



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN
ÇALIŞANLARDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FARKINDALIĞINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ: YAPI
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

AYŞENUR SARAL KÜÇÜK

Tez Danışmanı
Yrd. Doc. Dr. Rüştü UÇAN

İSTANBUL-2017

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN
ÇALIŞANLARDAKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FARKINDALIĞINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ: YAPI
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

AYŞENUR SARAL KÜÇÜK

Tez Danışmanı
Yrd. Doc. Dr. Rüştü UÇAN

İSTANBUL-2017

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezli
Öğrenci No : 154203029
Öğrenci Adı Soyadı : Ayşenur SARAL KÜÇÜK

“İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etkisinin İncelenmesi: Yapı Sektöründe Bir Araştırma” isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 03.08.2017 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin MERT
(Okan Üniversitesi)

İmza

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

İmza

Üye : Yrd. Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL
(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

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili geçmişten günümüze birçok çalışma yapılmıştır. Sanayinin gelişmesi ile çalışma ortam koşulları değişmiş ve iş yerlerinde olumsuz çalışma koşulları sonucunda iş kazaların ve meslek hastalıklarında önemli miktarda artış olmuştur. Yaşanan bu iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşmasını önemli hale getirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı kazandırarak çalışma ortamında güvenlik költürünün oluşturulmasında önemli bir uygulama basamağı olmuştur.

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemi göz önünde bulundurularak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına etkisi incelenmiştir. Araştırma yapı sektöründe faaliyet gösteren bir projede çalışan mavi yaka işçiler ile yapılmıştır. Araştırmanın verileri birebir anket yöntemi ile toplanarak SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşturulmasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri, İş Kazaları, Güvenlik Költürü

ABSTRACT

A lot of work has been done daily on health and safety. With the development of the industry, working conditions have changed and there has been a significant increase in occupational accidents and occupational diseases as a result of negative working conditions at workplaces. These occupational accidents and occupational diseases have made it important for employees to become aware of occupational health and safety. Occupational health and safety trainings have been an important step in the creation of safety culture in the work environment, giving employees a sense of occupational health and safety.

In this study, the effect of occupational health and safety awareness was examined, taking into consideration the importance of occupational health and safety training. The research was conducted with blue collar workers working in a project operating in the building sector. The data of the study were collected by the one-person questionnaire and analyzed by the SPSS program. As a result of the research, it has been determined that occupational health and safety education has a positive effect on employee health and safety awareness.

Key Words: Occupational Health and Safety Trainings, Work Accidents, Safety Culture

ÖNSÖZ

“İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etkisi: Yapı Sektöründe Bir Araştırma” adlı bu araştırma Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda yüksek lisans tezi olarak yapılmıştır.

Tez konusunun belirlenmesinde, planlanmasında ve çalışmanın yürütülmesinde her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Rüştü UÇAN’a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma süresince yardımlarını ve zamanını esirgemeyen, tez içinde kullanılacak verilerin sağlanmasında yol gösterici olan Sayın Ayten CANBAL’a teşekkürlerimi sunarım.

Bana her zaman yardımcı olan, her türlü maddi manevi desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

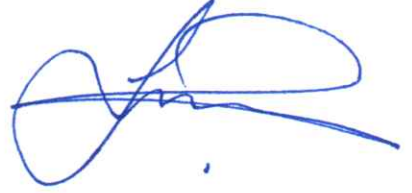
İstanbul, 2017

Ayşenur SARAL KÜÇÜK

BEYAN

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

Ayşenur SARAL KÜÇÜK



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
ÖNSÖZ	IV
BEYAN	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLO LİSTESİ	IX
SİMGELER VE KISALTMALAR	XIII
1 GİRİŞ	1
2 GENEL BİLGİLER	2
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış	2
2.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal Yapısı.....	2
2.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	3
2.1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	4
2.1.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	5
2.1.5 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hukuksal Çerçeve	11
2.1.6 Güvenlik Kültürü	12
2.2 İş Güvenliği Eğitimi	14
2.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Amacı.....	14
2.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Önemi	14
2.2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Konusunda Tarafların Sorumluluğu	15
2.2.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Uygulanması.....	18
2.2.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Türleri	19
2.2.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Değerlendirilmesi	24
3 GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1 Araştırmanın Tipi.....	25
3.2 Araştırma Evreni ve Örneklemi	25
3.3 Araştırmanın Hipotezi	26

3.4	Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	27
3.5	Verilerin İstatistiksel Analizi	29
4	BULGULAR VE YORUMLAR	31
4.1	Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	31
4.1.1	Çalışanların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları	31
4.1.2	Çalışanların Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Dağılımları	32
4.1.3	Çalışanların İş Tecrübesi Değişkenine Göre Dağılımları	32
4.1.4	Çalışanların İş Hayatı Boyunca İş Kazası Geçirme Durumu Değişkenine Ait Dağılımları.....	32
4.1.5	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları.....	33
4.1.6	Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları.....	33
4.1.7	Çalışanların İşe Giriş Oryantasyon Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları.....	33
4.1.8	Çalışanların İş Başı (Toolbox) Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları.....	34
4.1.9	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Video Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları.....	34
4.1.10	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tiyatro Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları.....	34
4.1.11	Çalışanların Proje Yönetimi İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Saha Konuşması Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları.....	35
4.2	Çalışanların Bağımlı Değişkenlerine İlişkin Bulgular	35
4.2.1	Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı ile İlgili Bulgular.....	44
4.2.2	Kaderciliğe Bırakmama Düzeyine İlişkin Bulgular.....	52
4.2.3	İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bilinç Düzeyine İlişkin Bulgular	59
4.2.4	Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına İlişkin Bulgular	67
5	TARTIŞMA	75
5.1	Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar	75
5.2	Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuç ve Tartışmalar.....	77
5.2.1	H ₁ : Araştırmaya katılanların yaşları ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.....	77
5.2.2	H ₂ : Araştırmaya katılanların eğitim durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.....	78

5.2.3	H ₃ : Araştırmaya katılanların iş tecrübesi durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.....	80
5.2.4	H ₄ : Araştırmaya katılanların çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirme durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.....	81
5.2.5	H ₅ : Araştırmaya katılanların daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.....	82
5.2.6	H ₆ : Araştırmaya katılanların aldıkları temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır. ...	83
5.2.7	H ₇ : Araştırmaya katılanların aldıkları işe giriş oryantasyon eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.	84
5.2.8	H ₈ : Araştırmaya katılanların aldıkları iş başı (toolbox) eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.....	84
5.2.9	H ₉ : Araştırmaya katılanların aldıkları iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır. ...	85
5.2.10	H ₁₀ : Araştırmaya katılanların aldıkları iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.	86
5.2.11	H ₁₁ : Araştırmaya katılanların aldıkları proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.	87
6	SONUÇ VE ÖNERİLER	89
7	KAYNAKLAR	91
EKLER	95
	Ek-1 Anket Formu.....	95
	Ek-2 Anket Kullanım İzin.....	99
ÖZGEÇMİŞ	100

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Ölçeği Faktör Yapısı	28
Tablo 2: Çalışanların yaşlarına ait yüzde ve frekans dağılımları	31
Tablo 3: Çalışanların Öğrenim Durumlarına Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	32
Tablo 4: Çalışanların İş Tecrübesine Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	32
Tablo 5: Çalışanların İş Hayatı Boyunca İş Kazası Geçirme Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	32
Tablo 6: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	33
Tablo 7: Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	33
Tablo 8: Çalışanların İşe Giriş Oryantasyon Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	33
Tablo 9: Çalışanların İş Başı (Toolbox) Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	34
Tablo 10: Çalışanların İSG Video Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	34
Tablo 11: Çalışanların İSG Tiyatro Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	34
Tablo 12: Çalışanların Proje Yönetimi İSG Saha Konuşması Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları	35
Tablo 13: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri.....	35
Tablo 14: Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları.....	36
Tablo 15: Yaş değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	44
Tablo 16: Eğitim değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	45
Tablo 17: İş tecrübe değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	46
Tablo 18: İş kazası geçirme değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	46
Tablo 19: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	47

Tablo 20: Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	48
Tablo 21: İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	48
Tablo 22: İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	49
Tablo 23: İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	50
Tablo 24: İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	50
Tablo 25: Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	51
Tablo 26: Yaş değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	52
Tablo 27: Eğitim değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	52
Tablo 28: İş tecrübe değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	53
Tablo 29: İş kazası geçirme değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	54
Tablo 30: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	54
Tablo 31: Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları 55	55
Tablo 32: İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	55
Tablo 33: İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları 56	56
Tablo 34: İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları 57	57
Tablo 35: İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları 57	57

Tablo 36: Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	58
Tablo 37: Yaş değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	59
Tablo 38: Eğitim değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	59
Tablo 39: İş tecrübe değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	61
Tablo 40: İş kazası geçirme değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	62
Tablo 41: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	62
Tablo 42: Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	63
Tablo 43: İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	63
Tablo 44: İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	64
Tablo 45: İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	65
Tablo 46: İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	65
Tablo 47: Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları.....	66
Tablo 48: Yaş değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	67
Tablo 49: Eğitim değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları	68
Tablo 50: İş tecrübe değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	69

Tablo 51: İş kazası geçirme değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	70
Tablo 52: İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	70
Tablo 53: Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	71
Tablo 54: İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	71
Tablo 55: İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	72
Tablo 56: İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	73
Tablo 57: İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	73
Tablo 58: Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları	74

SİMGELER VE KISALTMALAR

ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü'nün
IAEA	:Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü



1 GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili geçmişten günümüze birçok çalışma yapılmakla birlikte, bu kavram sanayileşmenin artmasıyla daha önemli hale gelmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği sadece işçi ve işveren açısından bireysel olarak değerlendirilen bir konu olmayıp işletmelerdeki tüm faaliyetlerle doğrudan ilişkilidir. Bu kapsamda işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin yapılması için, tüm birimlerdeki tehlikelerin kaynağında kontrol altına alınması, riskleri en az seviyeye indirecek şekilde çalışma sistemlerinin oluşturulmasının yanında yönetimin ve çalışanların bu konuyu benimsemesi ve bir davranış haline getirmesi en önemli unsurdur (İ., 2010).

Hızlı ve kontrolsüz sanayileşme ve üretimin giderek yoğunlaşması çok sayıda iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşması ile çevresel sorunların önemli derecede artmasını beraberinde getirmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Avrupa Birliği (AB) mevzuatı doğrultusunda çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çeşitli yönetmelikler ve yapılan denetimlere rağmen her yıl çok sayıda iş kazası, binlerce ölüm ve meslek hastalıklarına yakalanma ile büyük maddi kayıplar meydana gelmektedir (A., 2005). İş kazalarının nedenlerine inildiğinde ise, İş kazalarına % 99 insan faktörünün neden olduğu görülmektedir. Bu nedenle işletmelerde iş kazalarını önlemek için insan faktörü etkisine odaklanmalı, işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğini bir kültür haline dönüştürecek faaliyetler yapılmalıdır.

Sürekli olarak gelişen ve değişen üretim yöntemlerine bağlı olarak ortaya çıkan iş güvenliği risklerine karşı iş güvenliği farkındalığı oluşturulmasında en etkili faaliyetlerden biri eğitimidir (Güner). İşletmelerde verilen İSG eğitimleri etkin bir şekilde verilirse çalışanlar işletmedeki tehlike ve riskler karşısında davranış farkındalığı kazanır. Çalışanlara verilen İSG eğitimleri ile çalışanlar güvenli davranış sergileme konusunda bilinçlendirilerek, işletmedeki risk ve tehlikeler hakkında fikir paylaşımının olduğu bir çalışma ortamı yani güvenlik kültürü oluşturulabilir (M.D., 2000).

2 GENEL BİLGİLER

Bu bölümde, tez kapsamında işlenen konu ile ilgili temel kavramlar açıklanmaktadır.

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış

2.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal Yapısı

Sanayinin gelişmesi bir yandan insanların refah düzeyini artırırken, diğer taraftan insanların hayatı ve çevresi için tehlike ve problemleri ortaya çıkarmaktadır (ÇSGB, 2005). Üretim sürecine giren her yeni ürün insan sağlığı, insan ve çevre güvenliği açısından tehdit oluşturmaktadır. Bir yandan yükselen refah seviyesi diğer taraftan iş kazaları, ölümler, meslek hastalıkları ve çevresel sorunlar olarak geri dönmektedir (TMMOB M. T., 2014).

Türkiye de ve Dünyada her gün milyonlarca kişi iş kazası sonucu yaralanmakta, meslek hastalığına yakalanmakta ya da ölmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) rakamlarına göre her yıl yaklaşık 2 milyon 200 bin insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Dünyada her yıl 270 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve 160 milyon insanda çalışmadan kaynaklı hastalık meydana gelmektedir (<http://www.sgk.gov.tr> 08.06.2017). Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kaza istatistiklerine göre, Türkiye'de 2014 yılında yapılan 221.366 adet iş kazası bildiriminin, 1626 adedi ölümlerle, 1421 adedi ise sürekli iş görmemezlik ile (vücutta %10 un üzerinde işlev kaybı) sonuçlanmıştır (MMO, 2012). Bu kapsamda, İş Sağlığı ve güvenliği dünyada ve ülkemizde çok ciddi tedbirlerin alınması gereken bir konudur. İnsanların sağlık ve güvenliği göz önüne tutularak ele alınmalı, uygulanmalı ve geliştirilmelidir.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan tanımda; “sağlık, yalnızca hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir” olarak belirtilmiştir. İş sağlığı ise, bütün iş kollarında, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halinin oluşturulmasını, çıkarılabilecek en üst seviyeye çıkarılmasını ve bu seviyede tutulmasını iş yeri koşullarından kaynaklı ve kullanılan tehlikeli maddeler nedeni ile çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini kapsayan bir kavramdır (ÇSGB, 2005).

İş güvenliği; çalışanların çalışma ortamında olabilecek tehlikeleri ortadan kaldıran veya azaltan kuralların tümünü ifade eden bir kavram olup, tıbbi, teknik, ekonomik ve hukuki birçok boyutu içine alır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının azalmasını sağlayan bilim dalıdır. İşçilerin çalışma koşullarından kaynaklanan olumsuz etkilerden, iş kazaları, meslek hastalıkları ve tüm zararlardan korunma çalışmaları ile daha güvenli iş yerleri oluşturma, İş sağlığı ve güvenliğinde değerlendirilecek konular arasında yer alır (TMMOB, 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) uzmanları 1950'li yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliğini şöyle tanımlamışlardır. "Her çeşit işte çalışan işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollanması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışma sırasında işçilerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları; işçilerin fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesidir." (Uçkun ve ark. 2013).

Çalışma şartlarındaki her açıdan iyileşmenin bir bölümü olan İSG'nin geliştirilmesi, yalnızca işçilerin refahlığı açısından değil işçilerin verimliliğine yani çalışma performansına da katkısı bakımından önem arz etmektedir. Sağlıklı ve güvenli ortamda çalışan işçiler çalışmaya daha fazla motive olarak işlerinden daha çok tatmin olurlar ve daha kaliteli ürün ve hizmet üretirler. Bu da kişilerin ve toplumun yaşam kalitesini yükseltir. Bundan dolayı, İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kalite ve verimlilik gelişmelerinin temelini oluşturur ve bu uygulamalar sosyal, ekonomik, sürdürülebilir gelişmeler açısından büyük önem taşır (ÇSGB, 2005).

2.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Dünyada çalışma şartlarının değişmesiyle, günümüzde gelişmekte olan ülkelerde hızlı sanayileşmenin neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının yanı sıra, sanayiden farklı çalışma yöntemi olan hizmet sektörünün gelişmesiyle yeni riskler oluşmuştur. Bu risklere karşı gerekli önlemlerin araştırılması ve geliştirilmesi için iş sağlığı ve güvenliği, uluslararası organların ve tüm ülkelerin önem vermesi gereken bir sorun haline almıştır (Yılmaz, 2009).

Ülkelerin endüstrileşmesine paralel olarak gelişen sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarından kaynaklı meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve

güvenliğini çözülmesi gereken en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları arttıkça iş sağlığı ve iş güvenliği ekonomik, sosyal ve teknik nedenlerden dolayı gittikçe önem kazanmış ve daha çok ilgi çeken bir konu haline gelmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının; devlet, işçi ve işveren açısından pek çok olumsuz etkisinin bulunması ile birlikte bu sorunun insani değerinin olması konunun titizlikle incelenmesini zorunlu ve önemli kılmaktadır (Canbey Özgüller ve ark. 2013).

2.1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, insanın yaşama hakkını tehdit eden kaza ve meslek hastalığı olarak ortaya çıkan tehlikeleri ortadan kaldırarak insanları korumak ve bu tehlikeleri önceden tespit ederek önlenmesi mümkün olmayan risklerin kötü sonuçlarını en alt düzeye indirmek, başka bir ifade ile insanlar için daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır (Akıllı & Aydoğdu, 2013).

İş sağlığı ve güvenliğinin genel amaçların kapsamı içinde olan çalışma hayatı için özel amaçları da mevcuttur. İş yerleri için gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması ve işçileri korumak, işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının en iyi seviyeye çıkarmak, işçiler ile iş arasındaki uyumu sağlamak, sağlık sorunları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi halinde bunları tespit ederek çalışanların tedavilerini sağlamak, kazaları önleyerek iş verimliliğini arttırmak, iş yerlerinde meydana gelen zararların büyüklüklerini bilimsel yollarla belirleyip değerlendirerek gerekli önlemleri almak iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları arasındadır (Uçkun ve ark. 2013).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göre İş Sağlığı ve Güvenliğinin, Çalışanları Korumak, Üretim Güvenliğini Sağlamak, İşletme Güvenliğini sağlamak olmak üzere üç temel amacı vardır.

Çalışanları Korumak, çalışanları iş yerinin kötü koşullarından korumak, güvenli bir iş yerinde çalışmalarını sağlamak ve onları iş kazası ve meslek hastalıklarından fiziksel ve ruhsal olarak korumaktır.

Üretim Güvenliğini Sağlamak, çalışanların korunması ile oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarını engelleyip iş gücü ve zaman kayıplarını önleyerek üretimin güvenliği sağlanacak ve çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamda çalışmalarını iş verimini arttıracaktır.

