi koruma önlemlerinin alınmasına karşın işçi kendi ağır kusuru ile kazaya uğrarsa bu durumda işverenin yükümlülüğü hiç ya da çok az olmaktadır (Özel, 2009: 23).

Milli Eğitim Bakanlığı (2014: 29) tarafından oluşturulan mesleki gelişim modülünde iş sağlığı ve güvenliği konularında işverenin sahip olduğu yükümlülükler aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- Çalışana görevlendirme yapılırken sağlık ve güvenlik açısından söz konusu göreve uygunluğunu dikkate alır.
- Mesleki tehlike durumlarının önüne geçilmesi, eğitim ve bilgi aktarılması dahil her çeşit tedbirin alınması, organizasyonun sağlanması, gereken malzemelerin bulundurulması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uyumlu duruma getirilmesi, var olan durumun iyi hale getirilmesi adına çalışmalar gerçekleştirir.
- İş yerinde sağlanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyum sağlanıp sağlanmadığını takip eder, kontrol ve uyumsuzlukların ortadan kaldırılmasını sağlar.

- Risk analizi gerçekleştirir ya da yaptırır.
- Yeteri düzeyde bilgi ve yönerge verilen çalışanların dışındakiler bireylerin, hayati ve özel tehlike olan yerlere girmemesi adına önlemler alır.

İşveren; olası tehlikelere karşı korunma esaslarını yerine getirmek, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek, risk analizi, araştırma, kontrol, ölçüm yapmak ya da yaptırmak, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini sağlamak, çalışanları bilgilendirmek, çalışanların eğitimini sağlamak, fikirlerini almak ve katılımlarını sağlamakla yükümlüdür.

İşyeri dışında uzman birey ve kuruluşlardan hizmet sağlanması, işverenin sorumluluklarının bittiği anlamına gelmez.

Çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumlulukları, işverenin sorumluluklarına etki etmez.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maddi değerini çalışanlarına yansıtamaz.

2.7.1 İşverenin Özel Hukuktan Doğan Gözetme Yükümlülüğü

İşçinin çalışma yaşamında karşılaşacağı bir takım tehlikelere dair korunması aynı zamanda sosyal devlet olmasının da bir gerekliliğidir. Dolayısı ile kanun koyucu işçi-işveren bağlarına müdahalede bulunarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına her iki tarafa bazı sorumluluklar dayatmış olup, sonuç olarak işçiyi koruyacak hükümlere yer vermiş bulunmaktadır. Bu sorumlulukların gerçekleştirilmesini sağlamak adına örgüt oluşturarak yükümlülüklerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini kontrol etmeyi hedeflemiş ve bu sorumluluklara karşı gelmenin neticesi olarak da hepsinden önce işverene dönük idari ve cezai yaptırımlar öngörülmüştür (Sayıntürk, 2014: 48).

2.7.2 İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından Yükümlülükleri

İş Kanunu'na göre, "İşverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesi için her türlü tedbiri almak, malzemeleri eksiksiz bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği noktasında alınmış olan her çeşit tedbire uyum sağlamakla sorumludurlar. İşverenler işyerinde alınmış olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyum sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek, işçileri karşı karşıya kaldıkları mesleki tehlikeler, almaları gereken tedbirler, yasal hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgilendirmek ve gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimini sunmak mecburiyetindedirler (Güngör, 2008: 60).

2.7.2.1 İş Sağlığı ve İş Güvenliği için Gerekli Önlemleri Almak

İşverenler iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler kapsamında risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdürler. 6331 sayılı kanunun 10'uncu maddesinde işverenlerin risk değerlendirme sürecindeki görev ve sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

1. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi gerçekleştirmek ya da yaptırmakla sorumludur. Risk değerlendirmesi gerçekleştirilirken aşağıda verilmiş olan konulara dikkat edilir:

- a) Birtakım risklerden etkilenme olasılığı olan çalışan bireylerin halleri.
 - b) Faydalanılacak iş malzemeleri ile kimyasal madde ve ilaçların tercihi.
 - c) İşyerinin düzen ve tertibi.
 - ç) Yaşlı, genç, hamile, engelli ya da emziren çalışan bireyler gibi özel uygulama gerekliliği oluşturan gruplar ile kadın çalışan bireylerin halleri.
2. İşveren, risk değerlendirmesinden sonra alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile faydalanılması gerekli olan koruyucu ekipmanı tespit eder.
3. İşyerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışma biçimleri ve üretim teknikleri; çalışan bireylerin sağlık ve güvenlik açısından korunma seviyesini artıracak ve işyerinin yönetim yapılanmasının her biriminde uygulanabilecek özellikte olmalıdır.
4. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma koşullarına ve çalışan işçilerin bu koşullar altında maruz kalmış olduğu risklerin tespit edilmesine dönük gereken kontrol, inceleme, ölçüm ve araştırmaların gerçekleştirmesini sağlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/10).

İşverenlerin iş yerinde ortaya çıkabilecek acil durumlarda işçi sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. 6331 sayılı kanunun 11'inci maddesinde işverenlerin iş yerindeki acil durumlarda sahip oldukları görev ve sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- a) İş ekipmanı, çalışma ortamı, kullanılan maddeler ile ortam koşulları dikkate alınarak ortaya çıkabilecek acil halleri öncesinden ele alarak, çalışan işçileri ve çalışma ortamını

etkileme olasılığı olan ve tahmini acil durumları tespit eder ve bunların negatif yansımalarının önüne geçici ve kısıtlayıcı önlemleri alır.

b) Acil durumların negatif yansımalarından kişinin kendini sakınması için gereken ölçüm ve incelemeleri gerçekleştirir, acil durum planlarını hazır duruma getirir.

c) Acil durumlara engel olabilmek için işyerinin büyüklük durumu ve barındırdığı özel riskler, gerçekleştirilen işin özelliği, çalışan işçilerin sayısı ile işyerinde var olan diğer bireyleri göz önüne alarak; koruma, ilk yardım, tahliye, yangın ile mücadele vb. konular hakkında uyumlu ekipmana sahip ve bu konularla ilgili eğitilmiş yeteri kadar sayıda bireyi görevlendirir, malzemeleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları gerçekleştirir ve ekiplerin her daim hazır halde olmalarını sağlar.

ç) Her şeyden önce acil tıbbi müdahale, ilk yardım, yangınla mücadele ve kurtarma konularına ilişkin, işyeri haricindeki kuruluşlarla iletişimi sağlayacak gereken düzenlemeleri yapar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/11).

2.7.2.2 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerini Denetlemek

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine dönük gerçekleştirilen denetimler işveren ve devlet olmak üzere iki şekildedir. Denetim mekanizmasında asıl ağırlık devletin elinde iken, işveren ya da iş sağlığı ve güvenliği kurulları ise denetimin işletmedeki diğer kolunu temsil etmekte ve denetimin içsel açıdan gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır. İşveren açısından denetim, 4857 sayılı yasanın 77.maddesinde getirilen yükümlülük ile ön plana çıkmıştır. Kanun maddesi işverenlere koruyucu malzemelerin temin edilerek ellerinde bulundurulmasını yeterli bulmayarak, gerek bunların kullanılmasını, gerekse de alınan önlemlere uyulması noktasında çalışanların denetlenmesini öngörmüştür. 6331 sayılı İSG Kanunu 4.madde ile konuya değinerek işverenlerin, çalışanların denetimine ilişkin hassasiyeti dile getirmiştir (Selçuk, 2014: 57). Söz konusu madde işveren ve çalışanların yetki, görev ve sorumluluklarını ifade kapsar. 4 üncü madde uyarınca, işveren işe dair her konu hakkında çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak zorundadır. Bu bakımdan işveren, gereken düzenlemelerin sağlanması, risk analizi, güvenlik ve sağlıktan sorumlu çalışanın görevlendirilmesi, çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi, mevzuat gereğince iş sağlığı ve güvenliğine dair önlemlerin alınması vb. dâhil olmak üzere çalışan bireylerin güvenliği ve sağlığı için gereken önlemleri alır. İşverenin bu konuya ilişkin

dışarıdan hizmet sağlaması ya da uzman kişileri görevlendirmesi, işverenin bu kapsamdaki görevlerini ortadan kaldırmaz. Bunun yanı sıra, çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumlulukları da işverenin yükümlülüğü prensibine etki etmez(Bilir, 2016: 12).

2.7.2.3 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hakkında İşçileri Eğitmek ve Bilgilendirmek

Bilindiği gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde eğitimin önemli bir yeri bulunmaktadır (Ceylan, 2012: 94). 07.04.2004 Tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe koyulan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde “İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması için gereken önlemler noktasında işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazır duruma getirmek, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışan işçilerin bu programlara katılım göstermesini sağlamak ve sunulacak eğitim için uyumlu mekân, malzeme sağlamakla sorumludurlar” (Duyar, 2010: 75-76). 6331 sayılı kanunla da işverenlerin çalışanları iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitme zorunluluğu getirilmiştir (ÇSGB, 2012: 24). İlgili yasada işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanları bilgilendirme yükümlülüklerine ilişkin bilgiler kanununun 16'ncı maddesinde belirtilmiştir. İlgili yasaya göre işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların bilgilendirme yükümlülükleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

1. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması ve devam ettirilebilmesi için işveren, çalışan işçileri ve çalışan temsilcilerini işyerinin niteliklerini de göz önünde bulundurarak aşağıda verilen konular üzerinde bilgi sahibi yapar:

- a) İşyerinde ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve engelleyici önlemler.
- b) Kendilerini ilgilendiren yasalara uygun hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, afetler, yangınla mücadele, doğal olmayan haller ve tahliye ile ilgili konularda görevli bireyler.

2. İşveren;

a) 12'nci maddede gösterilen yakın ve ciddi tehlikelerle karşı karşıya kalan ya da kalma olasılığı olan tüm çalışanları, tehlikeler ve bundan dolayı ortaya çıkabilecek risklere karşı alınan ve alınacak olan önlemlerle ilgili hemen bilgi sahibi yapar.

b) Diğer işyerlerinden çalışmak için kendi kurumlarına gelmiş olan çalışan işçilerin birinci fıkrada altı çizilen bilgileri almaları için, bahsi geçen çalışan işçilerin işverenlerine gereken bilgileri aktarır.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu ve önleyici önlemler, analiz, ölçüm, teknik denetim, raporlar, kayıtlar ve teftiştan sağlanan bilgiler ışığında, destek personeli ile çalışan temsilcilerinin erişmesini olanaklı kılar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/16).

6331 sayılı kanunda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları eğitime yükümlülüklerine ilişkin bilgiler kanunun 17'inci maddesinde belirtilmiştir. İlgili yasaya göre işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanların eğitime yükümlülükleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimleri almasına imkân sunar. Bu eğitim hepsinden önce; işe başlamadan önce, çalışma yeri ya da iş değişikliği durumunda, iş için gereken malzemelerin değişmesi durumunda ya da yeni teknoloji uygulanması durumunda sunulur. Eğitimler, değişim gösteren ve meydana gelen yeni tehlike arz eden durumlara uyumlu olarak yenilenir, gerektiği zamanlarda ve periyodik olarak yinelenir.

(2) Çalışan temsilcileri özel şekilde eğitim alırlar.

(3) Mesleki eğitim görme mecburiyeti olan tehlikeli ve çok tehlikeli grupta bulunan işlerde, gerçekleştirecekleri işe ilişkin mesleki eğitime sahip olduğunu belgeleyemeyen bireylerin çalıştırılması söz konusu bile olamaz.

(4) İş kazası yaşayan ya da meslek hastalığına tutulan çalışana işe başlamadan önce, bu kazanın ya da meslek hastalığının nedenleri, korunma yöntemleri ve güvenli çalışma teknikleri ile alakalı ek olarak eğitim aldırılır. Bununla birlikte, herhangi bir nedenden dolayı altı aydan uzun süre ile işten uzakta olanlara, yeniden işe başlangıçları yapılmadan bilgileri yenilemek adına eğitim verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli grupta bulunan işyerlerinde; gerçekleştirilecek işler konusunda karşı karşıya kalınabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile alakalı yeteri derecede bilgi ve talimatları kapsayan eğitim verildiğine dair belge olmadan, diğer işyerlerinden çalışmak için gelenlerin iş başlangıcı yapılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulmuş olan işveren, iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine dair çalışan bireye gereken eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde içeriğinde sunulacak eğitimin mali boyutu çalışan işçilere yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen zaman dilimi de çalışma süresi kapsamında değerlendirilir. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma saatinden fazla olması durumunda, bu süreler çok sürelerle çalışma ya da çok çalışma kapsamında ele alınır (Demir ve Demir, 2016: 186; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/16).

Yukarıda yer verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere çalışan personeli eğitme sorumluluğu çerçevesinde, çalışan işçilerin yasal hak ve sorumlulukları noktasında bilgi verilmesi, işyerindeki söz konusu tehlikeler ve buna yönelik alınması gerekli olan tedbirlerle alakalı eğitim programlarının hazır hale getirilmesi, eğitimlerin düzenlenmesi, çalışan bireylerin bu eğitim süreçlerine katılımının gerçekleştirilmesi ve eğitim için uyumlu yer, malzeme tedarik edilmesi olarak sıraya koyulmaktadır. Genel çerçevesi belirlene eğitim sorumluluğunun kapsamı ve yönetimi ise, iş dalının nitelikleri, işçinin gerçekleştirdiği iş, niteliği olan işçilerin varlığı, eğitimin çeşidi, işyerindeki kültür ve şuur düzeyi şeklindeki değişkenlere bağlı şekilde kesinleştirilecektir (Kılıkış ve Demir, 2012: 34).

İşveren tarafından sağlanan eğitimlerde, işyerine özel daha “özelleştirilmiş” programlar geliştirilebilir. İşyerindeki sağlık ve güvenlik tehlikeleri, bu tehlikelerin ortaya çıkarabileceği zararlar ile önleyici teknikleri çalışan işçilerle görüşülür ve güvenli çalışma teknikleri, birincil seviyede önleyici önlemler ile belirli aralıklarla sağlık kontrollerinin ciddiyeti ifade edilir. Çok fazla rastlanılmasa da, bu tür eğitim programlarının güzel modelleri bulunmaktadır. Kanun gereğince, düzenlenmiş olan bütün eğitim programları çalışan bireylerin çalışma saatleri dâhilinde gerçekleştirilir (Bilir, 2016: 47).