İşletme Güvenliğini Sağlamak, iş yerlerinde güvenlik önlemleri alındığında iş kazası, sağlıklı ve güvenli olmayan çalışma ortamının meydana getirebileceği yangın, patlama, makine ve ekipman arızaları gibi iş yerini tehlikeye sokabilecek durumlar ortadan kalkacağından dolayı işletme güvenliği sağlanmış olacaktır (<http://www.baskentfreze.com> 06.03.2017).

2.1.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş yerleri için çalışma koşullarını iyileştirmek için yazılmış İş sağlığı ve güvenliği mevzuatları, İş Sağlığı ve Güvenliğinin başlangıç hareketi olmuş; bugün bizlere İş güvenliğinin bir bilim dalı olmasına zemin hazırlamıştır. Fakat İşletmelerde İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için çıkarılan bu mevzuatların yeterli olmadığı görülmüş, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının günümüzde giderek artmasıyla İş sağlığı ve güvenliği ortaya çıkmıştır. Modern anlamda İş sağlığı ve güvenliği biliminin kurulması ise yirminci yüzyılda sanayileşmenin artması ile mümkün olmuş, aksiyon haline gelmesi ve metotları son yıllar içinde geliştirilmiştir (<http://www.baskentfreze.com> 06.03.2017).

2.1.4.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramının iş kavramı ile doğrudan ilişkili olması, bu kavramın her yönüyle anlaşılması için iş sürecinde bulunan işçi sağlığının tarihsel gelişimine inmek gerekir. İş sağlığı ve güvenliği kavramının olgunlaşmasında Sanayi devrimi bir dönüm noktası olmakla birlikte, Sanayi devrimi öncesinde de bu kavramla ilgili izler bulabiliriz.

M.Ö. 2000’li yıllarda yazılan Hammurabi Kanunları, tarihin bilinen ilk yasalarından olup, bu kanunlarla işi yapan kişiler iş sürecinde oluşabilecek olumsuz sonuçlardan sorumlu tutulmuş ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin temelleri atılmıştır (Çiçek, 2015).

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynaklar ise, çalışanların sağlığı ve yapılan iş arasındaki ilişkileri araştıran Herodot’a dayandırılır. Hipokrat kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, Nicander ise Hipokrat’ın çalışmalarını geliştirerek, çalışanların sağlık ve güvenlikleri için tehlikeli olabilecek sorunlar ile birlikte bu sorunlardan ve zararlı etkilerinden korunmak için önlemler alınması gerektiğini vurgulamıştır. Plini, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlara karşı çalışanların

başlarına torba geçirmeleri konusunu ifade etmiştir. Plini gibi Roma döneminin ünlü düşünürleri; Dioscorides Pedanius, Juvenal ve Pergomonlu Dr. Galen İş sağlığı ve iş güvenliği hakkında önemli tespitlerde ve fikirlerde bulunmuşlardır (Çiçek, 2015).

Rönesans ve Reform dönemlerinde gelişen teknolojiler ve modern tıbbın sağladığı imkânların sayısı artmıştır. Bu dönemlerin ünlü düşünürleri; Paracelsus, Agricola ve Ramazani'nin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli fikirleri olmuştur. Paracelsus madenlerde çalışan işçilerin kurşun ve civa zehirlenmelerinden bahsettiği iş yeri hekimliği kitabı “De Morbis Metallici ” yazmıştır. Agricola “De Re Metallica ” adlı kitabı yazmış ve bu kitapta sadece İş sağlığı ve güvenliğinin iş ve sağlık açısından ilişkisini konu edinmeyip, İş sağlığı ve güvenliği yönünden oluşabilecek tehlikelerden korunma yöntemlerine de değinmiştir. Bilimsel olarak iş sağlığı ve iş güvenliği konusunu inceleyerek yazdığı “De Morbis Artificum Diatriba ” adlı meslek hastalıkları kitabı ile iş sağlığı ve güvenliği kavramının kurucusu kabul edilmiştir. Ramazani bu kitabında iş yerinde bulunabilecek mevcut sağlık riskleri tehlikeli kimyasal maddeler, zararlı tozlar, ergonomik koşullar vb. koşullar ile ilgili konulardan bahsetmiş ve bu tehlikelere ne gibi önlemler alınması gerektiğinin üzerinde durmuştur (Çiçek, 2015).

18.yüzyılın ilk yarısında İngiltere’de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile üretim sürecinin ve çalışma yaşamının niteliğinde büyük bir değişme olmuştur. Küçük zanaatkârlar ilk olarak atölyeler kurarak üretim yaparken, daha sonra gelişen teknoloji ile büyük makineler kullanarak fabrika sistemi ile oldukça fazla sayıda ürün üretmişlerdir. Bu gelişmelerle çalışan işçi sınıfı sayısı giderek artmış ve işçilerin çalışma şartlarından kaynaklı tehlike ve risklerin meydana getirdiği çok sayıda kazaların olması sağlık ve güvenlik problemini öne çıkarmıştır. Çalışma hayatındaki bu değişimlerin yarattığı sorunlar giderek artarak toplumsal sorun haline gelmiştir. Uzun çalışma süreleri, sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma şartları, düşük ücretler, kadın ve çocuk çalışanların kötü ve ağır işlerde çalıştırılması vb. birçok unsur insanların sanayinin gelişmesine ve makineleşmenin artmasına tepki göstermelerine neden olmuş fakat daha sonra bu olumsuz koşulların gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır (Çiçek, 2015).

Sanayileşmenin meydana getirdiği bu olumsuz sağlık ve çalışma koşullarını iyileştirmek ve çalışanlara sağlıklı, güvenli ve huzurlu çalışma koşulları sağlamak için birçok yasa, teknik ve tıbbi çalışmalar yapılmıştır. Bu dönemde İş sağlığı ve güvenliği bir bilim olarak incelenmiştir (TMMOB, 2014).

Bu dönemde İngiliz Parlamento üyesi olan Anthony Ashley Cooper'ın maden ocaklarında ve fabrikalarda çalışan kadın işçi ve çocukların korunması, çalışma saatlerinin azaltılıp çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik koruyucu hükümler konusundaki çabaları, İngiliz Parlamentosu'nun bu konular hakkında girişimlerde bulunmasına yol açmıştır. 1802 yılında ilk olarak çıkarılan “Çırakların Sağlığı ve Morali” adlı yasa ile günlük çalışma süresi günlük 12 saat ve haftalık 58 saat olarak sınırlandırılmıştır (TMMOB, 2014).

Çalışma koşullarının düzenlenmesi ile ilgili yapılan bu çalışmalardan etkilenen Michel Sadler 1832 yılında parlamento'ya sunduğu yasa önerisi, 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” adıyla yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması, 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmalarına ve günlük 12 saatten fazla çalıştırılmalarına yasak getirilmiş ve fabrikaların denetlenmesi için müfettişlerin görevlendirilmesi zorunlu kılınmıştır. 1842 yılında başka bir düzenleme getirilmiş, 10 yaşından küçük çocukların ve kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. 1844 yılında ise, fabrikalarda iş yeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilerek, sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışan işçilerin sağlık denetimlerinin bu hekimlerin görev ve sorumluluklarının içerisine dâhil edilmiştir (Gerek, 2008).

Amerika'da ise, sanayileşmenin neden olduğu kötü çalışma şartlarına önlemler alınması için, her eyalet kendi içindeki çalışma koşullarında gerekli gördükleri uygunsuzluklara önlem almaları için görevlendirilmişlerdir. Massachusetts eyaleti 1836 yılında çocuk işçilerle ilgili yasa çıkarmıştır. 1867 yılında özel denetim yasalarının uygulanması için örgüt kurularak, istatistiksel verilerin toplanması yoğunlaşmıştır. Ayrıca 1869 ile 1970 yılları arasında Alice Hamilton iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok çalışmalar yapmıştır. Alice Hamilton 1910 yılında işverenlerin tepkilerine rağmen kurşun sanayide görülen zehirlenmeleri incelemiş, çalışma koşullarının düzenlenmesi ile ilgili uygulanacak kontrol önlemleri geliştirmiştir (TMMOB, 2014).

Avrupa ve Amerika'da bu gelişmeler yaşanırken, Sosyalist ülkelerde çalışma koşullarındaki uygunsuzluklar için denetimin çalışanlar tarafından yapıldığı bir denetim mekanizması kurulmuştur. SSCB'nin ilk sağlık bakanı olan Alexander Semashko özellikle koruyucu sağlık hizmetleri üzerine çalışan bağımsız sağlık örgütlerinin kurulmasını sağlamıştır. Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması amacıyla birçok eğitim, araştırma merkezi ve enstitüler kurulmuştur (TMMOB, 2014).

18. yüzyılda Avrupa’da gelişmeye başlayan işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmaları 19. yüzyılda yaygınlaşmış, kötü çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması için çeşitli sendikalar kurulmuş, birçok yasa hazırlanmış ve bu yaptırımların uygulanması için çeşitli faaliyet yapılmıştır. Sosyal güvenlik ile ilgili sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Dünyada meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önlemek için yapılan bu faaliyetlerin yanında, 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “Milletler Cemiyeti’ne” bağlı olarak bu konular hakkında çalışmalarda bulunmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1946 yılında Birleşmiş Milletlerle anlaşma imzalayarak bir uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili görevi, çalışma şartları ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları oluşturmaktır (TMMOB, 2014).

2.1.4.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı çalışma hayatındaki değişimlere paralel olarak çeşitli aşamalardan geçmiştir. Batı Avrupa’da yaşanan Sanayi devrimi ile ilgili gelişmeler Osmanlı İmparatorluğu içerisinde oluşmaması ve Anadolu’ya sanayileşmenin geç ulaşması nedeni ile İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler Türkiye’ye Dünyaya göre daha sonraki dönemlerde ulaşmıştır. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk uygulamalara Tanzimat döneminde rastlamak mümkündür.

Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat’tan önce zanaatkârlığa dayalı üretim ve dini esaslara dayalı Fütüvvetname adlı kurullarla yönetilen bir meslek örgütlenmesi olan esnaf zaviyeleri olduğu bilinmektedir. Bu yapılar daha sonra, Müslüman ve gayrimüslim esnaf ve zanaatkârların kendi sorunlarını serbest şekilde görüşebildikleri ve ortak kararlar alabildikleri loncalar halini almıştır (Altan, 2004). Bu dönemde mesleki yapılanmalar usta-çırak ilişkisine dayalı olduğu için, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ustanın çırığına işini iyi öğretmesi çırakların iş kazası yapma risklerini azaltacağına dayalı düşünce sistemi mevcuttur (Arıcı, 1999). Loncalar içerisinde bulunan teavün sandığı isimli yardımlaşma sandıklarıyla, hastalanan, yaşlılıktan dolayı işi bırakıp muhtaç duruma düşenlere ve sakatlık hastalık sonucu iş görmez duruma düşen çırak kalfa ustalara yardım edilirdi (Gerek, 2008).

Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde, Osmanlı İmparatorluğu ile Batı Avrupa ülkeleri arasında siyasi ve ekonomik ilişkilerin artmasıyla, Osmanlı imparatorluğu batı kapitalizmin etkisi altında almış ve sanayileşme sürecinin bir parçası olmuştur. Sanayileşme sürecinin hızlanması ile bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk adımlar atılmıştır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk düzenlemedir. Nizamname Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır. Nizamnamede işçilerin günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş, çalışanlara çalışma süreleri dışında dinlenme süresi verilmesi işçilerin ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesi gibi konulardan bahsedilmiştir. Fakat bu Nizamname, denetim sistemi ortaya koymadığı için gerektiği şekilde uygulanamamıştır (Arıcı, 1999; Gerek, 2008).

1869 yılında yayınlanan Maadin Nizamnamesinde, Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksik kaldığı yerler giderilmeye çalışılmış ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili daha fazla kurallardan bahsedilmiştir. Maadin Nizamnamesinde, madenlerde çalışan mühendisler kazaların önlenmesi için gerekli olan tüm malzemelerin idareden talep edilmesi, iş kazası geçiren işçilere ve ailelerine tazminat verilmesi, iş kazasında işveren kusurlu ise para cezası verilmesi gibi birçok önemli düzenlemeler yapılmıştır (Arıcı, 1999; Gerek, 2008).

Türkiye'de sanayileşmenin temellerinin atıldığı ve en hızlı sanayileşmenin yaşandığı Cumhuriyet döneminde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların ve yaptırımların yoğunlaştığı görülmektedir. 1923 İzmir İktisat Kongresinde işçilerin haklarını koruyan bir takım kurallar alınmıştır. 1924 tarihinde Hafta Tatili kanunu, 1925 tarihinde Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu ile işçinin maruz kalabileceği tehlikeler karşısında önlemlerin alınması gerektiği, aksi gerçekleştiğine işverenin işçinin uğradığı tüm zararları karşılayacağı hükme bağlanmıştır (Çiçek, 2015).

1930 tarihinde yayınlanan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda, kadın ve çocuk işçilerin haklarını koruyan ve belirli büyüklükteki işyerlerinde revir kurulması, en az 50 çalışanın bulunduğu işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu gibi hükümler yer almaktadır (Gerek, 2008; Arıcı, 1999).

Türkiye'de çalışma hayatına düzenleme getirmek amacıyla yürürlüğe konulan ilk İş Kanunu 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur. Bu kanun esas alınarak birçok sayıda

Tüzük çıkarılmıştır. Türkiye’de 1945 yılında İş sağlığı ve Güvenliğine yönelik yetkileri içinde barındıran Çalışma Bakanlığı kurulmuş, kurulan bu bakanlığın kuruluş ve görevleri hakkında 1945 yılında kanun çıkarılmıştır. Ayrıca 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve 4772 sayılı İş kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu çıkarılmıştır. Daha sonra 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile sosyal sigorta uygulamaları tek bir çatı altına alınmıştır. İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalar devam etmiş 1964 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettiş Örgütü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur. 2008 yılında da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir (Çiçek, 2015).

1971 yılında 3008 sayılı iş kanununa geniş ve ayrıntılı düzenlemeler getirilerek, 1475 sayılı yeni bir İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu işveren, işçilerin güvenliğini sağlaması hususunda gerekli olanı yapması ve güvenli bir iş yeri için gerekli olan her şeyi sağlaması ile yükümlü kılınarak iş sağlığı ve güvenliğine çağdaş bir yaklaşım getirilmiştir (Çiçek, 2015).

2003 yılında 4857 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinde Avrupa Birliği’ne uyum süreci de büyük oranda etkili olmuştur. Bu Kanunla birlikte çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan bu yönetmelikler, Avrupa Birliği normlarından direkt olarak çevrilmiştir. Bu yönetmeliklerin Avrupa Birliği normlarından çevrilmesi eleştirilmekte, Türkiye’nin kendi iç durumlarına uygun geniş kapsamlı uyulması gereken kuralları ve teknik iş güvenliği önlemlerini açıklayan yönetmeliklerin çıkarılması gerektiği savunulmaktadır (Çiçek, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili son çıkarılan kanun 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. 6331 sayılı kanunun yayınlanması ile 4857 sayılı İş Kanunundaki bazı maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 sayılı kanuna zaman içerisinde yeni maddeler eklenecektir. 4857 sayılı kanuna göre çıkan yönetmelikler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’unda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girene kadar uygulanacaktır (Çiçek, 2015).

2.1.5 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hukuksal Çerçeve

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 2003 yılına kadar 1971 yılında çıkarılan giren işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen 1475 sayılı kanun geçerli olduğu bilinmektedir. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı kanun ile eski yasa üzerinde değişiklikler yapılmış, daha sonra 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş sağlığı güvenliği kanunu ve 2014 yılında iş sağlığı güvenliği ile ilgili torba yasa çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusuna bu yasalarla önemli ölçüde değişimler eklenmiştir (Aytaç, 2015).

2012 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili İş Kanunu, genel çerçeveyi oluşturmuş konuyla ilgili ayrıntılar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkardığı yönetmelikler ile açıklanmıştır. İş Kanun'un da 2008 yılında 81 ve 82. Maddelerde önemli değiştirme yapılmıştır. 81'inci madde en az 50 işçi çalıştıran işverenlerin, işyerlerinde bir veya daha fazla işyeri hekimi bulundurma ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmasını yükümlü kılmıştır. 82.madde ise sanayiden sayılan ve 50 den az işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenin işyerinde gerekli iş güvenliği önlemlerini sağlaması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarını önlenmesi için alınacak önlemleri ve bu önlemlerin uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere bir veya daha fazla mühendis ya da teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü bulunmaktaydı. 2008 yılında yapılan değişiklikle bu iki madde bir maddede toplanmıştır. İşverenlere devamlı olarak 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bir işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gerekirse diğer sağlık personeli bulundurmaları zorunlu kılınmıştır. Bununla birlikte sanayiden sayılan işlerde mühendis veya teknik eleman bulundurma şartı kaldırılarak iş güvenliği uzmanı tabiri kullanılmıştır (Aytaç, 2015).

20.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakları genişletilmiş ve ilk kez bu konu bağımsız bir kanun konusu olmuştur. 6331 sayılı kanunla İş Kanunu'ndaki işçi, çırak ve stajyer kapsamı, kamu ve özel sektördeki tüm işler ve tüm çalışanlar olarak değiştirilmiştir. Bu kanunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını sağlama yükümlülüğü işverene verilmiştir. Ayrıca bu kanunla, işverenin en az 50 çalışan bulunan iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli bulundurma yükümlülüğünde 50 sınırlaması kaldırılmış ve bütün işyerlerinde sayı koşulu konulmaksızın bu personellerin bulundurulması zorunlu kılınmıştır. 2014 yılında yapılan değişiklikle iş

güvenliği uzmanlığı ve iş yeri hekimliği bulundurma zorunluluğu aynı kalırken, diğer sağlık personeli için 10 ve ya daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli işyerleri sınırlaması getirilmiştir (Aytaç, 2015).

6331 sayılı kanun devlete de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni sorumluluklar yüklemiştir. Yeni kanunla, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin işletme ayrımı yapmadan uygulanması konusunda küçük ölçekli işletmeler için ağır mali yükümlülük doğuracağından bu işletmeleri bu konuda devlete mali destek uygulayacağı yükümlülüğü getirilmiştir (Aytaç, 2015).

2.1.6 Güvenlik Kültürü

Geçmişten günümüze kadar iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için birçok yasal düzenleme yapılmış, fakat bu yasal düzenlemelerin tek başına iş kazalarını azaltmadığı iş kazası istatistiklerinden anlaşılmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının %90'nın insan kaynaklı olduğu bilinmektedir. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bir davranış düzenleyicisi olan iş güvenliği kültürünün oluşmasına bağlıdır (S.Aytaç, 2011).