İşverenin İSG eğitimlerini aldırma sorumluluğuna karşılık olarak alakalı yönetmeliğin 5.maddesinde işçinin de verilecek eğitimlere katılım gösterme ve bu noktadaki yönerge ve uygulamalara uyum sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Tarafların eğitimin önemine ilişkin yeterli bilinç düzeyinde olmamaları, eğitimin gerekliliklerini uygulamada gösterdikleri özensiz tutumları ve eğitimin doğru uygulanması halinde etkin sonuçlara varılabileceğine dair görüş ve fikirler, İSG'ne ilişkin neredeyse bütün yönetmeliklerde, işçi ve işverenin eğitim yükümlülüğüne dikkat çekilmesine sebep olmuştur (Kılıkış ve Demir, 2012: 35).

İlgili olan yönetmeliğin 7. maddesinde değişik ihtiyaçlar dikkate alınarak işyerinde birtakım çalışanların eğitimlerine özen gösterilmesi, bazılarımsa özel olarak eğitilmeleri gerekliliğine değinilmektedir. Ayrıcalık gerektiren çalışanlar;

Kırılganlık oranı yüksek olan kadınlar, engelliler, gençler, çocuklar, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen çalışanlar,

İSG ile alakalı özel göreve sahip olan çalışan işçiler ve temsilcileri,

İSG bakımından özel tedbir alınmasını gerekli kılan sahalarda çalışan bireyler olmak üzere üç grup altında toplanmışlardır (Kılıkış ve Demir, 2012: 36).

2.7.2.4 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında İşçilerin Katılımlarını Sağlamak Ve Görüşlerini Almak

4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanun'a istinaden çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin tüm yönetmeliklerde işçi ve işverenlerin katılımı ile oluşturulan kurallara yönlendirilmekte veya da mecburi gösterilmektedir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği noktasında işçilerin fikirlerini alarak katılımlarını gerçekleştirmeleri, alınan tüm güvenlik tedbirlerinin daha kolay uygulanmasını sağlayacaktır (Duyar, 2010: 77).

07.04.2007 Tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte işyerlerinde oluşturulması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurulunda, işyerinde görevli formen, ustabaşı ya da usta, açık oylama ile seçilecek işçi temsilcisi ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin yer almasını zorunlu kabul etmiştir. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işçilerin düşüncelerini almakla, öneri sunmaya özendirmekler, bu tür etkinliklere ve toplantılara dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlüdürler (Duyar, 2010: 77). 6331 sayılı kanunda

ise işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin düşüncelerini alma ve kararlara katılım sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır. Söz konusu işveren yükümlülükleri kanunun 18'inci maddesinde belirtilmiştir (Demir ve Demir, 2016: 187). Bu maddede işveren yükümlülükleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

(1) İşveren, fikir alma ve katılımın sağlanması noktasında, çalışan bireylere ya da iki ve daha çok işçi temsilcisinin yer aldığı işyerlerinde var ise işyeri yetkili sendika temsilcilerine yok ise işçi temsilcilerine aşağıda verilen fırsatlar sunulur:

a) İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konular hakkında düşüncelerinin alınması, öneri sunma hakkının sağlanması ve bu konularla ilgili görüşmelerde bulunma ve katılım göstermelerinin sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulamaya konulması, tercih edilecek iş teçhizatları, çalışma ortam ve koşullarının çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğine katkısı hakkında fikirlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanlarıyla çalışan temsilcilerinin aşağıda verilen konulara ilişkin daha önceden fikirlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek ya da işyeri haricinde hizmetinden yararlanılacak işyeri doktoru, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile yangınla mücadele, tahliye ve ilk yardım konuları için bireylerin görev alması.

b) Risk değerlendirmesi gerçekleştirilerek, alınması gerekli olan koruyucu ve önleyici önlemlerin ve kullanılması gerekli olan koruyucu ekipman ve malzemenin tespit edilmesi.

c) Sağlık ve güvenlik tehlikelerinin önüne geçilmesi ve koruyucu hizmetlerin sürdürülmesi.

ç) Çalışan bireylerin bilgilendirilmesi.

d) Çalışan bireylere sağlanacak eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların ya da çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan tedbirlerin yeterli olmadığı hallerde ya da teftiş sırasında, yetkili birimlere

başvurmaları dolayısıyla hakları sınırlandırılmaz (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/18).

2.8. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GENEL BİR BAKIŞ

Uzun zamandır tartışmalara konu olan ve yasalaşmayı bekleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarih, 28339 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Demir ve Demir, 2016: 167). Bu tarihe dek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, İş Kanunu başta olmak üzere değişik yasalardaki düzenlemelerle dağınık bir durumdaydı. Kanunun yürürlüğe girmesi ile İSG alanı, diğer kanunlardan ayrılarak kendi alanında bağımsız bir temel kanuna sahip olmuş, kendi başına çalışanlar hariç, tüm işyerleri ve çalışanları içine alacak şekilde genişletilmiş, daha önce yer almayan yeni düzenlemelerle beraber Türk çalışma yaşamındaki yerini almıştır (Çağlar, 2014: 37).

6331 sayılı İSGK, İSG alanında pek çok köklü değişiklik barındırmaktadır. Toplam beş bölümden oluşan Kanun'un 1. bölümünde "Amaç, Kapsam ve Tanımlar" , 2. bölümde "İşveren ile Çalışanların Görev Yetki ve Yükümlülükleri" , 3. bölümde "Konsey, Kurul ve Koordinasyon" , 4. bölümde "Teftiş ve İdari Yaptırımlar" , 5. bölümde "Çeşitli ve Geçici Hükümler" yer almaktadır (Sayıntürk, 2014: 38).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği açısından birçok yenilik ve değişiklik ortaya koymuştur (Sayıntürk, 2014: 42). 6331 sayılı Kanun, Avrupa Birliği Yönergelerini temel alan ve çağdaş bir düşünce tarzıyla hazırlanmaya çalışılmış bir kanundur. Kanun, önleme ve koruma politikalarını öne çıkarmaktadır. Dinamik, sürekli gelişmeleri takip eden, sürekli iyileştirme politikasını benimsemiştir. Bunun yanı sıra kanunun dağınık mevzuatı bir araya getirmesi ve tüm işyerleri ile çalışanları iş sağlığı ve güvenliği koruması altında toplaması doğru bir uygulama olmuştur. Bu sayede işyerlerinde çalışan işçi, stajyer, çırak, memur, sözleşmeli personel gibi kişiler de kapsam içine alınmıştır (Ulusoy, 2013: 1-2; Demir ve Demir, 2016: 173).

İSG Kanununun nihai amacı, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile çalışan personelin işe ve iş koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan diğer ruhsal ve fiziksel sağlık problemlerinin önüne geçmektir. İSG Kanunu çalışanlar, işverenler ve devletten meydana

gelen temel ortakların ve bunların iş yaşamındaki görev ve sorumluluklarını ifade eder. Ayrıca kanun, iş kazası, meslek hastalığı, işyeri, risk, tehlike, sağlık, güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve sorumlulukları gibi çalışma yaşamıyla ilgili temel terimleri de tanımlar. İSG kanununa göre, işveren risk analizi yapmalı ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına gereken tüm önlemleri almakla yükümlüdür (Bilir, 2016: 11).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan temel yükümlülük ve esaslar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

İşveren Temel Yükümlülükleri:

- Genel kural işveren gereken önlemleri almak zorundadır.
- Etkili olup olmama durumunu kontrol etmelidir.
- İyileştirme amacı en üst düzeyde olmalıdır.
- Düzenleme ve hazırlama zorunluluğu vardır.
- Çalışan personele konuyla ilgili yapılan masraflar yansıtılmamalıdır.

Genel yükümlülükler:

- Değerlendirme yapılmalıdır; risk analizi ve bunun kontrolü rutin olarak yapılmalıdır.
- Dikkatli ve özenli şekilde görevlerin iletilmesi sağlanmalıdır.
- Birçok işverenin ortak çalıştığı durumlarda uyumluluk gerçekleştirilmelidir.
- Özel risklere yönelik önlemler alınmalıdır.
- İlk yardım ve iş sağlığına dönük önlemler alınmalıdır.
- Çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- Kamu hizmetinde yer alan görevliler haberdar edilmeli ve dinlenmelidir.

Temel esaslar:

- Risk durumu ortaya çıkmadan önüne geçilmelidir.
- Tehlike teşkil eden unsur mümkünse kaynağından engellenmelidir.
- Teknik durum kontrol edilmelidir.
- Planlama konusunda maksimum özen gösterilmelidir.
- Kolektif önlemler tercih edilmelidir.
- Korunmaya muhtaç çalışanlar gruplandırılmalıdır.

- İşverenin çalışanları eğitime sorumluluğu bulunmaktadır.
- İşverenlerin çalışanlar arasında adil olma, ayrımcılık yapmama yasağı vardır (Çağlar, 2014: 39).

İSG Kanunu, etkinlik alanı ya da çalışan personel sayısına bakılmadan gerek kamu alanında gerekse özel sektördeki tüm iler ve işyerlerine dair düzenlemeleri kapsar ve çalışanlar, stajyerler, işverenler ve vekillerini içerir. Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Müdürlüğü ve Sivil Savunma Hizmetlerinin belirli etkinlikleri İSG Kanunu'nun kapsamına dahil değildir. Bunun yanı sıra, İSG Kanunu, ev hizmetlerine, kendi nam ve hesabına ürün ve hizmet üretimi gerçekleştirenlere, cezaevleri vb. kurumlara uygulanmaz. İSG Kanunu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve hakim olan sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işverenlerin ve çalışanların görev, sorumluluk, yetki, hak ve yükümlülüklerini düzenler (Bilir, 2016: 11).

6331 sayılı kanun ile birlikte iş yerlerinde iş sağlığı ve meslek hastalıklarına yönelik risk değerlendirmesi yapma zorunlu hale getirilmiştir. Risk değerlendirme sürecinde aşağıdaki uygulamalara dikkat edilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır;

İşverenler, işyerinde mevcut ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin tespiti ve bertaraf edilmesi için risk analizi yaptıracaktır. Bu çalışmalara işveren ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla birlikte çalışanların da katılım göstermesi sağlanacaktır. İşyerlerinde sürekli iyileştirmenin gerçekleştirilmesi için risk analizi çalışması güncel tutulacaktır. Risk analizi çalışması, işyerlerinin tehlike sınıflarına göre rutin olarak tekrarlanacaktır.

Yaşlı, hamile, emziren ya da engelli çalışanlar özel uygulama gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu da risk değerlendirmesi kapsamında özellikle göz önünde bulundurulacaktır.

Maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan alanlar ve büyük endüstriyel tip kazaların meydana gelebileceği işyerlerinde risk analizi yapılmamış ise iş durdurulacaktır (ÇSGB, 2012: 19).

6331 sayılı kanun ile birlikte iş yerlerinde karşılaşılabilecek muhtemel iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele edilmesi adına işverenlerin yanında çalışanlara da bazı yükümlülükler getirilmiştir. Çalışan yükümlülükleri kanununun 19. maddesinde aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin almış oldukları eğitim ve işverenin bu doğrultudaki yönlendirmeleri kapsamında, kendilerinin ve hareketlerinden ya da yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini riske atmamakla yükümlüdür.

Çalışanlar işyerindeki araç, gereç, makine, cihaz, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallar uygun olarak kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle yükümlüdür.

Çalışan personeller kendilerine sağlanan bireysel koruyucu ekipmanı doğru şekilde kullanmak ve korumak durumundadır.

Çalışanlar işyerindeki araç, gereç, makine, cihaz, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik açısından ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kaldıklarında ve koruyucu tedbirlerde herhangi bir eksiklik tespit ettiklerinde, işverene ya da çalışan temsilcisine ivedi bir şekilde haber vermekle yükümlüdürler.

Çalışanlar teftiştten sorumlu yetkili makamlarca işyerinde belirlenen eksiklik ve mevzuata aykırı durumların ortadan kaldırılması noktasında, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler.

Çalışan personel kendi görev yerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdür. (ÇSGB, 2012: 58-29).

Yukarıda yer alan bilgiler kısaca özetlenecek olursa, 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanununun hükümlerine göre; yasa kapsamındaki özel sektöre ait bütün işyerleri ile tüm Kamu kurum ve kuruluşları 01.01.2013 tarihi itibarıyla:

- Risk analizi yapmak,
- Çalışanlara eğitim vermek, çalışan temsilcisi seçmek, İSG konusunda etkinlik yapmak ve gereken araç gereçleri bulundurmak,
- Sağlık ve güvenlik koşullarını değişen koşullara uygun hale getirmek, mevcut durumu iyileştirmek, İSG önlemlerini izlemek, denetlemek, riskleri değerlendirmek, azaltmak veya ortadan kaldırmak,
- Ölçüm kontrol yapmak, tehlike sınıfını belirlemek,
- Çalışanlarını sağlık kontrolünden geçirmek,
- Acil durum ve tahliye planları yapmak, tatbikat yapmak,

- Yasal süreci kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı bildirimini yapmak,
- Çalışanlarını bilgilendirmek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini alması için imkan sağlamak, bu eğitimi özellikle işe başlamadan önce, çalışma birimi veya iş değişikliğinde, iş araç-gereçlerinin değişmesi durumunda ya da yeni teknoloji uygulanması durumunda vermek, eğitimleri gerekli durumlarda ve rutin aralıklarla tekrarlamak,
- Mesleki eğitim alma zorunluluğu olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta kabul edilen işlerde, yapacağı işe ilişkin mesleki eğitim aldığına dair belgeye sahip olmayanları çalıştırmamak, çalışanların düşüncelerini almak ve katılımlarını sağlamak,
- Diğer işveren ve alt işverenler ile İSG çalışmaları konusunda uyumu sağlamak zorunluluğu bulunmaktadır (Demir ve Demir, 2016: 176).

2.8.1. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (No. 6331, 2012) da belirtildiği gibi, işverenin çalışan sayısı ve işletme çeşidinden ayrı olarak tüm çalışanlar adına iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlaması gerekmektedir. İşyerlerinde bu amaç doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği birimleri kurularak, sağlık personeli ve iş güvenliği uzman personeli işe alınabilir ya da Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) hizmet sağlanabilir. Ancak işyerindeki tehlike grubu ve çalışan sayısı gereğince, tam zamanlı bir işyeri doktoru veya iş güvenliği uzmanı alımı yapılacaksa işverenin işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği bölümü oluşturması gerekmektedir. (Bilir, 2016: 51). Bu kapsamda 6331 sayılı kanunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturulması hükme bağlanmıştır. Kanunun 22'inci maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yapısı ve işleyişi aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

1. Elli ve daha fazla çalışanın yer aldığı ve altı aydan fazla devam eden sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalarda bulunmak için kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

2. Altı aydan uzun süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul meydana getirilmiş ise, faaliyetlerin sürdürülmesi ve kararların uygulanması noktasında iş birliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır.

b) Asıl işverence kurul oluşturulmuş ise, tekrar kurul oluşturmasına gerek olmayan alt işveren, düzeni sağlamak adına vekâleten yetkili bir temsilci tayin eder.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerek olmayan asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu gerçekleştirmek için vekâleten yetkili bir temsilci getirir.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan personel mevcudu elliden fazla ise, koordinasyon asıl işveren tarafından yapılmak üzere, asıl işveren ve alt işveren tarafından beraber bir kurul oluşturulur.

3. Aynı çalışma alanı kapsamında birden çok işverenin bulunması ve bu işverenler tarafından birden çok kurulun meydana getirilmesi durumunda işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları konusunda diğer işverenleri bilgilendirir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/22).

6331 sayılı kanunun 23'üncü maddesinde iş sağlığı ve güvenliği konularında koordinasyonun sağlanabilmesine ilişkin bilgiler aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

1. Aynı çalışma alanında birden çok işverenin yer alması halinde işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması noktasında iş birliği yapar, ortaya konulan işin yapısı dikkate alınarak mesleki tehlikelerin önüne geçilmesi ve bu tehlikelerden korunma çalışmalarını koordine olarak yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu tehlikeler konusunda bilgilendirir.

2. Birden çok işyerinin olduğu sanayi bölgeleri, sanayi siteleri, iş hanları ya da iş merkezleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koordinasyon yönetimce gerçekleştirilir. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından diğer işyerlerine yansiyacak riskler konusunda gereken önlemleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri bakanlığa bildirir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/23).

6331 sayılı kanun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin belirlenen süreç içerisinde işyeri kapsamında personel tarafından verilmesini temel almaktadır. Fakat işyerinde uygun

niteliklere sahip çalışanın olmaması durumunda bu hizmet işyeri haricindeki ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından sağlanabilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile özel şirketlerce kurulacak ortak sağlık ve güvenlik birimleri; gereken donanım ve personele sahip olmaları koşulu ile Bakanlık tarafından yetkilendirilmektedir. Yine yasaya göre ortak sağlık ve güvenlik birimleri, yetkileri dahilinde hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olmaktadırlar (ÇSGB, 2012: 17).

2.8.2. İş Güvenlik Uzmanlığı

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında iş yerlerinde bu konuda uzman bireyler bulunması önemli bir konu olmasına rağmen, literatürde yer alan çalışmalarda işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi bireyin az olduğuna, bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği konusunda işletmelerin yönetim sistemlerinin zayıf olduğuna vurgu yapılmaktadır (Badri ve diğerleri, 2012: 190). Türkiye’de iş güvenliği uzmanları toplam 220 saatlik teorik ve uygulamalı olmak üzere eğitim süreci sonrasında belgelendirilmektedirler. Bu kurs sürecinin kırk saatinin bir iş güvenliği uzmanının çalıştırıldığı bir kurumda uygulamalı eğitim şeklinde tamamlanması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıf kapsamında yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıf dahilinde yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları koşulu aranmaktadır. Bunun yanı sıra, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme sorumluluğu, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi şartıyla yerine getirilmiş kabul edilir (Bilir, 2016: 52; Milli Eğitim Bakanlığı, 2014: 31).

İlk etapta, eğitim öğretim programları sadece ÇSGB tarafından sürdürülürken sonraki süreçte ilgili mevzuatta belirlenen koşullara sahip özel kurumlarına açılmıştır. Kurslardan sonra gerçekleştirilen sınavlar hekimlere uygulandığı şekilde uygulanmaktadır. 2015 yılı haziran ayı itibariyle A (13 319), B (7 969) ve C (65 919) sınıfı olmak üzere toplam 87 207 kişi iş güvenliği uzmanı belgesi almıştır. Herhangi bir kaza durumunda ihmal dolayısıyla gereken engelleyici önlemlerin alınmaması halinde iş güvenliği uzmanının belgesi askıya alınabilir (Bilir, 2016: 52).

İş sağlığı ve güvenliği alanında görevli iş güvenliğ uzmanlarına ek olarak görevleri ilgili mevzuatlar ile belirlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları da yer almaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü insan kaynağının neredeyse yarısını kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince çalıştırılan kariyer meslek grubu personelidir. Mesleğe yarışma sınavı ile katılan İSG Uzman Yardımcıları 3 yıllık yetiştirme dönemi sonrasında hazırladıkları tezi savunarak, dil yeterliliğini de geçtikten sonra gerçekleştirilen yazılı ve sözlü sınavlarda da başarılı olmaları halinde İSG Uzmanı olabilmektedirler. İSG Uzmanları özellikle; İSG'yle ilgili ulusal ve uluslararası mevzuatı takip ederek, yorumlamak ve gerekli durumlarda bunlara dair özet ve eleştirileri içeren raporlar hazırlamakla sorumludurlar. Genel Müdürlükte 2004 yılından bu yana işe alınan İSG Uzmanları, Türkiye'de son yıllarda İSG'nin gerek mevzuatının ILO sözleşmeleri, AB direktifleri gibi uluslararası kurullarla uyumlu hale getirilmesi gerekse sahada uygulamasının yapılması adına çeşitli projelerin sürdürülmesi noktasında en büyük desteği sağlamışlardır. İSG Uzmanları; ayrıca İSG hizmeti sağlayan OSGB'lerin, bu alanda eğitim sağlayan eğitim kurumlarının ve iş hijyeni test, analiz ve ölçüm hizmeti sunan laboratuvarların yetkilendirilmesi ve kontrolü iş ve işlemlerinde görev almaktadırlar (Bilir, 2016: 53-54).

Yukarıda yer alan iş güvenliği uzmanlarına verilen görev ve sorumluluklar çalışanları, çalışma koşulları düzenini sağlamada ve tedbirlerin alınmasında önemli bir rol oynayacak özellikte olacağı açıktır. Dolayısıyla düzenli ve problemsiz çalışma şartları için alanında uzman bireylere bu yetkilerin verilmesi, mevzuatımızca bu konuya ilişkin sektörün arz ettiği riske göre uzman tercihi beklenmektedir (Selçuk, 2014: 49).

2.8.3. İş Yeri Hekimliği

İşyeri hekimi kavramı 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu temelinde 1930 yılından günümüze varlığını devam ettirmiştir. Ancak doktorların özellikleri ve eğitimlerine ilişkin yasal düzenleme ilk olarak 1980'de çıkarılan bir yönetmelik ile sağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği müfettişleri de 1936 tarihli ilk İş Kanunu'ndan itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda görev almaktadırlar. İşyeri hemşireliği ve iş güvenliği uzmanlığı ise 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı kanunda yeni bir kavram olarak yerini almıştır (Bilir, 2016: 51).

İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde işyeri hekimlerinin payı göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. İşyeri hekimlerinin hastalıkların önüne geçilmesi, sağlık tehditlerini ortada kaldırılmasında ve risk durumlarının önceden ortaya çıkarılmasında üzerine düşen görevleri yerine getirmesi, işletmede iş güvenliği uzmanı ile beraber çalışma ortamı koruyucuları olarak görülmesini sağlamıştır. Zira çalışanlar ve işletme yönetimi arasında aracı oldukları, problemlerin çözümü adına öneriler getirdikleri ve bu noktada tedbirlerin alınmasını sağlama sorumluluğu buna işaret etmektedir (Selçuk, 2014: 50-51). İş Kanununda da “sürekli olarak en az elli ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler, işyerlerinde bir ya da daha fazla işyeri doktoru çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturmak zorundadırlar” ibaresi yer almaktadır (Güngör, 2008: 61; Duyar, 2010: 80).

6331 sayılı kanun ile birlikte çalışan sayısı ve işin niteliğine bakılmaksızın tüm işyerlerine iş yeri hekimi görevlendirme şartı getirilmiştir (ÇSGB, 2012: 16). Aynı kanunun 8’inci maddesinde iş yeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

1. İşyeri doktoru ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, sorumluluklarını yerine getirmeleri sebebiyle sınırlandırılmaz. Bu kişiler, görevlerini mesleklerini gerektirdiği etik kurallar ve mesleki bağımsızlık çerçevesinde sürdürür.
2. İşyeri doktoru ve iş güvenliği uzmanları; görevli oldukları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen konulardan hayati risk taşıyanların işveren tarafından yerine getirilmemesi durumunda, bu konu bakanlığın yetkili kanallarına bildirir.
3. Hizmet sağlayan kuruluşlar ile işyeri doktoru ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sürdürülmesindeki ihmalkar tutumları dolayısıyla, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.
4. Çalışanın ölümü ya da sakatlanmasıyla sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olan iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkmasında ihmali olduğu belirlenen işyeri doktoru veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.
5. İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli kategoride kabul edilen işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli kategoride yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az

tehlikeli kategoride yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları koşulu aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri doktorlarının görevlendirilmesi noktasında sektörlere göre özel düzenleme yapabilir.

6. Belirlenen çalışma süreci dolayısıyla işyeri doktoru ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken hallerde; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların bağlı olduğu kanun hükümleri saklı kalmak koşuluyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi göz önüne alınır.

7. Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili yönetmeliğe göre çalıştırılan işyeri doktoru ya da iş güvenliği uzmanı olma özelliğini taşıyan personel, gereken belgeye sahip olmak koşuluyla asıl görevlerinin yanı sıra, belirlenen çalışma süresine bağlı kalarak çalışmakta oldukları kurumda ya da ilgili personelin uygun bulması halinde ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı miktarında ek ödeme, hizmet alan kurumca yapılır. Bu ödeme tutarından damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilgili ek ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak koşuluyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

8. Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmayla ilgili mevzuat kararları saklı kalmak koşuluyla, işyeri doktorlarının ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet sağlanan işyerlerinde çalışan bireylerle sınırlandırılmak üzere görevlerini gerçekleştirmelerinde, diğer kanunların sınırlayıcı maddeleri uygulanmaz (Demir ve Demir, 2016: 180; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md/8).

İşyeri doktorları 220 saatlik teorik ve uygulamalı eğitim süreci sonrasında belgelerini alırlar. Bu kursun toplamda kırk saatlik kısmı bir işyeri doktorunun çalıştırıldığı bir iş yerinde uygulamalı eğitim şeklinde tamamlanması gerekmektedir. İlk zamanlar eğitim ve öğretim kursları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından sunulmaktaydı. Birkaç yıl sonra, Bakanlık eğitim kurslarını ilgili mevzuatın koşullarını sağlayan özel kurumlara açtı. Fakat eğitim programından sonraki sınav Yükseköğretim Kurulu'nun

(YÖK) resmi bir kuruluğu olan Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılmaktadır (Bilir, 2016: 51). Herhangi bir iş kazası meydana gelmesi durumunda yapılan araştırma sonunda kusurlu bulunan işyeri hekimlerinin yetki belgeleri askıya alınmaktadır (ÇSGB, 2012: 4).

2.8.4. Diğer Sağlık Personeli

Diğer sağlık personelinin belgelendirilmesi, ÖSYM tarafından hazırlanan bir yeterlilik sınavı ile Bakanlık tarafından gerçekteştirilmektedir. Geçici olarak belgelendirilen kişilerin 30/06/2016 tarihine kadar olan süreç içerisinde eğitim almaları zorunlu kılınmıştır. Ayrıca bu kişilerin 1/7/2017 tarihine kadar diğer sağlık personeli adına yapılan sınavda başarılı olması gerekmektedir. Bu programın yarısı uzaktan eğitim yarısı da örgün eğitim şeklinde yapılabilir. Doktorlara eğitim veren bakanlık tarafından görevlendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet sergileyen şirketlerce kurulan müesseseler, acil tıp teknisyeni, hemşire, sağlık memuru ve çevre sağlığı teknisyenleri için de eğitim sunmaktadır (Bilir, 2016: 51).

2.9. KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Temel (2017: 3) Tarafından yapılan araştırmada inşaat sektöründe çalışan bireylerin güvenliğine ilişkin hangi uygulamaların yapıldığı ve çalışanların bu konudaki algılarının neler olduğunu belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya 5 farklı projede çalışan 92 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların sıkıntılı iş ortamında çalıştığı, iş sağlığı ve güvenliği algılarının orta düzeyin altında olduğu, iş güvenliği uygulamalarına özen gösterilmediği, bu konudaki algılarının eğitim düzeyleriyle ilişkili olduğu ve her çalışanın algı düzeyinin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Pehlivan (2016: 12) Tarafından yapılan araştırmada inşaat sektöründe çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgilerinin incelenmesini amaçlamıştır. Bu araştırmaya İstanbul ilindeki bulunan 28 şantiye ve buralarda çalışan 264 işçi dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bilgilerinin ve algılarının demografik özelliklerine ve eğitim durumlarına göre değişkenlik gösterdiği, çalışanlarının algılarını etkileyen diğer unsur ise şantiyenin büyüklüğü ve iş yükü, çalışma ortamının büyüklüğünün ortaya çıkardığı sorunların bir

diğeri ise risk ve tehlike düzeyinin olasılığını yükseltmesi olduğu, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim almaları gerektiği ve güvenliğin arttırılması gerektiği tespit edilmiştir.

Alptekin (2016: 4) Tarafından yapılan araştırmada çalışan bireylerin çalışma hayatları ile toplumsal yaşamlarında karşılarına çıkan iş güvenliği ve iş sağlığı yönünden nasıl bakıldığını belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmanın sonunda çalışanların işveren kurum yada kuruluşlardan iş sağlığı ve güvenliği yönünden beklentilerinin olduğu, çalışanların psikolojik zedelenmeye sebep olan konuların var olduğu ve bunların çalışanları strese yönelttiği, iş veren kurumun hijyene dikkat etmesi gerektiği, çalışanların standart çalışma saatleri dışına çıktığı tespit edilmiştir.