Güvenlik denilince sadece ulusal ve uluslararası güvenlik konuları düşünülmemeli, gündelik yaşam, iş hayatı, yerel ve ulusal konular vb. her konunun içinde güvenlik kavramı yer almaktadır. Bu kapsamda, güvenlik kültürü kişilerin veya kurumların karşılaşılabilecekleri olası tehlike ve riskleri gerçekçi olarak değerlendirerek, bu tehlike risklerin oluşmasını engelleyecek tedbirleri önceden alma konusundaki tutumlarını ifade etmektedir. Güvenlik kültürü bireysel güvenlik, çalışma güvenliği ve ulusal güvenliği içine alan bir kavramdır (Akyürek ve ark. 2015).

Güvenlik kültürünün oluşturulmasında denetleyici ve düzenleyici yasalar önemli olmakla birlikte, bu konudaki en önemli faktör örgüt kültürü ve toplumsal kültürdür. Toplumların güvenlik algısını belirleyen temel unsurları ise, insanların kendi ve başkalarının yaşama hakkına ve sağlığına verdiği önem, risk ve tehlike algısı, zaman ve gerçeklik algısı oluşturur. Ayrıca bu unsurlar, güvenlik kültürünün oluşabilmesi için çıkarılan yasaların uygulanabilirliğini sağlamaktadır (Akyürek ve ark. 2015).

Türkiye'de 2014 yılında yaşanan ve yüzlerce kişinin hayatını kaybettiği Soma ve Ermenek kömür madeni faciaları, yine aynı yıl İstanbul'da 13 kişinin öldüğü asansör kazası ve her gün haberlerde gördüğümüz birçok iş kazaları, Türkiye'de acil güvenlik

kültürünün oluşturulmasını ve bu konunun tüm topluma işlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Güvensiz davranışlar, tehlikeli durumlara karşı tedbirlerin alınmaması nedeniyle sıkça yaşanan bu kazalar güvenlik kültürünün önemini ve bu kavramın toplum kültürü ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Akyürek ve ark. 2015).

2.1.6.1 Güvenlik Kültürü Kavramsal Yapısı ve Özellikleri

Güvenlik Kültürü ilk kez 1986 yılında Çernobil’de meydana gelen nükleer kazadan sonra hazırlanan raporda adı geçmiş ve iş kazalarının önlenmesinde üzerinde durulması gereken bir konu olduğundan raporda bahsedilmiştir. Son 30 yılda bu konu ile ilgili birçok çalışma yapılmış, iş kazalarının önlenmesinde ve güvenli çalışma ortamı sağlanmasında güvenlik kültürünün anahtar bir kavram olduğu anlaşılmıştır. Güvenlik kültürü ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır (S.Aytaç, 2011).

1986 yılında Çernobil Nükleer Santral Kazası sonrasında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından yayınlanan raporda kazanın güvenlik kültürü eksikliğinden kaynaklandığından bahsedilmiş fakat kesin bir tanımlama yapılmamıştır. 1991 yılında IAEA yayınladığı raporda, daha önce “Çernobil Raporu” ve “Nükleer Enerji Santralleri için Temel Güvenlik Kuralları” adlı yayınlarında kullandığı güvenlik kültürü terimi ile ilgili tanımlama yapmış ve nasıl ölçülmesi gerektiği ile ilgili açıklamalar yapmıştır. Güvenlik kültürü, bu tanımlamadan sonra birçok akademik terim içinde yer almış ve bu konu özellikle iş güvenliği ve örgüt kültürü konuları ile birlikte değerlendirilmiştir (T. & T., 2003).

HSE (Health&Safety Executive) tarafından 1993 yılında güvenlik kültürünü, bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü olarak tanımlamaktadır (S.Aytaç, 2011).

Güvenlik kültürü hakkında birçok çalışma yapmış olan, S. Cox ve T. Cox 1991 yılında güvenlik kültürünü şöyle tanımlamıştır: Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtması olarak tanımlamışlardır (Cox S. & Cox T., 1991)

Ostrom vd. 1993 yılında güvenlik kültürünü, “Eylemler, politikalar ve süreçlerde ortaya çıkan ve örgütün iş güvenliği performansını etkileyen örgütsel inanç ve tutumlar” şeklinde tanımlar (L., Wilhelmsen, & Kaplan, 1993)

2.2 İş Güvenliği Eğitimi

İş kazalarının nedenleri incelendiğinde yaklaşık %98'inin insanların güvensiz davranışlarından ve güvensiz hareketlerinden kaynaklandığı bilinmektedir. Bu durum iş kazalarının önüne geçebilmek için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili insanlarda davranış değişikliği yaratmanın gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. İnsanlardaki davranış değişikliği yaratma eğitim ile sağlanmaktadır. İSG eğitimleri iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını oluşturmak için yapılan çalışanların İSG konusunda farklı ve yeni bakış açısı kazanmasını sağlayan aktivitelerdir (Kılıkış & Demir, 2012)

Son dönemlerde yaşanan iş kazalarının fazla olması Dünyada ve Türkiye de güvenlik bilinci ve kazaları önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önemi arttırmıştır. Bu yeni anlayışta iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri önemli bir uygulama basamağı oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile kişilerin edindiğı bilgiler uygulamaya dönüşerek, kişilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğru davranış şekilleri kazanması mümkündür (Kılıkış & Demir, 2012).

2.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı, çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, iş kazası ve meslek hastalıklarını minimum seviyeye indirmek, çalışanları yaptıkları işle ilgili oluşabilecek tehlikeli durumları ve bu durumlara karşı iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak doğru davranış göstermelerini sağlamaktır (Yıldırım, 2010).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile çalışanların kendi hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilerek, eğitimde aldıkları bu bilgileri davranışa dönüştürmelerinin sağlanması hedeflenmektedir. Çünkü çalışanların alışkanlıklarını değiştirerek iş sağlığı ve güvenliği yönünden doğru davranış modelleri kazanmalarının en etkili yolu eğitimidir. İSG eğitimleri bu amaçlar doğrultusunda planlanıp çalışanlara etkin bir şekilde verildiğinde hem çalışanlar hem de işverenler için maddi ve manevi kazanımlar elde edilecektir (Yıldırım, 2010).

2.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Önemi

Sanayileşme hızla artması ile birlikte tarım sektöründen endüstri sektörüne işçi istihdamı büyük oranda artmıştır. Sanayideki çalışma ortamındaki olumsuz çalışma

koşulları sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında artış olmuştur. Bundan dolayı, iş sağlığı ve güvenliği konusu büyük önemli hale gelmiştir (Canbey Özgüller ve ark. 2013). Çalışanların çalışma ortamlarındaki tehlike ve risklerden korunması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlere tabi tutulması, tüm dünyada kabul gören önleyici bir yaklaşım türüdür. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan en faktörün insanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmasından dolayı çalışanların işe başlamadan önce İSG eğitimi alması çok önemli bir konudur. İşe başlayan çalışanlara uzman kişiler tarafından işe başlamadan önce ve işin devamı süresince belirli aralıklarla İSG eğitimi verilmesi çalışanların olası tehlikeler hakkında farkındalık kazanmasına ve çalışırken güvenli davranmasını sağlayacağından olası iş kazasına uğrama ihtimalini azaltacaktır (Karacan & Erdoğan, 2011).

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli hedefi çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlamaktır. İSG'nin hedeflerine ulaşmanın yollarından biri çalışanların ve işverenlerin ortak çalışması ile eğitime gereken önemi vermeleridir. Eğitim, çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlamak ve çalışanlarda işyerlerindeki tehlike ve risklere karşı güvenli davranışlar göstermesini sağlamada en önemli araçlardan biridir. Ayrıca çalışanlarda iş güvenliği farkındalığının sağlanmasında, güvenlik kültürünün oluşturulmasında ve İSG ile ilgili tüm faaliyetlerin işyerlerinde uygulanmasında eğitim oldukça büyük bir role sahiptir (Kılıkış & Demir, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, 2012).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile çalışma motivasyonunun artabilir, işletmelerde güvenlik kültürünün oluşturulabilir ve en önemlisi iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilinci oluşturularak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasında fark edilebilir sonuçlar elde edilebilir. Çalışma hayatına farklı bir yer edinen İSG eğitimleri ile çalışanlarda davranışsal güvenlik algısının oluşturulması dünya ve Türkiye'de çalışma yaşamında büyük fayda sağlayacaktır (Pekeroğlu, 2013). Bu eğitimlerin ancak işçilere doğru ve etkili bir şekilde verildiği takdirde İSG ile ilgili pozitif sonuçlara ulaşılabileceği göz ardı edilmemelidir.

2.2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Konusunda Tarafların Sorumluluğu

Türkiye'de ve dünyada iş kazaları ve meslek hastalıkları çok önemli bir toplumsal sorundur. Sosyal Sigortalar Kurumu kaza istatistiklerine göre, Türkiye'de 2014 yılında yapılan 221.366 adet iş kazası bildiriminin, 1626 adedi ölümle, 1421 adedi ise

sürekli iş görmemezlik ile (vücutta %10 un üzerinde işlev kaybı) sonuçlanmıştır (MMO, 2012). Yine SSK istatistiklerine göre, 2015 yılında Türkiye’de 241.547 adet iş kazası bildirimini yapıldığı, 1252 adet kazanın ölümle sonuçlandığı ve 510 kişinin de meslek hastalığına yakalandığı açıklanmıştır (<http://www.mess.org.tr> 14.07.2017). İstatistiklerden anlaşıldığı üzere çalışanlara, işverenlere ve devlete iş kazalarının ve meslek hastalıklarının manevi ve maddi zararı oldukça fazladır.

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanması, sosyal özellikteki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden en önemlisidir. Çalışma hayatında İSG eğitimlerinin etkin, planlı ve uzman kişiler tarafından verilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını arttırarak iş yerlerinde kendilerini tehlikeye atmayacak güvenli davranışlarda bulunmalarını engelleyecektir. Bu eğitimlerin iş yerlerinde doğru bir şekilde uygulanması konusunda devlete, işverenlere ve çalışanlara bir takım görevler (Eken, 2011).

2.2.3.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde Devletin Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği hakkında devlete düşen sorumluluk bu konu hakkında yasa çıkarma, denetim yapma ve yaptırım uygulamadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın çıkarılması ile ilgili birçok bakanlığa görev ve sorumluluk verilmiştir. Fakat İSG ile ilgili mevzuatın çıkarılması, yürütülmesi ve denetim yapılması gibi görevlerin büyük çoğunluğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (ÇSGB) yürütülmektedir. Çalışma hayatında işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir takım önlemleri alması ve İSG ile ilgili tüm çalışmaları işyerlerinde uygulaması için birçok yasa, yönetmelik ve tebliğler çıkartılmıştır (İşte Sağlık Dergisi, 2010). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili devlet 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. Maddesinde işvereni sorumlu taraf olarak belirtmiş ve İSG eğitiminin usul ve esaslarının ÇSGB’nin çıkartacağı yönetmeliklere göre uygulanacağını belirtmiştir (www.resmigazete.gov.tr 10.07.2017). Bu kapsamda eğitimlerin uygulanması ve eğitim konuları hakkında yön gösterici olan ÇSGB tarafından Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır.

2.2.3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde İşverenin Sorumluluğu

Çıkarılan kanun ve yönetmelikler işverene çalışanlara iş yerlerindeki tehlikeler ve genel iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verme yükümlülüğünü getirmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde “İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.” işverenin eğitim ile ilgili sorumlulukları ile ilgili sorumluluğu belirtilmiştir (www.resmigazete.gov.tr 10.07.2017).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan yönetmeliğin 5. maddesinde ise işverene,

Eğitim programların hazırlanması ve uygulanması,

Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi,

Çalışanların bu programlara katılmasının sağlanması,

Eğitim sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesi konusunda sorumluluk yüklemiştir.

Aynı yönetmelikte, işverenin eğitim verme yükümlülüğü iş sözleşmesi ile kendine bağlı tüm çalışanlardır. İlgili yönetmelikte, işverenin geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere karşı eğitim yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda işyerlerine alınan çırak ve stajyerlere de işverenin eğitim verme yükümlülüğü vardır (Kılıkış & Demir, 2012).

Asıl işveren –alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde ise alt işverenin kendisine bağlı işçilerine eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Yönetmelikte asıl işverenin alt işveren çalışanlarına eğitim verme gibi bir ibaresi geçmemekte fakat asıl işverenin alt işverenle birlikte alt işverenin işçilerine eğitim verilmesinden sorumlu olduğu belirtilmiştir. Yani asıl işverenin alt işveren işçilerine doğrudan eğitim vermek gibi bir yükümlülüğü bulunmamakta ama alt işverenin kendi işçilerine eğitim verme görevini yerine getirip getirmediğini takip etme sorumluluğu bulunmaktadır (Kılıkış & Demir, 2012).

2.2.3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde İşçinin Sorumluluğu

Çalışanların korunması ve onlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmasında çalışanların da sorumlulukları vardır. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. Maddesine göre, çalışanlar iş yerlerinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki kurallara uymakla sorumludur. Ayrıca 4857 sayılı iş kanununun 25/II-(h) bendinde belirtilen “İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmama” yani iş güvenliği eğitimlerine katılmamakta ısrar etmesi üzerine iş sözleşmesi haklı nedenle fesih edilebilir (Eken, 2011).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok kanun ve yönetmelik çıkarılması elbette ki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması konusunda katkı sağlar. Fakat iş kazalarının nedenlerinin çoğunluğu insan kaynaklı olduğundan, iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını gerçekleştirmek, tüm çalışanların üzerine düşen görevi yaparak iş yerindeki eğitimlere katılarak farkındalık kazanması ve güvenli davranış bilinci kazanmasına bağlıdır.

2.2.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Uygulanması

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanması için çalışanların ihtiyaçları belirlenerek bir eğitim planı hazırlanmalıdır. Eğitim programları, iş yerinde faaliyet gösterilen alan ile ilgili riskler ve tehlikeler, eğitim verilecek personellerin nitelikleri dikkate alınarak oluşturulmalıdır. Bu planlara yapılan risk analizleri, acil durum planları ve faaliyet gösterilen alanla ilgili ön görülen kontrol önlemleri dâhil edilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlanmasında çalışanların algı düzeyleri değerlendirilmeli ve buna göre eğitim yöntemi seçilmelidir. Eğitimler verildikten sonra çalışanların ne eğitimi aldığı kayıt altına alınmalıdır. Eğitim ihtiyacı belirlenirken, çalışanların eğitim kayıtlarına bakılarak eksik kaldığı eğitimler göz önüne alınmalıdır. Ayrıca çalışanlarla birebir görüşerek ya da anket çalışması yapılarak bilgi eksikliği olduklarını düşündükleri konular öğrenilerek, iş güvenliği uzmanının saha denetimlerinde çalışanlarda gördüğü eksiklikler değerlendirilerek eğitim ihtiyaç listesi hazırlanmalıdır. Eğitim planını hazırlarken çalışanların taleplerini de göz önünde bulundurmak

çalışanların eğitimlere daha istekli katılmalarını ve böylece daha verimli bir eğitim gerçekleşmesini sağlayacaktır (Kılıkış & Demir, 2012).

Eğitim ihtiyacı listesi ve eğitim yöntemleri verildikten sonra bu eğitimlerin düzenli bir şekilde verilmesi ve takibinin yapılması için eğitim programları oluşturulmalıdır (Kılıkış & Demir, 2012). Eğitim programlarında eğitimler yıl içinde belirli periyotlara ayrılmalı eğitimin verileceği tarih, eğitim yeri, eğitim türü eğitim planı içine yazılmalıdır. Eğitim planlarının takibi düzenli aralıklarla yapılmalıdır. Belirtilen tarihte yapılmayan eğitimler için eğitim planı revize edilmelidir.

2.2.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Türleri

İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında iş yerlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi kadar bu eğitimlerin nasıl ve ne kadar etkili bir şekilde verildiği de önemli bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği konusunda uygulanabilecek birçok eğitim yöntemi vardır. Bunlar, Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, İşe giriş oryantasyon eğitimleri, İş başı eğitimleri, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili video eğitimleri, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tiyatro eğitimleri, Proje yönetimi tarafından verilen saha konuşmaları olarak sıralanabilir.

2.2.5.1 Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanlara Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin Ek1'inde belirtilen genel, sağlık ve teknik konulardaki verilmesi zorunlu eğitimlerdir. Bu eğitimin uygulanması ilgili yönetmeliğe göre yapılmaktadır. Yönetmelikte belirtilen eğitim konuları şu şekilde belirtilmiştir;

Genel konular,

- Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,
- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- İşyeri temizliği ve düzeni,
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar,

Sağlık konuları,

- Meslek hastalıklarının sebepleri,
- Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,
- İlk yardım

Teknik konular,

- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,
- Elle kaldırma ve taşıma,
- Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,
- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- Ekranlı araçlarla çalışma,
- Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
- İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,
- Güvenlik ve sağlık işaretleri,
- Kişisel koruyucu donanım kullanımı,
- İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,
- Tahliye ve kurtarma

Bu eğitimin verilme süresi aynı yönetmelikte çok tehlikeli sınıf iş yerleri için 16 saat, tehlikeli iş yerleri için 12 saat, az tehlikeli iş yerleri için 8 saat olarak çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresinde belirli aralıklarla verilmesi gerektiği belirtilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr> 10.07.2017) . Bu eğitim konuları iş yerlerinde ilgili konuda uzman kişi tarafından verilmelidir. İş güvenliği konuları iş güvenliği uzmanları, sağlık ile ilgili konular iş yeri hekimleri tarafından verilmelidir. Eğitim sonunda sınav yapılarak eğitimin etkinliği değerlendirilmelidir.

2.2.5.2 İşe Giriş Oryantasyon Eğitimleri

İşe giriş oryantasyon eğitimleri, çalışanların işe başlamadan önce çalışacakları iş yerine özgü genel İSG konularında ve iş yeri ile ilgili uyulması gereken genel kurallar hakkında bilgilendirildikleri eğitimlerdir. Bu eğitim şu konuları içermektedir;

Genel Bilgilendirme

İSG Yönetiminin bir sistem olarak ele alınıp bu sistemin en küçük elemanına dahi yapılacak müdahalenin sistemin tümünü etkileyebileceği çalışanlara açıklanır. Çalışacakları işyerindeki faaliyetlerden kaynaklanan risklerin neler olabileceği çalışanlara aktarılır. Çalışanlara; saha sınırları, çevredeki ulaşım yolları, yerleşim yerleri, vb. alanların nerelerde bulunduğu açıklanır.