Obuz (2016: 5) Tarafından yapılan araştırmada inşaat sektöründe çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuda bilgi düzeylerini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya İstanbul ilinde faaliyet gösteren kaba yapı şantiyesinde çalışan 110 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda iş güvenliğinin dikkate alınmadığı, yaşanılan kazaların sayısının belirgin düzeyde olduğu, çalışanların eğitim düzeyleri dikkate alındığında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersiz olunduğu, çalışanlarının büyük bir kısmının eğitim düzeylerinin ilkokul, ortaokul ve lise olduğu, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli olunmadığı ve herhangi bir kursa gidilmediği tespit edilmiştir.

elik (2016: 44) Tarafından yapılan araştırmada sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgilerinin neler olduğunu belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya İstanbul ili merkezinde bulunan Maslak Hastane'sinde görev yapan hemşire, doktor, sağlık teknisyeni olmak üzere toplam 300 kişi dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda sağlık sektöründeki bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine dair bilgi düzeylerinin yüksek olduğu, iş sağlığı ve güvenliğinin yaş faktörüne göre farklılıklar gösterdiği, iş sağlığı ve güvenliği algısının cinsiyete göre farklılıklar meydana getirdiği, kadınların erkeklere oranla algılarının daha düşük düzeyde olduğu, sağlık çalışanlarının iş güvenliğine yönelik kurslara başvurduğu fakat bu eğitimlerin yetersiz olduğu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzeyin yapılan iş gurubuna göre değiştiği, iş gveliliğinin çalışanın iş tecrübesine göre şekillendiği risk oranını iş tecrübesinin belirlediği tespit edilmiştir.

Han (2015: 14) tarafından yapılan araştırmada inşaat sektöründe çalışan bireylerin iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili bilgi düzeylerinin neler olduğunu belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Aydın ili merkezinde inşaat sektöründe çalışan 160 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda yaş faktörünün çalışma yılı süresinde etkili olduğu, yaş düzeyi arttıka bireylerin çalışmalarındaki istikrarın azaldığı, cinsiyetin inşaat sektöründe çalışan bireyler üzerinde etkili bir farklılık oluşturmadığı, genellikle inşaat sektöründe erkek bireylerin çoğunlukta olduğu, birçok bireyin inşaat sektöründeki karşılarına çıkabilecek tehlikelerden haberdar olmadıkları, inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin eğitim düzeyi ile ilgili ilişkisi orta düzeyin üstünde olduğu, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışan sayısının azaldığı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda bilgili olan ve uygulayan bireylerin inşaat sektöründe farklı alanlarda görev yapan çalışanlar olduğu, orta düzeyin üstünde bir kısım bireyin alanı ile ilgili bilgi ve kurs almadan işe başladığı ve devam ettiği, karşılaştıkları tehlikelerden haberdar olmadıkları ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda herhangi bir kursa katılmadığı, inşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yardım konusuna önem verilmediği tespit edilmiştir.

Çalışır (2015: 56-57) tarafından yapılan araştırmada tuzla bölgesinde tersanelerde çalışan işçilerde iş güvenliği üzerine algılarını belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya tuzla bölgesinde sivil tersanelerde çalışan 3 kadın ve 97 erkek birey olmak üzere toplamda 100 kişi dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda bireylerin büyük bir kısmının çalışma saatleri ve yapmış oldukları işten Őikayetçi oldukları, % 91'i hiçbir iş kazası geçirmediği, % 30'unun almış oldukları iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili çalışma ve kursları yararlı bulmadıkları, çalışanlar işin zorluğu ve güvenliğine göre çalışma sürelerinin değişkenlik gösterdiği, çalışanların buldukları çalışma kurum veya kuruluşlardan beklenti için oldukları, iş kazası geçiren bireylerin ise tekrar çalışma ortamına dönmedikleri tespit edilmiştir.

Akkaya (2015: 4) Tarafından yapılan araştırmada hastanede çalışan personellerin işçi güvenliğine yönelik algılarının belirtilmesini amaçlamıştır. Bu araştırmaya Isparta İl merkezinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan 203 sağlık çalışanı dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda biyolojik boyut algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu, kimyasal, psikolojik, fiziksel, genel güvenlik ve ergonomik boyutlarının ise orta seviyenin altında olduğu, çalışanların algılarının demografik ve cinsiyetlere göre değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çetin (2014: 65-67) Tarafından yapılan araştırmada sağlık kurumlarında çalışanların ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutumlarını belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Ankara il merkezinde bulunan Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan çalışan ve yöneticiler olmak üzere 310 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların %96,9'nun her yıl sağlık kontrolünden geçtiği, %93' hastane yönetici oldukları ve iş güvenliği ile ilgili kararları çalışanlara doğru bir şekilde aktardığı, çalışanların çalışmış oldukları yerlerdeki sıkıntılarını belirttikleri ve öneri sundukları, yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanları bilgilendirdiği, sağlık sektöründe yönetici olan bireylerin iş sağlığı konusunda çalışanlarına yönelik ilgili önlemler aldığı ve uyguladığı, çalışanların cinsiyetlerine göre tutumlarının da farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Aydın (2014: 13) Tarafından yapılan araştırmada sağlık sektöründe hizmet veren çalışanların iş hayatlarında karşılaştıkları şiddet içerikli güvenliklerini tehlikeye atan sorunlar karşısında alınan güvenlik önlemlerinin çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiğini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Ankara ilinde hizmet veren bir kısmı kamu kurumu olan ve bu hastanelerde çalışan 1600 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların bazı beklentilerinin olduğu, kendilerinin güvende hissetmeyen ve refah ortamında çalışmadığını düşünenlerin oranlarının orta düzeyde olduğu, çalıştıkları hastanelerde güvenlik kamerasının arttırılmasını düşünen %75,8, %59,2 şiddet ile ilgili problem olabilecek bölümlerin güvenlik çalışan sayısını arttırması gerektiği, %68,1 şiddete karşı nasıl önlemler alınacağı ile ilgili uygulamalarına katıldığı, hastanelerde çalışan personellerin kendilerinin koruma kurslarına katılma konusunda kararsız kaldıkları, hasta ve hasta yakınlarını bilgilendirme konusu ile ilgili çalışmalar yapılması gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir.

Uslu (2014: 5-57) Tarafından yapılan araştırmada işletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürüne ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Eskişehir ilinde bulunan metal sektöründe hizmet veren yedi farklı firmada çalışan 453 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların ve yöneticilerin iş sağlığı iş güvenliği açısından gerekli önemin verilmediği, çalışanların çalışma ortamlarının risk faktörü içerdiği, iş sağlığı açısından büyük bir tehdit unsuru oluşturduğu tespit edilmiştir.

Çabuş (2014: 2) Tarafından yapılan araştırmada sağlık sektöründe hizmet veren kamu kuruluşlarında çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğini belirtmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Isparta ili merkezinde faaliyet gösteren kamu kuruluşları dahil edilmiştir. Bu araştırmanın sonunda çalışanları iş yerlerinin hijyenik olması gerektiği, iş veren kurum yada kuruluşların çalışanları motive etmesi gerektiği, çalışanları iş kazalarına ilişkin bilgilendirilmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Ütük-Bayılmış (2013: 9-52) Tarafından yapılan araştırmada sağlık sektöründe çalışan bireylerin meslek hastalıkları, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili görüşlerinin ve olaylara yaklaşımlarının değerlendirilmesini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Sakarya ilinde bulunan Adapazarı ilçesinde hizmet veren Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları olmak üzere 93 pratisyen, 323 hemşire, 39 sağlık teknisyeni, 196 uzman doktor, 69 sağlık teknikeri, 10 diğer meslek gurubundan olan, 42 sağlık memuru, 25 tıbbi sekreter olmak üzere 800 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bilgilerinin düşük düzeyde olduğu, çalışanların birçoğunun mesleklerinden kaynaklı hastalık sorunları yaşadığı, çalışanların ve yöneticilerin iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yeterli önlemlerin alınmadığı, bu konuda uygulamaların zayıf olduğu tespit edilmiştir.

Külekçi (2012: 89-92) Tarafından yapılan araştırmada gemi inşa endüstrisinde çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algılarının değerlendirilmesini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya tersanelerde çalışan 203 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda tersanelerde çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuda yardım almadıkları, çalışanların büyük bir kısmının erkek olduğu ve ağır şartlar altında çalıştığı, çalışanların uygun sağlık kontrolünden geçmedikleri, iş güvenliğine dikkat etmedikleri ve nasıl bir yöntem uygulamaları gerektiği konusunda yetersiz oldukları, bir çoğunun iş kazası sonucunda işe devam edemedikleri, diğer kazazedelerin ise hayatta olmadığı, eğitim düzeyinin iş sağlığı ve güvenliğine etkisi olduğu, eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans düzeyinde olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgili oldukları ve uyguladığı tespit edilmiştir.

Kılıç (2012: 60-65) Tarafından yapılan araştırmada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların iş tatmini ve algısı ile ilişkisini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Sakarya ili merkezinde faaliyetlerini sürdüren metal-çelik işletmesinde

çalışan bireyler dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışanların algılarının ve tatminlerinin farklılıklar gösterdiği, yaş faktörünün çalışanlar üzerinde etkisinin olduğu, yaş faktörünün aynı zamanda algı ve tatmin olma düzeyini de etkilediği, çalışanların genelinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda olumlu düzeyde cevaplar verildiği, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma tatminine ve algısına olumlu düzeyde etkisi olduğu, bireylerin cinsiyetlerinin farklılık göstermediği test edilmiştir.

Tüzüner ve Özasan (2011: 138-144) Tarafından yapılan çalışmada hastanelerde çalışan bireylerin iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmaya İstanbul ilinde bulunan bazı ilçeler ve hastanelerde çalışan 160 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların eğitim düzeylerinin iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uygulamaların önemini ve tutumlarını etkilediği, cinsiyetin iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bireyler üzerinde farklılıklar meydana getirdiği, iş sağlığı ve güvenliği uygulamasında iş deneyimine göre değişikliğe uğradığı, iş tecrübesi arttıkça alınan önlemlerin uygunluk düzeyinin gerçeğe yakın olduğu, çalışanların görev aldıkları alanlar üzerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algı ve uygulamalarına ilişkin farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tiryaki (2011: 9) Tarafından yapılan çalışmada tersanelerde çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki farkındalıklarının değerlendirilmesini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmaya Altınova tersanelerinde çalışan 2000 alt işveren işçisi 650 işveren işçisi, 150 mühendis 1500 inşaat işçisi olmak üzere toplamda 4300 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların eğitim düzeyleri ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algılarının farklılık gösterdiği, çalışanların iş güvenliğine dair uygulama düzeylerinin düşük olduğu, çalışanların kendilerini iş güvenliği ve iş sağlığı açısından korumaları gerektiği, bu konuda yetersiz kaldıkları, çalışanların yöneticiler ve iş verenler tarafından bilgilendirilmesi gerektiği, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması gerektiği, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair alınan önlemlerin ve uygulamaların yetersiz olduğunu düşündükleri halde yöneticilere ve işverenlere önerilerde bulunmadıkları tespit edilmiştir.

Ömür (2010: 106) Tarafından yapılan çalışmada tersanelerde çalışan bireylerin iş hayatlarında karşılaşılabilecekleri ölümcül iş kazaları ve güvenliği hakkındaki

görüşlerini ve algılarını belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya tuzla tersanelerinde çalışan 188 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların ölümcül iş kazası gerçekleşmesi konusunda algılarının yüksek olduğu ve buna rağmen çalışmaya devam ettikleri, iş kazası sonucu ölme olasılığı diğer bireylere oranla daha yüksek olduğu, iş kazası yaşayan ve çalışmaya devam eden bireylerin iş kazaları ve tehlikelerin neler olabileceği konusunda kestirimlerinin daha önce iş kazası yaşamamış bireylere göre daha yüksek çıkarımlarda buldukları, çalışanların iş alanındaki alınan güvenlik önlemlerinin yetersiz olduğunu düşündükleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuda algılarının demografik özellikler ve eğitim düzeyine göre değişkenlik gösterdiği, çalışanların algı düzeylerinin birbirinden farklı olduğu test edilmiştir.

Mollaoğlu ve Diğerleri (2010: 17) Tarafından yapılan araştırmada sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin iş ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesini belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Sivas ili merkezinde hizmet veren hastanelerde çalışan 387 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışan kurumun kalitesinin ve çalışana sunduğu imkanların algı düzeyine etkisi olduğu, yaş etkeninin çalışanların performansı ve algı düzeylerine etkisi olduğu, bireylerin görev alanlarına göre algılarında farklılıklar gösterdiği, çalışma süresinin çalışan bireyler üzerinde etkisi olduğu, çalıştıkları kurumlardan beklentileri olduğu, sağlık kurumunda çalışan hemşirelik alanında hizmet veren bireylerin mesleklerini kendilerinin isteyerek seçtikleri ve algılarının olumlu düzeyde olduğu, genel olarak ise çalışanların kendilerini güvende hissettikleri kurumlarda çalışmak istediği tespit edilmiştir.

Yakar (2007: 2) Tarafından yapılan araştırmada çimento sektöründe çalışan bireylerin iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yaşanan risk faktörlerinin neler olduğunu belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya Sivas ilinde bulunan çimento üretimi sektöründe çalışan 20 birey dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemler alındığında çalışanların iş kazası ve mesleklerinden kaynaklı hastalık risk düzeylerinin düşük olduğu, çalışanların orta düzeyin altında olan kısmının alınan önlemlere rağmen iş kazası geçirdiği, küçük düzeydeki kazaların da iş sağlığı ve güvenliği uzmanına veya yöneticilere bildirilerek önlemler alınması gerektiği, çalışanların iş kazaları ve güvenliğine dair bilgilendirildikleri tespit edilmiştir.

Çopur ve Diğerleri (2006: 39) Tarafından yapılan araştırmada sağlık sektööründe ev idaresi bölümünde çalışan personellerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konudaki bilgileri ve görüşlerinin neler olduğunu belirtmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmaya İzmir ili merkezinde bulunan Ege Üniversitesi Hastanesinde ev idaresi bölümünde çalışan 260 birey dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda %60,5'inin enfeksiyon kontrolü yaptığı, %95,4'nün hizmet içi eğitim aldığı, %68,1'nin kazalardan korunma ile ilgili kurslara katıldığı, %37,9'nun ilkyardım ile ilgili eğitim aldığı, çalışanların mesleklerine ilişkin tehlikelerden haberdar olduğu, iş kazaları ve sağlığı ile ilgili bilinçli olduğu ve korunma ile ilgili yardım aldığı, çalışanların mesleklerinde kendilerini yeterli gördükleri tespit edilmiştir.

Özkan (2005: 5) Tarafından yapılan araştırmada hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş güvenliği ve iş ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikelere ilişkin algılarının değerlendirilmesi. Bu araştırmaya üniversite hastanesinde görev yapan 88 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda birçok alanda hizmet veren bölümlerin tehlikeli olduğu, hemşirelerin bu tehlikeden haberdar oldukları ve herhangi bir önlem almadıkları, çalışanların çalışma ortamını hijyenik bulmadığı, iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olduğu, çalışanların görevli oldukları alandan kaynaklı rahatsızlıklar yaşadığı, çalışanların %13,7'sinin bel ağrısı yaşadığı, %17,9'nun bulaşıcı hastalık sorunu yaşadığı, %53,4'nün çalıştığı alanda karşılaşıacağı tehlike olasılığının yüksek olduğu, %12,2'sinin kesici ve delici alet kazaları yaşadığı, çalışma ortamlarının risk düzeyinin yüksek olduğu, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yardım ve eğitim alması gerektiği tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Yapılan bu araştırmada küçük ölçekli işletmelerde çalışan bireylerin iş güvenliği algıları ile iş konusunda doyum oranlarını bazı demografik kriterlere dayalı olarak değerlendirmesi, bunun yanında iş güvenliği algısı ile iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışma ortamında iş verimliliğinin ve üretkenliğin artması işletmelerin piyasadaki varlıklarını devam ettirmelerine, bunun yanında rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamalarına destek olmaktadır. İşletmelerde iş verimliliği ve üretkenliğin yüksek olmasını etkileyen birçok unsur bulunmakta olup, söz konusu unsurların başında iş tatmini gelmektedir. Çünkü yaptıkları işe yönelik tatmin duygusu yüksek olan çalışanlar daha verimli çalışmakta ve işyerinin üretkenliğine katkı sağlamaktadırlar. Bu nedenle çalışanlarda iş tatmininin yükseltilmesi işletmeler açısından önemli bir konudur. İş tatmininin yükseltilmesi için de öncelikli olarak çalışanlarda iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel unsurların iyi bilinmesi gerekmektedir.

Çalışma ortamında iş verimliliğini etkileyen diğer bir unsur çalışanların iş güvenliği algılarıdır. Çünkü çalıştığı ortamda fiziksel, psikolojik, kimyasal ya da teknik unsurlara bağlı olarak sağlığı tehlikede olan çalışanların iş verimlilikleri azalmaktadır. Literatürde yer alan çalışma bulgularının da bu görüşü destekler nitelikte olduğu bilinmektedir. Bu noktada işletmelerin iş tatminin de olduğu gibi çalışanların iş güvenliğine yönelik algı ve tatmin düzeylerini yüksek tutmaları oldukça önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için de hem çalışanların iş güvenliği algılarının hem de iş güvenliği algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırma literatüre katkı sağlayacak önemli bir çalışma olarak değerlendirilmiştir.

3.3. PROBLEM DURUMU

Literatürde iş güvenliği ve iş tatmini üzerine birçok araştırma yapıldığı bilinmekte olup, yapılan çalışmalarda genellikle kamu çalışanlarının araştırmalara dâhil edildikleri, bunun yanında büyük örneklem grupları ile betimsel çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Buna karşılık literatürde özel sektörde faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmelerde iş

güvenliği algısı ve iş tatmininin incelendiği çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada “Küçük ölçekli işletmelerde iş güvenliği algısı ve iş tatmin düzeyini etkileyen unsurlar nelerdir?” sorusunun cevap bulması zorunluluğu doğmuştur.

3.4. ALT PROBLEMLER

1. Çalışanların iş tatmin düzeyleri cinsiyet kriterine göre anlamlı farklılık sergilemekte midir?
2. Çalışanların iş tatmin düzeyleri yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Çalışanların iş tatmin düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Çalışanların işe ilişkin doyumları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Çalışanların iş tatmin düzeyleri mevcut işyerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Çalışanların iş tatmin düzeyleri mevcut sektörde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Çalışanların iş tatmin düzeyleri aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık sergilemekte midir?
8. Çalışanların iş güvenliği algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
9. Çalışanların iş güvenliği algıları yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
10. Çalışanların iş güvenliği algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
11. Çalışanların iş güvenliği algıları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

12. Çalışanların iş güvenliği algıları mevcut işyerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

13. Çalışanların iş güvenliği algıları mevcut sektörde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

14. Çalışanların iş güvenliği algıları aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

15. Çalışanların iş güvenliği algıları ile işe ilişkin doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan ciddi bir ilişki var mıdır?

3.5. VARSAYIMLAR

1. Yapılan bu araştırmaya dâhil edilen katılımcı sayısının güvenilir araştırma bulguları elde edilebilecek sayısal yeterlikte olduğu varsayılmıştır.

2. Araştırmaya dâhil edilen çalışanların kendilerine yöneltilen anket ve ölçek maddelerine içten, doğru ve samimi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

3.6. SINIRLIKLAR

1. Yapılan bu araştırma küçük ölçekli işletmelerde çalışan 39 kadın ve 72 erkek olmak üzere toplam 111 çalışan ile sınırlandırılmıştır.

2. Bu çalışmada veri toplama kaynağı olarak araştırma grubuna uygulanan anket/ölçeklerden elde edilen araştırma bulguları ile sınırlandırılmıştır.

3.7. ARAŞTIRMA MODELİ

Yapılan bu araştırmada sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan ve görgül (özleme dayalı) araştırma metotlarından olan tarama tipi araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu tür çalışmalarda araştırmacıların yanıt bulmak istedikleri soruları yanıtlamak, yanıt bulmak istenen soruların doğru olup olmadığını sınamak istedikleri durumlarda hipotezler/alt problemler geliştirilerek, anket ve ölçekler kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalardan meydana gelmektedir. Görgül araştırmalarda araştırmacılar denencelerini (hipotezler) test etmek için elde edilen verileri istatistiksel analize dâhil etmektedir. Bunun yanında görgül içerisinde yer alan tarama tipi araştırmalar büyük örneklem gruplarının araştırmaya konu olan özelliklerinin (yaş, cinsiyet medeni durum vb.)

belirlenmesinde kullanılan betimsel araştırma yöntemi olarak bilinmektedir (Can, 2014: 8).

3.8. ARAŞTIRMA GRUBU

Yapılan bu araştırmaya küçük ölçekli işletmelerde çalışan 39 kadın ve 72 erkek olmak üzere toplam 111 birey dâhil edilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Alt değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	39	35,1
	Erkek	72	64,9
Yaş grupları	18-25 Yaş	21	18,9
	26-33 Yaş	37	33,3
	33-40 Yaş	36	32,4
	40+ Yaş	17	15,3
Medeni durum	Bekar	40	36,0
	Evli	71	64,0
Eğitim durumu	İlköğretim	39	35,1
	Ortaöğretim	35	31,5
	Ön lisans	19	17,1
	Üniversite	18	16,2
Mevcut iş yerinde çalışma süresi	0-3	63	56,8
	4-6	25	22,5
	7-9	11	9,9
	9+	12	10,8
Mevcut sektörde çalışma süresi	0-5 Yıl	64	57,7
	6-10 Yıl	23	20,7
	11-15 Yıl	11	9,9
	15+ Yıl	13	11,7
Aylık gelir	Asgari Ücret	30	27,0
	1500-2500	59	53,2

	2501-4000	15	13,5
	4000+	7	6,3

Tablo incelendiğinde, katılımcıların %35,1'inin kadın, %64,9'unun ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %18,9'u 18-25 yaş grubunda, %33,3'ü 26-33 yaş grubunda, %32,4'ü 33-40 yaş grubunda, %15,3'ü 40+ yaş grubundadır. Araştırmaya katılanların %36'sı bekar, %64'ü ise evlidir. Katılımcıların %35,1'i ilköğretim mezunu, %31,5'i ortaöğretim mezunu, %17,1'i ön lisans mezunu ve %16,2'i üniversite mezunudur. Katılımcıların %56,8'i 0-3 yıldır mevcut iş yerlerinde çalışmakta, %22,5'i 4-6 yıldır mevcut iş yerlerinde çalışmakta, %9,9'u 7-9 yıldır mevcut iş yerlerinde çalışmakta ve %10,8'i 9+ yıldır mevcut iş yerlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %57,7'i 0-5 yıldır, %20,7'si 6-10 yıldır, %9,9'u 11-15 yıldır ve %11,7'si 15+ yıldır mevcut sektörlerinde çalışmaktadır.

3.9. VERİ TOPLAMA ARACI

Yapılan bu araştırmanın veri toplama sürecinde üç bölümden meydana gelen anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ve araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan kişisel bilgi formu yer almaktadır. Kişisel bilgi formunda toplam 7 soru yer almakta olup, ilgili sorularla katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, medeni durumları, eğitim durumları, mevcut iş yerinde çalışma süreleri, mevcut sektörde çalışma süreleri ve aylık gelir düzeyleri belirlenmiştir.

Veri toplama anketinin ikinci bölümünde çalışanların iş güvenliği algılarının tespit edilmesinde kullanılan “İş Güvenliği Algısı Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek, Kılıç (2012: 63-71) tarafından geliştirilmiş olup, 15 maddeden meydana gelmekte ve 5'li Likert türündedir. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalışanların iş güvenliği algılarının yüksek olduğunu, düşük ölçek puanı ise çalışanların düşük iş güvenliği algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Veri toplama anketinin üçüncü bölümünde çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek 1967 yılında D.J. Weiss, R.V. Davis, G.W. England ve L.H. Lofquist tarafından geliştirilmiş olup, 20 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert türünde bir yapıya sahiptir. Ölçekte yer alan 10 madde (1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20. maddeler) ile çalışanların içsel tatmin düzeyleri, 10 madde (5.6.12.13.14.17.18.19. maddeler) ile de dışarı tatmin düzeyi ölçülmektedir.

Ölçekte yer alan tüm maddelerden elde edilen toplam puan ise çalışanların genel iş tatmin düzeylerini ortaya koymaktadır. İçsel tatmin alt boyutunda yer alan maddeler işin yükselme ya da terfiye bağlı görev değişikliği, kendisi, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin sorumluluğu gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden meydana gelmektedir. Dışsal tatmin alt boyutunda yer alan maddeler ise denetim şekli, işletme politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler gibi işin çevresine ait öğelerden meydana gelmektedir (Kılıç, 2012: 63-64).

3.10. İSTATİKSEL ANALİZ

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Katılımcıların Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden elde ettikleri puanlar ve İş Güvenliği Algısı Ölçeğinden elde ettikleri puanlar demografik değişkenlere göre karşılaştırmadan önce ve birbirleri arasındaki ilişkiler analiz edilmeden önce her iki ölçeğin de verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan One Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle demografik değişkenlere göre ölçek puanlarının karşılaştırılması ile ölçek puanlarının birbirleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde non-parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Cinsiyet ve medeni duruma göre ölçek puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U testi kullanılırken, yaş grupları, eğitim durumu, mevcut iş yerinde çalışma süresi, mevcut sektörde çalışma süresi ve aylık gelir düzeyine göre ölçek puanlarını karşılaştırmak için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının birbirleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 3. Katılımcıların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyutlar	N	X	Ss
İçsel tatmin	111	3,59	,689
Dışsal tatmin	111	3,44	,802
Genel tatmin	111	3,53	,699

Tablo incelendiğinde, katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
İçsel tatmin	Kadın	39	3,76	,610	62,18	2425,0	1163,0	,136
	Erkek	72	3,50	,715	52,65	3791,0		
Dışsal tatmin	Kadın	39	3,60	,817	62,63	2442,5	1145,5	,109
	Erkek	72	3,35	,785	52,41	3773,5		
Genel tatmin	Kadın	39	3,70	,658	62,00	2418,0	1170,0	,148
	Erkek	72	3,44	,708	52,75	3798,0		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Yaş grubu	N	X	Ss	Sıra ort.	x^2	p
İçsel tatmin	18-25 Yaş	21	3,49	,619	50,55	4,244	,236
	26-33 Yaş	37	3,66	,769	59,15		
	33-40 Yaş	36	3,47	,632	50,47		
	40+ Yaş	17	3,79	,691	67,59		
Dışsal tatmin	18-25 Yaş	21	3,29	,826	49,48	4,459	,216
	26-33 Yaş	37	3,43	,948	57,19		
	33-40 Yaş	36	3,36	,636	52,18		
	40+ Yaş	17	3,79	,694	69,56		

Genel tatmin	18-25 Yaş	21	3,41	,675	49,24	5,154	,161
	26-33 Yaş	37	3,57	,815	58,99		
	33-40 Yaş	36	3,43	,581	50,61		
	40+ Yaş	17	3,79	,664	69,26		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Medeni durum	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
İçsel tatmin	Bekar	40	3,67	,688	59,65	2386,0	1274,0	,369
	Evli	71	3,54	,690	53,94	3830,0		
Dışsal tatmin	Bekar	40	3,39	,881	55,21	2208,5	1388,5	,846
	Evli	71	3,46	,759	56,44	4007,5		
Genel tatmin	Bekar	40	3,56	,717	57,74	2309,5	1350,5	,669
	Evli	71	3,51	,694	55,02	3906,5		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Eğitim Durumu	N	X	Ss	Sıra ort.	x^2	p
İçsel tatmin	İlköğretim	39	3,53	,625	52,23	10,720	,013
	Ortaöğretim	35	3,43	,675	49,73		
	Ön lisans	19	3,54	,831	54,05		
	Üniversite	18	4,07	,499	78,42		
Dışsal tatmin	İlköğretim	39	3,51	,680	59,14	4,155	,245
	Ortaöğretim	35	3,23	,787	46,97		
	Ön lisans	19	3,51	,962	60,32		
	Üniversite	18	3,60	,880	62,19		
	İlköğretim	39	3,52	,625	55,44	5,638	,131

Genel tatmin	Ortaöğretim	35	3,35	,691	48,63		
	Ön lisans	19	3,53	,865	56,79		
	Üniversite	18	3,88	,590	70,72		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), içsel tatmin düzeylerinin ise eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. İçsel tatmin boyutunda, üniversite mezunu olan katılımcıların içsel tatmin düzeyi ilköğretim, ortaöğretim ve lise mezunu olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0,05$).