İSG Mevzuatı ve İlgili Mevzuat,

Çalışanlara ilgili İSG mevzuatı anlatılır, uyulması gerektiği açıklanır ve uyulması istenir. Çalıştıkları iş yerindeki İSG riskleri ve bu risklerin kontrol altına alınması için kullanacakları önlemler çalışanlara anlatılır.

Acil Durum Planı,

Çalışanlar, herhangi bir sorun çıktığında uyulması gereken acil durum planı hakkında bilgilendirilirler. Bununla ilgili olarak tüm saha personeline Acil Durum Planının sunumu yapılır, plan kapsamındaki olayların meydana gelmesi durumunda ne yapmaları gerektiği, sorumluluk ve görev dağılımı plan ve akım şemalarındaki sorumluluklar ve kademeleri açık bir şekilde anlatılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri,

Çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği riskleri ve bu riskleri kaynağında yok etmek için kullanılacak kontrol yöntemleri ile ilgili bilgilendirilirler. Yanlış yöntem uygulanmasının ve personel hatalarının en aza indirilmesi için alınması gereken önlemler açıklanır.

İşe giriş oryantasyon eğitiminin işe başlamadan önce tüm çalışanlara verilmesi çok önemlidir. Çünkü çalışanlara çalışacakları işyeri hakkında genel bilgileri, sorumluluklarını ve acil bir durum olduğunda nasıl davranması gerektiği ve kimle iletişime geçmesi gerektiği konularında bilinçlendirilerek iş yerlerinde oluşabilecek birçok maddi ve manevi zarar önlenir.

2.2.5.3 İş Başı (Toolbox) Eğitimleri

İş başı eğitimleri, işin yapıldığı yerde çalışanlara her gün işe başlamadan önce formen, mühendis tarafından genellikle ayaküstü verilen, yapılan işin riskleri ve tehlikelerini içeren eğitim konularının, çalışanların fikrini alarak ve katılımının

sağlanarak yapıldığı eğitimlerdir. Bu eğitimlerin amacı diğer eğitimlerdeki gibi güvenli çalışma ortamı sağlamaktır. Bu eğitimlerin başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Doğuç, 2008):

- İş başı eğitimleri ile temel İSG ve işe giriş oryantasyon eğitimini alan çalışanlar, öğrendikleri bilgileri çalıştıkları iş yerinde uygulanması gerektiği bilinci verilir.
- Özellikle işe yeni başlayan çalışanlar için yapacakları işle ilgili tehlikelerin önceden çalışma alanında gösterilerek dikkat edilmesi gereken durumlar bu eğitim ile etkili bir şekilde anlatılır.
- Bu eğitimler kısa ve anlamlı mesajlar vermesinden dolayı, çalışanlar sıkılmadan ve çok vakit kaybı olmadan etkili şekilde verilir.
- Çalışma alanında bu eğitimler yapıldığı için eğitimde ön görülen tehlikeler haricinde çalışanlarında fikri alınarak başka tehlikelerin olup olmadığı çalışanlarla birlikte düşünülür. Bu tehlikelere çalışanlarla birlikte uygun çözüm bulunur.
- İş başı eğitimlerinin her gün işe başlamadan önce yapılması, çalışanlara tehlikelerin sürekli hatırlatılmasını ve akılda kalmasını sağlayarak iş yerinde güvenlik kültürünün oluşmasına etki eder.

İş başı eğitimleri, iş yerindeki risk analizlerinin çalışanları sıkmadan her gün bir bölümünün çalışanlara görsel ve işitsel olarak anlatılması, kısa toplantılar olması, iş gücü kaybını engellemesi ve çalışanlarda güvenlik farkındalığı oluşturması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine çok büyük katkı sağlayan önemli eğitimlerdir. Ayrıca bu eğitimleri çalışanlara mühendis ya da formenlerinin vermesi çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğinin yaptıkları işin bir parçası olarak görmesini sağlar.

2.2.5.4 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Video Eğitimleri

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili video eğitimleri, çalışanlara çalıştıkları işlerdeki riskler ve tehlikeler ve bunlar için alınacak kontrol önlemleri ile ilgili konulardan her ay bir ya da iki tane çalışanların tümüne verilen eğitimleridir. Video eğitimleri görsel nitelikli eğitimler olduğundan dolayı çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı bırakma etkisi fazladır. Yangın, ilk yardım, yüksekte çalışma, elektrikli ekipmanlarla çalışma vb. konularda verilen video eğitimleri ile çalışanlar doğru çalışma ve müdahale yöntemlerini uygulamalarını görerek öğrenebilmektedirler. Ayrıca daha önce yaşanmış iş

kazaları ile ilgili çalışanlara verilen video eğitimleri, çalışanlarda kendi çalışma koşullarını gözlerinde canlandırarak aynı kazaları yaşamamaları için güvenlik farkındalığı oluşmasını sağlar.

2.2.5.5 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tiyatro Eğitimleri

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tiyatrolar, çalışanların tehlikeli çalışma koşullarında güvenli davranış sergilemesi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını hatırlaması, iş kazalarının nedenlerinin açığa çıkarılmasını amaçlayan çalışanlara interaktif iletişim ile kendi çalışma koşullarındaki tehlikelerin trajikomik özellikte olarak yansıtıldığı eğitimlerdir. Tiyatro oyunlarında farklı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temalar çalışanlara yansıtılır. Tiyatro oyunları hazırlanırken çalışanların çalıştıkları işle ilgili oluşabilecek iş kazaları göze alınır. Çalışanlar ile oyuncular arasında iletişim sağlanarak zaman zaman çalışanlarında oyunun içine dâhil edilerek çalışanların hem eğlenmesini hem de iş güvenliği bilincinin kazandırılması sağlanır.

İnsan unsurunun olduğu her çalışmada her türlü önleme rağmen ve tüm eğitimlere rağmen iş kazası yaşanması ihtimali söz konusudur (Doğuç, 2008). İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farklı çalışmalar yapmak çalışanlarda etki bırakarak iş sağlığı ve güvenliğinin güncel tutulmasını sağlar. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tiyatrolar çalışanları bilinçlendirme konusunda etkili olan farklı çalışmalardır. Fakat İş yerlerinde İSG ile ilgili tiyatro oyunlarının yapılması işverenlere çok maliyetli olmaktadır. Bu yüzden bu tiyatrolar iş yerlerinde çok yaygın yapılan bir çalışma değildir. İş sağlığı güvenliği konusunda çalışanlara farkındalık yaratmak için tiyatro oyunlarının devlet tarafından desteklenmesi çalışma hayatına oldukça faydalı olacaktır.

2.2.5.6 Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Saha Konuşmaları

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında yönetimin destek vermesi çok önemlidir. Bir iş yerinde yönetici desteği olmazsa güvenlik kültürü oluşturulması beklenemez. Yönetici iş sağlığı ve güvenliğini işinin bir parçası görmeli ve iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemi çalışanlarına yansıtmalıdır. Çalışanlar İSG konusunda yönetimin desteğini gördüklerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına daha istekli katılırlar.

Yöneticilerin iş yerlerinde güvenlik kültürü oluşturulmasını sağlayacak en önemli görevlerden biri de saha gezileri ve bu çalışmalarda verdikleri eğitimlerdir. Yöneticiler çalışma programlarına belirli aralıklarla sadece iş sağlığı ve güvenliğini değerlendireceği saha gezintileri koymalıdır. Bu gezintilerde çalışanları olası riskler konusunda bilgi vererek onları güvenli çalışma konusunda bilinçlendirmelidir. Ayrıca yöneticiler bu gezilerde güvenli çalıştığını gözlemlenen bir çalışanına ödül vererek hem çalışanı onurlandırır hem de diğer çalışanları güvenli çalışmaya teşvik eder. Yöneticilerin İSG ile ilgili saha konuşmalarına ayırdığı vakti zaman kaybı olarak düşünmemelidir çünkü bu çalışmalar iş yerinde İSG farkındalığı oluşturarak maddi ve manevi kazanç sağlar.

2.2.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Değerlendirilmesi

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verildikten sonra eğitim verilen kişilerin eğitimi etkin bir şekilde anladıklarını ölçmek için çalışanlara ölçme değerlendirme yapılmalıdır. Eğitim sonunda çalışanlara uygulanan ölçme değerlendirme sonucuna göre çalışanlara tekrar eğitim görüp görmemesine karar verilir (Kılış & Demir, 2012). Çalışanlar ölçme değerlendirme sonucunda başarılı çıkıp öğrendikleri bilgileri davranışlarına aktarmadığı izlenirse çalışana tekrar eğitim verilmelidir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde önemli olan çalışanların bu eğitimde öğrendiklerini davranışlarına yansıtmaıdır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 15. Maddesine göre, çalışanlara verilen eğitim sonunda eğitim belgesi hazırlanmalı ve bu belge çalışanların özlük dosyasında saklanmalıdır. Yönetmeliğe göre, eğitim belgesinde eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer almalıdır. Yani çalışanlara eğitim programına göre verilen tüm eğitimlerin belgelendirilmesi ve çalışanların özlük dosyalarında saklanması işverenin sorumluluğudur.

3 GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yürütülmesinde izlenecek model, araştırmanın evren ve örnekleme, kullanılacak veri toplama araçları, verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntem ve teknikler üzerinde durulmuştur.

3.1 Araştırmanın Tipi

Araştırma yapı sektöründe verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve iş güvenliği farkındalığı ile ilgili yazılı kaynaklar ve internet ortamındaki kaynaklar taranarak elde edilmiş bir araştırmadır. İstanbul ilinde bir metro projesi şantiyelerinde görev alan mavi yaka çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilinç ve farkındalık düzeylerinin ölçülebilmesi için bu araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır.

Araştırma, metro şantiyelerindeki mavi yaka işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve farkındalık düzeylerini farklı değişkenler açısından belirlemeyi amaçladığından bu araştırmada betimsel tarama modelinde ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çünkü tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir (Karasar, 2006). Betimsel tarama modelleri kendi içinde genel tarama ve örnek olay tarama olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadır. İlişkisel tarama modeli ise genel tarama yöntemi içinde yer alan bir yöntemdir. Genel tarama modelleri; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkındaki genel yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama türleridir (Karasar, 2006). Genel tarama modeli içindeki ilişkisel tarama modelleri ise; iki ve daha çok değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma yöntemi olduğundan dolayı bu tür araştırmalar için uygun görülmektedir (Cohen ve ark. 2000; Karasar, 2006)

3.2 Araştırma Evreni ve Örnekleme

Bu araştırma yapı sektöründe çalışan mavi yaka iş görenlerin aldıkları çeşitli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını ve bilinç düzeylerini ölçmeyi hedeflemektedir.

Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki bir metro projesinde görev alan 406 adet mavi yaka çalışanlardır.

3.3 Araştırmanın Hipotezi

Araştırmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik oluşturulan hipotezler şunlardır:

H₁: Araştırmaya katılanların yaşları ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₂: Araştırmaya katılanların eğitim durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₃: Araştırmaya katılanların iş tecrübesi durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₄: Araştırmaya katılanların çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirme durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₅: Araştırmaya katılanların daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₆: Araştırmaya katılanların aldıkları temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₇: Araştırmaya katılanların aldıkları işe giriş oryantasyon eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₈: Araştırmaya katılanların aldıkları iş başı (toolbox) eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₉: Araştırmaya katılanların aldıkları iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₁₀: Araştırmaya katılanların aldıkları iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

H₁₁: Araştırmaya katılanların aldıkları proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

3.4 Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada yapı sektöründe çalışan mavi yaka iş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını ölçmek için İbrahim Pehlivan (2016) tarafından geliştirilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Ölçeği” kullanılmıştır.

Yapı sektöründe çalışanlara “Yapı İşlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığının Tespit Anket Formu” elden dağıtılarak yüz yüze uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanlara ait yaş, eğitim durumu vb. gibi demografik bilgileri ile birlikte çalışma hayatında iş tecrübesi, iş kazası geçirme durumlarını, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumlarını ve hangi çeşit iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıklarını ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu bölümde toplamda 6 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde ise çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyini ölçmek amacıyla 20 soru bulunmaktadır. Anketin bu kısmı çok seçenekli 5’li likert ölçeği sorularından oluşturulmuştur. Çoklu seçenekli sorularda “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine 5, “Hiç Katılmıyorum” seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı ölçeğinde bulunan 20 madde ile açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi kullanılarak güvenilirlik geçerlilik çalışması yapılmıştır.

Faktör analizi, aynı niteliği ölçen değişkenleri bir araya getirerek, olabildiğince az sayıda açıklamayı amaçlayan istatistiksel analizdir. Faktör analizinin başlıca amacı, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda ki değişkeni daha az sayıda temel boyuta indirgeyerek anlaşılması ve yorumlamasını kolaylaştırmaktır (Çakır, 2014; Kazım, 2002).

Ölçekte “İş hayatımla ilgili yasal hak ve sorumluluklarım hakkında bilgi sahibiyimdir” ve “İş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere uygun uyarı levhaları bulunmalıdır” maddeleri uygulanan faktör analizinde eş yüklendiği için çıkarılmıştır. Toplam 18 madde olarak ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0,781$ olarak yüksek bulunmuştur.

Barlett testi uygulanarak, ($p=0.000<0.05$) faktör analizinde alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucuna göre, ($KMO=0.814>0.60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu bulunmuştur. Uygulanan faktör analizinde varimax yöntemi seçilmiş ve faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %57.123 olan 3 faktör olarak oluşmuştur. Anketin güvenilirliği ile ilgili bulunan alpha ve açıklanan varyans değerlerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 1 İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde Numarası	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Eğitim ve Güvenlik farkındalığı (Özdeğer=4,996)	P8	0,796	22,735	0,839
	P10	0,787		
	P14	0,720		
	P12	0,681		
	P7	0,618		
	P20	0,613		
	P1	0,574		
	P5	0,554		
	P9	0,519		
	Kaderciliğe Bırakmama (Özdeğer=3,338)	P4 ters		
P18 ters		0,816		
P6 ters		0,756		
P3 ters		0,748		
P17 ters		0,745		

Tablo 1 İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde Numarası	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bilinç Düzeyi (Özdeğer=1,947)	P13	0,844		
	P16	0,768		
	P19	0,705	16,327	0,786
	P11 ters	0,666		
Toplam Varyans %57,123				

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ölçeğinin faktör analizi sonuçları; özdeğeri birden büyük faktörlerin göz önünde bulundurulması, değişkenlerin faktör yüklerinin yüksek olması ve aynı değişkenin faktör yüklerinin birbirine yakın olması dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Ölçeği oluşturan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ile faktör yüklerinin yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısının olduğunu göstermiştir. Birinci faktörde yer alan maddeler eğitim ve güvenlik farkındalığı olarak değerlendirilmiştir. Eğitim ve güvenlik farkındalığı faktörünü oluşturan 9 maddenin $\alpha=0,839$ ve açıklanan varyans değeri % 22.735 olarak bulunmuştur. İkinci faktörde yer alan maddeler kaderciliğe bırakmama olarak değerlendirilmiştir. Kaderciliğe bırakmama faktörünü oluşturan 5 maddenin $\alpha=0,842$ ve açıklanan varyans değeri % 18.061 olarak bulunmuştur. Üçüncü faktörde yer alan maddeler iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyi olarak değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyi faktörünü oluşturan 4 maddenin $\alpha=0,786$ ve açıklanan varyans değeri % 16.327 olarak bulunmuştur.

3.5 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma olarak adlandırılan tanımlayıcı istatistiksel araştırma yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında beş eşit genişliğe sahip aralıkta değerlendirilmiştir. Bu beş eşit genişlik, 1.00-1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü (One way) Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



4 BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan yapı sektöründeki bir metro projesinde çalışan mavi yaka işçilerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeylerine ait, ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1 Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yapılan anket çalışmasında İstanbul ilindeki bir metro projesi inşaatında çalışan mavi yaka işçilerin yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, iş kazası geçirme durumu, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ve hangi tür İSG eğitimi aldıklarını ölçmeye yönelik bağımsız değişkenleri sorulmuştur.

Aşağıda anketteki sorulardan bağımsız değişkenler ile ilgili bulgular, bu bulgulara ait frekans ve yüzde verileri incelenmiştir.

4.1.1 Çalışanların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 2 Çalışanların yaşlarına ait yüzde ve frekans dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	18-25 Yaş	125	30,8
	26-32 Yaş	72	17,7
	33-39 Yaş	87	21,4
	40-49 Yaş	102	25,1
	50 Yaş Üstü	20	4,9
	Total	406	100,0

Tablo 2’de görüldüğü gibi çalışanlar yaş değişkenine göre, 125’i (%30,8) 18-25 yaş, 72’si (%17,7) 26-32 yaş, 87’si (%21,4) 33-39 yaş, 102’si (%25,1) 40-49 yaş, 20’si (%4,9) 50 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.1.2 Çalışanların Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Dağılımları

Tablo 3 Çalışanların Öğrenim Durumlarına Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Eğitim Durumu	İlkokul/İlköğretim	244	60,1
	Lise	141	34,7
	Üniversite	21	5,2
	Total	406	100,0

Tablo 3'te görüldüğü üzere katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre, 244'ü (%60,1) ilkokul, 141'i (%34,7) lise ve 21'i (%5,2) üniversite olarak dağılmaktadır.

4.1.3 Çalışanların İş Tecrübesi Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 4 Çalışanların İş Tecrübesine Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
İş Tecrübesi	0-2 Yıl	87	21,4
	3-5 Yıl	132	32,5
	6-15 Yıl	118	29,1
	16-20 Yıl	38	9,4
	21 ve üstü yıl	31	7,6
	Total	406	100,0

Tablo 4'ü incelediğimizde çalışanlar iş tecrübesi değişkenine göre, 87'si (%21,4) 0-2 yıl, 132'si (%32,5) 3-5 yıl, 118'i (%29,1) 6-15 yıl, 38'i (%9,4) 16-20 yıl, 31'i (%7,6) 21 yıl ve daha üzeri olarak dağılmaktadır.