Tablo 8. Katılımcıların Mevcut İş Yerlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Çalışma Süresi	N	X	Ss	Sıra ort.	χ^2	p
İçsel tatmin	0-3	63	3,64	,726	57,64	,739	,864
	4-6	25	3,55	,607	55,48		
	7-9	11	3,42	,708	48,77		
	9+	12	3,53	,686	55,08		
Dışsal tatmin	0-3	63	3,42	,842	55,23	,264	,967
	4-6	25	3,37	,859	55,20		
	7-9	11	3,52	,731	58,14		
	9+	12	3,57	,547	59,75		
Genel tatmin	0-3	63	3,55	,731	56,46	,146	,986
	4-6	25	3,48	,694	55,36		
	7-9	11	3,46	,700	53,05		
	9+	12	3,55	,605	57,63		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların mevcut iş yerlerindeki çalışma süresine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 9. Katılımcıların Mevcut Sektörlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Çalışma Süresi	N	X	Ss	Sıra ort.	χ^2	p
İçsel tatmin	0-5 Yıl	64	3,64	,708	57,41	7,767	,051
	6-10 Yıl	23	3,65	,676	60,57		

	11-15 Yıl	11	3,08	,395	30,95		
	15+ Yıl	13	3,66	,697	62,19		
Dışsal tatmin	0-5 Yıl	64	3,44	,840	56,32	5,536	,136
	6-10 Yıl	23	3,46	,920	58,50		
	11-15 Yıl	11	3,00	,429	36,59		
	15+ Yıl	13	3,73	,467	66,42		
Genel tatmin	0-5 Yıl	64	3,56	,730	56,91	6,420	,093
	6-10 Yıl	23	3,57	,731	58,96		
	11-15 Yıl	11	3,05	,376	33,95		
	15+ Yıl	13	3,69	,585	64,92		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların mevcut çalıştıkları sektördeki çalışma sürelerine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 10. Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Gelir düzeyi	N	X	Ss	Sıra ort.	χ^2	p
İçsel tatmin	Asgari Ücret	30	3,43	,678	47,70	8,703	,034
	1500-2500	59	3,57	,715	55,24		
	2501-4000	15	3,70	,604	61,47		
	4000+	7	4,19	,295	86,29		
Dışsal tatmin	Asgari Ücret	30	3,25	,808	48,83	2,944	,400
	1500-2500	59	3,49	,843	58,70		
	2501-4000	15	3,43	,754	54,10		
	4000+	7	3,77	,349	68,00		
Genel tatmin	Asgari Ücret	30	3,36	,702	47,47	6,318	,097
	1500-2500	59	3,54	,745	56,85		
	2501-4000	15	3,59	,562	58,27		
	4000+	7	4,02	,187	80,57		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların gelir düzeylerine göre dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), içsel tatmin düzeylerinin ise gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. İçsel tatmin boyutunda, 400+ TL geliri olan katılımcıların içsel tatmin düzeyi geliri asgari ücret, 1500-2500TL ve 2501-4000TL olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0,05$).

Tablo 11. Katılımcıların İş Güvenliği Algısı Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

N	X	Ss
111	3,11	,646

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş güvenliği algısı düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kadın	39	3,10	,842	58,86	2295,5	1292,5	,490
Erkek	72	3,11	,517	54,45	3920,5		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre iş güvenliği algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 13. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yaş grubu	N	X	Ss	Sıra ort.	x^2	p
18-25 Yaş	21	3,11	,661	55,62	,704	,872
26-33 Yaş	37	3,08	,474	53,16		
33-40 Yaş	36	3,10	,789	56,85		
40+ Yaş	17	3,16	,669	60,85		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre iş güvenliği algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması

Medeni durum	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Bekar	40	2,99	,728	51,39	2055,5	1235,5	,257
Evli	71	3,17	,590	58,60	4160,5		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre iş güvenliği algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	X	Ss	Sıra ort.	x²	p
İlköğretim	39	3,15	,818	60,96	4,983	,173
Ortaöğretim	35	3,00	,610	49,44		
Ön lisans	19	3,05	,455	48,74		
Üniversite	18	3,29	,417	65,67		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 16. Katılımcıların Mevcut İş Yerlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması

Çalışma Süresi	N	X	Ss	Sıra ort.	x²	p
0-3	63	3,13	,584	57,85	2,761	,430
4-6	25	3,22	,709	59,44		
7-9	11	2,95	,377	42,05		
9+	12	2,90	,960	51,92		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre iş güvenliği algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 17. Katılımcıların Mevcut Sektörlerindeki Çalışma Süresine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması

Çalışma Süresi	N	X	Ss	Sıra ort.	x²	p
0-5 Yıl	64	3,11	,606	55,95	,149	,985
6-10 Yıl	23	3,12	,672	54,22		
11-15 Yıl	11	3,21	,600	57,91		
15+ Yıl	13	2,97	,860	57,77		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların mevcut çalıştıkları sektördeki çalışma sürelerine göre iş güvenliği algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 18. Katılımcıların Aylık Gelir Düzeylerine Göre İş Güvenliği Algısı Düzeylerinin Karşılaştırılması

Gelir düzeyi	N	X	Ss	Sıra ort.	χ^2	p
Asgari Ücret	30	2,94	,860	47,98	3,506	,320
1500-2500	59	3,13	,562	57,14		
2501-4000	15	3,28	,493	66,20		
4000+	7	3,19	,481	58,86		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların mevcut gelir düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 19. Katılımcıların İş Güvenliği Algı Düzeyleri İle İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		İçsel tatmin	Dışsal tatmin	Genel tatmin
İş sağlığı ve güvenliği algısı	r	,346	,376	,380
	p	,000	,000	,000

Tablo incelendiğinde, iş güvenliği algı düzeyleri ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyleri arasında orta düzeyin altında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

5. TARTIŞMA

Araştırmada katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre küçük ölçekli işletmelerde çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerinin genel olarak yüksek olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yapılan benzer çalışmalarda da farklı meslek gruplarına mensup çalışanlarda iş tatmininin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği bulunmuştur (Sünter ve diğerleri, 2006: 12; Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 13; Karataş ve Güleş, 2010: 82). Finans sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmada çalışanların içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeylerinin kadın ve erkek çalışanlar arasında benzerlik gösterdiği bulunmuştur (Yelboğa, 2007: 10).

Bunun yanında araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan birçok çalışmada işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Gençtürk ve Memiş, 2010: 1047; İşcan ve Sayın, 2010: 211; Sökmen ve Ceyhun-Sezgin, 2017: 242). Eğinli (2009: 47) tarafından yapılan araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarında iş tatmininin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda cinsiyet değişkeninin iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu, kadın ve erkek çalışanların iş tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda da iş tatminini etkileyen unsurların içerisinde çalışan beklentilerinin karşılanma düzeyinin geldiği belirtilmiş (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 50), kadın ve erkek çalışanların iş yaşamından beklentilerinin farklı düzeylerde karşılanmasının iş tatmininde cinsiyete özgü farklılıklar çıkmasına zemin hazırladığı vurgulanmıştır (Tüzün, 2013: 15; Sönmez, 2014: 39).

Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Farklı meslek gruplarında yapılan benzer çalışmalarda da işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır (Sünter ve diğerleri, 2006: 12; İşcan ve Sayın, 2010: 211).

Araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan bazı çalışmalarda yaş unsurunun iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu rapor edilmiştir (Tutar, 2007: 102; Yelboğa, 2007: 1). Güven ve diğerleri (2005: 139) tarafından yapılan araştırmada tekstil çalışanlarında iş tatmininin yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği rapor edilmiştir. Toker (2007: 102) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan araştırmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ergeneli ve Eryiğit (2001: 174) tarafından yapılan çalışmada kadın çalışanlarda yaş ilerledikçe iş tatminin de azalma meydana geldiği, erkek çalışanlarda ise yaş artışına paralel olarak iş tatmininde de artış gözlemlendiği tespit edilmiştir. Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013: 84) tarafından yapılan araştırmada da çalışanlarda yaş artışına paralel olarak iş tatmininde azalma meydana geldiği tespit edilmiştir.

Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmalarda, çalışanların yaşlarına göre terfi imkânlarının farklılık göstermesinin ya da çalışanların amirleri olan ilişkilerinin yaşa göre farklılaşmasının iş tatmininde yaş gruplarına göre farklılık görülmesine zemin hazırladığı vurgulanmıştır. Özellikle genç yaş gruplarında bulunan çalışanların işletmelerden beklentilerinin daha düşük olması veya olaylara daha olumlu bakmalarının iş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir (Pınar ve diğerleri, 2008: 164).

Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Sünter ve diğerleri (2006: 12) tarafından sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen benzer bir araştırmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, bekâr ve evli çalışanların benzer iş tatmin düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiş, literatürde yer alan farklı araştırmalarda da medeni durum değişkeninin iş tatmini üzerinde belirleyici olmadığı rapor edilmiştir (Türkçapar, 2012: 331; Adıgüzel ve diğerleri, 2011: 49). Yapılan bir araştırmada ise çalışanların iş tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuş, çalışmada bekâr çalışanlarla kıyaslandığı zaman evli çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Evli çalışanların bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek iş tatminine sahip olmalarının temelinde evliliğin getirdiği

sorumluluk duygusu ve hayat düzenini çalışanların iş yaşamlarına yansıtılmalarının yattığı belirtilmiştir (Kaya, 2007: 368).

Eğitim düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların içsel tatmin düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş, elde edilen bulgulara göre üniversite mezunu olan katılımcıların içsel tatmin düzeyi ilköğretim, ortaöğretim ve lise mezunu olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş tatmini üzerine yapılan benzer çalışmalarda da eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu rapor edilmiştir (Güven ve diğerleri, 2005: 141; Toker, 2007: 102; İşcan ve Sayın, 2010: 211; Barutcu ve Ağca, 2012: 219). Çalışanların eğitim düzeylerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılık göstermesinin temelinde eğitim düzeyine göre çalışanların ilgi, yetenek ve dünya görüşlerinin farklılık göstermesinin, Bunun yanında eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş yaşamından beklentilerinin de yükselmesinin yattığı belirtilmiştir (Sönmez, 2014: 41).

Mevcut iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin iş tatmin düzeylerinin mevcut iş yerlerinde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Benzer şekilde katılımcıların mevcut sektörlerinde çalışma sürelerine göre de iş tatmin düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Güven ve diğerleri (2005: 142) tarafından tekstil çalışanları üzerinde yapılan benzer bir çalışmada işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sünter ve diğerleri (2006: 12) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada da çalışma süresi değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı bir belirleyici olmadığı rapor edilmiştir. Çalışanların iş yerlerinde çalışma sürelerine göre iş tatmin düzeylerinin benzerlik göstermesinin temelinde yapılan işlerin yapısal özelliklerinin benzerlik göstermesinin, bu kapsamda farklı çalışma sürelerine sahip olmalarına rağmen çalışanların yaptıkları işin niteliğinin benzer olmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan çalışma bulguları da işin niteliğinin/özelliklerinin iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 167; Örucü ve diğerleri, 2006: 39).

Araştırmada elde edilen bulguların aksine yapılan bazı çalışmalarda farklı sektörlerde çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri üzerinde çalışma yılının önemli bir belirleyici olduğu rapor edilmiştir (Yelboğa, 2007: 1; Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 13;

Karataş ve Güleş, 2010: 82; Recepoğlu, 2013: 581; Karataş ve Güleş, 2010: 82; Özyaydın ve Özdemir, 2014: 269; İşcan ve Timuroğlu, 2007:132).

Çalışanların işyerlerine ilişkin tutumlarını etkileyen birçok unsur bulunmakla beraber, ücret unsuru işe yönelik tutumlar üzerinde önemli bir belirleyicidir (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 167; İmamoğlu ve diğerleri, 2004: 167; Keser, 2006:9; Özkul, 2002: 369). Yapılan bu çalışmada aylık gelir düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların içsel tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş, elde edilen bulgulara göre 400+ TL geliri olan katılımcıların içsel tatmin düzeyi geliri asgari ücret, 1500-2500TL ve 2501-4000TL olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde yer alan çalışmalarda ücretin iş tatminini sağlamada önemli bir araç olduğu bulunmuş (Kılıç ve Keklik, 2012: 147; Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 14; Öztürk ve Dündar, 2003:57;), yapılan çalışmalarda genellikle gelir düzeyi arttıkça iş tatmininin de arttığı tespit edilmiştir. Eğinli (2009: 48) tarafından yapılan araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarında gelir düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyinin de anlamlı düzeyde artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örucü ve diğerleri (2006: 39) tarafından farklı meslek grupları üzerinde yapılan benzer çalışmada da çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde ücret unsurunun önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

İşletmeler açısından bir maliyet unsuru olarak görülen ücret, çalışanlar açısından ele alındığı zaman ciddi bir tatmin aracıdır. Çalışanların gereksinimlerini karşılama noktasında ücretin yeterli olup olmaması iş tatminini etkilemektedir. Çalışanlar görev yaptıkları işletmelerde almış oldukları ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duyguları yükselmektedir. Bununla birlikte çalışanlar genellikle elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslama yoluna gitmektedirler. Yapılan kıyaslama sonucunun olumlu olması iş tatmininin de yüksek olmasına katkı sağlamaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

İş kazalarına neden olan unsurlar içerisinde çalışanların kişisel özelliklerinin önemli bir yer tuttuğu bilinmektedir (Camkurt, 2013: 72). Bu noktada çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görüşlerinin bilinmesi iş güvenliğine yönelik önlemlerin alınmasına katkı sağlayacaktır. Yapılan bu çalışmada araştırmaya katılan bireylerin iş güvenliği algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Literatürde farklı meslek

grupları üzerinde yapılan benzer çalışmalarda da çalışanların iş güvenliği algılarının orta ya da düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir. Akkaya (2015) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının iş güvenliği algılarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların biyolojik güvenlik algılarının orta seviyenin üzerinde olduğu, kimyasal, fiziksel, ergonomik, psikolojik ve fiziksel iş güvenliği algılarının ise orta düzeyin altında olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların iş güvenliği algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmada kadın ve erkek katılımcıların iş güvenliğine yönelik algılarının benzerlik göstermesinin temelinde işletmelerde kadın ve erkeklere yönelik iş güvenliği uygulamalarının benzerlikler göstermesinin yattığı düşünülebilir. Akkaya (2015: 77) tarafından yapılan benzer bir çalışmada sağlık çalışanlarının iş güvenliği algılarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların iş güvenliği algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Çalışır (2015: 65) tarafından yapılan araştırmada sivil tersane çalışanlarında iş güvenliği algısının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda iş güvenliği alt boyutlarına içselleştirme, uygulamadaki kurallar, riskleri algılama, eğitim) ilişkin çalışan algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Çelik (2016: 66) tarafından sağlık çalışanlarında iş güvenliği algısı alt boyutlarının (güvenlik iletişimi, güvenlik algısı ve güvenlik katılımı) çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kaplanca (2014: 25) tarafından yapılan araştırmada orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliği algılarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların iş güvenliği alt boyutlarına (güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, genel iş güvenliği kültürü, güvenlik katılımı, algılama, güvenlik eğitimi) ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan bazı çalışmalarda iş güvenliğinin bazı alt boyutlarına ilişkin çalışan görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre bazı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir (Tepebaş, 2015). Aydın (2014: 48) tarafından yapılan çalışmada hastane çalışanlarının görüşlerine göre şiddet açısından çalışma

ortamında alınan önlemlerin demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmada cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman kadın ve erkek çalışanların çalışma ortamında şiddete yönelik alınan önlemleri yeterli bulma düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çabuş (2014: 88) tarafından yapılan diğer bir çalışmada sağlık alanında çalışan bireylerin iş güvenliği algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların iş güvenliğine ilişkin bazı düşüncelerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma bulgularının bizim çalışma bulgularımız ile benzerlik göstermemesinin temelinde araştırmaların farklı meslek grupları üzerinde yapılmasının, meslek gruplarına göre iş güvenliği risklerin ve alınan önlemlerin farklılık göstermesinin yattığı düşünülebilir.

Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların iş güvenliği algılarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çalışır (2015: 66) tarafından yapılan çalışmada tersane çalışanlarının iş güvenliği algıları yaş grubu değişkenine göre incelenmiş, araştırmanın sonunda iş güvenliği alt boyutlarına içselleştirme, uygulamadaki kurallar, riskleri algılama, eğitim) ilişkin çalışan algılarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Çelik (2016: 65) tarafından sağlık çalışanlarında iş güvenliği algısı alt boyutlarının (güvenlik iletişimi, güvenlik algısı ve güvenlik katılımı) yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kaplanca (2014: 26) tarafından yapılan araştırmada orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliği algılarının yaş grubu değişkenine göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların iş güvenliği alt boyutlarına (güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, genel iş güvenliği kültürü, algılama, güvenlik eğitimi) ilişkin algılarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Buna karşılık çalışanların güvenlik katılımı alt boyutuna ilişkin algıları üzerinde yaş grubu değişkeninin önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Çabuş (2014: 90) tarafından yapılan araştırmada da bu çalışmada elde edilen bulguların aksine çalışanların iş güvenliği algılarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş, bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde özellikle yüksek yaş grubundaki çalışanların bazı meslek hastalıklarına sahip olmalarının, buna paralel olarak iş güvenliğine yönelik önlemleri yetersiz görmelerinin yattığı rapor

edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da büyük yaş gruplarındaki bireylerin iş güvenliği algılarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Külekçi, 2012: 102). Bu kapsamda yapılan bu araştırmada çalışanların yaş gruplarına göre iş güvenliği algılarının benzerlik göstermesinin temelinde çalışanların yaş gruplarına göre meslek hastalığına sahip olma düzeylerinin düşük olmasının yattığı düşünülebilir.

Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların iş güvenliği algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da çalışanların iş güvenliği algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir. Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada çalışanların iş güvenliği alt boyutlarının (kazalar ve zehirlenmeler, mesleki hastalıklar ve şikâyetler, sağlık taraması ve kayıt sistemi, malzeme, araç ve gereç denetimi, koruyucu önlemler ve kurallar, yönetsel destek ve yaklaşımlar, fiziksel ortam uygunluğunun yeterliği) çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Çabuş, 2014: 89). Tersane çalışanları üzerinde yapılan diğer bir çalışmada işgörenlerin iş güvenliği algıları üzerinde medeni durum değişkeninin önemli bir belirleyici olmadığı, elde edilen bulgulara göre bekâr ve evli çalışanların iş güvenliği algılarının genel olarak benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Çalışır, 2015: 67). Orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliği algılarının bazı demografik değişkenlere göre incelendiği başka bir çalışmada işgörenlerin iş güvenliği alt boyutlarına (güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, genel iş güvenliği kültürü, güvenlik katılımı, algılama, güvenlik eğitimi) ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Kaplancan, 2014: 29).

Eğitim düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların iş güvenliği algılarının eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Hastane çalışanları üzerinde yapılan benzer bir çalışmada öğrenim durumu değişkenine göre sağlık çalışanlarının iş güvenliği algılarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda sağlık çalışanlarının iş güvenliği algılarının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Akkaya, 2015: 77). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan diğer bir çalışmada çalışanların iş güvenliği alt boyutlarına (güvenlik iletişimi, güvenlik algısı, güvenlik katılımı) ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Çelik, 2016: 62). Buna karşılık

literatürde eğitim düzeyinin iş güvenliği algısı üzerinde önemli bir belirleyici olduğunun tespit edildiği araştırma bulguları da mevcuttur (Çabuş, 2014: 92; Çalışır, 2015: 68). Orta ve büyük ölçekli işletmelerde iş güvenliği algısının incelendiği bir çalışmada işgörenlerin iş güvenliği alt boyutlarına (güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, genel iş güvenliği kültürü, güvenlik katılımı, algılama) ilişkin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Kaplanca, 2014: 30). Buna karşılık literatürde yer alan bazı çalışmalarda eğitim düzeyinin iş güvenliği algısını etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Küleki, 2012: 104; Pehlivan, 2016: 60; Tepebaşı, 2015; Atay, 2006).

Mevcut iş yerinde ve mevcut sektörlerinde çalışma süresi değişkenlerine göre ele alındığı zaman katılımcıların iş güvenliği algılarının mevcut iş yerlerinde ya da mevcut sektörlerde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde çalışılan iş yerlerinde iş güvenliğine yönelik olarak alınan önlemlerin uzun yıllardır benzer düzeyde olmasının yattığı düşünülebilir. Tersane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada iş güvenliği algıları üzerinde mevcut iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Çalışır, 2015: 70). Çelik (2016: 64) tarafından yapılan araştırmada sağlık çalışanlarında iş güvenliği alt boyutlarından olan güvenlik iletişimi ve güvenlik algısının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Akkaya (2015: 77) tarafından yapılan benzer bir çalışmada hastane çalışanlarının iş güvenliği algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların iş güvenliği algılarının hem mesleki kıdem düzeylerine hem de mevcut görev yaptıkları kurumlardaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kaplanca (2014: 25) tarafından yapılan araştırmada orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanların iş güvenliği algılarının çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların iş güvenliği alt boyutlarına (güvenlik önceliği, yönetimin bağlılığı, güvenlik iletişimi, genel iş güvenliği kültürü) ilişkin algılarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Literatürde yer alan ve farklı sektörlerde gerçekleştirilen araştırmalarda da çalışanların iş güvenliği algıları üzerinde çalışma süresi değişkeninin önemli bir belirleyici olmadığı rapor edilmiştir (Çabuş, 2014: 98).

Aylık gelir düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların iş güvenliği algılarının aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde aylık gelir düzeyine göre çalışanların iş güvenliğine ilişkin algılarının ele alındığı çalışmalar sınırlı olmakla beraber, Atay (2006) tarafından yapılan araştırmada endüstri çalışanlarında gelir düzeyi arttıkça iş güvenliği algısının da arttığı rapor edilmiştir.

Araştırmada bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirildiği zaman, iş güvenliği algı düzeyleri ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyleri arasında orta düzeyin altında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, bu kapsamda iş güvenliği algısı arttıkça çalışanların iş tatmin düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da çalışanların iş güvenliği algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunduğu rapor edilmiştir. Kılıç (2012: 74) tarafından bu alanda yapılan benzer bir çalışmada metal çalışanlarında iş güvenliği algısı ile içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Koç (2015) tarafından konaklama işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde yapılan diğer bir araştırmada çalışma arkadaşlarının iş güvenliğine uygun çalışması, iş güvenliğine yönelik yönetsel tedbirler alınması, çalışma arkadaşlarının iş güvenliği konusunda özbilinç düzeylerinin yüksek olmasının iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Atay (2006) tarafından yapılan benzer çalışmada da endüstri çalışanlarında iş güvenliği algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Araştırma kapsamında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. Cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların içsel ve dışsal iş tatmini düzeyleri ile genel iş tatmin düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).
2. Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların içsel ve dışsal iş tatmini düzeyleri ile genel iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre (18-25 yaş, 26-33 yaş, 33-40 yaş, 40+ yaş) anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).
3. Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dahil edilen çalışanların içsel ve dışsal iş tatmini düzeyleri ile genel iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).
4. Eğitim düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların içsel tatmin düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre, üniversite mezunu olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinin ilköğretim, ortaöğretim ve lise mezunu olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna karşılık katılımcıların dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).
5. Mevcut iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların içsel ve dışsal iş tatmini düzeyleri ile genel iş tatmin düzeylerinin mevcut işyerlerinde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).
6. Mevcut sektörde çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların içsel ve dışsal iş tatmini düzeyleri ile genel iş tatmin düzeylerinin mevcut sektörde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

7. Gelir durumu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların içsel tatmin düzeylerinin gelir durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre, 400+ TL geliri olan katılımcıların içsel tatmin düzeyi geliri asgari ücret, 1500-2500TL ve 2501-4000TL olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna karşılık katılımcıların dışsal tatmin ve genel iş tatmini düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

8. Cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların iş güvenliği algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

9. Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların iş güvenliği algılarının yaş gruplarına göre (18-25 yaş, 26-33 yaş, 33-40 yaş, 40+ yaş) anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

10. Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dahil edilen çalışanların iş güvenliği algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

11. Eğitim durumu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların iş güvenliği algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

12. Mevcut iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların iş güvenliği algılarının mevcut işyerlerinde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

13. Mevcut sektörde çalışma süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların iş güvenliği algılarının mevcut sektörde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$).

14. Gelir durumu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya dâhil edilen çalışanların iş güvenliği algılarının gelir durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

6.2. ÖNERİLER

1. Yapılan bu araştırmada gerek iş tatmini gerekse de iş güvenliği algılarına yönelik elde edilen bazı bulguların literatürle paralellik göstermediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda iş güvenliği ve iş tatminine ilişkin daha geniş kapsamlı ve ayrıntılı araştırma bulgularına ulaşılabilmesi farklı sektörlerin karşılaştırıldığı, daha büyük araştırma gruplarının dahil edildiği yeni çalışmalar yapılabilir.
2. Araştırmada alışanların iş tatmin düzeyleri ve iş güvenliği algıları üzerinde genel olarak demografik özelliklerin önemli birer belirleyici olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatmini ve iş güvenliği algısının işletmeler açısından önemli olduğu göz önünde buldurularak, yapılacak olan yeni çalışmalarda iş tatmini ve iş güvenliği algısı üzerinde demografik değişkenlerin yanında örgütsel değişkenlerin de ele alındığı çalışmalar yapılabilir.
3. Küçük lekli işletmelerde iş tatmininin örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilediği göz önünde buldurularak çalışanların iş tatmin düzeylerini yüksek tutmaya yönelik bazı önlemler alınabilir.
4. İş tatmininde olduğu gibi çalışanların iş güvenliği algılarının da örgütler açısından önemli bir olgu olduğu göz önünde buldurularak, çalışma ortamında iş güvenliğine yönelik önlemlerin arttırılmasının, bunun yanında çalışanların iş güvenliği konusundaki bilgi düzeylerinin yükseltilmesinin örgütler açısından faydalı olacağı söylenbilir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., Ünsal., Y. (2014) Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4): 49-74.
- Akar-Şahingöz, S., Şık, A. (2015). Konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Akçadağ, S., Özdemir, E. (2005). İnsan kaynakları kapsamında 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iş tatmini: İstanbul'da yapılan ampirik bir çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2(10): 167-193.
- Akkaya, Ö. (2015). Hastane personelinin çalışan güvenliğine dair algılarının incelenmesi: süleyman demirel üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi örneği. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Algün, A. (2014). İşçi sağlığı ve güvenliği genel prensipleri. TMMOB Emo Ankara Şubesi Haber Bülteni, 3, 2-4.
- Alptekin, T. (2016). Çalışanların ve emeklilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından karşılaştıkları sorunların incelenmesi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi.
- Altın, M., Kapıdaş, İ. F., Lorasokkay, M. A. (2017). Hatalı kurulan kalıp ve iskeleler sonucu meydana gelen iş kazalarının inşaat maliyetine ve ülke ekonomisine olan etkileri. *Seçuk-Teknik Dergisi*, 16(2): 55-70.
- Altuğ, T. (2013). Türkiye'de ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yeri ve önemi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Atay, F. (2006). Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyumu düzeylerinin iş güvenliğialgıları açısından incelenmesi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Aydın, N. (2014). Şiddet açısından güvenli ortamda çalışılması için alınan önlemlerin sağlık çalışanları tarafından değerlendirilmesi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Aydın, U., Gökçek-Karaca, N., Canbey-Özgüler, V., Karaca, E. (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(4): 24-44.
- Badri, A., Nadeau, S., Gbodossou, A. (2012). Proposal of a risk-factor-based analytical approach for integrating occupational health and safety into project risk evaluation. *Accident Analysis & Prevention*, 48, 223-234.
- Badri, A., Gbodossou, A., Nadeau, S. (2012). Occupational health and safety risks: Towards the integration into project management. *Safety Science*, 50(2): 190-198.

Barutçu, M., Ağca, A. (2012), Kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörler: Kumluca örneği. DPUJJS, 32(1), 217-232.

Bayram, M., Ünğan, M. C. (2017). İSG kanunu uyum maliyetlerinin kobi'ler üzerindeki ekonomik faydaları ve bir araştırma. Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(3): 2528-9942.

Bekar, İ., Deniz, O., Bekar, E. (2017). İş kazası ve meslek hastalıklarının maliyeti (2005-2014). Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(3): 2528-9942.

Bilir, N. (2016). İş sağlığı ve güvenliği profili Türkiye. Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 62

Can, A. (2014). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Camkurt, M. Z. (2013). Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazalarının meydana gelmesi üzerindeki etkisi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6): 70-101.

Ceylan, H. (2012). Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sorunlar ve çözüm önerileri. EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges, 2(2): 94-104.

Ceylan, A., Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 7 (1): 48-58.

Colak, M., Cetin, T. (2017). Analysis of the occupational health and safety at smes. Research Journal of Business and Management, 4(3): 384-389.

Champoux, D., Brun, J. P. (2003). Occupational health and safety management in small size enterprises: an overview of the situation and avenues for intervention and research. Safety Science, 41(4): 301-318.