4.1.4 Çalışanların İş Hayatı Boyunca İş Kazası Geçirme Durumu Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 5 Çalışanların İş Hayatı Boyunca İş Kazası Geçirme Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
İş Kazası Geçirme Durumu	Evet	38	9,3
	Hayır	368	90,7
	Total	406	100,0

Tablo 5'i incelediğimizde çalışanlar iş hayatı boyunca iş kazası geçirme durumu değişkenine göre, 38'i (%9,3) evet, 368'i (%90,7) hayır olarak dağılmaktadır.

4.1.5 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 6 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
İSG Eğitimi Alma Durumu	Evet	387	95,3
	Hayır	19	4,7
	Total	406	100,0

Tablo 6'yu incelediğimizde çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alma değişkenine göre, 387'i (%95,3) evet, 19'u (%4,7) hayır olarak dağılmaktadır.

4.1.6 Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 7 Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Temel İSG Eğitimi Alma Durumu	Hayır	13	3,2
	Evet	393	96,8
	Total	406	100,0

Tablo 7'yi incelediğimizde çalışanlar Temel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alma değişkenine göre, 393'ü (%96,8) evet, 13'ü (%3,2) hayır olarak dağılmaktadır.

4.1.7 Çalışanların İşe Giriş Oryantasyon Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 8 Çalışanların İşe Giriş Oryantasyon Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
İşe Giriş Oryantasyon Eğitimi Alma Durumu	Hayır	174	42,9
	Evet	232	57,1
	Total	406	100,0

Tablo 8'i incelediğimizde çalışanlar İşe Giriş Oryantasyon eğitimi alma değişkenine göre, 232'si (%57,1) evet, 174'ü (%42,9) hayır olarak dağılmaktadır.

4.1.8 Çalışanların İş Baş (Toolbox) Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 9 Çalışanların İş Baş (Toolbox) Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
İş Baş (Toolbox) Eğitimi Alma Durumu	Hayır	173	42,9
	Evet	233	57,1
	Total	406	100,0

Tablo 9’u incelediğimizde çalışanlar İş Baş (Toolbox) eğitimi alma değişkenine göre, 233’si (%57,1) evet, 173’ü (%42,9) hayır olarak dağılmaktadır.

4.1.9 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Video Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 10 Çalışanların İSG Video Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
İSG Video Eğitimi Alma Durumu	Hayır	159	39,2
	Evet	247	60,8
	Total	406	100,0

Tablo 10’u incelediğimizde çalışanlar İSG Video eğitimi alma değişkenine göre, 247’si (%60,8) evet, 159’u (%39,2) hayır olarak dağılmaktadır.

4.1.10 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tiyatro Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 11 Çalışanların İSG Tiyatro Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
İSG Tiyatro Eğitimi Alma Durumu	Hayır	284	70,0
	Evet	122	30,0
	Total	406	100,0

Tablo 11’i incelediğimizde çalışanlar İSG Tiyatro eğitimi alma değişkenine göre, 122’si (%30,0) evet, 284’ü (%70,0) hayır olarak dağılmaktadır.

4.1.11 Çalışanların Proje Yönetimi İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Saha Konuşması Eğitimi Alma Değişkenine Ait Dağılımları

Tablo 12 Çalışanların Proje Yönetimi İSG Saha Konuşması Eğitimi Alma Durumuna Ait Yüzde ve Frekans Dağılımları

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Proje Yönetimi İSG Saha Konuşması Eğitimi Alma Durumu	Hayır	255	62,8
	Evet	151	37,2
	Total	406	100,0

Tablo 12’yi incelediğimizde çalışanlar Proje Yönetimi İSG Saha Konuşması eğitimi alma değişkenine göre, 151’i (%37,2) evet, 255’i (%62,8) hayır olarak dağılmaktadır.

4.2 Çalışanların Bağımlı Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan yapı sektöründe 406 mavi yakalı çalışanın faktör analizi sonucunda elde edilen eğitim ve güvenlik farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyi, kaderciliğe bırakmama, genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ölçeklerine ait verdikleri cevaplar incelenecektir.

Tablo 13 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	406	4,514	0,550	2,56	5,00
Kaderciliğe Bırakmama	406	2,642	1,111	1,00	4,40
İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bilinç Düzeyi	406	3,560	0,576	1,25	4,75
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı	406	3,782	0,470	2,50	4,56

Tablo 13’ü incelediğimizde araştırmaya katılan çalışanların “Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı” çok yüksek ($4,514 \pm 0,550$); “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bilinç Düzeyi” yüksek ($3,560 \pm 0,576$); “Kaderciliğe Bırakmama” düzeyi orta ($2,642 \pm 1,111$); “Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı” düzeyi yüksek ($3,782 \pm 0,470$); düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		Ort	Ss
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Çalışanlara koruyucu ekipmanların sağlanması gereklidir.	0	0,0	2	0,5	0	0,5	67	16,5	336	82,6	4,81	0,440
İş hayatımla ilgili yasal hak ve sorumluluklarım hakkında bilgi sahibiyimdir.	5	1,2	9	2,2	32	7,9	244	60,0	117	28,7	4,13	0,742
Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.	119	29,2	124	30,5	19	4,7	145	35,6	0	0,0	2,47	1,245
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri zaman kaybıdır.	157	38,6	58	14,3	2	0,5	106	26,0	84	20,6	2,76	1,649
İş sağlığı ve güvenliği yönünden alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmelidir.	3	0,7	7	1,7	3	0,7	105	25,8	289	71,0	4,65	0,660

Tablo 14 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Çalışırken başımıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.	130	31,9	103	25,3	16	3,9	78	19,2	80	19,7	2,69	1,556
İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde öğrendiğim bilgileri iş yaparken uygulardım.	6	1,5	6	1,5	12	2,9	97	23,8	286	70,3	4,60	0,752
İş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştığımda derhal ilgili mercilere haber veririm.	2	0,5	18	4,4	7	1,7	82	20,1	298	73,2	4,61	0,773
İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işveren tarafından alınmalıdır.	6	1,5	28	6,9	13	3,2	102	25,1	258	63,4	4,42	0,948

Tablo 14 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Yaptığım işle ilgili oluşabilecek meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibiyimdir.	11	2,7	41	10,1	24	5,9	121	29,7	210	51,6	4,17	1,093
Bazen koruyucu ekipmanları kullanmadığım olur.	115	28,3	179	44,0	11	2,7	102	25,1	0	0,0	2,25	1,120
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş kazaları azalmaktadır.	4	1,0	26	6,4	10	2,5	106	26,0	261	64,1	4,46	0,895
İş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği gereklidir.	35	8,6	24	5,9	11	2,7	192	47,2	145	35,6	3,95	1,181

Tablo 14 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Şantiyemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenli olarak yapılmalıdır.	0	0,0	24	5,9	3	0,7	116	28,5	264	64,9	4,52	0,787
İş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere uygun uyarı levhaları bulunmalıdır.	2	0,5	18	4,4	4	1,0	218	53,6	165	40,5	4,29	0,743
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri benim için gereklidir.	21	5,2	37	9,1	3	0,7	114	28,0	232	57,0	4,23	1,165
İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların aktif olarak katılımına gerek yoktur.	119	29,2	55	13,5	17	4,2	216	53,1	0	0,0	2,81	1,343
Zaman zaman çalışma sırasında sağlık ve güvenliğimi riske attığım olur.	121	29,7	120	29,5	15	3,7	151	37,1	0	0,0	2,48	1,261

Tablo 14 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyleri ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibiyimdir.	9	2,2	61	15,0	24	5,9	214	52,6	99	24,3	3,82	1,035
Koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibiyimdir.	6	1,5	32	7,9	9	2,2	111	27,3	249	61,2	4,39	0,966

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre,

“Çalışanlara koruyucu ekipmanların sağlanması gereklidir.” ifadesine çalışanların, %0,5’i (n=2) katılmıyorum, %0,5’i (n=2) kararsızım, %16,5’i (n=67) katılıyorum, %82,6’i (n=336) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “Çalışanlara koruyucu ekipmanların sağlanması gereklidir.” ifadesine çok yüksek (4,81 ± 0,440) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“İş hayatımla ilgili yasal hak ve sorumluluklarım hakkımda bilgi sahibiyimdir.” ifadesine çalışanların, %1,2’si (n=5) hiç katılmıyorum, %2,2’si (n=9) katılmıyorum, %7,9’u (n=32) kararsızım, %60,0’ı (n=244) katılıyorum, %28,7’si (n=117) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “İş hayatımla ilgili yasal hak ve sorumluluklarım hakkımda bilgi sahibiyimdir.” ifadesine yüksek (4,13 ± 0,742) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.” ifadesine çalışanların, %29,2’si (n=119) hiç katılmıyorum, %30,5’i (n=124) katılmıyorum, %4,7’si

(n=19) kararsızım, %35,6'sı (n=145) katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların "Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır." ifadesine düşük ($2,47 \pm 1,245$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri zaman kaybıdır." ifadesine çalışanların, %38,6'sı (n=157) hiç katılmıyorum, %14,3'ü (n=58) katılmıyorum, %0,5'i (n=2) kararsızım, %26,0'sı (n=106) katılıyorum, %20,6'sı (n=84) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların "İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri zaman kaybıdır." ifadesine orta ($2,76 \pm 1,649$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

"İş sağlığı ve güvenliği yönünden alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmelidir." ifadesine çalışanların, %0,7'si (n=3) hiç katılmıyorum, %1,7'si (n=7) katılmıyorum, %0,7'si (n=3) kararsızım, %25,8'si (n=105) katılıyorum, %71,0'i (n=289) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların "İş sağlığı ve güvenliği yönünden alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmelidir." ifadesine çok yüksek ($4,65 \pm 0,660$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

"Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir." ifadesine çalışanların, %31,9'u (n=130) hiç katılmıyorum, %25,3'ü (n=16) katılmıyorum, %3,9'u (n=16) kararsızım, %19,2'si (n=78) katılıyorum, %19,7'si (n=80) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların "Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir." ifadesine orta ($2,69 \pm 1,566$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde öğrendiğim bilgileri iş yaparken uyguluyorum." ifadesine çalışanların, %1,5'i (n=6) hiç katılmıyorum, %1,5'i (n=6) katılmıyorum, %2,9'u (n=12) kararsızım, %23,8'i (n=97) katılıyorum, %70,3'si (n=286) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların "İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde öğrendiğim bilgileri iş yaparken uyguluyorum." ifadesine çok yüksek ($4,60 \pm 0,752$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

"İş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştığımda derhal ilgili mercilere haber veririm." ifadesine çalışanların, %0,5'i (n=2) hiç katılmıyorum, %4,4'ü (n=18) katılmıyorum, %1,7'si (n=7) kararsızım, %20,1'i (n=82) katılıyorum, %73,2'si (n=298) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların "İş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştığımda derhal ilgili mercilere haber veririm." ifadesine çok yüksek ($4,61 \pm 0,773$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işveren tarafından alınmalıdır.” ifadesine çalışanların, %1,5’i (n=6) hiç katılmıyorum, %6,9’ü (n=28) katılmıyorum, %3,2’si (n=13) kararsızım, %25,1’i (n=102) katılıyorum, %63,4’ü (n=258) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işveren tarafından alınmalıdır.” ifadesine çok yüksek ($4,42 \pm 0,948$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“Yaptığım işle ilgili oluşabilecek meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibiyimdir.” ifadesine çalışanların, %2,7’si (n=11) hiç katılmıyorum, %10,1’i (n=41) katılmıyorum, %5,9’u (n=24) kararsızım, %29,7’si (n=121) katılıyorum, %51,6’sı (n=210) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “Yaptığım işle ilgili oluşabilecek meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibiyimdir.” ifadesine yüksek ($4,17 \pm 1,093$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“Bazen koruyucu ekipmanları kullanmadığım olur.” ifadesine çalışanların, %28,3’ü (n=115) hiç katılmıyorum, %44,0’ü (n=179) katılmıyorum, %2,7’si (n=11) kararsızım, %25,1’i (n=102) katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “Bazen koruyucu ekipmanları kullanmadığım olur.” ifadesine düşük ($2,25 \pm 1,120$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş kazaları azalmaktadır.” ifadesine çalışanların, %1,0’i (n=4) hiç katılmıyorum, %6,4’ü (n=26) katılmıyorum, %2,5’i (n=10) kararsızım, %26,0’sı (n=106) katılıyorum, %64,1’i (n=261) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş kazaları azalmaktadır.” ifadesine çok yüksek ($4,46 \pm 0,895$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği gereklidir.” ifadesine çalışanların, %8,6’sı (n=35) hiç katılmıyorum, %5,9’u (n=24) katılmıyorum, %2,7’si (n=11) kararsızım, %47,2’si (n=192) katılıyorum, %35,6’sı (n=145) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “İş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında işbirliği gereklidir.” ifadesine yüksek ($3,95 \pm 1,181$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“Şantiyemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenli olarak yapılmalıdır.” ifadesine çalışanların, %5,9’u (n=24) katılmıyorum, %0,7’si (n=3) kararsızım, %28,5’i (n=116) katılıyorum, %64,9’u (n=264) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “Şantiyemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenli olarak yapılmalıdır.” ifadesine çok yüksek ($4,52 \pm 0,787$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere uygun uyarı levhaları bulunmalıdır.” ifadesine çalışanların, %0,5’i (n=2) hiç katılmıyorum, %4,4’ü (n=18) katılmıyorum, %1,0’i (n=4) kararsızım, %53,6’sı (n=218) katılıyorum, %40,5’i (n=165) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “İş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere uygun uyarı levhaları bulunmalıdır.” ifadesine çok yüksek ($4,29 \pm 0,743$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri benim için gereklidir.” ifadesine çalışanların, %5,2’si (n=21) hiç katılmıyorum, %9,1’i (n=37) katılmıyorum, %0,7’si (n=3) kararsızım, %28,0’i (n=114) katılıyorum, %57,0’si (n=232) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri benim için gereklidir.” ifadesine çok yüksek ($4,23 \pm 1,165$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların aktif olarak katılımına gerek yoktur.” ifadesine çalışanların, %29,2’si (n=119) hiç katılmıyorum, %13,5’i (n=55) katılmıyorum, %4,2’si (n=17) kararsızım, %53,1’i (n=216) katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların aktif olarak katılımına gerek yoktur.” ifadesine orta ($2,81 \pm 1,343$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“Zaman zaman çalışma sırasında sağlık ve güvenliğimi riske attığım olur.” ifadesine çalışanların, %29,7’si (n=121) hiç katılmıyorum, %29,5’i (n=120) katılmıyorum, %3,7’si (n=15) kararsızım, %37,1’i (n=151) katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “Zaman zaman çalışma sırasında sağlık ve güvenliğimi riske attığım olur.” ifadesine düşük ($2,48 \pm 1,261$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“Patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibiyimdir.” ifadesine çalışanların, %2,2’si (n=9) hiç katılmıyorum, %15,0’i (n=61) katılmıyorum, %5,9’u (n=24) kararsızım, %52,6’sı (n=214) katılıyorum, %24,3’ü (n=99) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların “Patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibiyimdir.” ifadesine yüksek ($3,82 \pm 1,035$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

“Koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibiyimdir.” ifadesine çalışanların, %1,5’i (n=6) hiç katılmıyorum, %7,9’u (n=32) katılmıyorum, %2,2’si (n=9) kararsızım, %27,3’ü (n=111) katılıyorum, %61,2’si (n=249) tamamen katılıyorum olarak yanıt vermiştir. Çalışanların Koruyucu ekipmanların nasıl

kullanılacağı hakkında bilgi sahibiyimdir.” ifadesine çok yüksek ($4,39 \pm 0,966$) seviyede katıldıkları tespit edilmiştir.

4.2.1 Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı ile İlgili Bulgular

Tablo 15 Yaş değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
	18-25 Yaş	126	4,573	0,473			1>4
	26-32 Yaş	72	4,608	0,453			2>4
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	33-39 Yaş	87	4,590	0,474	5,497	0,000	3>4
	40-49 Yaş	102	4,298	0,703			5>4
	50 Yaş Üstü	20	4,572	0,478			

Tablo 15 ‘te çalışanların gruplandıkları yaş seviyelerine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 26-32 yaş grubuna ait çalışanlar ($X=4,608 \pm 0,453$) olduğu görülmektedir. Bunu 33-39 yaş grubu ($X=4,590 \pm 0,474$) ve 18-25 yaş grubu ($X=4,573 \pm 0,473$), 50 üzeri yaş grubu ($X=4,572 \pm 0,478$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 40-49 yaş grubu ($X=4,298 \pm 0,703$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. varyans analizi sonucunda $F= 5,497$, ($p=0,000<0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağılmadığı için Post-Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır. Bu teste göre, 40-49 yaş grubuna sahip çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı 18-25, 33-39, 40-49 ve 50 üzeri yaş grubuna giren çalışanlardan düşük bulunmuştur.

Tablo 16 Eğitim değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	İlkokul	2 44	4,413	0,614	10,783	0,000	3>1
	Lise	1 41	4,652	0,395			3>2
	Üniversite	21	4,740	0,360			2>1

Tablo 16 'da çalışanların gruplandıkları eğitim durumlarına göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın üniversite düzeyinde eğitim görmüş çalışanlara ($X=4,740 \pm 0,360$) ait olduğu görülmektedir. Bunu lise düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=4,652 \pm 0,395$) ve ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=4,413 \pm 0, 0,614$) izlemekte ve en düşük ortalamanın ise ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 10,783$, ($p=0,000<0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağılmadığı için Post-Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır. Bu teste göre, farklılığın yönü üniversite düzeyinde eğitim alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı lise ve ilkokul düzeyinde eğitim alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığından yüksek bulunmuştur. Lise düzeyinde eğitim alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı ilkokul düzeyinde eğitim alan çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 17 İş tecrübe değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	0-2 Yıl	87	4,595	0,462		
	3-5 Yıl	132	4,415	0,688		
	6-15 Yıl	118	4,563	0,471	1,842	0,120
	16-20 Yıl	38	4,482	0,434		
	21 ve üstü yıl	31	4,551	0,481		

Tablo 17’de çalışanların gruplandıkları tecrübelerine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 0-2 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=4,595 \pm 0,462$) olduğu görülmektedir. Bunu 16-20 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=4,5482 \pm 0,434$), 6-15 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=4,563 \pm 0,471$) ve 21 üzeri yıl tecrübeye sahip ($X=4,551 \pm 0,481$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 3-5 yıl tecrübeye sahip ($X=4,415 \pm 0,688$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 1,842$, ($p=0,120 > 0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 18 İş kazası geçirme değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	38	4,488	0,453	0,298	0,766
	Hayır	368	4,516	0,559		

Tablo 18’de araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş kazası geçiren çalışanlar ($X=4,488 \pm 0,453$) ve iş kazası geçirmeyen çalışanlar ($X=4,516 \pm 0,559$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda $p>0,05$ grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 19 İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	387	4,530	0,539	-2,767	0,006
	Hayır	19	4,175	0,671		

Tablo 19’da araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=4,530 \pm 0,539$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,175 \pm 0,671$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-2,767$; $p=0,006<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,530 \pm 0,539$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=4,175 \pm 0,671$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 20 Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	393	4,525	0,540	-2,295	0,022
	Hayır	13	4,170	0,740		

Tablo 20’de araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=4,525 \pm 0,540$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,170 \pm 0,740$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-2,295$; $p=0,022<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,525 \pm 0,540$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=4,170 \pm 0,740$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 21 İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	232	4,690	0,368	-7,473	0,000
	Hayır	174	4,277	0,654		

Tablo 21’de araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, işe giriş oryantasyon eğitimi alan

çalışanlar ($X=4,690 \pm 0,368$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,277 \pm 0,654$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-7,473$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İşe giriş oryantasyon eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,690 \pm 0,368$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=4,277 \pm 0,654$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 22 İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	233	4,707	0,360	-8,323	0,000
	Hayır	173	4,253	0,647		

Tablo 22’de araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş başı (tool box) eğitimi alan çalışanlar ($X=4,707 \pm 0,360$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,253 \pm 0,647$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-8,323$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş başı (tool box) eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,707 \pm 0,360$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=4,253 \pm 0,647$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 23 İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	247	4,722	0,354	-9,658	0,000
	Hayır	159	4,188	0,636		

Tablo 23'te araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alan çalışanlar ($X=4,722 \pm 0,354$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,188 \pm 0,636$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-9,658$; $p=0,000 < 0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,722 \pm 0,354$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=4,188 \pm 0,636$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 24 İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	122	4,796	0,262	-9,507	0,000
	Hayır	284	4,392	0,595		

Tablo 24'te araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=4,796 \pm 0,262$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,392 \pm 0,595$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-9,507$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,796 \pm 0,262$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=4,392 \pm 0,595$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 25 Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	Evet	151	4,788	0,294	-9,832	0,000
	Hayır	255	4,350	0,599		

Tablo 25'te araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=4,788 \pm 0,294$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,350 \pm 0,599$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-9,832$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,788 \pm 0,294$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=4,350 \pm 0,599$) yüksek bulunmuştur.

4.2.2 Kaderciliğe Bırakmama Düzeyine İlişkin Bulgular

Tablo 26 Yaş değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	18-25 Yaş	125	2,470	0,985		
	26-32 Yaş	72	2,597	1,250		
	33-39 Yaş	87	2,813	1,218	1,981	0,097
	40-49 Yaş	102	2,774	0,999		
	50 Yaş Üstü	20	2,370	1,228		

Tablo 26 'da çalışanların gruplandıkları yaş seviyelerine göre kaderciliğe bırakmama düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 33-39 yaş grubuna ait çalışanlar ($X=2,813 \pm 1,218$) olduğu görülmektedir. Bunu 40-49 yaş grubu ($X=2,774 \pm 0,999$) ve 26-32 yaş grubu ($X=2,597 \pm 1,250$), 18-25 yaş grubu ($X=2,470 \pm 0,985$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 50 yaş üstü grubu ($X=2,370 \pm 1,228$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların kaderciliğe bırakmama düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 1,981$, ($p=0,097>0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 27 Eğitim değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	İlkokul	244	2,618	1,077		
	Lise	141	2,644	1,113	0,317	0,729
	Üniversite	21	2,819	1,450		

Tablo 27’de çalışanların gruplandıkları eğitim durumlarına göre kaderciliğe bırakmama düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın üniversite düzeyinde eğitim görmüş çalışanlara ($X=2,819 \pm 1,450$) ait olduğu görülmektedir. Bunu lise düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=2,644 \pm 1,113$) ve ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=2,618 \pm 1,077$) izlemekte ve en düşük ortalamanın ise ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların kaderciliğe bırakmama düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 0,317$, ($p=0,729>0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 28 İş tecrübe değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	0-2 Yıl	87	2,542	1,087		
	3-5 Yıl	132	2,656	1,075		
	6-15 Yıl	118	2,769	1,165	0,856	0,491
	16-20 Yıl	38	2,494	1,043		
	21 ve üstü yıl	31	2,503	1,178		

Tablo 28’de çalışanların gruplandıkları tecrübelerine göre kaderciliğe bırakmama düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 6-15 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=2,769 \pm 1,165$) olduğu görülmektedir. Bunu 3-5 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=2,656 \pm 1,075$), 0-2 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=2,542 \pm 1,087$) ve 21 üzeri yıl tecrübeye sahip ($X=2,503 \pm 1,178$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 16-20 yıl tecrübeye sahip ($X=2,494 \pm 1,043$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların kaderciliğe bırakmama düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 0,856$; ($p=0,491>0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 29 İş kazası geçirme değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	38	2,205	1,039	-2,679	0,010
	Hayır	368	2,682	1,108		

Tablo 29’da araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş kazası geçiren çalışanlar ($X=2,205 \pm 1,039$) ve iş kazası geçirmeyen çalışanlar ($X=2,682 \pm 1,108$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda $p=0,010 < 0,05$ grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş kazası geçirmeyen çalışanların kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarının ortalaması ($X=2,682 \pm 1,108$), iş kazası geçiren çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=2,205 \pm 1,039$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 30 İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	387	2,651	1,120	1,127	0,260
	Hayır	19	2,357	0,826		

Tablo 30’da araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=2,651 \pm 1,120$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=2,357 \pm 0,826$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=1,127$; $p=0,260>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 31 Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	393	2,645	1,118	-0,735	0,463
	Hayır	13	2,415	0,797		

Tablo 31’de araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=4,525 \pm 0,540$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=4,170 \pm 0,740$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-0,735$; $p=0,463>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 32 İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	232	2,723	1,211	-1,795	0,073
	Hayır	174	2,524	0,947		

Tablo 32’de araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı

bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, işe giriş oryantasyon eğitimi alan çalışanlar ($X=2,723 \pm 1,211$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=2,524 \pm 0,947$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-1,795$; $p=0,073>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 33 İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	233	2,748	1,238	-2,344	0,020
	Hayır	173	2,489	0,889		

Tablo 33'te araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş başı (tool box) eğitimi alan çalışanlar ($X=2,748 \pm 1,238$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=2,489 \pm 0,889$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre eğitim ve güvenlik farkındalığı puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-2,344$; $p=0,020<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş başı (tool box) eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=2,748 \pm 1,238$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=2,489 \pm 0,889$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 34 İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	247	2,732	1,228	-2,157	0,032
	Hayır	159	2,490	0,877		

Tablo 34’de araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alan çalışanlar ($X=2,732 \pm 1,228$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=2,490 \pm 0,877$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-2,157$; $p=0,032<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=2,732 \pm 1,228$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=2,490 \pm 0,877$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 35 İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	122	2,868	1,247	-2,772	0,006
	Hayır	284	2,538	1,030		

Tablo 35’te araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=2,868 \pm 1,247$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=2,538 \pm 1,030$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-2,772$; $p=0,006<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=2,868 \pm 1,247$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=2,538 \pm 1,030$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 36 Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Kaderciliğe Bırakmama Düzeyleri	Evet	151	2,868	1,372	-3,266	0,001
	Hayır	255	2,501	0,894		

Tablo 36’da araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=2,868 \pm 1,372$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=2,501 \pm 0,894$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre kaderciliğe bırakmama düzeyi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-3,266$; $p=0,001<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=2,868 \pm 1,372$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=2,501 \pm 0,894$) yüksek bulunmuştur.

4.2.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bilinç Düzeyine İlişkin Bulgular

Tablo 37 Yaş değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
	18-25 Yaş	125	3,482	0,619			1>4
	26-32 Yaş	72	3,746	0,481			2>4
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	33-39 Yaş	87	3,635	0,571	3,667	0,006	3>4
	40-49 Yaş	102	3,460	0,561			5>4
	50 Yaş Üstü	20	3,562	0,567			2>3

Tablo 37’de çalışanların gruplandıkları yaş seviyelerine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 26-32 yaş grubuna ait çalışanlar ($X=3,746 \pm 0,481$) olduğu görülmektedir. Bunu 33-39 yaş grubu ($X=3,635 \pm 0,571$) ve 50 üzeri yaş grubu ($X=3,562 \pm 0,567$), 18-25 yaş grubu ($X=3,482 \pm 0,619$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 40-49 yaş grubu ($X=3,460 \pm 0,561$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 3,667$; ($p=0,006<0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağılmadığı için Post-Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır. Bu teste göre, 40-49 yaş grubuna sahip çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı 18-25, 26-32, 33-39 ve 50 üzeri yaş grubuna giren çalışanlardan düşük bulunmuştur. 26-32 yaş grubuna sahip çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı 33-39 yaş grubuna giren çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Tablo 38 Eğitim değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
	İlkokul	244	3,469	0,624			3>1
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Lise	41	3,673	0,478	8,870	0,000	3>2 2>1
	Üniversite	21	3,857	0,349			

Tablo 38’de çalışanların gruplandıkları eğitim durumlarına göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın üniversite düzeyinde eğitim görmüş çalışanlara ($X=3,857 \pm 0,349$) ait olduğu görülmektedir. Bunu lise düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=3,673 \pm 0,478$) ve ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=3,469 \pm 0,624$) izlemekte ve en düşük ortalamanın ise ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 8,870$; ($p=0,000<0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağılmadığı için Post-Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır. Bu teste göre, farklılığın yönü üniversite düzeyinde eğitim alan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri lise ve ilkokul düzeyinde eğitim alan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeylerinden yüksek bulunmuştur. Lise düzeyinde eğitim alan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ilkokul düzeyinde eğitim alan çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 39 İş tecrübe değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	0-2 Yıl	87	3,704	0,362			1>2
	3-5 Yıl	132	3,382	0,645			3>2
	6-15 Yıl	118	3,692	0,524	7,057	0,000	4>2
	16-20 Yıl	38	3,414	0,740			5>2
	21 ve üstü yıl	31	3,588	0,506			3>4

Tablo 39'da çalışanların gruplandıkları tecrübelerine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 0-2 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=3,704 \pm 0,362$) olduğu görülmektedir. Bunu 6-15 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=3,692 \pm 0,524$), 21 üzeri yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=3,588 \pm 0,506$) ve 16-20 yıl tecrübeye sahip ($X=3,414 \pm 0,740$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 3-5 yıl tecrübeye sahip ($X=3,382 \pm 0,645$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 7,057$; ($p=0,000<0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağıldığı için Post-Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır. Bu teste göre, farklılığın yönü 3-5 yıl iş tecrübesine sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı 0-2, 6-15, 16-20, 21 üstü yıl iş tecrübesine sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığından düşük bulunmuştur. 6-15 yıl iş tecrübesine sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı 16-20 yıl iş tecrübesine sahip çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 40 İş kazası geçirme değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	38	3,789	0,508	2,878	0,006
	Hayır	368	3,536	0,579		

Tablo 40’ta araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş kazası geçiren çalışanlar ($X=3,789 \pm 0,508$) ve iş kazası geçirmeyen çalışanlar ($X=3,536 \pm 0,579$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda $p<0,05$ grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Daha önce iş kazası geçiren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyi puan ortalaması ($X=3,789 \pm 0,508$), daha önce iş kazası geçirmeyen çalışanların puan ortalamasından ($X=3,536 \pm 0,579$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 41 İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	387	3,562	0,582	0,459	0,651
	Hayır	19	3,513	0,452		

Tablo 41’de araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=3,562 \pm 0,582$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,513 \pm 0,452$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=0,459$; $p=0,651>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 42 Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	393	3,560	0,580	-0,020	0,985
	Hayır	13	3,557	0,491		

Tablo 42’de araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=3,560 \pm 0,580$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,1557 \pm 0,491$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-0,020$; $p=0,985>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 43 İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	232	3,530	0,602	1,236	0,217
	Hayır	174	3,600	0,540		

Tablo 43'te araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, işe giriş oryantasyon eğitimi alan alışanlar ($X=3,530 \pm 0,602$) ve eğitim almayan alışanlar ($X=3,600 \pm 0,540$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=1,236$; $p=0,0217>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 44 İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	233	3,560	0,601	0,011	0,992
	Hayır	173	3,560	0,544		

Tablo 44'de araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş başı (tool box) eğitimi alan alışanlar ($X=3,560 \pm 0,601$) ve eğitim almayan alışanlar ($X=3,560 \pm 0,544$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=0,0011$; $p=0,992>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 45 İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	247	3,600	0,565	-1,722	0,086
	Hayır	159	3,498	0,591		

Tablo 45’te araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alan çalışanlar ($X=3,600 \pm 0,565$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,498 \pm 0,591$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-1,722$; $p=0,086>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 46 İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	122	3,737	0,637	-4,139	0,000
	Hayır	284	3,484	0,344		

Tablo 46’da araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=3,737 \pm 0,637$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,484 \pm 0,344$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-4,139$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=3,737 \pm 0,637$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,484 \pm 0,344$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 47 Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

Grup	N	Ort	Ss	T	P	
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyleri	Evet	151	3,687	0,471	-3,451	0,001
	Hayır	255	3,485	0,619		

Tablo 47’de araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=3,687 \pm 0,471$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,485 \pm 0,619$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-3,451$; $p=0,001<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alan çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=3,687 \pm 0,471$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,485 \pm 0,619$) yüksek bulunmuştur.

4.2.4 Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına İlişkin Bulgular

Tablo 48 Yaş değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	18-25 Yaş	125	3,746	0,411			1>4
	26-32 Yaş	72	3,858	0,464			2>4
	33-39 Yaş	87	3,884	0,518	2,788	0,026	3>4
	40-49 Yaş	102	3,689	0,469			5>4
	50 Yaş Üstü	20	3,736	0,514			3>2
							1>5

Tablo 48’de çalışanların gruplandıkları yaş seviyelerine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 33-39 yaş grubuna ait çalışanlar ($X=3,884 \pm 0,518$) olduğu görülmektedir. Bunu 26-32 yaş grubu ($X=3,858 \pm 0,464$) ve 18-25 yaş grubu ($X=3,746 \pm 0,411$), 50 üstü yaş grubu ($X=3,736 \pm 0,514$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 40-49 yaş grubu ($X=3,689 \pm 0,469$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 2,788$; ($p=0,026<0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağılmadığı için Post-Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır. Bu teste göre, 40-49 yaş grubuna sahip çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı 18-25, 26-32, 33-39 ve 50 üzeri yaş grubuna giren çalışanlardan düşük bulunmuştur. 33-39 yaş grubuna sahip çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı 26-32 yaş grubuna giren çalışanlardan yüksek bulunmuştur. 18-25 yaş grubuna sahip çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı 50 ve üzeri yaş grubuna giren çalışanlardan yüksek bulunmuştur.

Tablo 49 Eğitim değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	İlkokul	244	3,705	0,479			3>1
	Lise	141	3,877	0,425	8,978	0,000	3>2
	Üniversite	21	4,010	0,461			2>1

Tablo 49’da çalışanların gruplandıkları eğitim durumlarına göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın üniversite düzeyinde eğitim görmüş çalışanlara ($X=3,857 \pm 0,349$) ait olduğu görülmektedir. Bunu lise düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=3,673 \pm 0,478$) ve ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlar ($X=3,469 \pm 0,624$) izlemekte ve en düşük ortalamanın ise ilkokul düzeyinde eğitim görmüş çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 8,978$; ($p=0,000<0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağıldığı için Post-Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Bu teste göre, farklılığın yönü üniversite düzeyinde eğitim alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı lise ve ilkokul düzeyinde eğitim alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığından yüksek bulunmuştur. Lise düzeyinde eğitim alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ilkokul düzeyinde eğitim alan çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 50 İş tecrübe değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	0-2 Yıl	87	3,826	0,409			1>4
	3-5 Yıl	132	3,697	0,481			2>4
	6-15 Yıl	118	3,871	0,486	2,739	0,028	3>4
	16-20 Yıl	38	3,693	0,437			5>4
	21 ve üstü yıl	31	3,768	0,492			3>2 3>5

Tablo 50’de çalışanların gruplandıkları iş tecrübelerine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 6-15 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=3,871 \pm 0,486$) olduğu görülmektedir. Bunu 0-2 yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=3,826 \pm 0,409$), 21 üzeri yıl tecrübeye sahip çalışanlar ($X=3,768 \pm 0,492$) ve 3-5 yıl tecrübeye sahip ($X=3,697 \pm 0,481$) çalışanlar izlemekte ve en düşük ortalamanın ise 16-20 yıl tecrübeye sahip ($X=3,693 \pm 0,437$) çalışanlarda olduğu görülmektedir.

Çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F= 2,739$; ($p=0,028 < 0,05$) grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek amacıyla varyanslar homojen dağıldığı için Post-Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Bu teste göre, farklılığın yönü 16-20 yıl iş tecrübesine sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı 0-2, 3-5, 16-20, 21 üstü yıl iş tecrübesine sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığından yüksek bulunmuştur. 6-15 yıl iş tecrübesine sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı 3-5 yıl iş tecrübesine sahip çalışanlara göre yüksek bulunmuştur. 3-5 yıl iş tecrübesine sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı 21 ve üstü yıl iş tecrübesine sahip çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 51 İş kazası geçirme değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	38	3,698	0,402	-1,294	0,202
	Hayır	368	3,789	0,475		

Tablo 51’de araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş kazası geçiren çalışanlar ($X=3,698 \pm 0,402$) ve iş kazası geçirmeyen çalışanlar ($X=3,789 \pm 0,475$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda $p>0,05$ grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 52 İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	387	3,793	0,469	2,905	0,009
	Hayır	19	3,523	0,391		

Tablo 52’de araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=3,793 \pm 0,469$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,523 \pm 0,391$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=2,905$; $p=0,009<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel

açından anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=3,793 \pm 0,469$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,523 \pm 0,391$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 53 Temel İSG eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	393	3,788	0,468	-1,959	0,072
	Hayır	13	3,547	0,436		

Tablo 53'te araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlar ($X=3,788 \pm 0,468$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,547 \pm 0,436$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-1,959$; $p=0,072>0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 54 İşe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	232	3,886	0,478	-5,409	0,000
	Hayır	174	3,640	0,418		

Tablo 54'te araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, işe giriş oryantasyon eğitimi alan çalışanlar ($X=3,886 \pm 0,478$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,640 \pm 0,418$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-5,409$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İşe giriş oryantasyon eğitimi alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=3,886 \pm 0,478$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,640 \pm 0,418$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 55 İş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	233	3,908	0,485	-6,683	0,000
	Hayır	173	3,609	0,386		

Tablo 55’te araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş başı (tool box) eğitimi alan çalışanlar ($X=3,908 \pm 0,485$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,609 \pm 0,386$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş başı (tool box) eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-6,683$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş başı (tool box) eğitimi alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=3,908 \pm 0,485$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,609 \pm 0,386$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 56 İSG video eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	247	3,920	0,465	-8,051	0,000
	Hayır	159	3,563	0,385		

Tablo 56’da araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alan çalışanlar ($X=3,920 \pm 0,465$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,563 \pm 0,385$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-8,051$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=3,920 \pm 0,465$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,563\pm 0,385$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 57 İSG tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	122	4,026	0,421	-7,523	0,000
	Hayır	284	3,675	0,449		

Tablo 57’de araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=4,026 \pm 0,421$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,675 \pm 0,449$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-7,523$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,026 \pm 0,421$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,675 \pm 0,449$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 58 Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri puanlarında anlamlı bir farkın olup-olmadığını belirlemek için yapılan t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Düzeyi	Evet	151	4,010	0,500	-8,193	0,000
	Hayır	255	3,644	0,391		

Tablo 58’de araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alan çalışanlar ($X=4,010 \pm 0,500$) ve eğitim almayan çalışanlar ($X=3,644 \pm 0,391$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alma durumu değişkenine göre genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda ($t=-8,193$; $p=0,000<0,05$) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Proje yönetimi saha konuşması eğitimi alan çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı puanlarının ortalaması ($X=4,010 \pm 0,500$) eğitim almayan çalışanların puanlarının ortalamasından ($X=3,644 \pm 0,391$) yüksek bulunmuştur.

5 TARTIŞMA

Yapılan araştırma ile yapı sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyini ölçmek amaçlanmış, araştırma süresince elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucu aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

5.1 Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

Anket çalışmamız sonucunda araştırmaya, %30,8'i 18-25 yaş grubunda, %17,7'si 26-32 yaş grubunda, %21,4'ü 33-39 yaş grubunda, %25,1'i 40-49 yaş grubunda ve %4,9'u 50 yaş ve üzeri olarak katılımlar sağlanmıştır. Araştırmaya en çok 18-25 yaş grubu çalışanların katılım sağladığı görülmüştür. 18-25 yaş grubu çalışanları 40-49 yaş grubu çalışanlar en çok katılan ikinci grup olarak takip etmektedir. İşsizlik oranının artması, doğu ve güney doğu bölgelerinde iş imkânlarının olmaması nedeniyle yapılan göçler, yapı sektörünün ağır çalışma koşullarından dolayı sürekli işçi ihtiyacının olması, genç çalışanların yapı sektörüne yönelmesini sağlamıştır.

Araştırmaya katılanların, %60,1'i ilkokul, %34,7'si lise ve %5,2'si üniversite mezunu çalışanlardan oluşmaktadır. Ülkemizde doğu ve güney doğu bölgesinde çalışma imkânlarının olmamasından dolayı insanların çalışmak için iş imkânı olan bölgelere göç etmesi ve yaşanan ekonomik sıkıntılardan dolayı çalışmaya mecbur olması nedeniyle insanlar eğitime önem vermemektedirler. İnşaat sektöründe zor ve ağır çalışma koşullarından dolayı işçi açığının olması, eğitimsiz ve vasıfsız işçilerin bu sektörde çalışmasına neden olmuştur.

Anket çalışmasına katılanların, %32,5'i 3-5 yıl, %29,1'i 6-15 yıl, %21,4'ü 0-2 yıl, %9,4'ü 16-20 yıl, %7,6'sı 21 ve üzeri yıl iş tecrübesine sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Yapı sektörünün ağır ve zor çalışma koşullarının olması, kısa süreli projeler olduğundan işçi sirkülasyonunun fazla olması, çok tehlikeli iş grubu olduğundan yaşanan iş kazası sayısının fazla olması gibi nedenlerden dolayı araştırmaya katılan çalışanların çoğunun 3-5 yıl arası tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların, %90,7'si daha önce iş kazası geçirmemiş, %9,3'nün daha önce iş kazası geçirmiş olan çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Ankete katılan

çalışanların çoğunluğunun genç işçiler olması ve bu sektördeki iş tecrübelerinin az olması sebebiyle iş kazası geçiren çalışanlar az sayıdadır.

Anket çalışmasına katılanların, %95,3'ü iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış, %4,7'si iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamıştır. Yapı sektöründe ağır ve tehlikeli iş koşullarından dolayı iş kazası sayısının fazla olması, çalışanların güvenlik bilincini arttırmak için iş sağlığı güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmesini zorunlu kılmıştır.

Anket çalışmasına katılanların, %96,8'i temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış, %3,2'si temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta bu eğitimin zorunlu kılınması, bu eğitimi alan çalışanların sayısının fazla olmasına sebep olmuştur.

Anket çalışmasına katılanların, %57,1'i işe Giriş Oryantasyon eğitimi almış, %42,9'u eğitim almamıştır. Yapı sektöründe yaşanan iş kazalarından dolayı ve bu sektörün çok tehlikeli işler barındırmasından dolayı, mevzuatta verilmesi gereken eğitimin dışında şantiyelerdeki olası tehlikelerden ve kurallardan çalışanları bilgilendirmek gerekmektedir. Araştırmaya katılan çalışanlardan bu eğitimi alanların sayısının almayanlardan fazla olduğu görülmektedir.

Anket çalışmasına katılanların, %57,1'i iş başı (toolbox) eğitimi almış, %42,9'u eğitim almamıştır. Çalışanlara her gün işlerine başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim verilerek güvenlik bilincini oluşturarak iş kazalarının önüne geçebilmek için iş başı eğitimlerinin önemi oldukça büyüktür. Araştırmaya katılan çalışanlardan iş başı eğitimi alanların sayısının almayanlara göre fazla olduğu görülmektedir.

Anket çalışmasına katılanların, %60,8'i İSG video eğitimi almış, %39,2'si eğitim almamıştır. Yapı sektöründe çalışanlara verilen eğitimlerin çalışanlarda güvenlik farkındalığı oluşturabilmesi için, yaşanmış olan iş kazaları ve ramak kalalar çalışanlara görsel olarak verilmesi etkili bir yöntemdir. Araştırmaya katılan çalışanların video eğitimi alanların sayısının eğitim almayanlardan fazla olduğu görülmüştür.

Anket çalışmasına katılanların, %30,0'u İSG tiyatro eğitimi almış, %70,0'i eğitim almamıştır. İSG ile ilgili tiyatro eğitimi çalışanlarda güvenlik farkındalığını oluşturmak için, görsel ve etkileyici bir şekilde anlatım özelliği olduğundan dolayı iyi bir yöntemdir. Fakat tiyatro eğitimi oldukça maliyetli bir eğitim olduğundan anket çalışmasına katılan çalışanların çok azının bu eğitimi aldıkları görülmektedir.

Anket çalışmasına katılanların, %37,2'si Proje Yönetimi İSG Saha Konuşması eğitimi almış, %62,8'i eğitim almamıştır. Yapı sektöründe proje yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanlara eğitim vermesi, çalışanlarda çalıştıkları yerde kendilerine ve iş güvenliğine verdikleri önemi göstermekte olup, çalışanların kendilerini daha iyi hissederek daha bilinçli bir şekilde çalışmasına olanak sağlar. Fakat proje yöneticilerinin çalışma programlarının yoğun olmasından dolayı bu eğitimlere çok fazla zaman ayıramamaları sebebiyle, anket çalışmasına katılan çalışanların proje yönetimi saha konuşması eğitimi alanların sayısının almayanlardan az olduğu görülmektedir.

5.2 Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuç ve Tartışmalar

5.2.1 H₁: Araştırmaya katılanların yaşları ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların yaş grupları değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

18-25, 33-39, 26-32 ve 50 üzeri yaş grubu çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalıklarının, 40-49 yaş grubu çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalıklarından yüksek bulunmuştur. (Tablo 15)

18-25, 33-39, 26-32 ve 40-49 yaş grubu çalışanların kaderciliğe bırakmama tutumları, 50 yaş üstü yaş grubu çalışanların kaderciliğe bırakmama tutumlarından yüksek bulunmuştur. (Tablo 26)

18-25, 33-39, 26-32 ve 50 üzeri yaş grubu çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri, 40-49 yaş grubu çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 37)

18-25, 33-39, 26-32 ve 50 üzeri yaş grubu çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri, 40-49 yaş grubu çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 48)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yani bu üç

faktör için H1 hipotezi kabul edilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların kaderciliğe bırakmama tutumları elde edilen sonuçlara göre çalışanların yaş grupları ile anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışanların kaderciliğe bırakmama tutumları için H₁ hipotezi kabul edilmemektedir.

Araştırma sonucunda ankete katılan 40-49 yaş grubu çalışanların diğer yaş grubundaki çalışanlara göre yapı sektöründe iş sağlığı ve güvenliği açısından özel koruma gerektiren grup olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yaş aralığındaki çalışanların yaşlarından dolayı iş tecrübelerinin fazla olması ve çalışırken işlerini iyi bildikleri için kendilerine daha çok güvenmeleri iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerinin az olmasına neden olmaktadır. 40-49 yaş grubu çalışanlara yapı sektöründeki tehlikelerle ilgili daha fazla eğitim verilerek iş sağlığı ve güvenliği farkındalıkları artırılmalıdır.

Bu alanda İbrahim Pehlivan tarafından yapılan “İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi” adlı çalışmada, çalışanların yaş grupları ile eğitim ve güvenlik farkındalığı ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 18-22 yaş arasındaki çalışanların daha az eğitim ve güvenlik farkındalığına ve genel iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip olduğu tespit edilmiştir (Pehlivan, 2016). Ayrıca Kezban Türkmen tarafından yapılan “Yapı İşlerinde Çalışanların Aldıkları Eğitimlerin İş Kazalarına Etkisi” adlı çalışmada çalışanların yaş grupları ile iş kazası geçirme durumları arasında anlamlı fark bulunmuştur. 45 üstü yaş grubu çalışanların en fazla iş kazası geçirme potansiyeline sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu alanda yapılan bu çalışmaların çalışanların yaş grupları ile güvenlik bilinci arasında bir ilişkinin olduğunu ileri sürmesi, bu araştırmayı desteklemektedir (Türkmen, 2016).

5.2.2 H₂: Araştırmaya katılanların eğitim durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların eğitim durumu değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan lise ve üniversite seviyesinde eğitim görmüş çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri ilkokul seviyesinde eğitim almış çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 16)

Araştırmaya katılan lise ve üniversite seviyesinde eğitim görmüş çalışanların kaderciliğe bırakmama düzeyleri ilkokul seviyesinde eğitim almış çalışanların kaderciliğe bırakmama düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 27)

Araştırmaya katılan lise ve üniversite seviyesinde eğitim görmüş çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri ilkokul seviyesinde eğitim almış çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 38)

Araştırmaya katılan lise ve üniversite seviyesinde eğitim görmüş çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri ilkokul seviyesinde eğitim almış çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 46)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri, kaderciliğe bırakmama tutumları ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim durumu üniversite olan çalışanların, eğitim durumu lise ve ilkokul olan çalışanlardan daha fazla iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı bulunmaktadır. Eğitim durumu lise olan çalışanların ise, eğitim durumu ilkokul olan çalışanlardan daha fazla iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı bulunmaktadır. Tüm faktörler için H₂ hipotezi kabul edilmektedir.

Bu alanda İbrahim Pehlivan tarafından yapılan “İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi” adlı çalışmada, çalışanların eğitim düzeyleri ile eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakma tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin arttığı tespit edilmiştir (Pehlivan, 2016). Ayrıca Kezban Türkmen tarafından yapılan “Yapı İşlerinde Çalışanların Aldıkları Eğitimlerin İş Kazalarına Etkisi” adlı çalışmada çalışanların eğitim düzeyleri ile iş kazası geçirme durumları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça iş kazası geçirme durumlarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu alanda yapılan bu çalışmaların çalışanların eğitim düzeyleri ile güvenlik bilinci arasında bir ilişkinin olduğunu ileri

sürmesi ve bu ilişkinin eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlardan düşük olan çalışanlara göre azalması yönünden bu araştırmayı desteklemektedir (Türkmen, 2016).

Yapı sektöründe çalışanların çoğunun ilköğretim düzeyinde eğitim görmüş olması çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırmaya yönelik çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. İlköğretim seviyesinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını arttırmak için onların anlayacağı seviyede iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmelidir.

5.2.3 H₃: Araştırmaya katılanların iş tecrübesi durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların iş tecrübesi değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların 0-2, 6-15, 16-20 ve 21 üstü yıl tecrübeye sahip çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri, 3-5 yıl tecrübeye sahip çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 39)

Araştırmaya katılan çalışanların 0-2, 6-15, 3-5 ve 21 üstü yıl tecrübeye sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri, 16-20 yıl tecrübeye sahip çalışanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeylerinden yüksek bulunmuştur. (Tablo 47)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı çalışanların iş tecrübesi durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, 0-2, 6-15 ve 21 yıl üstü iş tecrübesine sahip çalışanların, iş tecrübesi 3-5 yıl ve 16-20 yıl arası olan çalışanlardan daha fazla iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyi, genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı faktörleri için H₃ hipotezi kabul edilmektedir.

Bu alanda İbrahim Pehlivan tarafından yapılan “İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi” adlı çalışmada, çalışanların iş tecrübeleri ile eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakma tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği

farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışanların iş tecrübelerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarını etkilemediği tespit edilmiştir (Pehlivan, 2016). Ayrıca Kezban Türkmen tarafından yapılan “Yapı İşlerinde Çalışanların Aldıkları Eğitimlerin İş Kazalarına Etkisi” adlı çalışmada çalışanların iş tecrübeleri ile iş kazası geçirme durumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu alanda yapılan bu çalışmaların çalışanların iş tecrübeleri ile güvenlik bilinci arasında bir ilişkinin olmadığını ileri sürmesi yönünden bu araştırmayı desteklememektedir (Türkmen, 2016).

5.2.4 H₄: Araştırmaya katılanların çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirme durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların hayatı boyunca iş kazası geçirme durumu değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan daha önce iş kazası geçirmeyenlerin kaderciliğe bırakmama düzeyleri daha önce iş kazası geçiren çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 29)

Araştırmaya katılan çalışanlardan daha önce iş kazası geçirenlerin iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri daha önce iş kazası geçirmeyen çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür.(Tablo 40)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyleri ve kaderciliğe bırakmama tutumları çalışanların daha önce iş kazası geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, daha önce iş kazası geçirmeyen çalışanların kaderciliğe bırakmama tutumları daha yüksek bulunmuştur. Daha önce iş kazası geçiren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. İş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyi ve kaderciliğe bırakmama faktörleri için H₄ hipotezi kabul edilmektedir.

Bu alanda İbrahim Pehlivan tarafından yapılan “İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi” adlı çalışmasında, çalışanların daha önce iş kazası geçirme durumu ile eğitim ve güvenlik farkındalığı,

kaderciliğe bırakma tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Daha önce iş kazası geçirmeyen çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının iş kazası geçirenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pehlivan, 2016). Ayrıca Banu Kaplancan tarafından yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Tutumuna Etkisi” adlı çalışmada çalışanların daha önce iş kazası geçirme durumu ile iş güvenliği kültürü algı düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. İş kazası geçirmeyen çalışanların iş güvenliği kültürü algı düzeylerinin iş kazası geçiren çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kaplancan, 2014). Bu alanda yapılan bu çalışmaların çalışanların daha önce iş kazası geçirme durumları ile güvenlik bilinci arasında bir ilişkinin olduğunu ileri sürmesi yönünden bu araştırmayı desteklemektedir.

Araştırmanın yapıldığı projede daha önce iş kazası geçiren çalışanların iş kazalarının aniden gerçekleştiği ve kazaların önlenmesi için yapılacak çok bir şey olmadığını düşünmektedir. Daha önce iş kazası yaşayan çalışanlar kazaların oluşunu kaderciliğe bırakmakla birlikte, çalıştıkları sektördeki tehlike ve risklerin farkında oldukları görülmektedir.

5.2.5 H₅: Araştırmaya katılanların daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumu değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 19)

Araştırmaya katılan çalışanlardan daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 52)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri çalışanların daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim ve güvenlik farkındalığı ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı faktörleri için H₅ hipotezi kabul edilmektedir.

Bu alanda İsmail Han tarafından yapılan “İnşaat Sektöründe Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Farkındalıklarının Belirlenmesi” adlı çalışmasında, çalışanların İSG eğitimi alma durumu ile çalışanların iş kazalarına maruz kalma potansiyeli arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ve bu yönüyle bu araştırmayı desteklememektedir. Fakat aynı çalışmada İSG eğitimlerinin tekrarlanması ile çalışanların iş kazası geçirme potansiyelleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırma sonucunda İSG eğitimlerinin işe girişlerde tek seferde verilmesinin yeterli olmadığı ve sürekli şekilde eğitimlerin tekrarlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç İSG eğitimlerinin sürekli tekrarlanması yönüyle bu araştırmayı desteklemektedir (Han, 2015).

5.2.6 H₆: Araştırmaya katılanların aldıkları temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların almış oldukları temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 20)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı düzeyleri çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim ve güvenlik farkındalığı faktörü için H₆ hipotezi kabul edilmektedir.

5.2.7 H7: Araştırmaya katılanların aldıkları işe giriş oryantasyon eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların almış oldukları işe giriş oryantasyon eğitimi değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan işe giriş oryantasyon eğitimi alanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, işe giriş oryantasyon eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur.(Tablo 21)

Araştırmaya katılan çalışanlardan işe giriş oryantasyon eğitimi alanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, işe giriş oryantasyon eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur.(Tablo 54)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim ve güvenlik farkındalığı ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı faktörleri için H₇ hipotezi kabul edilmektedir.

Kezban Türkmen tarafından yapılan “Yapı İşlerinde Çalışanların Aldıkları Eğitimlerin İş Kazalarına Etkisi” adlı çalışmada çalışanların aldıkları işe giriş oryantasyon eğitimi ile iş kazası geçirme durumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu alanda yapılan bu çalışmaların çalışanların işe giriş oryantasyon eğitimi ile güvenlik bilinci arasında bir ilişkinin olmadığını ileri sürmesi yönünden bu araştırmayı desteklememektedir.

5.2.8 H₈: Araştırmaya katılanların aldıkları iş başı (toolbox) eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının

çalışanların almış oldukları iş başı eğitimi değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş başı eğitimi alanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, iş başı eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur.(Tablo 22)

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş başı eğitimi alanların kaderciliğe bırakmama tutumları, iş başı eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 33)

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş başı eğitimi alanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, iş başı eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 55)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri çalışanların iş başı eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı faktörleri için H₈ hipotezi kabul edilmektedir.

Kezban Türkmen tarafından yapılan “Yapı İşlerinde Çalışanların Aldıkları Eğitimlerin İş Kazalarına Etkisi” adlı çalışmada çalışanların aldıkları iş başı eğitimi ile iş kazası geçirme durumları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Çalışanların iş başı eğitimi almasıyla iş kazası geçirme potansiyelinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışma bu yönüyle bu araştırmayı desteklemektedir.

5.2.9 H₉: Araştırmaya katılanların aldıkları iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliği video almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 23)

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alanların kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği video almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 34)

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliği video almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 56)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı faktörleri için H_9 hipotezi kabul edilmektedir.

5.2.10 H_{10} : Araştırmaya katılanların aldıkları iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği tiyatro değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 24)

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alanların kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 35)

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi alanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 46)

Araştırmaya katılan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 57)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri çalışanların iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı faktörleri için H_{10} hipotezi kabul edilmektedir.

5.2.11 H_{11} : Araştırmaya katılanların aldıkları proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını (eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini) ölçmek için yapılan ankette iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının çalışanların almış oldukları proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi değişkeni ile arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi alanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 25)

Araştırmaya katılan çalışanlardan proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi alanların kaderciliğe bırakmama tutumları, proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 36)

Araştırmaya katılan çalışanlardan proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi alanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri, proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 47)

Araştırmaya katılan çalışanlardan proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi alanların genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi almayan çalışanlardan yüksek bulunmuştur. (Tablo 58)

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyleri çalışanların proje yönetimi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili saha konuşması eğitimi alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre, eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı faktörleri için H_{11} hipotezi kabul edilmektedir.

6 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma ile ve literatürde yapılmış benzer çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlarda güvenlik bilincini oluşturmada önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Yapı sektörünün çok tehlikeli bir iş grubu olması bu sektörde yaşanan iş kazalarının sayısının fazla olmasına neden olmuştur. Bu nedenle yapı sektöründe iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri etkin bir şekilde verilerek çalışanlarda güvenlik kültürünü oluşturmak iş kazalarını azaltmaya yönelik yapılacak olan en önemli çalışmalar olacaktır.

Bu araştırmada, yapı sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeylerini ölçmek amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda 40-49 yaş grubu çalışanların diğer yaş grubundaki çalışanlara göre yapı sektöründe iş sağlığı ve güvenliği açısından özel koruma gerektiren grup olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yaş aralığındaki çalışanların yaşlarından dolayı iş tecrübelerinin fazla olması ve çalışırken işlerini iyi bildikleri için kendilerine daha çok güvenmeleri iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerinin az olmasına neden olmaktadır. 40-49 yaş grubu çalışanlara yapı sektöründeki tehlikelerle ilgili etkili eğitimler verilerek iş sağlığı ve güvenliği farkındalıkları artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Yapılan araştırmada çalışanların çoğunun ilkökul düzeyinde eğitim görmüş olması bu sektörde güvenlik kültürünü oluşturulmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırmaya yönelik daha fazla çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. İlkokul seviyesinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını arttırmak için onların anlayacağı seviyede farklı görsel ve etkileyici farklı yöntemlerle iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmelidir.

Araştırma yapılan şantiyelerde, 3-5 yıl ve 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahip çalışanların daha az iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeylerinin olduğu bulunmuştur. 3-5 yıl iş tecrübesine sahip çalışanların kısa sürede çok deneyim kazandıklarını ve iş kazası yaşamaları ihtimalinin çok az olduğunu düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. 16-20 yıl iş tecrübesine sahip işçilerin ise işlerini çok iyi bilip kendilerine çok fazla güvenmelerinden dolayı iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerinin düşük çıkmıştır.

Yapılan araştırmada, daha önce iş kazası geçiren çalışanların iş kazası geçirmeyen çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının düşük olduğu

görülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı yüksek olan çalışanlarda iş kazası yaşama oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı şantiyelerde daha önce iş kazası geçiren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını arttırmaya yönelik etkili eğitimler verilmelidir.

Araştırmada, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı eğitim alamayan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırmada önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

Araştırma yapılan şantiyelerde çalışanlara verilen tüm iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırdığı görülmüştür. Çalışanlara verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve işe giriş oryantasyon eğitimleri ile çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilincinin arttığı görülmektedir. Çalışanlara işe başlamadan önce temel iş sağlığı ve güvenliği kuralları ve çalışacakları sahalardaki uyulması gereken kuralların anlatılması çalışanların daha bilinçli çalışmaya başlamasını sağlamaktadır.

Çalışanlara verilen iş başı eğitimlerinin çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırdığı bulunmuştur. Çalışanların buldukları şantiyelerde işlerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile başlamaları, çalışacakları sahadaki tehlikelere daha temkinli ve güvenli bir bakış açısı ile yaklaşmalarını sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği video eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği tiyatro eğitimi gibi görsel eğitimlerin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırmada önemli katkısı olduğu görülmektedir. Çalışanlara yapı sektöründe yaşanmış daha önceki iş kazalarını ya da yaptıkları işle ilgili oluşabilecek iş kazalarını video ve tiyatro eğitimi gibi görsel eğitimlerle anlatılması çalışanlarda oluşabilecek tehlikeleri kendi iş yerlerinde canlandırmalarını ve böylece daha emniyetli ve güvenli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır. Fakat tiyatro eğitiminin firmalara çok maliyetli olmasından dolayı tiyatro eğitimi alan çalışanların sayısının azdır. Bu tip eğitimler devlet tarafından desteklenmeli tüm tehlikeli iş gruplarında çalışanlara bu eğitimler verilerek çalışanlarda güvenlik kültürü oluşturulması için teşvik edilmelidir.

Çalışanlara proje yöneticileri tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin de çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırdığı bulunmuştur. Proje yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanlara eğitim vermesi,

Çalışanların yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına verdiği önemi görerek kendilerini daha değerli hissetmelerine ve daha bilinçli ve güvenli çalışmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca her ay güvenli çalışan bir işçi seçilerek bu eğitimlerin sonunda proje yöneticisi tarafından dllendirildiğinde, çalışanları iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımlarını sağlayarak güvenlik bilincinin oluşturulur.



7 KAYNAKÇA

- A., E. (2005). Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Açıklama-Yorum-Uygulama. *TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 1. Baskı.*
- Akıllı, H., & Aydoğdu, Ö. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.
- Akyürek, S., Koydemir, F. S., & Topçuoğlu, E. M. (2015). Türkiye’de Güvenlik Kültürü Düzeyi ve Bunu Etkileyen Toplumsal Kültür Ögeleri. *Dergipark*. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/jemsos/index> adresinden alındı
- Altan, Ö. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara:TES-iŞ Eğitim Yayınları.
- Aytaç, A. (2015). “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Hukuksal Değişikliklerin İş Kazaları Üzerindeki Etkileri”, . *Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey* (<http://researcht>, Cilt IV, Sayı 4, s.60-70,.
- Canbey Özgüller, D. D., Gökçek Karaca, P. D., Karaca, Y. D., & Aydın, P. D. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarını Önlemedeki Rolü. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*(4).
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, L. (2000). *Research methods in education*. London: 5th ed.
- Cox S., & Cox T. (1991). The Structure of Employee Attitudes to Safety-A European Example,. *Work and Stress*, 93-106.
- Çakır, A. (2014). *Faktör Analizi* . İstanbul.
- Çiçek, Ö. , (2015). "Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi". Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 5 (2015): 106-129 <<http://aku.dergipark.gov.tr/hakisderg/issue/24441/259080>>.
- ÇSGB. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi Güvenlik Kültürü*(25). http://www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/ISG_Dergiler/25.
- Doğuş, S. (2008). Bir İnşaat Mühendisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımındaki Değişmeler ve Şantiye Uygulaması Olarak İşbaşı Eğitimleri. 5. *Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*. www.isggm.gov.tr adresinden alındı
- Eken, G. (2011). İş Kazalarını Önlemede İş Kazaları ve Güvenliği Eğitimlerinin Etkinliği: Parakende Sektöründe Bir Uygulama. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Gerek, H. N. (2008). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Güner, R. (tarih yok). http://www.recepguner.com/is-sagligi-ve-guvenligi-egitimi/#_ftn1.
- Han, İ. (2015). İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Farkındalıklarının Belirlenmesi. Gediz Üniversitesi.
- İ., İ. M. (2010). Güvenlik Kültürünün İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Önemi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 16-23.
- İşte Sağlık Dergisi*. (2010, Temmuz). İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sorumlular. adresinden alındı
- J.J., B. (1996). *On the measurement of safety culture* . Eindhoven University of Technology.
- Kaplan, B. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Tutumuna Etkisi. Bahçeşehir Üniversitesi.

- Karacan, E., & Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 102-116.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Kazım, Ö. (2002). *Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi -2(Çok değişkenli analizler)*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Kalkış, İ., & Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 23-47.
- L., O., Wilhelmsen, C., & Kaplan, B. (1993). Assessing safety culture. *Nuclear Safety*, 163-172.
- M.D., C. (2000). Towards a model of safety culture, *Safety Science*, 36(2), 111-136. C. M.D.
- MMO. (2012). *Makina Mühendisleri Odası. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, Yayın No: MMO/590, Nisan-2012, s:53-65. (http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf, Erişim Tarihi: 03.03.2016)*.
- Pehlivan, İ. (2016). İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi. Gedik Üniversitesi.
- Pekeroğlu, Y. (2013, Eylül). İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Eğitimin Önemi. *Kocaeli Panorama Dergisi*.
- S.Aytaç. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türkmetal Dergisi*, 1.
- T., Ö., & T., L. (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi. *Pivolka*(10), 3.
- TMMOB. (2011). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında temel bilgiler*. TMMOB.
- TMMOB. (2014). https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/0352ce4f77227b3_ek_0.pdf adresinden alındı
- TMMOB, M. T. (2014). <http://researchturkey.org/tr/workplace-accidents-and-their-social-consequences/>.
- Türkmen, K. (2016). Yapı İşlerinde Çalışanların Aldıkları Eğitimlerin İş Kazalarına Etkisi. Gedik Üniversitesi.
- Uçkun, D. D., Yüksel, Ö., Demir, B., & Yüksel, İ. (2013). Kurumsal İtibarı Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü ile Meslek Yüksek Okullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi.
- Yıldırım, E. (2010). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İş Görenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. 86. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 54.
- <http://www.mess.org.tr> Erişim 14.07.2017. adresinden alındı
- <http://www.mevzuat.gov.tr> Erişim 10.07.2017. adresinden alındı
- www.resmigazete.gov.tr Erişim 10.07.2017.
- <http://www.baskentfreze.com>. Erişim 06.03.2017. /is-sagligi-ve-guvenliginin-kavram-ve-kurallarinin-gelisimi. adresinden alındı
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari. adresinden alındı Erişim 08.06.2017

EKLER

Ek-1 Anket Formu

<p>Değerli Anket Katılımcısı,</p> <p>Bu anket, çalışmakta olduğunuz işletmede, çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin güvenli davranış performansına etkisini ölçmeye yöneliktir. Elde edilen sonuçlar tamamen bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Araştırmanın doğru ve geçerli olması için lütfen çalıştığınız işletmeyi göz önünde bulundurarak, her soruyu okuyup kendinizce doğru olan yere işaretlemeye özen gösteriniz. Anket formunu doldururken göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.</p> <p style="text-align: right;">Ayşenur SARAL KÜÇÜK</p> <p style="text-align: center;">ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</p>
--

Kaç yaşındasınız?	18-25 [] 26-32 [] 33-39 [] 40-49[] 50 ve üstü []
Medeni durumunuz nedir?	Evli [] Bekar []
Eğitim düzeyiniz nedir?	İlkokul [] Ortaokul [] Lise [] Üniversite [] Yüksek Lisans ve Üstü []
Şu anda yapmış olduğunuz işteki tecrübeniz kaç yıldır?	0-2 [] 2-5 [] 6-15 [] 16-20 [] 21 ve üstü []
Çalıştığınız şirketteki pozisyonunuz nedir?	Formen [] Ustabaşı [] Düz işçi [] Operatör [] Diğer []
Çalıştığınız şirkette şimdiye kadar yaklaşık kaç saat iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız?	1-5 saat [] 6-10 saat [] 11-20 saat [] 21 ve üstü saat [] İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadım []
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet [] Hayır []
Bu iş yerinde daha önce hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Evet [] Hayır []
Bu iş yerinde hiç ramak kala geçirdiniz mi?	Evet [] Hayır []

1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bazı iş sağlığı ve güvenliği kuralları işi güvenli bir şekilde yapmak için gerekli değildir.	1	2	3	4	5
2. Buradaki bazı işleri güvenli bir şekilde yapmak çok zordur.	1	2	3	4	5
3. Buradaki iş sağlığı ve güvenliği problemlerini benim değil, yönetimin problemi olarak düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4. İş güvenliği ile ilgili sorumluluklarımı biliyorum.	1	2	3	4	5
5. Bazen işin yapılması için risk almanın zorunlu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. İş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırır, zaman kaybına yol açar.	1	2	3	4	5
7. Çalışırken başımıza ne geleceği önemli oranda şansa bağlıdır.	1	2	3	4	5
8. İşimle ilgili olan iş sağlığı ve güvenliği kurallarını tamamıyla anladığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kazaları önlemede etkisi yoktur.	1	2	3	4	5
10. İş sağlığı ve güvenliği hakkında verilen eğitimlerin boşa zaman kaybı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin sahada /şantiyede verilmesinin daha etkili olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin video eğitimi şeklinde verilmesinin daha etkili bir eğitim metodu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13. Çalışanlara iş başı yapmadan önce verilen işbaşı (toolbox) eğitimlerinin çalışanlarda güvenli çalışma davranışını sağlayan en etkili eğitim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin tiyatro oyunu şeklinde verilmesinin daha etkili bir eğitim metodu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi sonrası sınav yapılması gereklidir diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16. Bana anlatılanları zaten bildiğim için, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin gereksiz olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bana ve çalışma arkadaşlarıma katkısı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18. Yangın, elektrik kazaları ya da personel yaralanmaları gibi acil durumlar meydana geldiğinde nasıl doğru ve hızlı bir şekilde müdahale edileceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
19. Çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çok fazla saat verildiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20. Sahalara asılan iş güvenliği uyarı levhalarının çalışanlara iş güvenliği konusunda farkındalık oluşturmadığını ve gereksiz olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
21. Proje yönetimi saha konuşmalarında Proje Yöneticilerinin çalışanlara iş güvenliği eğitimi vererek iş güvenliği konusunda çalışanlara öncülük ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
22. Çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde çalışanların güvenlik konuları hakkında fikirleri alınır, katılımı sağlanır.	1	2	3	4	5
23. Çalışma sahasında gördüğüm iş güvenliği ile ilgili uygunsuz durumları gözlem kartı doldurarak yada sözlü olarak iş güvenliği uzmanına ya da saha mühendisine bildiriyorum.	1	2	3	4	5
24. İş kazası yada ramak kala yaşandığında olarak iş güvenliği uzmanına ya da saha mühendisine bildiriyorum.	1	2	3	4	5
25. Çalışırken bütün gerekli güvenlik ekipmanlarımı kullanırım.	1	2	3	4	5

Ek-2 Anket Kullanım İzin

Re: Anket Kullanım İzin Yazısı



İbrahim Pehlivan <ibrahimpehlivan@gmail.com>
30.1 (Pzt) , 22:57
Siz

Yanıtla

30.1.2017 23:32 tarihinde yanıt verdiniz.

Elbette kullanabilirsiniz iyi çalışmalar dilerim.

İbrahim PEHLIVAN

B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Bağlarbaşı mah. Şehit Mücahit Sok.

No:81 Kat:5 Daire:6 Maltepe / İSTANBUL

ibrahim.p@basarimosgb.com

www.basarimosgb.com

00 90 531 316 84 88

30 Oca 2017 21:47 tarihinde "ayşenur saral" <ayse_nur_saral@hotmail.com> yazdı:

Sayın İbrahim Pehlivan,

Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalında Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yrd.Doc.Dr. Rüştü UÇAN danışmanlığında İş Güvenliği alanı ile ilgili tez çalışması yapmaktayım. Tez danışmanım ile birlikte çalışmamın ismini " İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanların Güvenlik Farkındalığına Etkisi" olarak belirledik.

Çalışmamın uygulama kısmını İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yaptığım metro projesinde mavi yaka çalışanlar ile birlikte yapmak istiyorum.

İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatiksel Olarak İncelenmesi adlı çalışmamızda kullanmış olduğunuz anket hem çalışanların güvenlik farkındalığına özel olması hemde literatüre katkısı açısından iyi bir uygulama olması sebebiyle dipnot göstererek hazırlayacağım çalışmamdan sizin anketinizden alıntı yapabilir miyim?

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Ayşenur SARAL KÜÇÜK
Doğum Yeri ve Tarihi : İstanbul / 30.04.1989
Yabancı Dili : İngilizce
İletişim (Telefon/e-posta) : ayse_nur_saral@hotmail.com

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

Lise : Bahçelievler Kocasınan Lisesi / 2006
Lisans :Marmara Üniversitesi Kimya Mühendisliği / 2013
Yüksek Lisans :Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı / 2017
Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl : Alarko Taahhüt Grubu
İSG-Çevre Mühendisi/2015-