Cabuş, D. (2014). İş sağlığı ve güvenliği algulamalarının işgörenlerin demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi: Isparta sağlık sektörü örneği. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.

Çağlar, Z. Z. (2014). Güzellik merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.

Çalışır, S. (2015). Sivil tersanelerde çalışan işçilerde iş güvenliği algısı üzerine bir alan çalışması (tuzla bölgesi). Tez (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi.

Çelik, E. (2016). Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalıklarının incelenmesine yönelik bir alan araştırması. Tez (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Çetin, A. (2014). Kamuda yönetici ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamasına yönelik tutumlarının belirlenmesi: sağlık sektöründe bir uygulama. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

Çetin, M., Karatay-Gögül, P. (2015). Türkiye'deki iş kazaları ve işçi ölümlerinin ekonomik boyutu ve politika önerisi. *Sosyoloji Konferansları*, (51): 1-29.

Çiçek, Ö., Öçal, M. (2015). Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11): 2147-3668.

Çopur, Z., Varlı, B. E., Avşar, M., Şenbaş, M. (2006). Ege Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan ev idaresi personelinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1): 40-53.

ÇSGB. (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Ankara. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., Banks, S. M. (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(9): 588-597.

Demir, K. (2015). İş sağlığı ve güvenliği denetimi ve bazı ülkelerden uygulama örnekleri. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi.

Demir, B., Demir, N. (2016). Kamu sektöründe 6631 sayılı iş sağlığı güvenliği yasasının uygulanması ve mevcut yükümlülükler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 29(2016): 167-194.

Dikmen, S. Ü., Akbıyıklı, R., Aytekin, O., Baradan, S. (2011). İş ve yapı denetim yasalarının iş sağlığı ve güvenliği açısından bütünleşik incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 24(2): 117-129.

Doğan, B., Yalçınkaya, C., Balcı, M. G. (2017). Türkiye'de mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi. *Engineer & the Machinery Magazine*, 58(685): 1-6.

Duyar, G. (2010). İş sağlığı ve güvenliği (tuzla tersaneleri örneği). Tez (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi.

Edinsel, S.-Adıgüzel, O., (2014). Edgar Schein'in kariyer çapaları ışığında borçlar ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2): 158-177.

Erdil, O. Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004), yönetim tarzı ile çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 17-26

Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 35-52.

Ergin, H., Mergen, A. (2017). Hazır giyim mağazacılık sektöründe iş kazaları ve çözüm önerileri: örnek bir uygulama. *Marmara Fen Bilimleri Dergisi*, 1, 29-38.

Erol, A., Kanbur, E. (2017). Uçak bakım örgütlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi: çalışma sahalarından örnekler. *Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2): 181-192.

Gençtürk, A., Memiş, A. (2010). An investigation of primary school teachers' teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors. *Elementary Education Online*, 9(3): 1037-1054.

Güven, M., Bakan, İ., Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 12(1): 127-151.

Gunningham, N. (2008). Occupational health and safety, worker participation and the mining industry in a changing world of work. *Economic and Industrial Democracy*, 29(3): 336-361.

Güngör, E. (2008). İş sağlığı ve güvenliği kavramının toplam kalite yönetimi açısından irdelenmesi ve talaşlı üretim sanayisinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir araştırma. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.

Han, İ. (2015). İnşaat sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalıklarının belirlenmesi. Tez (yüksek lisans tezi). Gediz Üniversitesi.

Hasle, P., Bager, B., Granerud, L. (2010). Small enterprises–Accountants as occupational health and safety intermediaries. *Safety Science*, 48(3): 404-409.

Hasle, P., Limborg, H. J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial Helath*, 44, 6-12.

İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1): 167-176

İnciroğlu, L. (2014). Yeni iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uygulaması. 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1> (Ulaşım 22 eylül 2017).

İşcan, Ö.F., Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195-216.

İşcan, Ö. F., Timuroğlu, M. K. (2007). örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1): 119-135.

Kahya, E., Özkar, S. (2014). İş güvenliği. 2. Baskı, Eskişehir, Özkağıtçılık Matbaacılık Basım.

Kaplançan, B. (2014). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin tutumuna etkisi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.

Karahan, B. (2014). Sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi.

Karataş, S., Güleş, H., (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2): 74-89.

Kaya, İ., (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2): 355-372.

www.kaysis.gov.tr. (Ulaşım 29 eylül 2016).

Keser, D. (2006). Çalışma yaşamında motivasyon, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

Kılıç, A. (2012). İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların algılarının iş tatminleri ile ilişkisi (metal işletmesinde bir araştırma). Tez (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.

Kılıç, R., Keklik, B., (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14(2): 147-160.

Kılış, İ., Demir, S. (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(1): 23-47.

Koç, T. S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine etkisi: Alanya'da konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz üniversitesi.

Külekçi, B. (2012). Gemi inşa endüstrisi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği algılarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. Tez (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.

Leigh, J. (2011). Economic burden of occupational injury and illness in the United States. The Milbank Quarterly, 89(4): 728-772.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). Mesleki gelişim iş güvenliği ve işçi sağlığı. Ankara.

Mollaoğlu, M., Fertelli, T. K., Tuncay, F. Ö. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 5(15): 17-30.

Nelson, D. I., Concha-Barrientos, M., Driscoll, T., Steenland, K., Fingerhut, M., Punnett, L., Prüss-Üstün, A., Leigh, J., Corvalan, C. (2005). The global burden of selected occupational diseases and injury risks: Methodology and summary. American journal of industrial medicine, 48(6): 400-418.

Niu, S. (2010). Ergonomics and occupational safety and health: An ILO perspective. Applied ergonomics, 41(6): 744-753.

Obuz, S. (2016). İnşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyleri. Tez (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi.

Ömür, B. (2010). Tuzla tersaneleri işçilerinde iş kazası riski algısı ve stres. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.

Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006), Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13(1): 39-51.

Özel, Z. (2009). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezai sorumluluğu. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.

Özaydın, M. M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1): 251-281.

Özkan, Ö. (2005). Hastanede çalışan hemşirelerin iş ve çalışma ortamı tehlike ve riskleri ile risk algılarının saptanması. Tez (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.

Özkılıç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Ankara: Ajans-Türk Basın ve Basım.

Özkul, E., (2002). Çalışma sosyolojisi: çalışma ilişkileri ve işgücünün sosyolojisi (Isparta uygulaması). İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.

Öztürk, Z., DüNDAR, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2): 57-67.

Özveri, M. (2017). İşçi sağlığı iş güvenliğine aykırı bir kavram olarak esneklik. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 16, 71-76.

<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/82590?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
(Ulaşım 22 Eylül 2017).

Pekşen, Y. (2017). Sağlık çalışanları, meslek hastalıkları ve iş kazaları kavramlarına genel yaklaşım. Türkiye Klinikleri Journal of Public Health-Special Topic, 3(2): 49-57.

Pehlivan, İ. (2016). İnşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin istatistiksel olarak incelenmesi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Gedik Üniversitesi.

Pınar, İ., Kamaşak, R., Bulutlar, F. (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2). 151-166.

Prüss-Üstün, A., Rapiti, E., Hutin, Y. (2005). Estimation of the global burden of disease attributable to contaminated sharps injuries among health-care workers. American Journal of Industrial Medicine, 48(6): 482-490.

Polat, B., Polat, A. (2017). İnşaat sektöründe doğu anadolu bölgesi için iş güvenliği koşullarının incelenmesi. Int. J. Pure Appl. Sci, 3(1): 24-32.

Recepoğlu, E. (2013), Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2): 575-588.

Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., Irvin, E., Culyer, A., Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: a systematic review. *Safety Science*, 45(3): 329-353.

Sapmaz, S. (2013). Türkiye’de imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının incelenmesi ve verimliliğe etkilerinin değerlendirilmesi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi.

Sayıntürk, H. (2014). İş sağlığı ve yükümlülüklerine aykırı davranan işveren karşısında işçilerin hakları. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi.

Selçuk, B. (2014). İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maden çalışanları üzerine etkileri. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi.

Sökmen, A., Sezgin, A. C. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: otel işletmeleri sınır birim. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2): 237- 250.

Sönmez, H. (2014). Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi. Tez (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi, İzmir.

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1): 9-14.

Taşlıyan, M., Engizek, H., Necmettin, G. Ü. L. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *TÜBAV Bilim*, 10 (2): 111-125.

Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.

Temel, C. D. (2017). İnşaat işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda uygulama ve algılama düzeyi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova üniversitesi.

Tepebaş, Ş. (2015). Acil servis çalışanlarının iş güvenliğine ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi. Samsun.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir’deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1): 92-107.

Tiryaki, D. (2011). İş sağlığı ve güvenliğindeki gelişmeler: Altınova tersaneleri çalışanlarının farkındalıklarının değerlendirilmesi. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi.

Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3): 97-120.

Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *GEFAD*, 32(2): 331-346.

Tüzüner, V. L., Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 40(2): 138-154.

Tüzün, B. A. (2013). İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma. Tez (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Ulusoy, M. E. (2013). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde örgütlenme yükümlülüğü. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi.

Uslu, V. (2014). İşletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürü algılamaları arasındaki ilişki: Eskişehir ili metal sektöründe bir araştırma. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

Ütük-Bayılmış, O. (2013). İş sağlığı ve güvenliği farkındalık değerlendirme: sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması. Tez (Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi.

Waehrer, G. M., Dong, X. S., Miller, T., Haile, E., Men, Y. (2007). Costs of occupational injuries in construction in the United States. *Accident Analysis & Prevention*, 39(6): 1258-1266.

Yakar, M. (2007). Çimento sektöründe çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yaşadıkları risk faktörleri (Yibitaş – Lafarge Sivas çimento fabrikası örneği). Tez (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi.

Yavuz, C., Karadeniz, C. B. (2009), Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9): 507-519.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-18.

Yılmaz, N., Şenol, M. B. (2017). İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme süreci için bulanık çok kriterli bir model ve uygulaması. *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University*, 32(1): 85-95.

Zacharatos, A., Barling, J., Iverson, R. D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 77.

EKLER



Kişisel Bilgiler

1	Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın
2	Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 18 – 25	<input type="checkbox"/> 26 – 33
		<input type="checkbox"/> 33 – 40	<input type="checkbox"/> 41 ve üzeri
3	Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Bekâr	<input type="checkbox"/> Evli
4	Öğrenim Düzeyiniz:	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Ortaöğretim
		<input type="checkbox"/> Meslek Yüksek O.	<input type="checkbox"/> Üniversite
5	İşyerinizde yaptığınız iş/görev nedir?	
6	Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 0 – 3 yıl	<input type="checkbox"/> 3 – 6 yıl
		<input type="checkbox"/> 6 – 9 yıl	<input type="checkbox"/> 9 ve üzeri
7	Aynı sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 0 – 5 yıl	<input type="checkbox"/> 5 – 10 yıl
		<input type="checkbox"/> 10 – 15 yıl	<input type="checkbox"/> 15 yıl ve üzeri
8	Aylık geliriniz ne kadar?	<input type="checkbox"/> Asgari ücret	<input type="checkbox"/> 1500 – 2500TL
		<input type="checkbox"/> 2501 – 5000TL	<input type="checkbox"/> 5000TL'den fazla

İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ANKETİ

YÖNERGE: Aşağıdaki maddeler çalışanların işyerlerindeki iş güvenliği uygulamalarını nasıl algıladıklarını ölçmek için hazırlanmıştır. Doğru ya da yanlış cevap diye bir şey yoktur. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Maddeler üzerinde çok fazla zaman kaybetmeden, aklınıza ilk gelen ve sizin için doğru cevabı veriniz. Her maddeyle ilgili düşüncelerinizi ve her maddeye ne oranda katıldığınızı yandaki ifadelerden yararlanarak rakamların bulunduğu ilgili bölüme işaretleyiniz. Lütfen her madde için tek seçenek kullanınız. TEŞEKKÜRLER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Amirim güvenlik kurallarına uygun davrandığımda beni ödüllendirmektedir.	1	2	3	4	5
2. Güvenlik prosedürleri gerçek durumlara uygun niteliktedir.	1	2	3	4	5
3. Sık sık güvenlik eğitimi aldığımdan daha güvenli çalışıyorum.	1	2	3	4	5
4. İşyeri güvenlik kontrolleri sıkça yapıldığından güvenli şekilde çalışıyorum.	1	2	3	4	5
5. Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
6. İşyerimdeki yönetim çalışanların güvenliğiyle kârla ilgilendiği kadar ilgileniyor.	1	2	3	4	5
7. İşyerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	1	2	3	4	5
8. İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	1	2	3	4	5
9. Güvenli olmayan bir şekilde çalışmam iyi bir eğitim görmediğim içindir.	1	2	3	4	5
10. Güvenli olmayan bir şekilde çalışmam neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	1	2	3	4	5
11. Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	1	2	3	4	5
12. Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	1	2	3	4	5
13. İşyerimizde gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	1	2	3	4	5
14. Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden eminim.	1	2	3	4	5
15. Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda fark etmez.	1	2	3	4	5

İŞ TATMİNİ ANKETİ					
	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
YÖNERGE: Aşağıdaki maddeler çalışanların yapmış oldukları işlerden tatmin olup olmadıklarını, tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Doğru ya da yanlış cevap diye bir şey yoktur. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Maddeler üzerinde çok fazla zaman kaybetmeden, aklınıza ilk gelen ve sizin için doğru cevabı veriniz. Her maddeyle ilgili düşüncelerinizi ve her maddeye ne oranda katıldığınızı yandaki ifadelerden yararlanarak rakamların bulunduğu ilgili bölüme işaretleyiniz. Lütfen her madde için tek seçenek kullanınız.					
Şimdi ki işimden;					
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	1	2	3	4	5
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5. Yöneticilerin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	1	2	3	4	5
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından	1	2	3	4	5
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
11. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	1	2	3	4	5
12. İşile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14. Terfi olanağımın olması açısından	1	2	3	4	5
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
17. Çalışma koşulları bakımından	1	2	3	4	5
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	1	2	3	4	5
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Fatih ALTUNTAŞ
Doğum Yeri ve Tarihi : Karasu / 01.10.1980
Yabancı Dili : İngilizce
İletişim (Telefon/e-posta) : 05327075295 / fatihaltuntas@gmail.com
Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)
Lise : Karasu İmam Hatip Lisesi
Lisans : Sakarya Üniversitesi / Metalurji ve Malz. Müh.
Yüksek Lisans : İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezsiz)
Çalıştığı Kurum : Armada Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi