

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ İLE OKULA
YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NAZIM OĞUZ TÜRÜDÜ

İstanbul

Ocak, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ İLE OKULA
YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NAZIM OĞUZ TÜRÜDÜ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ORAL

İstanbul

Ocak, 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

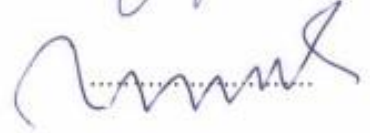
Danışman Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ORAL



Üye Dr. Öğr. Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ

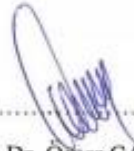


Üye Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Zeki ILGAR



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Öğretmenlerin İş Güvenliği Kültürü ile Okula Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın tüm süreçlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Nazım Oğuz TÜRÜDÜ

ÖNSÖZ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı gün geçtikçe önem kazanan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasal düzenlemelerle birlikte özel sektörde ve kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliğini organize eden ve denetleyen birimler kurulmuş, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalara hız verilmiştir.

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliğine dair ilk çalışmaların Osmanlı'da madencilikle birlikte başladığı belirtilmektedir (Yüce, 2014). İş güvenliği Cumhuriyet tarihi boyunca çeşitli yasal düzenlemelerle çeşitli şekiller kazanan iş güvenliği mevzuatı, 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile son şeklini almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği meselesi son yasal düzenlemeye kadar genellikle sanayi ve inşaat gibi üretim sektörleriyle ilişkilendirilirken 2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tüm sektörlerde ve okullarda da gündeme gelen bir mevzu olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel okullarda ve devlet okullarında iş güvenliği çalışmalarını organize etmek ve denetlemek için iş güvenliği birimleri kurulmuş, iş sağlığı uzmanları istihdam edilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği meselesi eğitim yöneticilerine ve öğretmenlere çeşitli sorumluluklar yüklemiştir.

Başta danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul Oral olmak üzere, desteğini benden esirgemeyen eşim Eda TÜRÜDÜ'ye, beni bu günlere getiren annem ve babama teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ İLE OKULA YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Nazım Oğuz TÜRÜDÜ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ORAL

2012 yılında 28339 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile birlikte ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kurumların da dâhil olduğu özel ve resmi kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalara verilen önemin daha da arttığı söylenebilir. Bu tarihten itibaren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği birimleri kurulmuş ve kurumlardaki iş sağlığı faaliyetleri bu birimler vasıtasıyla organize edilmiştir. Bu durum da eğitim yöneticilerinin gündemine iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuların girmesine neden olmuştur.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusu mevzuattaki yerini almış, kurum ve kuruluşlarda iş güvenliği uzmanları istihdam edilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte sahadaki uygulamaların verimli, nitelikli ve sürdürülebilir olması için, bu faaliyeti yürütecek kişilerin etkin iletişimine ve çalıştıkları kurumlara yönelik olumlu tutuma ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Bu çalışmada ortaöğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile öğretmenlerin okula yönelik tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini İstanbul’da devlet liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem grubunda ise Arnavutköy, Sultangazi, Başakşehir, Ümraniye ve Ataşehir ilçelerinde 27 lisede görev yapan 382 öğretmen vardır. Liselerde görev yapan öğretmenlere, araştırmacı tarafından eğitim kurumlarına uyarlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği (Dursun, 2012) ve Okula İlişkin Tutum Ölçeği (Ömeroğlu, 2006) uygulanmış ve analizler SPSS 18.0 ile yapılmıştır. Elde edilen veriler, bulgular kısmında tablolarla açıklanmış, sonuç kısmında ise bulgular yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Kültürü, Okula Yönelik Tutum.

ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS’
OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE AND SCHOOL
ATTITUDES**

Nazım Oğuz TÜRÜDÜ

Master Thesis, Educational Administration

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Ertuğrul ORAL

With the "Labor Health and Safety Law" enacted by the official journal numbered 28339 in 2012, it can be said that the importance given to the work on health and safety in private and public institutions including the institutions affiliated to the Ministry of National Education in our country has increased. Since then, occupational health and safety units have been established in the institutions affiliated to the Ministry of National Education and occupational health activities in the institutions have been organized through these units. This has led to the introduction of occupational health and safety issues into the agenda of education administrators.

In our country, occupational health and safety issues have taken place in the legislation, and job security experts have started to be employed in institutions and organizations. However, in order to ensure that the practices on the field are productive, qualified and sustainable, it can be said that there is a need to positive attitude towards the institution they work and the effective communication of the persons who will carry out this activity and the institutions they work with.

In this study, the relationship between the culture of occupational health and safety and the attitudes of the teachers towards the teachers in secondary education institutions was examined.

The universe of the research is composed of teachers working in the state high schools in Istanbul. In the sample group there are 382 teachers working in 27 high schools in Arnavutköy, Sultangazi, Başakşehir, Ümraniye and Ataşehir districts. The occupational health and safety culture scale (Dursun, 2012) which were adapted to the educational institutions by the researcher and the Attitude Scale related to the school (Ömeroğlu, 2006) were applied to the teachers working at high school and the

analyses were performed with SPSS 18.0. The obtained data were explained with tables on the findings and the findings were interpreted on the results.

Key words: Occupational Health and Safety, Occupational Safety Culture, Attitude Towards Reading.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu ve Amaç	3
1.2.Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.3.Varsayımlar	5
1.4.Hipotezler	5
İKİNCİ BÖLÜM	
LİTERATÜR TARAMASI ve TEORİK ÇERÇEVE.....	6
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	6
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi	8
2.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi	8
2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi.....	11
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutları	12
2.3.1. Anayasa.....	12
2.3.2. Kanunlar	13
2.3.3. Yönetmelikler	13
2.4. Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutları	14
2.4.1. Uluslararası Kurum ve Kuruluşların Yaptıkları Çalışmalar	14
2.4.1.1. Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme.....	14
2.4.1.2. Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ve Ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi ile İlgili İhtiyari Protokol	14

2.4.2. Türkiye’de Yapılan Mevzuat Çalışmaları	15
2.4.2.1. 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu	15
2.4.2.2. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu	15
2.4.2.3. Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği	15
2.4.2.4. Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği	16
2.4.2.5. Millî Eğitim Bakanlığı Taşınmalı İlköğretim Yönetmeliği	16
2.4.2.6. Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik	17
2.4.2.7. Türkiye Bina Deprem Yönetmeliği	17
2.5. İş Kazaları	18
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Yaşanan Sorunlar	20
2.7. Güvensiz Davranış ve Durumlar	21
2.8. İş Kazalarının Maliyetleri	22
2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	24
2.10. Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliği	27
2.10.1. Okul Güvenliği	27
2.10.2. Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	31
2.11. İş Güvenliği Kültürü	35
2.11.1. Güvenlik Kültürünün Özellikleri	38
2.12. Okul	43
2.12.1. Okul Yönetimi	45
2.13. Tutum	46
2.13.1. Tutumun Özellikleri	48
2.13.2. Tutumların Oluşumu	49
2.13.3. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	51
3.1. Araştırmanın Modeli	51
3.2. Veri Toplama Araçları.....	51
3.3. Araştırmanın Evreni	52
3.4. Araştırmanın Örneklemi	52
3.5. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi	52

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	54
4.1. Lise Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri ..	54
4.2. Lise Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türü Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	54
4.3. Lise Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	55
4.4. Öğretmenlerinin Branş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	55
4.5. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
4.6. Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
4.7. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	56
4.8. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	57
4.9. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	58
4.10. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları.....	59

4.11. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	60
4.12. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	61
4.13. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62
4.14. İş Güvenliği Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları.....	63
4.15. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	64
4.16. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	65
4.17. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanları ile İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler için Yapılan Pearson Analizi Sonuçları	66

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	67
5.1. Sonuçlar	67
5.2. Öneriler.....	68
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	68
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	70
KAYNAKLAR	71
EKLER	82

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İş Kazalarının Nedenleri	19
Tablo 2. Güvensiz Davranış ve Durumlar	22
Tablo 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Verilecek Eğitimlerin Konuları	26
Tablo 4. 1. Lise Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	54
Tablo 4. 2. Lise Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türü Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	54
Tablo 4. 3. Lise Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	55
Tablo 4.4 Lise Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	55
Tablo 4. 5.Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	56
Tablo 4. 6.İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	56
Tablo 4.7. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları ...	56
Tablo 4. 8. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları ...	57
Tablo 4. 9. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları iler	58
Tablo 4. 10.Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	59

Tablo 4. 11. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	60
Tablo 4. 12. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	61
Tablo 4. 13. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62
Tablo 4. 14. İş Güvenliği Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	63
Tablo 4. 15. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	64
Tablo 4. 16. İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Branşı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	65
Tablo 4. 17. Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanları ile İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler için Yapılan Pearson Analizi Sonuçları	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1: Görünen ve Görünmeyen Maliyetler Buzdağı	23
Şekil 2: Güvenlik Kültürü Piramidi	41
Şekil.3: Güvenlik Kültürünü Geliştirme Aşamaları	42
Şekil.4: Tutum Davranış İlişkisi	48



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Okullar, toplumun birtakım ihtiyaçlarını gidermek, toplumun değerlerini kazanmış bireyler ve topluma nitelikli iş gücü yetiştirmek gibi maksatlarla toplum tarafından kurulmuş kurumlardır. Tüm kurumlarda olduğu gibi bu toplumsal kurumlarda da hizmet alan ve hizmet veren unsur insandır. Eğitim faaliyetlerinin yapılabilmesi için bazı temel faktörlerin sağlanmış olması zarureti vardır. Bunların başında da can güvenliği gelmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde, insanın fizyolojisi ve psikolojisi için önem arz eden güvenlik, fizyolojik ihtiyaçlardan sonra ikinci sırada gelmektedir (Erden ve Akman, 1998: 106). Bu yönden bakılacak olursa güvenli okul, okulun bünyesindeki tüm fertlerin can ve mal güvenliğinin, psikolojik iyi oluşlarının sağlandığı yer olarak tanımlanabilir. Okulların tasarımı, iç ve dış donanımı, bir bütün olarak güvenli ortamlar olması, okul öğrencileri ve okulun tüm çalışanları açısından eğitim kadar önemli bir ihtiyaçtır (Karal, 2011: IV).

Okulların güvenliğinin sağlanması suretiyle okullar; öğrenci, öğretmen ve diğer çalışanlara huzurlu ve rahat bir ortam sağlamalıdır. Güvenli bir okul ortamı okulun; asayışı, psikolojik ve fiziksel çevresi ile gıda güvenliği bakımından tehlikenin bertaraf edilmesi ve tehlike tehdidine yönelik önlemlerin alınmasıyla sağlanabilir (Turhan ve Turan, 2012: 124).

Çalışma hayatının en önemli problemlerinden biri olan iş kazalarında Türkiye'de 2000-2009 döneminde 784 binden fazla iş kazası gerçekleşmiş olup 10 binden fazla kişi bu sebeple hayatını kaybetmiştir. Dünyada ise bu sayının ortalama 1,2 milyon olduğu belirtilmektedir. İş kazalarının ise %85 ilâ %90'ının güvensiz davranışlardan kaynaklandığı belirtiliyor (Aytaç, 2011: 1).

İş kazalarında ve iş güvenliği uygulamalarının sürdürülebilirliğinde bir davranış düzenleyicisi olarak kültürün önemi yadsınamaz (Aytaç, 2011: 1). Wiegmann ve diğerleri (2002: 6-8), pek çok araştırmacının iş güvenliği kültürü tanımlarını vermiş ardından bu tanımlardan yola çıkarak global bir tanım formüle etmiştir. Güvenlik kültürünü, bir gruptaki herkesin bir kurumun her seviyesinde işçi ve kamu güvenliğine verdikleri kalıcı değer ve öncelik olarak ifade etmiştir. Bireylerin ve grupların güvenlikle ilgili kişisel sorumluluklarını ne ölçüde yerine getireceklerini,

güvenlik kaygılarını korumaya, geliştirmeye ve iletmeye çalıştıklarını, hatalardan öğrenilen dersleri temel alarak (hem bireysel hem de örgütsel) davranışları aktif olarak öğrenmeye, uyarlamaya ve değiştirmeye çalıştıklarını ifade eder.

2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile okul müdürleri hukuki açıdan işveren olarak tanımlanmış ve bu durum iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitim yöneticilerine birtakım sorumluluklar getirmiştir. Okul ortamında iş sağlığı ve güvenliğine dair tüm tedbirleri almaktan okul yöneticileri sorumlu olmakla birlikte okullarda çalışan herkes güvenlik prosedürlerinin işletilmesinde pay sahibidir. Personel, öğretmen ve okul yöneticilerinin güvenlik prosedürlerini iş tanımlarına uygun bir şekilde tatbik etmelerinde ve bu tatbikatın sürdürülebilirliğinde “güvenlik kültürü” kavramı önemi yadsınamaz bir hal alıyor.

Okullarda iş sağlığı ve güvenliği hakkında öğretmenlerin konuyla ilgili olarak ortak değer, tutum ve davranış kazanması için okul yöneticilerinin öğretmenlere vereceği görev, sorumluluk ve konu hakkındaki eğitimlerin, öğretmenlerin iş sağlığı hakkında bilinç kazanmasına katkı sağlayacağı söylenebilir ancak bunun sürdürülebilir olmasının öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik tutumlarıyla da ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bu bölümde, yapılan araştırmanın problem durumu ortaya konmuş ve problem durumu ile ilgili literatür incelenmeye çalışılmıştır. Problem durumu ortaya konulurken iş sağlığı ve güvenliği kavramı üzerinde durulmuştur. Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği ile okula yönelik tutum olarak iki temel unsurun araştırmasını ve unsurlar arasında ilişki olup olmadığını incelemektedir. İlk unsur olan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili incelemelerde iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesi, iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki boyutları, iş kazaları ve nedenleri, güvensiz davranış ve durumlar, kültür güvenlik ve iş güvenliği, iş güvenliği kültürü gibi başlıklar incelenmiştir. İkinci unsur olan okula yönelik tutumla ilgili olarak da okul yönetimi, okulun özellikleri, tutum, öğretmenlerin okula ilişkin tutumları incelenmiştir.

1.1. Problem Durumu ve Amaç

Okul, planlı, programlı ve iyi toplum bireyleri ve bu donanıma sahip bir toplum vücuda getirebilmek amacıyla ferdin üzerinde çalışılan bir nevi atölye olarak tanımlanabilir (Gül, 2004: 227). Zaman ve mekândan bağımsız bir süreç olan öğrenmenin planlı ve sistemli olması için oluşturulan yapılara okul denir (Balcı, 2007: 76). Okul, toplumun bireylerini, toplumun muhtelif ihtiyaçlarına cevap verebilecek niteliklerle donatmak maksadıyla oluşturulmuş, planlı eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü basit olmayan sosyal yapılardır.

Sosyal bir canlı olarak insanın eğitiminde ve gelişiminde aile ile beraber en büyük pay okullara düşmektedir. Okulların öğrencilere derslerin akademik bilgilerini vermenin dışında öğrencilerin ve diğer fertlerin can güvenliğini, sağlık ve psikolojik güvenliklerini sağlamak gibi bir vazifesi de vardır. Bir öğrenci haftada en az 30, tam gün eğitim yapan okullarda 40 saatini okulda geçirmektedir. Destekleme ve Yetiştirme kurslarının açılmasından sonra bu saat daha da artmıştır. Pansiyonlu okullarda ise öğrenciler 24 saatlerini okul bünyesinde geçirmektedir. Hal böyle olunca okullarda güvenlik meselesinin önemi daha da önemli bir hal kazanmaktadır.

Dünyada iş kazaları ve mesleki hastalıklar sebebiyle günde 6300, yılda ise 2,3 milyon kişi hayatını kaybetmektedir (Kalkış ve Demir, 2012: 24). Ayrıca yılda 374 milyon kişi iş kazalarından kaynaklı ölümcül olmayan yaralanmalar yaşamakta, bu sebeple uzun süreli iş kayıplarına maruz kalınmaktadır (ILO, 2018). Türkiye’de, Avrupa Birliği ülkelerine nazaran iş kazasına bağlı ölüm ortalamaları oldukça fazladır. Ölümlü iş kazası oranlarında Türkiye dünyada üçüncü, Avrupa’da ise birinci sırada yer almaktadır (Çiçek ve Öçal, 2017: 628). Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinde 2016 yılında Türkiye’de toplam 286.068 kişinin iş kazası geçirdiği tespit edilmiş, 1405 kişi ise iş kazaları neticesinde hayatını kaybetmiştir (SGK, 2017). 2011 yılından bu yana iş kazası sayısı değişkenlik gösterse de geçirilen iş kazası sayısının bir artış trendi içinde olduğu söylenebilir (Çiçek ve Öçal, 2017: 629-630).

İş kazalarının ekonomik olarak da birtakım maliyetleri vardır. 2016 yılında toplam 3.453.702 gün geçici iş göremezlik süresinin tahakkuk ettiği tespit edilmiştir (Çiçek ve Öçal, 2017: 630). Bunun ise ekonomi ve üretimimizde ciddi bir kayıp olduğu söylenebilir. Türkiye’nin 2014 yılı gayrisafı milli yurtiçi hâsılasından 70 milyar Türk

Lirasının meslek hastalıkları için yapılan harcamalara gittiği görülmektedir (Yegin, 2015: 5). İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulamasındaki yetersizliğin ülke ekonomisine maliyeti, yıllık gayri safi yurt içi hâsılanın %4 'ü olduğu ifade edilmektedir (Kalkış ve Demir, 2012: 24).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı sosyal devletlerde, hayat ve sağlık hakkının en temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı çalışanlar açısından bir hak olarak değerlendirilmektedir. Bu hak, çalışanların işyerlerinden sağlık ve güvenlikleri için gereken tedbirlerin alınmasını talep ettikleri bir sistemi ifade eder. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği hakkı, hayat ve sağlık hakkının hayata geçirilmesinde önemli bir adımdır (Süzek, 1985: 18-20).

İş sağlığı ve güvenliği denilince akla, inşaat, sanayi veya emek yoğun sektörler gelmektedir. Ancak okullarda iş güvenliği meselesi ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim sektöründe 2016 yılında iş kazası geçiren kişi sayısının 4744 kişi olduğu görülmektedir (SGK, 2017). Okullarda zaman zaman medyaya da yansıyan ölümlü kazalar da yaşanmaktadır. Araştırmalar kazaların önemli bir kısmının önlenemez olduğunu göstermektedir (Heinreich'ten Aktaran: Esin, 2010: 4). İş kazalarının gerçekleşmesinde güvenlik kültürünün olmamasının veya çok az olmasının etkili olduğuna akademik çevreler dikkat çekmektedir (Yegin, 2015: 4, 22). Okullarda güvenlik kültürünün kazanılmasında iş güvenliği eğitimleri, okul yönetimlerinin güvenlik prosedürlerini uygulaması, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, mesleklerine ve okullarına yönelik tutumları gibi değişkenlerin rol oynadığı söylenebilir.

Bu tez çalışmasıyla iş güvenliği ve iş güvenliği kültürü kavramı ortaya konulmuş, öğretmenlerin bu kültürü kazanmasıyla okula yönelik tutumları arasında ilişki olup olmadığı, ilişki varsa bu ilişkinin mahiyeti ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmayla okullarda iş güvenliği kültürünün oluşmasına katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Ayrıca eğitim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırma yapacak kişilerin çalışmalarına ışık tutmak amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma okul türü olarak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İmam Hatip Lisesi ve Anadolu Lisesi türleriyle sınırlıdır.

- Araştırma, 2017-2018 yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapan retmenlerle sınırlıdır.

1.3. Varsayımlar

- Örnekleme, evreni temsil etmektedir.
- Ölçeğin uygulandığı üretmenler ölçeğe içtenlikle cevap vermişlerdir.
- Uygulanan lekler, araştırmanın amacına uygundur.

1.4. Hipotezler

Araştırmada yapılacak analizlerin sonuçlarına yönelik hipotezler şu şekilde sunulmuştur:

- a. Okula yönelik tutum leği puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- b. İş güvenliği kültürü leği puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- c. Okula yönelik tutum leği puanları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- d. Okula yönelik tutum leği puanları çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- e. Okula yönelik tutum leği puanları öğretmenlerin branşı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- f. İş güvenliği kültürü leği puanları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- g. İş güvenliği kültürü leği puanları çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- h. İş güvenliği kültürü leği puanları öğretmenlerin branşı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- i. Öğretmenlerin okula yönelik tutumları ile iş güvenliği kültürü düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI ve TEORİK ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İnsanlar, yaşamlarını idame ettirebilmek için çalışır ve böylece çalışma hayatının içinde yer alırlar. Bu işlerin önemli bir kısmı iş yerlerinde gerçekleşir. Çalışılan işin özelliğine ve fonksiyonuna göre iş yerleri çalışanların sağlık ve güvenliği açısından birtakım fiziki ve psikolojik risk ve tehditleri barındırır.

Endüstrileşme öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliğine dair riskler bugünkü kadar karmaşık değilken endüstrileşme süreci ile imalatta zehirli madde ve makine kullanılmaya başlamış, üretim kolları ve miktarları artmış, bu da çalışanların önceki dönemlerde karşılaşmadıkları birtakım riskleri beraberinde getirmiştir. Sanayicilerin ise çalışan güvenliğinden daha ziyade kâra odaklanmaları ve güvenlik tedbirlerini göz ardı etmeleri birçok problemi beraberinde getirmiştir.

Ülkemizde ve dünyada endüstrileşme süreciyle birlikte ortaya çıkan iş hastalıkları ve sakatlıkları hatta iş kazaları sonucu ölümlerin artması, çalışanlar açısından ciddi mağduriyetler ortaya çıkartmıştır. İlk zamanlar bu durum fazla önemsenmezken ortaya çıkan iş gücü kaybı ve diğer maliyetler nedeniyle işletmelere, iş veriminin azalması gibi bazı zararlar vermiştir. Bundan sonraki süreçte işyerlerinde çalışma düzenini ve koşullarını içeren bazı kanun ve kurallar konmuştur. Ancak bunlar yeterli olmamış bu da “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramını doğurmuştur. Daha sonraki süreçte ortaya çıkan bu kavram konuya bilimsel olarak yaklaşma ihtiyacını doğurmuştur (Akyüz, 1982: 2).

İşin yapılması esnasında iş yerindeki fiziki çevre şartları nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarının ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için çalışmaları yapan bilim dalına iş sağlığı ve güvenliği denilmektedir (Yegin, 2015: 42). İş yerlerinde işin yapılmasından doğan tehlikelerden korunmak ve daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için gerçekleştirilen metotlu çalışmalara iş güvenliği denir (Akpınar, 2013: 34-35). İş sağlığı, doğuştan gelen haklar arasında olup çalışma ortamı veya iş nedeniyle oluşması muhtemel her türlü tehlikeye karşı korunma olarak tanımlanabilir (Tülü, 2014: 2-3). İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş yerlerinde normal sağlık hallerini koruyabilmeleri için yürütülen faaliyetlerin tümüdür (Güngör, 2008: 42). İş sağlığı ve güvenliği tanımlarına bakıldığında çalışan güvenliğinin

çalışma alanıyla sınırlandırıldığı dikkati çekmektedir. Fakat ilerleyen süreçte bu tanımlardaki yetersizlik fark edilmiş, iş güvenliğinin kapsamı ulaşımdan barınmaya, ilk yardımdan sosyal güvenliğe kadar geniş bir çerçeveye oturtulmuştur. Kısacası iş sağlığı ve güvenliği, işçi sağlığına tesir eden işyeri dışındaki unsurları da kendi kapsamına almaktadır (Arıcı, 1999: 52). Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ortak komitesi ise iş sağlığı ve güvenliğini tüm çalışanların sağlık sorunlarının giderilmesi, kendilerine uygun işlerde istihdam edilmesi ve çalışanları zihnen, fiziken ve sosyal açıdan imkân dâhilinde en yüksek refah seviyesine çıkarma hedefi olarak tanımlamaktadır (Karabulut, 2011: 2). Tanımda da görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği kavramı yalnızca çalışanın fiziksel olarak zarar görmesine yönelik tedbirleri içermemektedir. Bunun yanı sıra çalışanın zihinsel ve sosyal açıdan da durumunu ele almakta; kişiye uygun iş, işe uygun kişiyi de vurgulamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği tanımlarına bakıldığında şu konuları kapsadığı görülmektedir:

- İş yerlerinde çalışanların işle ilgili vücut bütünlüğüne zarar verme tehlikesi olan unsurlardan korunması, insani çalışma ortamı oluşturulması için yapılan metodik çalışmalar: İş yerlerinin ergonomisi, çalışanların ve diğer kişilerin (ziyaretçi, komşu, öğrenci, veli vb.) gerekli güvenlik tedbirlerini almasının sağlanması, gerekli uyarı levhalarının, baret, eldiven gibi donanımların temin edilmesi, çalışanlara iş güvenliği eğitimleri verilmesi gibi çalışmaları kapsar.
- Uygun işe uygun insan ilkesinden hareketle etkin bir insan kaynakları çalışması: Çalışan istihdam edilirken işe başvuran kişilerin ilgi, istek ve yetenekleri dikkate alınarak işe alınmasının sağlanmasıdır.
- Psikolojik sağlığa zarar verebilecek her türlü tehdidin bertaraf edilmesi: Tüm örgütlerde yaşanma ihtimali olan yüksek çatışma düzeyi, mobbing, aşırı rekabet, taciz, psikolojik, sözlü veya fiziksel şiddet gibi kişinin psikolojik sağlığına zarar verecek her türlü duruma engel olmak için gerekli kanun, kuralın konulması ve iş yeri ikliminin huzurlu bir ortama dönüşmesi için gerekli çalışmaların yapılmasını ifade eder.
- Refah düzeyini iyileştirecek ekonomik ve sosyal çalışmalar: Gerek devletin gerekse özel sektörün çalışanların sosyoekonomik açıdan iyi bir seviyeye gelmesi için gereken düzenlemeleri yapmasıdır.

Kısacası iş sağlığı ve güvenliği kavramının konusunu işin yapılması sebebiyle oluşan her türlü fiziki, ekonomik, psikolojik, sosyal tehlikenin azaltılması ve bunun için yapılan her türlü çalışmayı kapsamaktadır. Günümüzde disiplinler arası bir konu haline gelen iş sağlığı ve güvenliği kavramı birçok disiplini etkilemekte ve birçok disiplinden etkilenmektedir. Farklı alanlardan pek çok araştırmacı bu konuda araştırma yapmaktadır (Işık, 2007: 275-276).

İş sağlığı ve güvenliğine verilen önem ülkelerin demokratikleşmesi ve gelişmişlik düzeyiyle; toplumdaki bireylerin eğitim, bilinç düzeyleriyle doğru orantılıdır. Sanayileşme sürecini tamamlayamamış, demokratikleşememiş ülkelerde iş sağlığı tedbirlerinin kar amacının önüne geçemeyeceği ifade edilmektedir (TMMOB, 2003). Bundan da anlaşıldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem, insana verilen önemle doğru orantılıdır. Gelişmekte olan ülkeler arasında olan Türkiye’de bu konuya dair mevzuatla ilgili çalışmalar yapılmıştır. Kamu ve özel sektörde son yıllarda bu uygulamalar yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Değişen çalışma şekil yapı ve teknikleri nedeniyle iş güvenliği uygulamaları sadece kurum çalışanlarına değil, işle ilgili tüm kişi ve unsurları da işyeri kapsamına dâhil etmiştir (Yılmaz, 2009: 9). Ülkemizde son yıllarda Avrupa ülkelerinde olduğu gibi iş güvenliği uygulamaları turizm, eğitim, otelcilik gibi daha düşük risk faktörlerini taşıyan iş sahalarında da uygulanmaya başlamıştır.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

2.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi

Canlılardaki içgüdüsel hayatta kalma refleksi, içgüdüsel davranış olarak insanda da mevcuttur. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğinin tarihinin insanlık tarihi kadar eski olduğu iddia edilebilir. İnsandaki bu içgüdüsel davranışın doğurduğu hayatta kalma için korunma davranışının, bilimsel anlamda iş güvenliği kavramını karşılamadığı da ortadadır.

Endüstri devrimine kadar iş sağlığı ve güvenliğine dair bilimsel anlamda çalışma yapılmamış olmasına rağmen çalışanın sağlığına dair eserler yazıldığı görülmektedir.

Tarihte ilk kez çalışanın, yaptığı işten kaynaklı rahatsızlıklarını dile getiren Antik Mısırlı *İmhotep* olmuştur. Mimar ve mühendis olmasının yanı sıra hekim ve rahip de olan *İmhotep*, piramitlerde çalışanlardan çok sayıda işçi ve kölenin öldüğünü ve çalışanların bel ağrısı gibi birtakım rahatsızlıklar geçirdiğini ifade etmiştir (Çiçek ve

Öçal, 2015: 111). Tarihte ilk defa iş güvenliği ile ilgili kurallara ise Babillilerde Hammurabi kanunlarında rastlanmaktadır. Bu kanunlarda iş sahibi çalışanın başına gelebilecek kazalardan sorumlu tutulmuştur. Örneğin eğer bina sahibi kazada ölürse işi yapan, bina sahibinin oğlu ölürse işi yapanın oğlu öldürülür veya bina sahibinin kölesi ölürse aynı değerde bir köleyi binayı yapan bina sahibine vermek zorundadır (Akpınar, 2013: 2). Herodot, ilk kez çalışan sağlığı ile yapılan işin arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. Çalışanlardan daha fazla verim alabilmek için çalışanlara yüksek enerjili gıdalar yedirilmesi gerektiğini söylemiştir. Modern tıbbın kurucusu kabul edilen Hipokrat, iş ve inşaatlarda kullanılan kurşunun zararlarından bahsetmiş, Nicander ise bunu geliştirmiştir. Plini ise tozlu ortamda çalışmanın zararlarından bahsetmiş ve tozlu ortamda çalışanların (günümüzdeki maske gibi) torba kullanması gerektiğini söylemiştir (Yiğit, 2011: 5; Gerek, 2008: 3). Juvanel işle hastalık arasındaki ilişkiye temas etmiş ve çözüm önerileri sunmuştur (Tülü, 2014: 4).

Feodal döneme geçildiğinde emek önemli ölçüde toprağa bağlanmış, bu ise çalışan sayısını ve verimliliğini artıran bir durum olmuştur (Çiçek ve Öçal, 2015: 113). “De Morbis Metallicis” adlı eseriyle Paracelsus, madenlerde çalışanlarda görülen cıva ve kurşun zehirlenmelerinden bahsetmiştir ki bu eser tarihte bilinen ilk iş hekimliği kitabıdır (Risk Med, 2012: 16). Mineroloji uzmanı olan Agricola, maden ocaklarının havalandırılmasının sağlık açısından gerekliliğinden bahsetmiştir. Agricola “De Re Metallica” adını verdiği eser iş sağlığı ve güvenliği tarihi açısından, sadece durum tespiti yapmayıp çözüm önerileri de sunması bakımından oldukça önemlidir. Agricola eserinde maden ocaklarının havalandırılabilmesi için çeşitli teknikler geliştirmiş ve bunları görsellerle eserinde anlatmıştır (Agricola,1556: 88-93; 200:210).

Bilimsel esaslar doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğinin esaslarını ortaya koyan ilk ismin Dr. Bernardo Ramazzini olduğu iddia edilmektedir. O, sağlıkla ilgili yapmış olduğu çalışmalarla bu alanın temellerini atmıştır. O, 1713’te yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” (Çalışanların Hastalıkları) adlı eserinde iş kazalarına yönelik birtakım tedbirlerin alınması gerektiğini ifade etmiş, iş sağlığı ve güvenliğine dair alınan tedbirlerin verimi artıracığını iddia etmiştir (Gümüş, 2016: 4). Ayrıca çalışanlar için risk olarak ağır metalleri, kimyevi maddeleri, hatalı duruşları, tekrarlanan hareketleri ve hastalık yapması muhtemel pek çok durumu sayarak

bunlara yönelik emniyet tedbirlerinin alınması gerektiğini vurgulamıştır (Gerek, 2008: 3).

Feodaliteden sonraki endüstrileşme süreciyle birlikte üretim şekilleri değişmiş, mevcut ekonomik sistemde önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu süreç kapitalist bir ekonomik anlayışı doğurmuştur. Emek-sermaye-piyasa üçgeni oluşmuş ve emeğin karşılığı olan bedel, iş gücünün sürekliliğini sağlayan bir unsur haline gelmiştir. Bu üçlü devletle de ilişki içindedir. Devlet, sermayenin piyasada serbest bir şekilde dolaşmasını temin ederken aynı zamanda işçi-işveren arasındaki sözleşmenin garantörü pozisyonundadır (Topak, 2014: 4).

18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren İngiltere’de başlayan endüstrileşme süreci ile atölyelerden fabrikalara büyüyen sanayi ile birlikte çalışan sayısı da artmış ve işçi sınıfı oluşmaya başlamıştır. Bu süreç içerisinde kadın ve çocuk çalışanlar ağır şartlarda çalışmaya zorlanmış, uzun mesai saatleri ortaya çıkmıştır. Ağır çalışma koşulları sebebiyle devletin konuya müdahil olması gündeme gelmiştir (Çiçek ve Öçal, 2015: 115). İngiliz Parlamento üyesi Anthony Ashley Cooper’ın kadın ve çocuk işçilere yönelik birtakım haklar verilmesi konusundaki çalışması ve Dr.Thomas Percival’in uzun çalışma saatlerine yönelik hazırladığı raporların İngiliz parlamentosunda birtakım girişimlere yol açtığı görülmektedir (Waldron’dan aktaran: Yılmaz, 2012: 6). Robert Owen, kendi fabrikasında çalışanlara tıbbi birtakım haklar sağlamış ve bu İngiltere’de fabrikalar için “Baca Temizleme Kanunu”nun çıkarılmasını sağlamıştır. 10 yaşından küçük çocukların çalışmasına müsaade etmemiş, çocuk işçilerin çalışma saatleri günde 12, haftada 58 saate indirilmiş ve işçilere haftada 1 kez kiliseye gitme hakkı tanınmıştır. Ayrıca Owen kendi fabrikasında günde 45 dakika mola verme uygulamasını başlatmıştır. Owen’in girişimleriyle hukuki çalışmalar hızlanmış, tam olarak Owen’ın taleplerine cevap vermese de işçilerin çalışma şartlarını nispeten iyileştiren Fabrikalar Kanunu 1819 yılında çıkartılmıştır (Kozak, 1992: 69-70). Ancak bu kanunlar ve kararlar Fabrikalar Kanunu çıkartılana kadar uygulanamamıştır. 1832 yılında, Michel Sander tarafından parlamentoya teklif edilen ve 1833’te yasalaşan Fabrikalar Kanunu çıkarılmıştır. Fabrikalar Kanunu ile birlikte 9 yaşına kadar olan çocukların çalıştırılmasına yasaklama getirilmiş, 10-18 yaş aralığındaki çocukların ise gece çalışması ve 12 saatten fazla çalışması yasaklanmıştır (Çiçek ve Öçal, 2015: 115). İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan bu çalışmalar, dünyanın pek çok yerinde

yapılan benzer düzenlemelerin öncülü olmuştur. Amerika ve diğer Avrupa ülkelerinde de benzer uygulamalar başlamıştır.

1919 yılında Milletler Cemiyeti bünyesinde bu çalışmalara uluslararası bir boyut kazandıran Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. 1946 yılında ise bu örgüt, Birleşmiş Milletler bünyesinden ayrılmış, bağımsız bir teşkilat olarak faaliyetlerini sürdürmüştür. 1948 yılında ise Birleşmiş Milletler bünyesinde Dünya Sağlık Örgütü (WHO) kurulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasal düzenlemelerin yanı sıra 17. yüzyıldan itibaren işçi sağlığına, işçilerin mesleki tehlikelerden korunmasına yönelik araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalar meslek hastalıkları, çalışanların iş kazalarına karşı korunması, verimin artması gibi konular üzerine yoğunlaşmıştır.

1996 yılında BSI (British Standards Institute) tarafından “BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi” ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik standartlar oluşturulmuş ancak bu çalışma, standartlar belirleme noktasında kılavuz niteliğinde olmuş, 1999 yılında ise OHSAS 18001 standardı oluşturulmuştur. Üretim, hizmet ve eğitim sektöründe kanunlarla zorunlu hale getirilen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları OHSAS 18001 ile tetkik edilebilir ve uluslararası olarak tanınan bir standart ve denetim sistemi haline gelmiştir (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005: 2).

2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihi Gelişimi

Klasik dönemde Selçuklu ve Osmanlı’da, zanaatkârlığın üretimde etkili olduğu bir dönem olması hasebiyle esnaf zaviyeleri ve Ahi teşkilatları meslek grupları olarak vazife yapmaktaydı. Bu teşkilatların fütüvvet name adını verdikleri eserlerdeki yazılı kurallarla yönetildiği görülmektedir. Bu dönemde yapılan işlerin üretim şeklinin basitliği nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı riskleri de bugünkünden oldukça farklıydı. Modern dönemdeki işçi-işveren ilişkisinden ziyade usta-çırak ilişkisi hakim olup iş çırağa ne kadar iyi öğretilirse iş kazası riskinin de o denli azalacağı düşünülmüştür (Arıcı, 1999: 30-33). Esnaf loncaları bünyesinde *Teavün* sandıkları kurulmuş, hastalanan, çalışamaz duruma gelen çalışanlara bu sandıktan yardım sağlanmıştır (Gerek, 2008: 5). İş sağlığı ve güvenliğine dair Osmanlı’nın son dönemlerine kadar ciddi bir uygulama görüldüğünü söylemek zordur.

Ülkemizde iş güvenliği ihtiyacının ilk kez Osmanlı’da madencilikle gündeme geldiği söylenebilir (Yüce,2014: 9). 1863’te Maden Nizamnamesi, 1865’te Ereğli kömür

ocaklarının yöneticisi olan Dilaver Paşa tarafından kaleme alınmış olan ve “Dilaver Paşa Nizamnamesi” olarak bilinen düzenleme, 1869’da yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi’nin, bu alandaki ilk düzenlemeler olduğu söylenmektedir (Dilik, 1985: 93).

1876’da tamamlanarak yürürlüğe giren, pozitif hukuka geçiş aşamasında önemli bir adım olarak görülen *Mecelle*, işçi-işveren münasebetlerini düzenleme bakımından yeterli değildi. Aşırı liberal bir hüviyeti olan *Mecelle*’de emek, Roma hukukundakininde benzer bir şekilde kişinin kendini kiralaması olarak ifade ediliyordu (Dilik, 1985: 93). Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğine, işçi haklarına dair işçi lehine hükümler de bulunmaktaydı.

Türkiye’de endüstrileşme süreci cumhuriyet sonrasında başlamış olduğundan iş sağlığı ve güvenliğine dair uygulamaların da ekseriyetle cumhuriyet sonrası döneme tekabül ettiği söylenebilir. İlk olarak *Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun* ile çalışma saatinin 8 saate indirilmesi, fazla mesai yapma durumundan iki kat ücret alma, işçiye iş kazası neticesinde bir zarar gelmesi durumunda işçinin vasilerinin işverene dava açması, iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerini sağlamayan madencilik firmalarının ruhsatlarının iptal edilmesi gibi hükümler getirilmiştir (Arıcı, 1999: 40-41; Gerek, 2008: 6-7).

1936’da iş kanunu getirilmiş, 1945’te Çalışma Bakanlığı kurulmuş, İşçi Sigortaları Kurumu ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1964 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği, daha sonra da İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi kurulmuştur. 1971’de yeni ve daha çağdaş bir nitelikte olan İş Kanunu çıkartılmıştır. 2003’te Avrupa Birliği uyum sürecinde yeni bir İş Kanunu oluşturulmuş ve bunun yanı sıra pek çok yönetmelik çıkartılmıştır. Son olarak da 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır (Çiçek ve Öçal, 2015: 126-127).

2001 yılında, İngiltere’de 1999 yılında düzenlenen OHSAS 18001 standartları Türk Standartları Enstitüsü tarafından kabul edilip TS 18001 olarak yayımlanmıştır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005: 3).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Hukuki Boyut

2.3.1. Anayasa

Türkiye Cumhuriyeti’nde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının temeli, halen yürürlükte olan 1982 anayasasıdır. Anayasanın 2. maddesinde Türkiye

Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu; 5. maddesinde devletin temel amaç ve görevleri arasında kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak şekilde sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak olduğu; 17. maddesinde tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kimsenin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağı, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu; 56. maddesinde devletin, herkese sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama imkânı sunma yükümlülüğü; 6. maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alması ve teşkilatı kurması gerektiği yazılıdır (Anayasa, 1982).

2.3.2. Kanunlar

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik pek çok kanun bulunmaktadır ancak bu kanunlar tek başlık altında tasnif edilmemiş, pek çok hüküm farklı kanunlar içerisinde yer almıştır. Bu kanunlar arasında Belediyeler Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, İş Kanunu, alışma ve Sosyal ve Güvenlik Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu, Eğitim Kanunu gibi kanunlar yer almaktadır.

Kaçmaz'a göre (2003), iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümlerin farklı kanunlar içinde yer alması ve bir bütünlük arz etmemesi uygulayıcılar açısından birtakım güçlükler oluşturmaktadır. Uygulamalar arasındaki uyumsuzluklar ise Yargıtay tarafından giderilmeye ve kanun boşlukları içtihatlarla kapatılmaya çalışılmaktadır (Erdoğan, 2007: 47). Ancak bu sorun 2012 yılında çıkartılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çözölmüş ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler, bir arada ele alınmıştır. Ayrıca araştırmamızın mevzusunu oluşturan kamu memurlarının, sözleşmeli personelin ve diğer kişilerin iş güvenliğine dair önceki mevzuattaki yasal boşluklar bu kanun hazırlanırken dikkate alınmış ve kanunun 2. maddesinde kamu ve özel sektördeki tüm çalışan ve işveren kanun kapsamına alınmıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

2.3.3. Yönetmelikler

Cumhuriyet sonrasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok iş koluna yönelik yönetmelik yayımlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık

İşleri Yönetmeliği, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, İşyeri, Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Kurulları Hakkında Yönetmelik, İş Kanununa Yönelik Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Gürültü Yönetmeliği gibi yönetmelikler bunlardan bazılarıdır.

Bu yönetmelikler Avrupa Parlamentosu yönergeleri ve standartları baz alınarak hazırlanmıştır. Yönetmeliklerde ortak özellik olarak eğitim, önleme, risk değerlendirmesi, işverenin sorumlulukları, çalışmaların kayıtlarının tutulması gibi birtakım konular yer almaktadır.

2.4. Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutları

Bir toplumun geleceği olan çocukların beden ve ruhen güvenli ve sağlıklı bir ortamda yetişmesi toplumun temel vazifesidir. Toplum bu vazifesini hukuk kuralları vasıtasıyla ortaya koyar. Bu kanun ve kuralların konulması ve tatbikinde çocukların ve dolayısıyla toplumun tümünün ortak faydası vardır. Bu, bir toplumun asgari müşterekleri arasında yer alır. Bu nedenlerden ötürü insanlık ve medeniyet var olduğundan beri çocuğun toplum içindeki yeri, önemi ve korunması insanlığın gündeminde olan bir konu olmuştur.

Günümüzde de hem ulusal hem de uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlar bu konuya eğilmişler, okul çağındaki çocuk ve gençlerin fiziksel, ruhsal sağlık ve güvenliklerini temin etmek için birtakım girişimlerde bulunmuşlardır. Bunları Uluslararası ve Ulusal olarak iki boyutta inceleyeceğiz.

2.4.1. Uluslararası Kurum ve Kuruluşların Yaptıkları Çalışmalar

2.4.1.1. Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

Türkiye'nin de üyesi olduğu Birleşmiş Milletlerin aldığı kararların hukuken bağlayıcılığı bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen "Çocuk Haklarına Dair Sözleşme" gereği okul disiplininin çocuğun saygınlığına uygun bir biçimde sağlanması ve eğitimde özellikle cehaletle mücadele için bilimsel yöntemlerle eğitim yapılması ve bu konuda uluslararası işbirliğinin güçlendirilmesi teşvik edilmektedir (Erol, 2009: 23).

2.4.1.2. Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ve Ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi ile İlgili İhtiyari Protokol

Bu protokol, Avrupa Konseyi tarafından 1996 yılında kabul edilmiş olup Türkiye bu sözleşmeyi 2001 yılında kabul etmiştir. Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Sözleşme ile çocuklara haklarının kullanılabilmesi olanağı verilmiş, aile ve devletin bu korunmaya gerekli katkıları yapması gerektiği vurgulanmıştır. Buna ek olarak kabul edilen Çocuk satışı, çocuk fahişeliği ve çocuk pornografisi ile ilgili protokolle ise çocukların ekonomik, fiziki, ruhi ve ahlaki istismardan korunması amaçlanmıştır (Erol, 2009: 24).

2.4.2. Türkiye’de Yapılan Mevzuat Çalışmaları

2.4.2.1. 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile tüm öğrencilere fırsat ve imkân eşitliği sunulmuş, imkânları sınırlı olan öğrencilerin eğitim görebilmeleri devlet garantisi altına alınmıştır (MEB, 1973).

2.4.2.2. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu

222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 61. maddesi (1983), okul ve öğrenci güvenliğini sağlayabilmek amacıyla şu şekilde oluşturulmuştur:

Okul binalarının sağlık, eğitim-öğretim ve ulaşım bakımından elverişli bir mahalde olması göz önünde bulundurulur. Meyhane, kahvehane, kiraathane, bar, elektronik oyun merkezleri gibi umuma açık yerler ile açık alkollü içki satılan yerlerin, okul binalarından kapıdan kapıya en az 100 metre uzaklıkta bulunması zorunludur. Turizmin yoğun olduğu yörelerdeki okulların tatil olduğu dönemlerde yukarıda belirtilen işyerleri ile okullar arasında 100 metre şartı aranmaz. Bununla ilgili esaslar İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık, Kültür ve Turizm bakanlıklarının müştereken hazırlayacakları yönetmelikle belirlenir.

2.4.2.3. Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği

Bu kanunda okulda iş sağlığı ve güvenliğine dair yönetici, öğretmen ve diğer personelin görev ve sorumlulukları belirtilmiştir.

İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği'nin 2014 yılındaki son düzenlemesinin 7. maddesinde sel, hastalık, deprem gibi olağanüstü hallerde eğitime ara verilebileceğinden; 9. maddesinde rehberlik ve psikolojik danışma ekibi görevlendirilmesinden; 39. maddesinde okul müdürünün görev ve yetkileri arasında öğrencilerin beslenme ve güvenliğiyle ilgili çalışmaları yapmasından; 43. maddesinde öğretmenin görevleri arasında öğrencilerin sabah ve ikinci kahvaltılarını yaptırmaktan; 44. maddesinde öğretmenlerin nöbet görevinden; 50. maddesinde güvenlik görevlisi ve hemşirelerin okullarda görevlendirilebileceği; 78. maddesinde öğrenci sağlığı ve okul güvenliğinden; 90. maddesinde ise okul öncesi kurumların oyun yerlerinin sağlıklı, uygun ve güvenli yerler olması gerektiğinden bahsedilmektedir (MEB, 2014).

2.4.2.4. Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği

Yönetmeliğin 6. maddesinde yönetici ve öğretmenlerin öğrencilerin korunmasıyla ilgili görevleri şu şekilde sıralanmıştır:

- a) *Aile içinde ve dışında şiddete maruz kalan, ilgisizlik nedeniyle veya zorlanarak Kanun ve toplumun etik kurallarına aykırı olan yollara yönelme ihtimali bulunan öğrencilerle ilgili gerekli önlemlerin alınması,*
- b) *Öğrencilerin her türlü madde bağımlılığından, uyuşturucu ve benzeri maddeleri bulundurmaktan, kullanmaktan, bu tür maddelerin üretim ve kaçakçılığına alet olmaktan korunması,*
- c) *Öğrencilerin pornografi, teşhir, cinsel sömürü, istismar, taciz ve her türlü olumsuz davranışlardan korunması,*
- ç) *Öğrencilerin, diğer öğrenciler tarafından fiziksel ve ruhsal yönden zarar görmemeleri için dedikoduya, zorbalığa, tehdide, sataşmaya ve onur kırıcı her türlü lakap takılmasına karşı korunması konularında veli veya ailelerle de iş birliği yapılarak gerekli tedbirler alınır.*

Ayrıca detayları aynı yönetmeliğin EK-10'unda, yönetici ve öğretmenlerin öğrencinin güvenliği için aile ile işbirliği yapması gerektiği ifade edilmektedir (MEB, 2007).

2.4.2.5. Millî Eğitim Bakanlığı Taşınabilir İlköğretim Yönetmeliği

Bu yönetmeliğin 13. madde 1 fıkra h ve ı bendinde, taşıma merkezi okul müdürünün görevleri arasında okul servis araçlarını günlük olarak denetlemek, aksaklıklara mahal

verilmemesini sağlamak ve “OKUL TAŞITI” yazısıyla bu yazının üst kısmına telefon numarasının yazılmasını kontrol etmek olduğu ifade edilmektedir. Aynı yönetmeliğin 20. maddesinde taşıma merkezlerinde verilen yemeklerin sağlığa uygunluğu, 23. maddede ise araç sürücülerinin eğitiminden bahsedilmektedir (MEB, 2014).

2.4.2.6. Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik

Bu yönetmelikle, kamu kurum ve kuruluşlarına ait yapı, bina, tesis ve işletmelerin yapım, işletim, kullanım ve bakımı esnasında çıkabilecek yangınların en aza indirilmesini ve herhangi bir şekilde çıkabilecek yangınlarda can ve mal güvenliğini sağlamak üzere yapılacak çalışmaların usul ve esaslarını belirlemek amaçlanmaktadır (MEB, 2007).

Yönetmeliğin 106 maddesinde özel inşa edilmiş LPG dolun depolarının okulların sınırlarına 25 metreden yakın olamayacağı, yönetmeliğin 9. kısım 124,125,126,127,128. maddelerinde yangın söndürme ekiplerinin kuruluşu, sorumluluğu, görevleri, çalışma esasları belirlenmiştir (MEB, 2007).

2.4.2.7. Türkiye Bina Deprem Yönetmeliği

Yönetmelik, deprem bölgelerinde yapılacak, değiştirilecek veya büyütülecek binaların depreme dayanıklılığı hususunda asgari standartları belirlemeyi amaçlamaktadır (MEB, 2018).

Millî Eğitim Bakanlığı’na ait özel ve resmi kurum ve kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine dair zikredilen kanun ve yönetmeliklerin dışında bu konuda pek çok genelge, yönerge, protokol ve proje de bulunmaktadır. MEB ile Sağlık Bakanlığı Arasında imzalanan “Okullarda Uygulanacak Beyaz Bayrak İşbirliği Protokolü”, “Okullardaki Ortak Kullanım Alanlarının Hijyeni” başlıklı genelge, MEB Yangın Önleme ve Söndürme Yönergesi, MEB ile Sağlık Bakanlığı Arasında “Okul Sağlığı Hizmetleri İşbirliği Protokolü”, “MEB Koruyucu Güvenlik Özel Talimatı”, Millî Eğitim Bakanlığı Tarafından Güvenliği Artırılmış Eğitim Ortamlarını Sağlamak İçin Çıkarılan Genelgeler, MEB ve İçişleri Bakanlığı Arasında imzalanan “Okullarda Güvenli Ortamın Sağlanmasına Yönelik Koruyucu ve Önleyici Tedbirlerin Artırılmasına İlişkin İşbirliği Protokolü”, MEB ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Arasında “Teknik Öğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İşbirliği Protokolü” , “Öğrencilerde Sosyal Güvenlik Bilincini Oluşturmaya ve Geliştirmeye Yönelik İşbirliği Protokolü”, “Millî Eğitim Bakanlığı

Taşımali İlköğretim Genelgesi” , “Okul Kantinlerinin Denetimi ve Uyulacak Hijyen Kuralları Genelgesi”, “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Spor Yarışmaları Yönergesi”, “Okul Sağlığı Projesi” ve Okullarda Sivil Savunma Kolu Kurulması gibi çalışmalar bunlara örnek olarak verilebilir.

Bunların yanı sıra sağlık ve güvenliğe dair içeriğin ders müfredatlarına yerleştirilmesi de iş güvenliği kültürünün okullarda öğrenciler arasında yaygınlaştırılması için önemli bir adım olarak görülebilir. İlköğretimde 1,2,3. sınıflardaki Hayat Bilgisi, 4,5,6. sınıflardaki Sosyal Bilgiler, 4. ve 5. sınıflarda Trafik ve İlk Yardım derslerinin içeriklerindeki sağlık ve güvenliğe dair konuların; ortaöğretimdeki Sağlık Bilgisi ve Trafik Dersleri, bu anlamda bir farkındalık oluşmasına katkı sunabilir.

2.5. İş Kazaları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iş kazasını plan dışı, yaralanmalarla sonuçlanan ve üretimin belli bir süre durmasına neden olan olay olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise zarar ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve planlanmamış olay olarak tanımlamaktadır (Baybora, 2012: 13). Sosyal Sigortalar Kanununda ise (2006) iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu esnada, işverenin verdiği işle alakalı olarak işyeri dışında veya araçta bulunduğu esnada, süt iznine ayrılan çalışan annenin emzirme saatleri esnasında, sigortalıyı hemen veya sonra, ruhen veya fiziken zarara uğratan olay olarak tanımlanmaktadır. İş kazası, işyerinde ya da işin gerçekleştirilmesi sebebiyle oluşan ölümlerle sonuçlanabilen veya bedensel olarak veya ruhen özüre uğratan olay olarak da tanımlanmaktadır (6331 Sayılı Kanun, 2012). Genel manada kaza, temelinde plan, niyet ve kasıt bulunmayan, fiziken veya ruhen çalışana zarar verebilen, can ve mal kaybına neden olabilen, ani gelişen ve istenmeyen olaylardır.

Pek çok araştırma, iş kazalarının önemli bir kısmının Tablo-1’deki nedenlerden ötürü gerçekleştiğini göstermektedir.

Tablo 1. İş Kazalarının Nedenleri

FİZİKSEL UNSURLAR	İşyerindeki Çevre Düzeni, Çalışma Saatlerinin Uzunluğu, İş Çevresinde Kullanılan Renkler. Işıklandırma, Isı ve Nem, Gürültü, Havalandırma, Makine ve Teçhizat,
KİŞİSEL UNSURLAR	Eğitim ve Bilgi Düzeyi, Cinsiyet, Yaş, Hizmet Süresi (Kıdem), Medeni Durum.
FİZYOLOJİK, PSİKOLOJİK ve SOSYAL UNSURLAR	Yorgunluk ve Uykusuzluk, Algılama Farklılığı, Fiziksel Eksiklik Zekâ Düzeyi, Alkol ve Uyuşturucu Bağımlılığı, İş Tatmini, Stres, Ruhsal Hastalıklar, Kaygı, Öfke.

Kaynak: Ünsar, (2003: 43).

İş kazalarının nedenleri insanlara bağlı nedenler ve mekanik ve fiziki çevresel şartlara bağlı nedenler olarak tasnif edilebilir ki bu tasnifte görüş birliği bulunmaktadır. (Oral, 2012: 33). Ancak kazalara neden olan ana nedenlerin iş kazalarına oransal olarak ne kadar sebebiyet verdiği hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak iş kazalarına yaklaşık %80-%90 oranlarında insana bağlı unsurların neden olduğu, fiziksel veya çevreye bağlı unsurların iş kazalarına etkisinin daha az olduğu kabul edilmektedir (Binyıldırım, 1999: 123).

İş kazalarına yönelik pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen araştırmalarda iş kazası oranlarının ciddi anlamda azalmadığı ifade edilmektedir. Bunun nedeni ise iş kazalarına teknik bir mesele olarak bakılması ve insan faktörünün ikinci plana alınmasıdır. Oysaki kazaların önemli bir kısmı insan kaynaklı sebeplerle olmaktadır ki bunun içinde de güvensiz davranışlar önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda çalışanlara iş güvenliği kültürünün kazandırılmasına yönelik çalışmaların kazaların azalmasına olumlu anlamda etkisi olduğu düşünülebilir (Aytaç, 2011: 1).

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Yaşanan Sorunlar

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dair pek çok sektörde pek çok problemle karşılaşılmaktadır. Bu problemlerden bir kısmı çalışanların çalıştıkları

işyeriyle ilgili problemlerden kaynaklanmaktadır. Ülkemizdeki işyerlerinin önemli bir kısmı az sayıda personel çalıştıran küçük işletmelerdir (Yiğit, 2013: 16). Bu da işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğine yeterli bütçeyi ayıramamasına ve gerekli ekipleri kuramamasına neden olmaktadır.

Uygulamaların önündeki sorunlardan bir diğeri ise eğitim eksikliğidir. Mevzuatta işverenlerin yükümlülükleri arasında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim vermesi sayılmaktadır. Ancak meselenin işverenler için zaman ve para kaybı olarak görülmesi, eğitimleri verecek uzman personelin yetersizliği, denetim eksiklikleri iş güvenliği eğitimlerinin aksamasına neden olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine dair mevzuatın çok dağınık olması, farklı amaçlarla yürürlüğe konulması da uygulamaların aksamasına, kanunda birtakım boşlukların oluşmasına neden olmaktadır. Bu boşluklar Yargıtay tarafından içtihatlarla kapatılmaya çalışılsa da bunun yeterli olmadığı görülmektedir. Ayrıca kamu kurumlarında kurum amirlerinin, mevzuatta işveren olarak tanımlanması, kurum yöneticilerinin ağır sorumluluk altında kalmasına neden olduğu görülmektedir. Bunun ise oluşan kazaların ilgili kurumlara bildirilmemesi sonucunu doğurmakta olduğu söylenebilir.

Kazalardan sonra yeterli ilkyardım bilgisine sahip personelin olmaması geç veya yanlış müdahalelere neden olmaktadır. Ayrıca meslek hastalıklarına dair sağlık kuruluşlarının yetersizliği nedeniyle iş kazasına uğrayanların birçoğu uygun tedaviyle iş hayatına tekrar dönebilecekken dönememektedir.

Çalışanlardan kaynaklanan bazı nedenler de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını olumsuz anlamda etkilemektedir. Bunun başında ise çalışanların iş güvenliği kültürüne sahip olmaması söylenebilir. Ayrıca Alptekin'in (2016: 38) yaptığı araştırmaya göre çalışanların %70'inden fazlası yaptıkları iş ve kazandıkları statü hakkında yeterli eğitimi aldıklarını düşünmektedir. Bu da çalışanların bu konuda gerekli eğitimleri almaya ihtiyaç duymadıkları sonucunu çıkartabilir.

Avrupa Birliği ile Türkiye'nin müzakere süreci devam etmekte olup 19. başlık "sosyal politika ve istihdam" başlığıdır. Buna yönelik çalışmaların bu eksiklikleri önemli ölçüde gidereceği düşünülmektedir (Yiğit, 2013: 17). Ayrıca medyanın bu konuda yapacağı programlar da toplumun genelinde güvenlik kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlayabilir.

2.7. Güvensiz Davranış ve Durumlar

Çalışma (veya derse katılma) süreci boyunca insanın tüm kas, sinir, solunum, dolaşım sistemleri aktif olarak çalışmaktadır. Bu sayede insan algılama sürecini gerçekleştirmekte, üretim süreci bu sayede sağlıklı bir biçimde sürmektedir. Ancak insan, bedenen ve ruhen takati ile sınırlıdır. Üretim süresinin, ders saatlerinin uzaması veya işin ağırlaşması insanda yorgunluğa neden olmakta, bu da algılama yeteneğini ve üretim hızını düşürmektedir. Üretim sürecinde insanın algısı zinde olması gerekirken bu yorgunluk kişide söz konusu işlevlerin tam anlamıyla yerine getirilememesine neden olabilmektedir. Bu durum ise kişilerde dikkat dağınıklığı gibi durumlarla birlikte güvensiz davranış riskini artırmaktadır.

Esin (2010), güvensiz davranış ve kazaların nedenlerini beş başlık altında toplamış ve güvensiz davranışlara bunlardan biri veya birkaçının neden olduğunu ifade etmiştir. Bu beş davranış şu şekildedir:

- Dikkat dağınıklığı
- Kusurlu davranış
- Kolaya kaçma
- Kurallara uymama
- Ortamdan kaynaklanan nedenler

İş kazalarına güvensiz davranışlar, genel anlamda insandan kaynaklı hataları ifade etmektedir. Araştırmalar iş kazalarının önemli bir kısmının insanların hatalı davranışlarından çıktığını söylese de insan kusurları dışındaki bazı durumlar da iş kazalarına neden olabilmektedir. Bu tip durumlar da “Güvensiz Durum” olarak adlandırılmaktadır.

Üretim veya hizmet esnasında iş ve araçların niteliği, işyerlerinde gerekli işaret ve uyarı levhalarının olmaması, risk analizlerinin yapılmamış ve tedbirlerin alınmamış olması, işteki düzensizlikler, denetimsel aksaklıklar, iş saatlerinin, mola ve teneffüs aralarının iş sağlığı ve güvenliği hesaba katılarak planlanmamış olması gibi durumlar, güvensiz durumların oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Makine Mühendisleri Odası'nın Nisan 2012 iş sağlığı ve güvenliği raporunda, iş kazalarına neden olan güvensiz durum ve davranışlar Tablo-2'de olduğu gibi sınıflandırılmıştır.

Tablo: 2 Güvensiz Davranış ve Durumlar

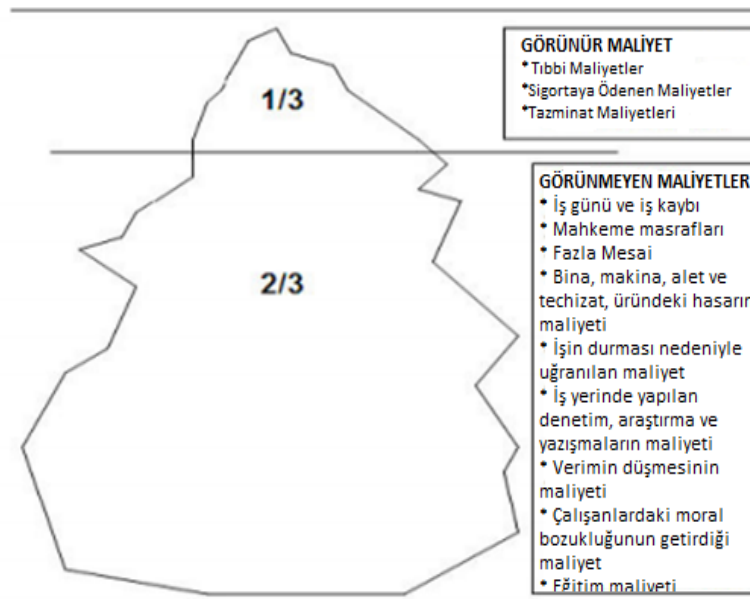
Güvensiz Davranışlar	Güvensiz Durumlar
<ul style="list-style-type: none">• İşi bilinçsiz yapmak.• Dalgınlık ve dikkatsizlik• Makine Koruyucularını çıkarmak• Tehlikeli hızla çalışmak• Görevi dışında iş yapmak• İş disiplinine uymamak• İşe uygun makine kullanmamak• Yetkisiz ve izinsiz olarak tehlikeli bölgede bulunmak• Kişisel koruyucuları kullanmamak• Tehlikeli hızda araç kullanmak	<ul style="list-style-type: none">• Güvensiz çalışma yöntemi• Güvensiz ve sağlıksız çevre koşulları• Topraklanmamış elektrik makineleri• İşe uygun olmayan el aletleri• Kontrol ve testleri yapılmamış basınçlı kalıplar• Tehlikeli yükseklikte istifleme• Kapatılmamış boşluklar• İşyeri düzensizliği• Koruyucusuz makine ve tezgâhlar• Parlayıcı ve patlayıcı maddeler

2.8. İş Kazalarının Maliyetleri

İş kazaları büyük olsun küçük olsun ortaya bir maliyet çıkarır. İş kazalarını engellemek için alınacak güvenlik tedbirlerinin maliyetleri, bir iş kazası sonrasında çıkan maliyetlerin çok daha altındadır. İş kazası neticesinde tedavi masrafları, iş göremezlik ödemeleri, iş göremezlik raporları sebebiyle iş gücü kayıpları işletmeleri doğrudan etkileyen maliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş kazası, çalışanları ölüm, yaralanma riskleriyle karşı karşıya bırakmaktadır. İş kazası sebebiyle dünyada ve ülkemizde pek çok kişi hayatını kaybetmekte ya da geçici veya daimi iş göremez hale gelmektedir. Bu durum ise fert, kurum, toplum ve devlet bazında birtakım maddi ve manevi zararlara neden olabilmektedir. Yegin'in (2015: 5), Dünya Sağlık Örgütü'nden aktardığı rapora göre iş kazalarının küresel maliyeti dünya gayrisafi hâsılasının %4-%5'i civarındadır. ABD'de yapılan bir araştırmaya göre ise bir iş kazasının maliyeti 7000-13.000 dolar arasında değişirken ölümle sonuçlanan bir kazanın maliyeti 800.000-1.200.000 dolar arasında değişmektedir (Ary, 1989: 14-15). Ülkemizde de Türkiye'nin 2014 yılı gayrisafi milli yurtiçi hâsılasından 70 milyar Türk Lirasının meslek hastalıkları için yapılan harcamalara gittiği görülmektedir (Yegin, 2015: 18). İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulamasındaki yetersizliğin ülke ekonomisine maliyeti, yıllık gayri safi yurt içi hâsılasının %4 'ü olduğu ifade edilmektedir (Kılıkış ve Demir, 2012: 24).

Yukarıda sayılan doğrudan görünen maliyetlerin dışında, doğrudan olmayan ve miktarı tam olarak tespit edilemeyen, görünmeyen maliyet de denilen maliyetler vardır. İş gücü kayıpları, mahkeme masrafları, iş kazası geçirip de iş göremez hale gelen personel yerine ikame edilen yeni personelin işe yabancı olmasından dolayı verimin düşük olması, kaza esnasında ve sonrasında işin duraksamasından kaynaklanan zaman kaybı ve maliyeti, zarar gören makine ve hammaddelerin masrafları, diğer çalışanların düşen motivasyonları nedeniyle azalan verim, kaza nedeniyle uğraşılan bürokratik iş ve işlemler nedeniyle oluşan maliyetler gibi pek çok görünmeyen maliyet de ortaya çıkabilmektedir.



Şekil.1: Görünen ve Görünmeyen Maliyetler Buzdağı Örneği (Diego'dan aktaran: Güngör, 2008: 55).

Şekil 1'de görüldüğü üzere görünen ve hesaplanabilen maliyetler, toplam maliyetlerin üçte birini oluştururken görünmeyen maliyetler üçte ikisini oluşturmaktadır.

İş kazalarının maddi zararlarının yanı sıra birtakım manevi zararları da söz konusudur. İş kazası nedeniyle hayatını kaybeden çalışanın ailesinin yaşadığı manevi yıkım, sakatlanan ve iş göremez hale gelen çalışanın yaşadığı psikolojik tahribat, sosyal çevrenin bu kişiye değişen tutum ve davranışları, kuruma ve işverene duyulan güvenin azalması, çalışma barışının zarar görmesi gibi zararlar da söz konusudur.

2.9.İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik eski çalışmalar daha ziyade zararı tazmin noktasına odaklanırken sonraki yıllarda yapılan çalışmalar tehlike riski bulunan alanlara yönelik tedbir almaya yöneliktir.

İş kazalarının sadece %2'si önlenemeyecek kazalar iken %98'inin alınacak tedbirlerle önlenabilir kazalardan olduğu ifade edilmiştir (Kalkış ve Demir, 2012: 26). Kazaların önemli bir kısmının insan kaynaklı güvensiz davranışlar nedeniyle olduğu bilinmektedir. Bu sebeple, sorunun kaynağına yani çalışana iş güvenliği kültürü kazandırmaya yönelik çalışmaların iş kazalarının azalması noktasında olumlu tesir yapacağı düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kültürü kazandırmanın en önemli bileşenlerinden biri de, bu alanda yapılacak etkili ve düzenli eğitimlerdir.

Ünsar (2003: 84) ise iş müfettişlerinin teftişleri neticesinde işçi ve işverenlerin %88'inin iş sağlığı ve güvenliğine dair bilgilerinin yetersiz olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca müfettişler, iş sağlığı ve güvenliğine dair altyapının yetersiz olduğunu, düzenli ve etkili eğitimlerin yapılması gerektiğini söylemiştir.

Dünyada ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine verilen önemin, iş kazalarının azalmasına olan tesirleri sebebiyle arttığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, dünya çapında iş kazaları, meslek hastalıkları ve bunlara bağlı ölümlerle ilgili farkındalık oluşturmaya çalışmakta ve bunlardan korunmaya yönelik birtakım düzenlemeler yapmaktadır (ILO, 2011: 5. Md.).

Çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin risklerden korunmaları için eğitim almaları uluslararası hukukta da önemli bir konu başlığıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 numaralı sözleşmesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair gerekli eğitimleri alması gerektiğini ifade eder. Aynı sözleşmede, yeterli sağlık ve güvenlik koşullarının işyerlerinde sağlanması maksadıyla gereken tedbirlerin alınmasını ve personelin iyi derecede eğitimini ve gereken motivasyonun bu eğitimlerin kapsamında olduğunu söyler (ILO, 1981: 5/c, 14 ve 19. Md.).

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1996 yılında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yayınladığı kitap serisinin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle ilgili bölümünde iş sağlığı eğitimlerinin önemi bahsinde bu eğitimlerle çalışanların herhangi bir meslek hastalığının ön belirtilerini tanıyarak erken teşhis ve tedavisini sağlamak, çalışma ortamını değerlendirmek, tehlikeli durumlarla ilgili yönetimin gereken düzenlemeleri

yapmasında gerekli talep ve baskıları oluşturmak gibi bazı davranışları geliştireceğini ifade etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yanı sıra Avrupa Birliği de bu konuda önemli çalışmalara imza atmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çok sayıda düzenleme yapan Avrupa Birliği, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak 89/391 sayılı kararla iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla risk faktörlerinin tespiti, kaldırılması ve çalışan ve temsilcilerin bilgilendirilmesi amacıyla "İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi"ni hazırlamıştır. Bu direktifle yapılacak eğitimlerin nasıl uygulanacağına dair esaslar belirtilmiştir (Resmi Gazete, 1989: OJ L 183).

Türkiye, hem Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi hem de Avrupa Birliği üyeliğine aday olması sebebiyle bu kurum ve kuruluşların aldığı kararların ülkemiz için de bağlayıcılığı bulunmaktadır. İş Kanunu 77. Maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüklerinden bahsedilmektedir. İlgili kanunda iş kazalarının önemli bir kısmının çalışanların ihmalinden kaynaklandığı ifade edilmekte ve işverenin eğitim verme yükümlülüğünden bahsedilmektedir (Kalkış ve Demir, 2012: 24). Ayrıca "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te de işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi hakkındaki yükümlülüklerinden bahsetmektedir. Bu bağlamda işveren; çalışanlara yönelik eğitim programlarının hazırlanmasından ve eğitimlerin verilmesinden, eğitimler için uygun mekân ve materyalin temin ve tesis edilmesinden, çalışanların eğitimleri fiilî olarak almasından ve eğitim alan çalışanlara katılım belgesi vermekten sorumludur. Geçici işçilerin eğitimleriyle ilgili olarak da ilgili kanun maddesine göre eğitim verme yükümlülüğünün yanı sıra asıl işveren – alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde hem asıl hem de alt işveren çalışanların eğitimlerinden sorumludur.

"Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"e göre çalışanlara verilmesi gereken eğitim başlıkları tablo-3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Verilecek Eğitimlerin Konuları

EĞİTİM KONULARI
<p>1. Genel konular</p> <p>a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar</p>
<p>2. Sağlık konuları</p> <p>a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım</p>
<p>3. Teknik konular</p> <p>a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma</p>

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaşanan problemlerin çözümünde en yaygın görüşün, önleyici tedbirler almak olduğu pek çok araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Yılmaz, 2009: Akpınar ve Öğütoğulları, 2016: Kılış ve Demir, 2012: Hatipoğlu, 2006). İş kazalarının önlenmesinde ve iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinin uygulanmasında ise temel bileşen eğitimidir. Yapılan bazı araştırmalar iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan eğitimlerin iş kazalarının azalması noktasında etkileri olduğunu saptamıştır (Lale, 2010: Balkır, 1997: Malkoç, 2010).

2.10. Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliği

2.10.1. Okul Güvenliği

Okullar; öğretmen, öğrenci, okul yöneticisi, hizmetli, veli ve diğer iç ve dış paydaşların fiziki olarak bir arada bulunduğu mekânlardır. Tüm bu paydaşlar okul içinde buldukları süre zarfında kendilerini fiziken ve ruhen güvende hissetmek, sağlıklı bir ortamda bulunmak isterler.

Okul içi ve çevresi başta öğrenciler olmak üzere okuldaki herkes için riskler barındırmaktadır. Bu risklerin en aza indirilmesinde başta okul yöneticileri olmak üzere okuldaki herkes sorumluluk sahibidir. Yaşanan kazalar ve bunun neticesinde meydana gelen durumlar öğrencilerde fiziken ve ruhen kalıcı izler bırakabilmektedir. Kaza geçirme veya kazaya şahit olma sonucunda öğrenci bunun tekrarlanması endişesi taşıyabilmekte ve okula yönelik güveni azalabilmektedir. Gerekli önleyici tedbirler alınırsa istenmeyen durumların oluşma ihtimali en aza inecek bu sayede güvenli bir okul ortamı sağlanmış olacaktır.

Okul güvenliğiyle ilgili Batı'da pek çok çalışma yapılmaktadır. (Addington, 2009, 1426; Trump, 1998; Gottfredson ve Hybl, 1993; Beger, 2003; Welsh, 2001; Perumean-Chaney ve Sutton, 2013; Agron ve Anderson, 2000). Ülkemizde ise bu alanda yapılan çalışmaların 2000'li yıllardan sonra ilgi uyandırdığı, yapılan çalışmaların çoğunun 2000'den sonra olması nedeniyle söylenebilir (Çankaya, 2009; Işık, 2004; Geyin, 2007; Turhan ve Turan, 2012; Karakütük, Özbal ve Sağlam, 2017).

Okul güvenliğinin tek bir tanımı olmamakla birlikte yapılan tanımlamalardan yola çıkılarak okul güvenliği, okul yöneticileri, öğrenci, öğretmen, diğer personel, veliler ve tüm iç ve dış paydaşların kendilerini fizikî, ruhî ve hissî olarak hür ve emniyette hissetmeleri ve öyle olmaları durumu olarak tanımlanabilir.

Welsh, Greene ve Jenkins (1999), yaptıkları çalışmada Philadelphia ortaokullarındaki bireysel, kurumsal ve toplumsal faktörlerin görevi kötüye kullanma, okul güvenliği ve çocuk istismarları üzerindeki göreceli etkisi incelenmiştir. Okul güvenliğinin yordayıcıları olarak düşünülen bazı unsurlarla güvenliğin ilişkisinin incelendiği çalışmada okul güvenliğine dair 3 teoriden bahsedilmektedir: Kontrol teorisi, okul iklimi teorisi ve sosyal düzensizlik teorisi.

Kontrol teorisine göre okullarda güvenliği olumsuz etkileyen temel neden sosyo-kültürel altyapıdaki zayıflık olarak görülür. Alt sosyo-kültürel yapıda toplumsal değerlerin çocuklara tam manasıyla aktarılamaması söz konusudur. Araştırmacılar elde ettikleri bulgulara göre güvenli okulun geleneksel amaçlara bağlılık, diğer kimselerin haklarına bağlılık, toplumsal etkinliklere katılım ve toplumsal normlara inanma koşullarının sağlanmasıyla gerçekleşebileceğini savunmaktadır. Güvenlik normlarına uymada da kurallar ve bireysel tercihler eğer geleneksel değerlerle desteklenmezse tam anlamıyla güvenli bir okul ortamı oluşturulamaz.

İkinci teori olan okul iklimi teorisi ise okuldaki iklimin sağlıklı olması ile okul güvenliğinin pozitif yönde ilişkili olduğunu savunmaktadır. Okul ikliminin olumsuz olması durumunda ise okul güvenliğinden söz etmek o kadar zor olur.

Sergiovanni (1991; Akt: Işık, 2004) okul iklimini belirlemeye yarayan göstergeleri; kuralları uygulamada tutarlık (conformity), sorumluluk alma, standartlar, ödüller, örgütsel açıklık, destek ve dostça ilişkiler ile liderlik olarak belirlemiştir.

Son teori olan sosyal düzensizlik teorisine göre okullar toplumsal yapıyı yansıtan ortamlar olması hasebiyle aile ve toplum ne denli güvenli ise okul da o denli güvenlidir. Toplumda bu bağlamda yaşanacak aksaklık doğrudan okula da yansıtacaktır.

Okullarda meydana gelen kazalar veya istemli ve istemsiz bazı olaylar neticesinde meydana gelen yaralanmaların ve ölümlerin zaman zaman medyaya da yansıdığı görülmektedir. Bunların temelde iki nedenden kaynaklandığı söylenebilir:

- Güvensiz davranışlar
- Okullardaki güvenlik zaafı

Aras, Günay, Özan, ve Orcin (2007: 186)'in İzmir ilinde lise öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada ergenlik döneminde sık görülen riskli davranışların, ergenlerin biyolojik, genetik ve kişilik özellikleri ile çevresel etkenlerin etkileşimi sonucunda şekillenmekte olduğu ifade edilmiş ve Meslek Liselerinde ve özellikle akademik başarıları düşük olan öğrencilerde güvensiz davranış eğiliminin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca erkek öğrencilerin güvensiz davranışlarının kız öğrencilere nazaran daha fazla olduğuna dikkat çekilmiştir. Erkal ve Yertutan (2007: 1-7)'de yapmış oldukları araştırmada benzer bir bulguya rastlamış, araştırmada erkek çocukların kaza geçirme ve güvensiz davranışlarının, kızlara göre daha fazla

görüldüğü belirlenmiştir. Aynı araştırmada kaza sonrasında kaza geçirenlerden %14'ünün hiçbir tedbir almadığı, %59,5'inin ise sadece dikkatli olmaları konusunda bilgi verilip uyarıldığı başka bir tedbire başvurulmadığı tespit edilmiştir. Eraslan ve Aycan'ın (2008: 8) ortaokul öğrencilerine yaptıkları araştırma sonuçlarına göre yaralanan öğrencilerin çoğunun erkek olduğu, kazaların çoğunun salı günü yaşandığı ve kazalarının önemli kısmının düz zeminde düşmek ve yürürken düşmek gibi dikkatsizlikten kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tüzün, Sözen, Dokgöz ve Fincancı'nın (1997: 67-70)buluş çağındaortaya çıkabilen ve adli olgular kapsamında değerlendirilen çocuk ölümlerinin irdelenmesi ile bu dönemin davranış özelliklerinin ölüm sebepleri ve ölümün gerçekleşme şekli üzerine etkilerinin ortaya konmasını amaçlayan bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada 1994-1996 yıllarında İstanbul Adli Tıp Kurumu Morg İhtisas Dairesinde yapılan 11-20 yaş grubundaki toplam 564 olgunun otopsileri incelenmiştir. Doğal olmayan yollarla ölenlerin ölüm sebepleri arasında en yüksek oranda ölümün kazalar sebebiyle olduğu, onu ise cinayetin izlediği tespit edilmiştir.

Temel eğitimde yaş aralığının 6-14 olması yani insanın çocukluk dönemine tekabül etmesi pek çok risk faktörünü beraberinde getirmektedir. Bu risk faktörlerini şöyle sıralayabiliriz:

- Çocukluk dönemi insanın en hareketli olduğu dönemidir. Hareket halinde, koşuşturma halinde olan çocuklar ise kaza yönünden daha fazla risk altındadır.
- Çocuklar, riskli hareketle onun meydana getirebileceği sonuç arasında ilişki kuramayabilir.
- Çocukluk döneminde dikkat dağınıklığı görülebilen bir durumdur. Dolayısıyla riskli durumları fark edemeyen bir çocuğun kaza geçirme riski artar.
- Çocuklar vücut kütlelerine göre daha geniş bir vücut alanına sahip oldukları için çarpmalara bağlı yaralanmalar yaşayabilmektedir.
- Doğuşta vücuda oranı oldukça fazlayken yaş ilerledikçe bu oran düşmektedir. Başın vücuda oranının büyük olması ise kafadan yaralanma riskini ortaya çıkarmaktadır.

- Çocuklarda büyüme bölgeleri travmaya duyarlıdır.

Ortaöğretim kurumlarında yaş aralığı 14-18'dir. İnsanın ergenlik dönemine tekabül eden bu dönemde değişen psikolojik ve fizyolojik nedenlerden dolayı güvensiz davranış ve bunun sonucu kaza geçirme riskinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu nedenler şu şekilde sıralanabilir:

- Ergenlik dönemi gencinin duygusal taşkınlık ve coşkuya meyilli olması nedeniyle aşırıya giden güvensiz davranışlar ortaya çıkabilmektedir.
- Ergen, içinde bulunduğu sosyal çevrede özerklik ile sorumluluk arasında bocalayabilmekte, bu ise onun saldırganlaşmasına sebep olabilmektedir. Bu ise yaralanmalarla hatta ölümlerle neticelenebilecek olayların yaşanmasına sebep olmaktadır.
- Ergenlik döneminde vücut hızlı bir gelişime uğrar. Bu ise ilk dönemlerde orantısız bir vücut şekli oluşmasına neden olabilir. Boy uzar, göğüs kafesi genişler, kollar ve bacaklar hızla büyür ve vücut yağlanır. Ergen, bu duruma alışma sürecinde sakarlaşır, dengesizleşir. Bu ise kaza riskini artırır.
- Ergenlik döneminin en önemli duygularından birisi "bana bir şey olmaz" duygusudur. Değişen fizikî ve ruhî hal sebebiyle ergen kendisini çok güçlü hisseder, kendisini çevresine ispatlamak için güvensiz davranışlarda bulunabilir. Güvensiz davranışla kazalar arasındaki ilişkiyi kurmakta zorlanabilir.
- Güvensiz davranışlar ergenlerde bazı durumlarda istemli de olabilmektedir. Kendini cezalandırma, olumsuz duygularla baş etmede yetersizlik veya toplumda saygınlık görme gibi nedenlerle kendini yaralama, intihar, madde kullanımı gibi davranışlar ergenler tarafından sergilenebilmektedir.
- Cinsel dürtülerin gelişmesi, bu duyguların ergenlerde hızla artması, erken yaşta cinsel yakınlaşmalara neden olabilmekte, bu da gebeliklere ve cinsel yolla bulaşan hastalıklara sebep olabilmektedir.
- Ergenlik döneminde otoriteye başkaldırı ve itaatsizlik duyguları öğrencilerin okuldan kaçma davranışlarına neden olabilmektedir. Gerek okuldan kaçış esnasında gerekse okuldan kaçtıktan sonra pek çok risk ergenin karşısına çıkabilmektedir.

Okullarda gerçekleşen kazaların önemli bir kısmı güvensiz davranışlar dolayısıyla olmakla beraber okullardaki iş sağlığı ve güvenliğine dair uygulamalardaki zaaflar da kaza ve neticesindeki yaralanma risklerini artırıcı bir durumdur.

Okul güvenliği meselesine çeşitli açılardan bakmak mümkündür. Öğrenme açısından bakılırsa eğitimin güvenli olması, asayiş açısından bakılırsa okuldaki disiplin ve düzen, fiziki açıdan bakılırsa okuldaki fiziki ortamın kaza riskinin minimum seviyeye inmiş olması, bedensel sağlık açısından bakılırsa okul ortamının ve tüketilen gıdaların hijyen prosedürlerine uygun olması, psikolojik sağlık açısından bakılırsa da öğrenci, öğretmen ve çalışanların kendisini baskı altında değil güven altında ve özgür hissetmesi önem kazanır. Okul güvenliği, bunların hepsini kapsayan bir güvenlik politikasını gerektirmektedir.

2.10.2. Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Güvenlik, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçlardan sonra gelen temel ihtiyaçlardandır ve hem psikolojik hem de fizyolojik yönü olan bir mevzudur (Erden ve Akman, 1998: 106). Güvenlik, kişinin hayattan ve yaptıklarından tatmin olmasını sağlayan ve başarı ve verimi etkileyen temel şartlardandır (Turhan ve Turan, 2012: 124). Dolayısıyla güvenlik olmadan eğitimden ve öğrencinin öğrenmeye motivasyonundan bahsedebilmek söz konusu değildir (Işık, 2004).

Okullardaki güvenlik problemlerini genel olarak okul içi ve okul dışı olarak iki grupta inceleyebiliriz. Okul denirken okul binası, bahçesi, pansiyonu, spor salonu ve diğer ek binalarının tümü kastedilirken okul dışı ortamlarla kastedilen okul ve eklentilerinin ihata sınırlarının dışıdır. Okul yöneticileri okul içi ve okul dışı ortamların güvenlik risk analizlerini yapmalı ve riskleri en aza indirecek güvenlik politikalarını geliştirmelidir.

Okul dışı ortam genel itibarla okul yönetimi ve öğretmenlerinin kontrol ve disipline edemediği ve dış paydaşlarla işbirliği yaparak güvenliği sağlamaya çalışacağı çevredir. Okul dışı ortamlar, öğrencileri sağlık ve güvenlik açısından tehdit edebilecek pek çok unsuru barındırmaktadır. Bunun kapsamına, trafik güvenliğini, asayişi, sağlığı tehdit eden unsurları, psikolojik ve ahlaki gelişimi olumsuz etkileyen unsurları, kaza riski barındıran unsurları alabiliriz.

Yaya olarak okula gelen kişilerin okul çevresinde kullandığı güzergâhlarda ihtiyaç duyulan yerlerde yaya geçitleriyle trafik işaret ve işaretçilerinin olup olmadığı, yaya

kaldırımlarının uygun olup olmadığı tespit edilmeli, ihtiyaç duyulan düzenlemeler için yerel yönetim ve emniyetten gerekli düzenlemelerin yapılması talep edilmelidir.

Okulların, özellikle temel eğitim ikinci kısım ve ortaöğretim kurumlarının çevresinde haraç kesme, gasp, darp gibi şiddet olayları yaşanabilmekte veya uyuşturucu madde, sigara ve alkol satışı öğrencilere yapılabilmektedir. Ayrıca bazı terör örgütleri özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde öğrencileri kendi saflarına çekmek ve yıkıcı eylemlerde kullanmak için örgüt propagandası yapmakta ve öğrencileri kendi saflarına çekmek için her türlü faaliyet içine girmektedir. Bu gibi durumların oluşmaması için öğrencilere bu gibi durumlar hakkında eğitimler verilmeli ve bu tip durumlar tespit edilirse derhal ilgili emniyet birimlerine haber verilmelidir.

Okul çevresinde öğrenci, öğretmen veya velilerin can güvenliğini tehdit edecek durumlarla karşılaşılabilir. Okulun çevresindeki çukur, uçurum, açıktaki elektrik kablosu gibi can güvenliğini tehdit eden bir durum tespit edilirse, belediye, elektrik kurumu veya ilgili kurumlara ivedilikle bilgi verilmeli, öğrenci ve öğretmenlerin can güvenliğini tehdit eden bu durum bertaraf edilmelidir.

Okul dışı çevre, esasen okul yönetiminin yetki alanı dışında olmakla birlikte okul öğrenci, öğretmen ve personelini yakından ilgilendirmektedir. Okul dışında yaşanan güvenlik problemleri doğrudan okula yansımaktadır. Bu nedenle tüm paydaşlarla gerekli işbirliği yapılarak okul dışı güvenlik sağlanmaya çalışılmalıdır.

Okul içinde güvenliğini tehdit eden pek çok riskle karşılaşılmaktadır. Bu riskler hijyen, baskı ve şiddet, kaza riskleri, afet güvenliği ile ilgili fiziksel ve ruhsal zarar verebilecek durumlardır.

Öğrencilerin fizyolojik sağlıkları eğitim kalitesinin en temel şartlarından biridir. Bu sebeple temizlik ve hijyen kurallarına riayet oldukça önem arz etmektedir. Koridor, tuvalet, sınıf ve diğer bina içi ortamların günlük temizlikleri düzenli bir şekilde denetlenmelidir. Çevresel temizliğin yanı sıra kantin ve yemekhane denetimleri yapılmalı, hijyen kurallarına aykırılık görüldüğü takdirde gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca öğrencilere sağlık ve hijyen konusunda eğitimler verilmelidir.

Okullarda kaza riski oluşturan fiziki ortam için risk analizleri yapıp bunların bir an önce tehlikesiz hale getirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra nöbetçi

öğretmenlerin nöbet yerlerinde teneffüs saatlerinde mutlaka bulunmaları sağlanmalıdır. Ayrıca yaşanan kazalar mutlaka raporlaştırılmalı ve bunların bir daha yaşanmaması için gerekli tedbirler alınmalıdır.

Öğretmen ve idarecilerin baskı ve şiddetten kaçınmaları öğretmen ve öğrencilerin kendilerini güvende hissetmelerine ve psikolojik iyi oluşlarına katkı sağlayacak ve olumlu bir okul iklimi oluşmasını sağlayacaktır. Ayrıca öğrenciler arasında akran zorbalığı durumu tespit edildiği takdirde rehberlik servisi ile işbirliği içinde bu öğrenciler rehabilite edilmeye çalışılmalıdır.

Okul içinde ele alınması gereken bir konu da afet güvenliğidir. Yangın, deprem, su baskını gibi acil durumlarda yapılacakların ortaya konulacağı bir afet eylem planı yapılmalı, sivil savunma ekipleri kurulmalı ve bu ekiplere uzmanlar tarafından eğitimler verilmelidir. Ayrıca öğrenci, personel ve velilere de afet durumunda yapılacaklar hakkında eğitimler verilmelidir. Okullarda belirlenen periyotlarla yangın ve deprem tatbikatları yapılmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği (2012: Ek-1 85-31, 85-32), Çıraklık Okullarının (Mesleki Eğitim Merkezi) ve Mesleki Teknik Anadolu Liselerinin “Tehlikeli” diğer okulların ise “Az Tehlikeli” sınıfında olduğunu belirtir. Bu bağlamda Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde iş güvenliği uygulamaları daha da önem kazanmaktadır. Ayrıca az tehlikeli sınıfında yer alan okullarda yaşanan pek çok kaza veya kavga sonucu meydana gelen yaralanma ve ölümler, medyaya da yansıyan üzücü haberlerdir. Uşak Eşme'deki yatılı okulun bahçesinde fosseptik çukuruna düşerek boğulan Umut Balık; İzmir'de, okulun giriş kapısı kapalı olduğundan araç giriş kısmından okula girerken sıkışarak hayatını kaybeden 17 yaşındaki Anıl Erdem; yine İzmir'de okulun bozuk kapısı üzerine düştüğü için yaşamını yitiren 4 yaşındaki Mehmet Ali Yavuz; Bitlis'in Ahlat ilçesinde yangın tatbikatının ardından hayatını kaybeden 17 yaşındaki Onur Akgün, okullarda yaşanan kazalar sonucu hayatını kaybeden öğrencilere birkaç örnektir (Gümüş, 2016: 16).

19. Milli Eğitim Şûrâsında (2014: 11-17) “Okul Güvenliği ”ne yönelik bazı kararlar alınmıştır. Bu kararlara göre:

- Okullardaki güvenlik sorunlarının çözümü için okulun ve çevresinin risk analizleri yapılmalıdır ve risk grubundaki okullar için süreci odağa koyan önlemlere başvurmak gerekmektedir.
- Okul paydaşlarının okul güvenliğine ilişkin rol ve mesuliyetleri tanımlanıp bir çerçeveye alınmalı, bu konudaki farkındalıklarının artırılması için paydaşlar eğitimden geçirilmelidir.
- Okul servis sürücüleri eğitimden geçirilmeli ve güvenlik sertifikası olmayanlar çalıştırılmamalıdır.
- Okul güvenliği konusunda il ve ilçe düzeyinde uzmanlar istihdam edilmelidir.
- Okullarda hizmet alımı yoluyla güvenlik ve sağlık personeli görevlendirilmeli, okullar optimal büyüklükte olmalıdır.
- Okul giriş ve çıkışlarında trafik polisleri görevlendirilmelidir.
- Okul çevresinin güvenliği için emniyet güçlerinden destek sağlanmalı, kurumlar arası işbirliği geliştirilmelidir.
- Okulların ve çevresinin aydınlatılması sağlanmalı, elektrik kesintileri için jeneratör tedarik edilmelidir.
- Yeni yapılan okul binalarının teslim alınmasında okul müdürlerinin görüşlerine de başvurulmalıdır.
- Okullar, engellilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmalı, varsa aksaklıklar giderilmelidir.
- Okulların tip projeleri bölgenin, okulun ve öğrencilerin özellikleri gibi unsurlar da dikkate alınarak tasarlanmalı, okul binaları planlanırken öğrencilerin sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerde bulunmalarına olanak sağlayacak özellikte olmasına özen gösterilmelidir.
- Okullarda yaşanması muhtemel kazaları önlemek amacıyla yapılması gereken onarımlar için ödenek gönderilmelidir.
- Okul bahçesinin ve oyun alanlarının tasarımı güvenlik gözetilerek yapılmalıdır.
- Türkiye bir deprem ülkesi olduğundan binalar çok katlı tasarlanmamalı, okul mobilyaları sabitlenmelidir.

- Okullara temiz içme suyu imkânı sağlanmalı, su depoları dezenfekte edilmelidir. Mümkün olduğu ölçüde yemek hizmeti okullarca sağlanmalıdır.
- Öğrenci disiplin yönetmelikleri gözden geçirilmeli, uyuşturucu madde kullanımına yönelik yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Psikolojik güvenliğin sağlanması amacıyla ihtiyacı olan öğretmenlere gerekli destek sağlanmalıdır.
- Öğrencilerin okula aidiyet sağlamaları amacıyla sosyal ve sportif faaliyetler yapılmalıdır.
- Boş geçen derslerde güvenlik problemi yaşanmaması için gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Cep telefonlarının uygunsuz kullanımını engellemek için öğrenci ve velilere yönelik eğitim çalışmaları yürütülmelidir.

2.11. İş Güvenliği Kültürü

Kültür kelimesi Latince bir kelime olup dilimize Fransızcadan geçmiştir ve toprağı karıştırmak, ekip biçmek manalarına gelmektedir (İşçi, 2000: 35). Bu kelime daha ziyade tarım için kullanılıyor olup, kültür kelimesinin Arapça karşılığı olan “hars” kelimesi de hem Türkçede hem Arapçada, hem tarım hem de kelimenin bugün kullanılan kültür kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Kültür kelimesi Fransızca ve İngilizceden dilimize girmiş olup Fransızcadan alıntıladığımız kelimenin Türkçe karşılığı irfan, İngilizceden aldığımızın karşılığı ise medeniyet olduğu ifade edilmektedir (Meriç, 1986: 15).

Kültür kavramı toplumun tarihî gelişim sürecinde oluşturduğu bütün maddi ve manevi değerler manzumesi, bu değerleri nesilden nesile aktarmada kullanılan insanın doğal ve toplumsal çevresine hâkimiyetinin ölçüsünü gösteren vasıtalar bütünü olarak tanımlanabilir (TDK, 2018). Bir insan topluluğunun davranış örüntülerini belirleyen davranış, düşünüş ve duyuş manzumesi kültür olarak tanımlanmaktadır (Duverger, 1975: 111-113).“Kültür, tabiatın insan eliyle işlenmesi ve bizzat insanın ahlaki, sosyal, entelektüel, teknik istidat ve kabiliyetlerinin geliştirilmesi demektir.” (Abadan, 1956:174). Ayrıca kültür sosyal olarak edinilen ve sembollerle toplumsal olarak aktarılan tüm davranış kalıpları için kullanılan kolektif bir isimdir. Bu nedenle, sadece dil, alet yapımı, endüstri, sanat, bilim, hukuk, devlet,

ahlak ve din gibi maddeleri değil, aynı zamanda kültürel arşivlerin olduğu maddi araçları veya eserleri de içeren bir kavram olarak da tanımlanmaktadır (Kroeber ve Kluckhohn 1952: 34). Kültür, insanların hangi durumda nasıl davranacağına yön veren; sonradan kazanılmış bilgi, duygu, düşünce, inanç ve ahlak kalıpları olarak da tanımlanabilir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçların ardından güvenlik ihtiyacı gelir. Güvenlik bir ortamdaki ölüm, yaralanma veya zarar görme ihtimalini düşürme olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2011: 1-2). Güvenlik bütün ihtiyaç ve isteklerin güven altında bulunması, düzen ve emniyet içinde bulunma durumudur (TDK, 2018). Güvenlik, kişinin tabiat karşısında hayatta kalmak ve zarar görmeme hissi ve bunun için gerçekleştirdiği davranış örüntüsü olarak tanımlanabilir.

İş güvenliği kavramı ile kamuoyu, ilk kez Çernobil faciasından sonra gündeme gelmesi ile tanışmıştır (Özkan ve Lajunen, 2003: 3). Bu kavrama ilk zamanlar güvenlik iklimi tabiri tercih edilirken sonraki dönemlerde güvenlik kültürü tabiri daha yaygın olarak kullanılmıştır. Kültür ve iklim kavramları arasında ilişki olmakla birlikte kültür daha derinlikli ve uzun dönemli bir kavramken iklim daha sathi ve kısa dönemli olarak kabul edilmektedir. Schein (2010: 24), Bazı kültür analistlerinin, iklimi kültürün eşdeğeri olarak gördüklerini ifade eder, fakat bununla birlikte, altta yatan varsayımların bazılarının ürünü olarak daha iyi düşünüleceğini ve bu nedenle, iklimin kültürün bir tezahürü olduğunu söyler. İklimi, kendisinden daha derin kültürel düzeylerin bir ürünü olarak kabul eder. Güvenlik kültürü, iş güvenliği uzmanları ve akademik camia arasında yeni gündeme gelen konu başlıklarındandır. Güvenlik kültürünün, iş güvenliğinin kültürel yönlerine atıfta bulunarak, daha yaygın olarak anılan ve oldukça iyi dökümanlanmış, işyerinin güvenlik ortamının yanı sıra güvenlik tutumları ve davranışları gibi çeşitli kavramları içerdiği düşünülebilir. Kavram olarak güvenlik kültürü, iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı düzenlemelerin temellerinden olan değer, prensip ve inanışlarla birlikte sahadaki pratik uygulamaları da açıklamaktadır. Tüm bu değer, prensip ve inanışlar kazalara yönelik güvenlik tedbirlerini ve buna yönelik çalışmaların kimler tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini ortaya koymalıdır (Simard, 2011: 1). Güvenlik kültürü, bir işyerinde bulunan bütün üyelerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında aynı fikre sahip olduğu ve bunun neticesi olarak güvenli davranışlar sergilemesi olarak tanımlanabilir (Yüce, 2014: 17).

Güvenlik kültürü veya güvenlik iklimine dair 20 civarı tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak Özkan ve Lajunen (2003: 3) şu tanımları yapmıştır:

Güvenliği veya emniyeti tehdit etmesi muhtemel davranış veya uygulamalarla bunların yer aldığı müşterek kullanım ya da etki alanında bulunan canlıların veya nesnelerin (örn, teçhizat, araç vb.) zararını en aza indirmeyi amaçlayan, güvenlik veya emniyete öncelik veren algı, inanç, tutum, kural, rol, sosyal, teknik ve politik uygulamalarla, yetkinlikler ve mesuliyet hislerinin bütünüdür.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere güvenlik kültürü çalışan veya işveren, hizmet alan veya hizmet veren ayrımı gözetilmeksizin tüm işyeri kişilerini kapsamakta ve o işyerindeki tüm kişiler bunu farklı seviyelerde dahi olsa benimsemektedir. Ancak bu kültürün tüm işyeri kişileri tarafından üst düzeyde algılanması, güvenli davranış sergilenmesinde daha etkili olacaktır.

Örgütte güçlü bir kültür oluşturabilmek için işyerlerinin gerekli çalışmalar yapmaları ve o kültür alanını geliştirmeleri gerekmektedir. Bir işletmede oluşturulan güçlü bir kültür, tehlikeli güvensiz davranışların önlenmesini sağlayabilir (Naevestad, 2008: 11).

Bir işyerinde kişilerin güvenlikle ilgili çalışmalara yönelik olarak geliştirdiği inançlar, tutum ve değerler, o işyerindeki güvenlik kültürünün belirleyicisi olarak değerlendirilebilir. Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmaları gerçekleştirmeleri ve bunun devamlılığı, bu çalışmaların tüm işyeri kişileriyle bütünleşmesiyle güvenlik kültürü oluşabilir.

Yöneticilerin güvenlikle ilgili çalışmalarını sürdürmeleri ve bu çalışmaların örgütlerin genel yönetimleri ile birleşmesi ve bütünleşmesiyle güvenlik kültürünü oluşturulabilir (Arvidsson vd, 2004: 1-2).

Hava trafik yönetiminde güvenliği temin etmek maksadıyla SCAA ve Lund Üniversitesi güvenlik kültürünü temin etmek maksadıyla şu ilkeleri ortaya koymuştur:

1. Tüm organizasyonel seviyelerde aralarında güçlü ve hızlı geri bildirim döngüleri olan hedefe yönelik risk yönetimi olmalıdır.
2. Her düzeyde etkili tek ve çift döngülü kurumsal öğrenme olmalıdır.

3. Kaza, olay, proaktif risk analizi ve araştırmalardan öğrenme gibi farklı öğrenme kaynakları kullanılmalıdır.

4. İyi risk yönetiminin uygulanması için stratejiler geliştirilmelidir.

5. Organizasyon, insan eseri hatalardan dersler çıkarmalı ve karmaşıklıklarla sistemin zayıf yönlerinin düzeltilmesine yönelik çözüm üretmelidir. (Ardivsson vd., 2004: 2)

Organizasyonlarda yapılacak bu temel değişikliklerin, güvenlikle ilgili temel iş ve işlemleri etkileyebileceğini, mevcut güvenlik kültüründe ve güvenlik için itici güç ve motivasyonlarda değişikliklere sebep olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca bir işyerinde kişilerin güvenlikle ilgili çalışmalara yönelik olarak geliştirdiği inançların, tutum ve değerlerin, o işyerindeki güvenlik kültürünün belirleyicisi olduğu değerlendirilebilir. Yönetimin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmaları gerçekleştirimleri ve bunun devamlılığı, bu çalışmaların tüm işyeri kişileriyle bütünleşmesiyle güvenlik kültürü oluşabilir (Arvidsson vd. 2004: 2).

2.11.1. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasında önemli bir bileşen olarak görülen güvenlik kültürünün tüm işyeri kişilerine yüksek düzeyde kazandırılması, iş kazalarının ve tesirlerinin azaltılmasında önemli bir adım olarak görülmektedir.

Oedawald ve Reiman'a göre (2007: 29) iyi bir iş güvenliği uygulaması şu sorulara cevap vermelidir:

- Personelin güvenlik kurallarına ve uygulamalarına karşı tutumu nedir?
- Yönetim, iş güvenliğini sağlamak için yapılacak harcamalara ne tepki verir?
- Yönetim astlarına karşı nasıl bir örnek teşkil ediyor?
- Kararlar alınırken güvenlik, ekonomiden öncelikli mi?
- Hatalar ve problemler ne kadar saydam bir şekilde tazmin edilir ve iyileştirilir?
- Organizasyon sürekli olarak operasyonları iyileştirmeye çalışır ve hatalardan ders alır mı?
- Riskli kararlar ve yönetim metotları sorgulanıyor mu?

Oedawald ve Reiman (2007: 90), güvenlik kültürünün özelliklerini aşağıdaki hususların belirlediğini ifade eder:

- Risk ve güvenlik algıları,
- Risk ve güvenliğin motivasyonel etkileri,
- Organizasyonel yapı ve süreçlerin karmaşıklığı,
- Organizasyonel performansı tahmin etme ve modelleme,
- Eğitim,
- Kural ve prosedürlerin rolü,
- Karmaşık üretim sistemlerindeki belirsizliğin üstesinden gelme,
- Sorumluluklardaki belirsizlik

Reiman ve Oedewald (2002: 12) literatürdeki çalışmalardan hareketle iyi bir güvenlik kültürünün nasıl olması gerektiğini ve kriterlerini ortaya koymuşlardır. Bu kriterler; Organizasyonun vizyonunu, hedeflerini, resmi kriterleri ve operasyonların değerlendirildiği genel prensipleri içeren bir emniyet politikası, yetkin ve demokratik bir yönetim uygulaması ve güvenli bir şekilde yönetimin görünür bir taahhüdü, personelin güvenliğe yönelik olumlu değerler ve tutumları, açık iş tanımları ve güvenlik açısından önemi de dâhil olmak üzere sorumlulukların ve yükümlülüklerin açık bir şekilde tanımlanması, güvenliği dikkate alan işletim uygulamaları, güvenlik ve üretim arasındaki denge, yetkin personel ve iyi eğitim yöntemleri, iyi motivasyon ve iş memnuniyeti, personel ve yönetim arasında adalet ve güven, kalite ve güncel kurallar ve düzenlemeler ve iyi işletme ve bakım prosedürleri, olayların ve kazaların yeterli yorumlanması ve raporlanması, farklı seviyeler ve organizasyonun görev alanları arasında iyi bir bilgi akışı, teknik ekipmanların iyi tasarımı ve bakımı, operasyon ve güvenliğin sürekli iyileştirilmesi, yeterli kaynağın ayrılması, yetkililerle çalışma ilişkilerinin iyileştirilmesi gibi başlıklar altında toplamıştır.

David Lauriski (2016), olumlu güvenlik kültürünün özelliklerini şu yedi maddede toplamıştır:

- Olumlu bir güvenlik kültüründe şartlar ne olursa olsun güvenli çalışma en önemli önceliktir. İşgücü (çalışanlar), güvenli iş prosedürlerini uyguladığı için hiçbir şekilde olumsuz bir tutumla karşılaşmamalıdır.

- Olumlu bir güvenlik kültüründe, hiyerarşideki en alt personelden en üst düzey liderliğe kadar tüm personel, güvenli çalışma için aynı sorumluluğu paylaşır.
- Olumlu bir güvenlik kültürü sadece yönetimin tasarladığı ve mecburi tuttuğu bir sistem değil, aynı zamanda işgücünün de bilgisiyle katkı sunduğu bir sistemdir.
- Olumlu bir güvenlik kültüründe güvenlik sistemini geliştirmek için fırsatları keşfetmek ve hareket etmek sürdürülebilirlik için önemli bir durumdur.
- Departmanlar, işgücü ve yönetim arasında iletişim açık olmalı, iletişim tek yönlü olmamalı ve iletişim konusunda personel cesaretlendirilmelidir.
- Yönetim/liderlik, işyerinde güvenlik konusunda sadece işgücü güvenliğinin en önemli öncelik olduğunu söylemekle kalmamalı, iş güvenliğini sağlama konusunda aktif rol de oynamalıdır.
- Yaralanmalar, güvenlik endişeleri veya güvenlik endişeleri sebebiyle işi durdurmak; kınama, azarlama gibi herhangi bir negatif tutum veya cezalandırmaya sebep olmalıdır.

Lauriski'nin özelliklerini saydığı olumlu güvenlik kültürü özelliklerinde görüldüğü üzere güvenliğe öncelik verme, sorumluluğu üstlenme, tüm çalışanların güvenlik kültürüne sahip olması, benimsemesi ve sürece katkı sunması, yönetimin uygulamalara öncülük etmesi ve örgüt içi iletişimin açık olması sürdürülebilir ve proaktif bir güvenlik politikasının uygulanmasında önemli unsurlardır.

Patankar ve Duncan (2014: 3), bir örgütün güvenlik kültür yapısını piramit halinde dört kısma ayırmış olup piramit şekil 2'de sunulmuştur.



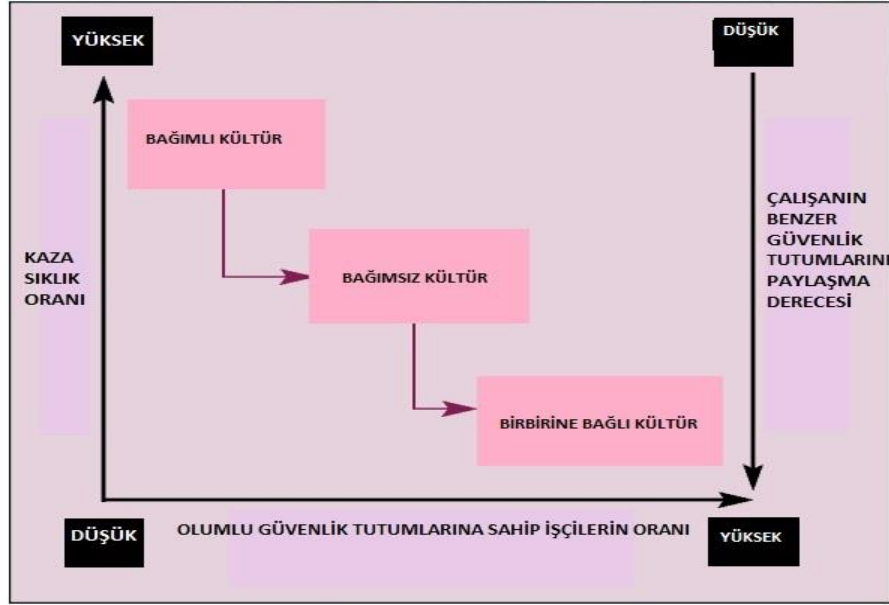
Şekil 2: Güvenlik Kültürü Piramidi

Şekil 2’de görüldüğü üzere piramidin en altında temel değer ve inançlar (değerler), ikinci basamakta örgütsel stratejiler ve faktörler, üçüncü basamakta tutum, zihniyet ve düşünceler (Örgüt iklimi), en üst basamakta ise davranışlar (güvenlik performansı) yer almaktadır.

Fleming ve Lardner (1999: 16), kaza oranlarının düşük olduğu kuruluşlarla ilişkilendirilen tutumlar ve algılar arasında şu maddeleri saymaktadır:

- Güvenliğe yönelik yönetimsel bağlılık,
- İlk önceliğin güvenlik olması,
- Güvenlik denetiminin etkin bir şekilde sürdürülmesi,
- Katılımcılığın esas olduğu insan merkezli yönetim şekli,
- Güvenlik ölçümlerindeki durum,
- Etkili ve etkin kurallar ve prosedürler,
- Risk alma davranışının minimuma inmesi,
- Göreceli risk algılarının paylaşılması,
- İyi örgütsel öğrenme,
- Güvenli çalışmasından ötürü işe alınan, istihdamını devam ettiren ve terfi eden işgücünün oranı.

Güvenlik kültürünün gelişimi hakkında Fleming ve Lardner (1999: 17) “Güvenlik Kültürü Gelişim Aşamaları Modeli” geliştirmişlerdir. Modelin adımları şekil-3’te sunulmuştur.



Şekil 3: Güvenlik Kültürünü Geliştirme Aşamaları

Şekil 3'e göre örgütler içinde buldukları güvenlik kültürü seviyesini belirleyebilir ve bir sonraki aşamaya geçmelerini sağlayacak çalışmaların neler olduğunu belirleyebilirler. Şekilde bağımlı, bağımsız ve birbirine bağlı kültür olmak üzere üç aşama söz konusudur.

İlk aşama olan bağımlı kültürde güvenlik prosedürlerinin uygulanması söz konusudur. Bağımlı kültürde güvenlik kurallarının uygulanabilmesi için kontroller, yazılı kurallar ve prosedürler oldukça önemlidir. Güvenlik prosedürlerinin uygulanması ise yönetimin bu kurallara bizzat bağlılığı ve denetimlerdeki başarısı ile doğru orantılıdır. Dış denetim odaklı bir anlayış olan bağımlı kültürde denetim ne kadar sıkı olursa olsun, çalışma sürecinin her anını kontrol söz konusu olmadığından olumlu güvenlik kültürünün bağımlı kültürle gelişmesi zor görünmektedir.

Bir örgütte güvenlik kültürünün iyileştirilmesi için çalışanların iç denetim odaklı olması ve bu bağlamda güvenlik prosedürlerini iyileştirmeye istekli olmaları sağlanmalıdır. Bu da bağımsız kültürün geliştirilmesine yönelik çalışmalarla mümkün olabilecektir. Bu noktada çalışanların kendi güvenlik standartlarını geliştirmeleri ve bu standartları tatbik etmeleri sağlanmalıdır. Bu kültürde bireysel sorumluluk esastır. Bu sayede çalışanlar kendi güvenlikleri için güvenlik prosedürlerini uygulamada daha aktif rol oynayacaklardır.

Güvenlik kültürünü geliştirme aşamalarının son basamağı ise birbiriyle bağımlı kültürdür. Bu kültür anlayışında bireysel sorumluluğun yanı sıra takım ruhu ve

örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır. Çalışanlar sadece kendi güvenliklerinin değil, tüm çalışanların güvenliği konusunda sorumluluk hissine sahiptir. Örgüt kişileri, güvenlik konusunda birbirlerine yakın seviyede müşterek inanca sahiptir. Bu kültür anlayışı hem iç denetim odaklı olmayı hem de takım ruhunu taşımayı gerektirir. Bu anlamda bu kültürel anlayışı geliştirmek daha zordur.

Güvenlik kültürünü iyileştirme modeli üç aşamada ele alınmıştır. Bir örgütte güvenlik kültürünün iyileştirilebilmesi için öncelikle örgütün sahip olduğu güvenlik seviyesi iyi bir şekilde analiz edilmelidir. Örgütteki farklı departmanlar farklı güvenlik kültürü seviyesinde de olabilir. Ardından seviyeye uygun iyileştirme modelleri geliştirilmeli ve uygulama aşamasına geçilmelidir.

2.12. Okul

Öğrenme, insanın doğduğu andan itibaren başlayan zaman ve mekândan bağımsız bir süreçtir. İnsanlık var olduğundan beri bilginin nesiller arası aktarımı da bir ihtiyaç olarak var olmuştur. Toplumlar bilgiyi aktarmayı ve öğrenmeyi informal yollardan, kültürlemenin gelişigüzel etkilerine bırakmak istememiş, kurumsal ve düzenli eğitim veren kurumlar oluşturma ihtiyacı duymuşlardır (Fidan, 2012: 6). Toplumlar, kendisine uygun insan tipini yetiştirme ihtiyacını gidermek için okul adını verdiğimiz kurumları kurmuşlardır. Bu sayede gelişen toplumlarda gelişen iş bölümü nedeniyle oluşan iş gücü ihtiyacı karşılanmış, toplumun değerlerine sahip, birçok bilgi ve becerinin uzman kişiler tarafından verildiği ve bugün adına okul dediğimiz kurumlar oluşturulmuştur.

Okullar bireyleri hayata ve hayattaki rollere hazırlar. Toplumda herkesin olduğu gibi okulların da çeşitli rolleri vardır. Okullar kimine göre işletme, kimine göre aile, kimine göre örgüttür. Bunlardan hareketle okulların, insanların bir arada olduğu topluluk olduğu söylenebilir (Açıkalm, Şişman ve Turan, 2015: 74-76). Bursalıoğlu (2002: 33-36), okulun özelliklerini şu şekilde özetlemiştir:

- Okul, paydaşları itibarıyla farklı kültürel, siyasi veya iktisadi özelliklere sahip gruplardan oluşmaktadır. Bu durum da paydaşların veya değerlerin çatışmasına neden olabilmektedir. Okul yönetiminin, bu durumlarda ortak noktayı bularak bu değer ve paydaşları bu ortak noktada toplama görevi vardır.

- Eğitim, uzun erimli bir süreçtir. Bu nedenle okulun ve örgütünün çıktılarını değerlendirmek zordur.
- Okulun hammaddesi insandır. Bu nedenle okul toplumu etkileyen ve ondan etkilenen bir döngünün içinde yer almaktadır.
- Okullar resmi ve bürokratik kurumlardır.
- Okullar toplumun değerlerini yeni nesle aktarırlar ve okulların toplumun aksayan yönlerini düzeltmek gibi bir fonksiyonu vardır.
- Birtakım sosyal veya siyasal gruplar okulu kendi faydaları için kullanmaya çalışabilir ve planladıkları eğitim politikaları birbiriyle veya okulun eğitim politikasıyla çatışabilir. Okulların, bu grupların menfaatlerine araç olmasına engel olmak için okul yöneticilerinin gerekli donanıma sahip olmaları gerekmektedir.
- Okul; okul yönetimi, öğretmen, öğrenci ve diğer paydaşlardan oluşan kontrollü bir ortamdır. Okul dışı çevre ise disipline edilemeyen bir çevredir. Bu da, okul dışındaki istenmeyen durum ve süreçlerin okulun içine girme tehlikesini doğurmaktadır. Okullar dış çevre ile etkileşim kurarken istenmeyen durum ve süreçleri okulun içine almamaya özen göstermelidir.

Okulların tarihinin Sümerlere kadar uzandığı belirtilmektedir (Aydın, 2012). Tarihin tüm süreçlerinde gördüğümüz okulların günümüze kadar geldiği bilinen bir gerçektir. Pek çok araştırmacı, öğrenmenin sadece bireysel deneyimlerle gerçekleşmediğini ifade etmiştir. İnsan, hangi davranışın pekiştirildiğini veya cezalandırıldığını gözlemleyerek de öğrenir. Bu, çevreden öğrenme veya toplum içinde toplum için öğrenme olarak da tanımlanabilir (Korkmaz, 2017: 246-248). Ayrıca edimsel koşullanma teorisinde esas olarak bilinçli bir gözlem ve buna yönelik alınan olumlu ve olumsuz tepkilerin davranış örüntüsü oluşturmada etkili olması söz konusudur. Bu da gözlemin bilinçli bir fiil olması esasına dayanır ve öğrenmenin ilişkisel boyutuna vurgu yapar. Literatürde sosyal öğrenme kuramı olarak adlandırılan bu kuram insan davranışlarını bilişsel, davranışsal ve çevresel unsurların etkileşimi ile gerçekleştiğini savunur (Ergün, 2017: 138). İnsanların diğer insanlarla etkileşimle birlikte öğrenmesi kavramına ilk olarak dikkat çeken John Dewey'dir. Dewey'e göre zihnin oluşumu toplumsal bir süreçtir. Öğrenmenin sosyal bir olgu olduğunu savunan diğer bir araştırmacı da Lev Vygotsky'dir. Vygotsky'e göre öğrenme yaşam boyu süren ve

sosyal etkileşimle gerçekleşen bir süreçtir (Riddle, 1999; Korkmaz, 2017: 247-250). Bandura ise (1999: 21), teorisyenlerin insanları kendi çevrelerinde ve kendi kaderlerini şekillendirmek için kendi gücünde eşsiz kılan yeteneklerden yoksun bırakmalarını ironik bulmuş ve insanı çevre karşısında aktif bir katılımcı olarak ele alarak var olanı sadece seyretmekle yetinmeyen, yön ve anlam veren bir varlık olarak ele almıştır.

Topping (2000), okulsuz bir eğitim modeli olarak “Tutoring”in ilkelerini ortaya koymuştur. İlich (1971) “Okulsuz Toplum” adlı eserinde okula yönelik eleştiriler getirmiş ve okulsuz bir eğitim sistemi iddiasıyla ortaya çıkmıştır. Günümüzde bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle web tabanlı öğrenme ve sanal üniversiteler gibi birtakım uygulamalar da bunu destekler gibi görünmektedir. Öbür taraftan insanın sosyal öğrenen bir varlık olması gerçeği de ortadadır. Bu sebeple okulun, uzun bir süre daha eğitimin önemli bir unsuru olacağı öngörülebilir.

2.12.1. Okul Yönetimi

İnsanlar tek başlarına üstesinden gelemedikleri problemleri çözmek, ortak bir hedefi gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş ve eşgüdümle ortak bir çalışma yapma ihtiyacı duymuşlardır. Bu ihtiyaç insanların örgütleri oluşturma ihtiyacını doğurmuştur.

Örgüt hakkında pek çok tanım yapılmıştır. Barnard (1958), örgütü en az iki kişinin bir şuur çerçevesinde eşgüdümlü olarak gerçekleştirdikleri eylem ve gücün oluşturduğu bir sistem olarak tanımlar. Örgüt, insanlar tarafından belirlenmiş ortak hedeflere ulaşmak için oluşturulan insan stratejileri olarak da tanımlanmaktadır (Argyris, 1960). Örgüt, belirli bir amacı için toplanmış ve teşkilatlanmış müessese veya kişilerin meydana getirdiği birlik olarak da ifade edilmektedir (TDK, 2018). Örgütler, hedefe yönelik olarak planlı bir şekilde tasarlanmış, koordineli bir şekilde faaliyet gösteren ve dış çevreye bağlı sosyal sistemlerdir (Daft, 2007: 10). Örgüte dair yapılan tanımlara baktığımızda hepsinde ortak olarak şu üç unsur göze çarpmaktadır: ortak amaç, fertler ve hedefe yönelik eylem.

Belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların bu amaca ulaşmak için gerçekleştirdikleri süreç ve eylemler bütününe yönetim denilmektedir. Yönetim, örgüt bir araya getiren amacın gerçekleşebilmesi için tüm kaynakların uyumlu ve ekonomik olarak kullanılma sürecidir. Ayrıca yönetim, önceden belirlenmiş amaçları

gerçekleştirmek amacıyla bir araya getirilen kaynakları eşgüdümleyip örgütleyerek faaliyete geçirme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Başaran, 1989: 14).

Pek çok sistemde olduğu gibi ortak eğitim amaçlarını gerçekleştirmek için toplumlar bir eğitim yapısı oluşturmuş ve bu yapılar sayesinde bu hedeflerini gerçekleştirmeyi arzu etmişlerdir. Toplumun kurduğu bu sisteme eğitim sistemi denir. Eğitim sistemi tüm eğitim faaliyetlerini içine alan bir çatı konumundadır.

Eğitim yönetimi toplumun, belli ihtiyaçlar çerçevesinde kurduğu eğitim sisteminin ve eğitim sisteminin alt kurumlarının yönetimini kapsamaktadır. Okul ise eğitim sisteminin en temel yapı taşları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda okul yönetiminin de eğitim yönetiminin alt dalı olduğu ve aynı şey olmadığı söylenebilir.

Okul, eğitim sisteminin en önemli yapı taşlarından biridir. Nasıl ki eğitim yönetimi yönetimin eğitime uygulanması ise okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanması olarak ifade edilebilir (Gürsel, 2003: 50). Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlandırılmış bir alandaki uygulaması olarak da tanımlanabilir. Bir örgüt olarak okullar; hammaddesinin insan olması, informal yanının formal yanından daha ağır basması, bünyesinde çatışan değerler olması, ürününün değerlendirilmesinin güçlüğü, okulun özel bir çevre olması, çevresindeki örgütlerden etkilenmesi, çevresindeki örgütler tarafından etki altına alınmaya çalışılması, kültür değişmesini sağlaması, bürokratik bir kurum olması, kendine has bir şahsiyetinin olması gibi nedenlerden ötürü diğer örgüt yapılarından farklı bir konumdadır (Bursalıoğlu, 2002: 33-36). Bu da okul yöneticilerinin, okul yönetimi sürecinde okulun bu özel durumlarını göz önünde bulundurmalarını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca günümüzdeki hızlı gelişmeler, bilgi bombardımanı ve kirliliği altında oluşumuz, hizmet, ürün ve kalite anlayışındaki hızlı değişimler, küreselleşme, piyasanın istediği işgücü niteliğindeki değişimler, medya, sosyal medya araçlarının değer yargıları üzerindeki etkileri okul yöneticilerinin dikkate alması gereken diğer unsurlar arasında sayılabilir.

2.13. Tutum

Günlük dilde sıkça kullandığımız tutum kişinin davranışlarını yönlendiren önemli unsurlardan biridir. Tutum kavramına dair literatürde pek çok tanım yapılmıştır. Demirel ve Ün (1987: 173-174), tutumu fertleri insanlar, durum ve nesnelere karşısında belli davranışlar sergilemeye iten öğrenilmiş eğilimler olarak

tanımlamaktadır. Tutum, bireyin kendisine ve çevresine, içinde bulunduğu topluma, eşya, olay ve durumlara karşı deneyim ve bilgisine dayanarak edindiği tepki ve ön eğilim olarak ifade edilmektedir (İnceoğlu, 1993: 15). Tutum, bireyin davranışlarını yönlendiren, herhangi bir psikolojik objeye yönelik olumlu veya olumsuz duygular olarak da tanımlanabilir (Erden, 1995: 2). Allport (1967: 4) ise tutumu bireyin ilgi ve irtibat içinde olduğu unsurlara karşı oluşturduğu yönlendirici etkisi bulunan, öğrenilmiş ruhsal bir hazırlık hali olarak tanımlamaktadır. Colman (2015: 62-63) tutumun bir kişiye, nesneye veya soruna yanıt veren kalıcı bir model olduğunu ifade etmiştir. Tanımların ortak noktası tutumun doğrudan gözlenemeyen, kesin bir bilgiye dayanmayan ancak davranışlara etki eden bireysel bir ön eğilim olmasıdır. Tutumlar, ortaya çıkan davranışlar sayesinde tespit edilebilir.

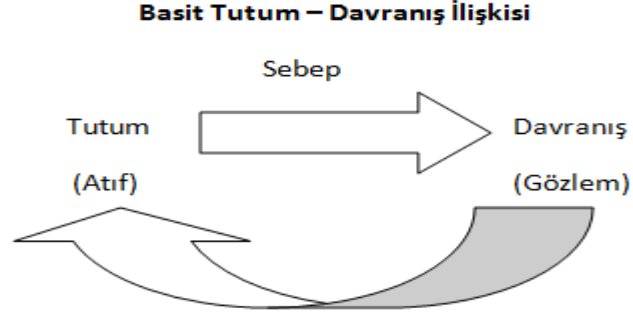
Tutumlar kişinin kendisi ve dış dünya hakkındaki değerlendirmeleri olup bu değerlendirmeler doğrudan gözlenememekle birlikte duyuşsal, davranışsal ve bilişsel hallere yansımakta ve bu sonuçlar gözlenebilmektedir. Bu yolla yapılacak tutum ölçümlerinde dikkat edilecek husus ise davranışın, ölçülen tutumu ne kadar temsil ettiği olmalıdır. Ayrıca davranışlarla tutum karşılıklı bir ilişki içindedir. Tutumlar davranışları etkileyip şekillendiren bir özelliğe sahipken davranışlar da tutum oluşmasına neden olabilmektedir.

Tutumun oluştuğu obje psikolojik değere sahip öznel bir unsurdur. Tutumun geliştirildiği şey kişiden kişiye göre değişir. Örneğin ünlü bir ayakkabı markasının ürünlerinin kendisi tutum geliştirilecek bir obje değildir ancak o ayakkabı markasına ve ürüne atfedilen sağlıklı yaşam, enerjiklik, statü gibi değer ve çağrışımlar, bu ürün ve markaya karşı tutum oluşmasına neden olabilmektedir.

Morgan (1986: 363), tutumun üç temel bileşeni olduğunu söylemiştir: duyuşsal, bilişsel ve davranışsal. Kişinin beslediği devamlı duygu duyuşsal, tutum nesnesine yönelik inançları bilişsel, buna bağlı olarak kişinin sergilemiş olduğu davranışlar ise tutumun davranışsal bileşenidir.

Çelik (2011: 45), tutumların birtakım işlevleri olduğundan bahsetmektedir. Benliği koruma işlevi, benlik açıklayıcı işlev ve bilgi kazandırma işlevi bu işlevler arasında yer almaktadır.

Tutum doğrudan gözlenemeyen ancak bireyin davranışları sebebiyle başkaları tarafından bireye atfedilen davranışa hazırlayıcı bir eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 2006: 102).



Şekil-4 Tutum Davranış İlişkisi (Kaynak: Kağıtçıbaşı, 2006: 102).

2.13.1. Tutumun Özellikleri

Bir davranışı incelerken ara değişken olarak değerlendirilebilecek olan tutumlar gözlenemeyen ama gözlenebilen davranışları etkileyen eğilimlerdir (Kağıtçıbaşı, 2006: 104). Kağıtçıbaşı (2006: 118), tutumların doğuştan getirilmediğini ve sonradan tahsil edildiğini ifade etmektedir. Ancak Sherif ve Sherif (1996: 112), tutumun bilişsel davranışsal yönünün yanı sıra güdüsel tarafından da bahsetmektedir.

Tutumlar, değişime karşı dirençlidir. Ancak Davidoff (1987: 569), tutumların değişime dirençli olmasına rağmen yeni bilgi ve tecrübelerle insanın tutumunun yavaş da olsa değiştiğini ifade eder. Bu bağlamda tutumların kısa vadeli duygular olmadığını, zor değişen köklü davranış yönlendiricileri olduğunu söyleyebiliriz.

Bireyle tutum objesi arasındaki ilişkide tutum olumlu veya olumsuz anlamda tarafsız bir durum oluşmasını engeller. Bir obje ile insan arasındaki ilişkinin oluşması, bireyin belli karşılaştırmalar yapması sonucu oluşmaktadır. Tutum genel itibarla bireysel bir eğilim olsa da toplumsal tutumlardan da bahsedilmektedir. Tutumlar bir davranış şekli veya tepki olmayıp, tepki ve davranış eğilimidir. Bu eğilim neticesinde davranışlar, objeye karşı olan tutumun olumlu veya olumsuz olmasıyla ilişkilidir. Ancak bu ilişki her zaman doğru orantılı olmamakta ve insanların olumsuz tutum gösterdikleri öğelere olumlu davranışlar sergileyebileceği bazı araştırmalarda görülmüştür (Kağıtçıbaşı, 2006: 106-109). Birbirinden farklı öğelere sahip olan ve

karmaşık bir örüntü olan tutum kişi ile tutum objesi arasındaki ilişkinin tutarlı ve düzenli olmasını sağlar (Kağıtçıbaşı, 2006: 104).

2.13.2. Tutumların Oluşumu

İnsanda tutum oluşumu dış çevrenin etkileriyle olmaktadır. Bu dış çevre yaşamın ilk yıllarında aile, sonrasında akranlar, arkadaş ve akrabalar gibi genişleyen bir halkadır. Kağıtçıbaşı (2006: 119-124), tutumların oluşumunu tutum objesiyle doğrudan deneyime, medya ve sosyal çevreye bağlamaktadır.

Tutumun oluştuğu obje ile olan doğrudan iletişim ve bu sayede o objeye karşı tutum oluşması, tutum sahibi tarafından da tutumun nedeninin net olarak bilinmesini sağlayan bir tutum gelişme yoludur.

Tutumların oluşmasında bir diğer unsur da sosyal çevredir. Kişi sosyal çevreden edimsel koşullanma ve sosyal öğrenme yoluyla öğrenir. Edimsel koşullanma gösterilen davranışa verilen tepkiyi ifade ederken sosyal öğrenme ise tutumları gözlemleyerek ya da tutumlarımıza verilen tepkilere dayanarak yeni tutumlar geliştirmek suretiyle oluşur (Kağıtçıbaşı 2006: 120).

Karşılaştırma ve benzetme de tutum oluşmasını sağlayan nedenler arasında sayılabilir. Buna, tutum oluşturulmamış bir objenin, daha önce tutum geliştirilmiş bir benzeriyle kıyas yapılarak o objeye karşı tutum geliştirilmesi örnek gösterilebilir. Buna örnek olarak bir vilayete mensup biriyle yaşanan olumsuz bir durum sonucu oluşan tutumun, muhatap olunan o kişinin tüm hemşerilerine karşı da geliştirilebilmesi verilebilir.

2.13.3. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları

Kişinin davranışlarında kalıcı davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanan eğitimin en önemli unsurlarından birisi öğretmendir. Öğretmenin eğitim süreci içinde bilgiye ulaştırma, kültür aktarma, öğrenmeyi organize etme, liderlik, rehberlik gibi pek çok rolü bulunmaktadır. Gerçekleştirdiği bu roller öğretmenlik mesleğinin içinde bulunduğu toplumun geleceğini tasarlamadaki yerini göstermektedir. Eğitimde öğretmenin rolü, öğrenci ve eğitim programlarını yönlendirme bakımından daha yüksektir (Karagözoğlu, 1987: 34). Bu bağlamda öğretmenlerin nitelikli davranışlarının eğitimin niteliğini, bunun da ülkenin geleceğini etkileyeceği söylenebilir.

Kavcar (1987: 270), öğretmenin eğitim sisteminin en önemli unsuru olduğunu, hiçbir sistemin, o sistemi işletecek olan insan niteliğinden daha üst düzeyde iş üretemeyeceğini ve bundan dolayı da okulun ancak öğretmenlerinin niteliği kadar nitelikli olabileceğini ifade eder. Bu davranışlardaki niteliğin artmasında ise öğretmenlerin kendi mesleklerine yönelik tutumları önemli bir motivasyondur. Öğretmenlerin mesleki tutumlarını etkileyen pek çok unsurdan söz edilebilir. Toplumun öğretmenlik mesleğinde attığı değer, öğretmenin benlik algısı, okul iklimi, öğrencilerin davranışları gibi unsurlar, öğretmenlerin mesleki tutumlarını olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumlarının yanı sıra çalıştığı okula yönelik tutumları da nitelikli öğretmen davranışları açısından oldukça önem arz etmektedir. Ömeroğlu (2006: 32-34), öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tutumlarıyla okula yönelik tutumlarının birbirinden bağımsız olmadığını ifade etmektedir. Tutumlar, davranışlar için bir harekete geçirici olmakla birlikte tutumların davranışı her zaman doğrudan etkilediği söylenemez. Bununla birlikte öğretmenlerin okula yönelik olumlu tutumlarının, nitelikli öğretmen davranışları konusunda olumlu bir motivasyon olacağı iddia edilebilir. Öğretmenlerin okula yönelik olumlu davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını artıracığı söylenebilir. Böylece öğretmenlerin sorumluluklarını tam manasıyla yerine getirmek için çaba göstermesinin yanı sıra görev tanımları dışında yapıcı yönde davranış gerçekleştirme, işini sahiplenme, okulun amaçlarını gerçekleştirmede gönüllülük, mesleki tatmin gibi durumları da geliştireceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin okula yönelik olumlu tutum geliştirmelerinde okul iklimi önemli bir yere sahiptir. Öğretmenlerin öğrencilerle, diğer öğretmenlerle ve okul yönetimiyle geliştireceği olumlu ilişkiler olumlu okul ikliminin göstergeleridir. Okul yöneticileri, öğretmenlerde okula yönelik gözlemledikleri olumsuz tutumları değiştirebilmek için olumsuz tutumu besleyen şartları değiştirmek için çaba sarf etmelidir. Bu sayede öğretmenlerin aidiyet, örgütsel vatandaşlık gibi davranışlarında olumlu anlamda değişimler gözlenecek, bunun ise okulla ilgili tüm durumlarda olumlu geri dönüşleri olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma modellerinden korelasyonel araştırma modelini kullanan bir çalışmadır. Nicel araştırma, gerçekliği araştırmacıdan bağımsız gören gerçekliğin nesnel olarak ölçülebileceğini kabul eden anlayıştan türeyen bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Nicel araştırmalar, verilerin toplanmasını ve analiz edilmesini gerektirmektedir. Korelasyonel çalışmalar ise iki veya ikiden fazla değişken arasında neden sonuç ilişkisi belirlemek üzere yapılan araştırma modelleridir (Büyüköztürk vd, 2016: 185).

Araştırmamızda ortaöğretim kurumlarından çalışan öğretmenlerin iş güvenliği kültürüne sahip olup olmamalarıyla okula yönelik tutumları arasındaki ilişkinin durumu incelenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni okula yönelik tutum iken bağımlı değişken öğretmenlerin iş güvenliği kültür seviyeleridir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki farklı değişken arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkeni öğretmenlerin okula yönelik tutumları, bağımlı değişkeni ise öğretmenlerin iş güvenliği kültürüdür.

İki değişkenin ölçüldüğü araştırmamızda iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler Ömeroğlu (2006: 12) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Okula İlişkin Tutum Ölçeği”dir. Söz konusu ölçek, 44 soruluk 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin 44 ila 220 puanlık aralığı bulunmaktadır. Ölçek puanlarının artması okula yönelik olumlu tutumların arttığını, azalması ise azaldığını göstermektedir.

Kullanılan ikinci ölçek ise Dursun (2012) tarafından geliştirilen “Güvenlik Kültürü Ölçeği”dir. Aslı 41 soruluk 5’li likert tipte olan ve imalat sektörüne göre hazırlanan ölçek, araştırmacı tarafından eğitim kurumlarına uyarlanmış ve madde sayısı 30’a indirilmiştir. Ölçeğin 30 ila 150 puan aralığı bulunmaktadır. Ölçek puanlarının artması iş güvenliği kültürünün yüksek oranda görüldüğünü, azalması ise daha az oranda görüldüğünü göstermektedir.

Ölçeğin ilk kısmında demografik bilgiler kısmı yer almaktadır. Demografik bilgiler bölümünde ölçeğin uygulandığı kişilerin cinsiyet, branş, mesleki kıdem, çalışılan

okul türü bilgileri sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde “İş Güvenliği Kültürü Ölçeği” üçüncü bölümünde de “Öğretmenlerin Okula İlişkin Tutumu Ölçeği” uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni

Araştırma, İstanbul ilinde devlet liselerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır.

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde Arnavutköy, Sultangazi, Başakşehir Ümraniye ve Ataşehir ilçelerinde görev yapan 382 öğretmen kapsamaktadır. Ölçeğin uygulanacağı okullar belirlenirken seçkisiz (randomization) yöntem kullanılmıştır. Seçkisizlik, örneklemede temel alınan birimlerin seçimindeki ihtimalin eşit olması durumu olarak tanımlanır (Büyüköztürk, 2016: 83). Ölçek, seçkisiz yöntemle seçilen 27 okuldan 445 öğretmene uygulanmış 63 ölçek yanlış doldurulma sebebiyle analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 382 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

İstanbul ili Arnavutköy, Sultangazi, Başakşehir, Ümraniye ve Ataşehir ilçelerindeki 27 okulda uygulanan ölçeklerin toplan puanları hesaplanarak SPSS 18 ile çözümlenmiştir. Çözümleme sürecindeki işlemler sırasıyla şu şekilde gerçekleşmiştir:

- Çözümleme sürecinde ilk olarak örneklem grubuna ait yüzde ve frekans değerleri çıkartılmıştır.
- Katılımcıların ölçeklere ait puanları tablolastırılmıştır.
- Ölçeklere ait standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri çıkartılmıştır.
- İş güvenliği ölçeği ve tutum ölçeği puanlarının normal dağılım gösteren iki grup (cinsiyet) arasındaki farkının anlamlı olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar T-testi kullanılmıştır.
- Normal dağılım gösteren bir seride üç ya da daha fazla grubun ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yani iş güvenliği kültürü ve tutum ölçeği

ortalamalarının, kıdem, çalışılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için ANOVA kullanılmıştır.

- Farkın anlamlı bulunduğu değişkenlerde tamamlayıcı testlere geçilmiştir. Kullanılacak post-hoc tekniğin seçimi için varyansların homojenliğine bakılmış ve homojen olmadığı görülmüştür. Bu nedenle Tamhane's T2 tekniği kullanılmıştır.
- Normal dağılım göstermeyen bir seride üç ya da daha fazla grubun ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Yani iş güvenliği kültürü ve tutum ölçeği ortalamalarının, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.
- Dağılımın normal olduğu iki sürekli değişken arasındaki ilişkinin yani iş güvenliği kültürü ölçeği puanlarıyla okula yönelik tutum ölçeği puanları arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.
- Çözümlenmeler neticesinde elde edilen verilerin anlamlı olup olmadıklarının düşük $p < ,05$ seviyesinde sınanmış, öbür anlamlı olup olmama durumları ayrıca belirtilmiş ve elde edilen neticeler çizelgelerle birlikte sunulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Yapılan araştırmanın bu kısmında örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okul türü) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış sonra ölçeğin toplam puanları için, ss, SHx değerleri tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4.1: Lise Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%	Geç. %	Yığ. %
Kadın	195	51,0	51,0	51,0
Erkek	187	49,0	49,0	100,0
Toplam	382	100,0	100,0	

Tablo 4. 1'deki sonuçlarda da ortaya çıktığı üzere araştırmaya mevzu olan öğretmenlerin 195'i (%51) kadın; 187'si (%49) erkek olup örneklem grubunda toplam 382 öğretmen bulunmaktadır.

Tablo 4.2: Lise Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türü Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	F	%	Geç. %	Yığ. %
MTAL	115	30,1	30,1	30,1
Anadolu Lis.	117	30,6	30,6	60,7
İmam Hatip Lisesi	150	39,3	39,3	100,0
Toplam	382	100,0	100,0	

Tablo 4.2'de deki sonuçlarda da ortaya çıktığı üzere araştırmaya mevzu olan öğretmenlerin 115'i (%30,1) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde; 117'si (%30,6) Anadolu Lisesinde; 150'si (%39,3) İmam Hatip Lisesinde olmak üzere örneklem grubunda toplam 382 öğretmen vardır.

Tablo 4. 3: Lise Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%	Geç. %	Yığ. %
1-5	168	44,0	44,0	44,0
6-20	161	42,1	42,1	86,1
21-25	53	13,9	13,9	100,0
Toplam	382	100,0	100,0	

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu 168'i (%44) 1 ila 5 yıllık; 161'i (%42,1) 6 ila 20 yıllık; 53'ü (%13,9) 21 ila 25 yıllık mesleki kıdeme sahip olmak üzere toplam 382 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 4. 4: Lise Öğretmenlerinin Branş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	f	%	Geç. %	Yığ. %
Edebiyat	72	18,8	18,8	18,8
Tarih	38	9,9	9,9	28,8
Felsefe	6	1,6	1,6	30,4
Coğrafya	52	13,6	13,6	44,0
Matematik	68	17,8	17,8	61,8
Fizik	8	2,1	2,1	63,9
Kimya	7	1,8	1,8	65,7
Biyoloji	7	1,8	1,8	67,5
Meslek Dersleri	53	13,9	13,9	81,4
Beden Eğitimi	11	2,9	2,9	84,3
Resim	5	1,3	1,3	85,6
Müzik	2	,5	,5	86,1
Yabancı Dil	53	13,9	13,9	100,0
Toplam	382	100,0	100,0	

Tablo 4. 5: Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>
Okula Yönelik Tutum Ölçeği	382	112,95	13,932

Tablo 4.5'te elde edilen verilerde görüldüğü üzere okula yönelik tutum ölçeği puan ortalaması $\bar{x} = 112,95$ standart sapma ise $ss=13,932$ olarak hesaplanmıştır. Ölçek puanlarının orta seviyede bir ortalamaya sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4. 6: İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>
İş Güvenliği Kültürü Ölçeği	382	96,47	8,72

Tablo 4.6'da elde edilen verilerde görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin iş güvenliği kültürü ölçeği puanlarının ortalaması $\bar{x} = 96,47$ standart sapması $ss=8,72$ olarak hesaplanmıştır. Ölçek puan ortalamalarına bakıldığında ortalamanın orta üstü bir seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7: Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasını Tespit İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Okula Yönelik Tutum Puanı	Kadın	195	113,01	14,74	1,05	,082	380	,934
	Erkek	187	112,89	13,07	,95			

Tablo 4.7'deki verilerde ortaya konulduğu gibi, araştırma grubundaki öğretmenlerin okula yönelik tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=0,82$; $p>,05$). Bu durum öğretmenlerin cinsiyetinin, okula yönelik tutumlarını etkileyen bir unsur olmadığını göstermektedir. Ömeroğlu'nun (2006) ve Erdinç'in (2006), İzmir'de yapmış oldukları araştırmaların neticesinde de benzer bulgulara rastlanmıştır.

Tablo 4. 8: İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasını Tespit Etmek İçin Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İş Güvenliği Kültürü Puanı	Kadın	195	96,35	8,94	,64	-.268	380	,789
	Erkek	187	96,59	8,50	,62			

Tablo 4.8'deki verilerde ortaya konulduğu gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin iş güvenliği ölçeği puanlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılığının anlamlılık gösterip göstermediğini tayin etmek maksadıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda bayan ve erkeklerin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=0,82$; $p>,05$). Bu sonuç, örneklem grubuna dahil olan öğretmenlerin güvenlik kültürüne sahip olup olmamalarının cinsiyetleriyle ilişkili olmadığını göstermektedir. Tüzüner ve Özaslan (2011: 158) tarafından sağlık sektöründe 120 kişiye yapılan araştırma neticesinde de benzer bir bulguya rastlanmıştır. Hahn ve Murphy (2008:1056)'nın Amerika'da sağlık ve nükleer enerji sektöründe yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre güvenlik iklimi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yegin'in (2015: 71-76) "İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri" adlı çalışmasında iş güvenliği kültürü ile cinsiyet, hayat boyunca iş kazası geçirme, medeni durum, ramak kala iş kazası geçirme, yaş gibi değişkenlerin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4. 9: Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklaşmasını Tespit Etmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Okula Yönelik Tutum	1 - 6 Yıl	168	115,78	13,96	G. Arası	18632,54	2	9316,27	63,82	,000
	7 - 15 Yıl	161	115,72	11,17	G. İçi	55320,40	379	145,96		
	16-25 Yıl	53	95,55	7,28	Toplam	69312,93	399			
	Toplam	382	112,95	13,18						

Tablo 4.9'da ortaya konulduğu gibi araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin okula yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=63,82$, $p<,01$). Ömeroğlu'nun (2006) yapmış olduğu araştırmada benzer bir bulguya rastlanırken Erdinç (2006) yapmış olduğu araştırma neticesinde kıdemle okula yönelik tutum arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.

Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Hangi post-hoc tekniğin kullanılacağına karar vermek için öncelikle varyansların homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olmadığı saptanmıştır ($L_F=6,96$; $p<,05$). Bu nedenle Tamhane's T2 testi tercih edilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. 10: Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1-6	16-25	20,23*	1,47	,000
	7-15	,059	1,39	1,000
7-15	16-25	20,17*	1,33	,000
	1-6	-,059	1,39	1,000
16-25	7-15	-20,17*	1,33	,000
	1-6	-20,23*	1,47	,000

Tablo 4.10'da ortaya konulduğu gibi araştırma grubunu teşkil eden öğretmenlerin okula yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanların mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirlemek maksadıyla yapılan Tamhane's T2 testi sonucunda söz konusu farklılığın, 1-6 yıllık kıdem grubu ile 16-25 yıllık kıdem grubu arasında, 1-6 yıllık kıdem grubu lehine $p < ,01$ düzeyinde; 7-15 yıllık kıdem grubu ile alt 16-25 yıllık kıdem grubu arasında, 7-15 yıllık kıdem grubu lehine $p < ,01$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. 1-6 yıllık kıdem grubu ve 7-15 yıllık kıdem grubu arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > ,05$). Bu puanlar neticesinde üst kıdeme sahip öğretmenlerin tutum puanlarının düşüklüğünü, yani örneklem grubunda bulunan ve diğer gruplara nispeten daha uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin daha düşük kıdeme sahip öğretmenlere nispetle okula yönelik daha az olumlu tutuma sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4. 11: Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okul Türüne Göre Farklılaşmasını Tespit Etmek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Okula Yönelik Tutum	MTAL	115	113,00	14,88	G. Arası	428,63	2	214,31	1,10	,332
	Anadolu Lisesi	117	114,36	13,45	G. İçi	73524,31	379	193,99		
	İmam Hatip Lisesi	150	111,81	13,52	Toplam	73952,95	381			
	Toplam	382	112,95	13,93						

Tablo 4.11'de görüleceği üzere araştırma grubunu teşkil eden öğretmenlerin okula yönelik tutum ölçeğinden aldıkları puanların çalışılan okul türüne göre farklılığının anlamlı olup olmadığını tespit etmek maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) neticesinde grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=1,1$; ($p>,05$). Bu durum, örneklem grubundaki öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün, onların okula yönelik tutumlarını etkilemediğini göstermektedir.

Tablo 4. 12: Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Branşına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okula Yönelik Tutum	Edebiyat	72	182,51	14,102	12	,294
	Tarih	38	197,87			
	Felsefe	6	199,08			
	Coğrafya	52	162,89			
	Matematik	68	190,25			
	Fizik	8	194,56			
	Kimya	7	267,79			
	Biyoloji	7	205,07			
	Meslek Dersleri	53	198,11			
	Beden Eğitimi	11	208,50			
	Resim	5	110,40			
	Müzik	2	303,00			
	Yabancı Dil	53	208,93			
	Toplam	382				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin branşlarına göre farklılığının anlamlı olup olmamasını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=14,102$; $p>,05$). Bu sonuçtan hareketle örneklem grubunu teşkil eden öğretmenlerin branşlarının, onların okula yönelik tutumlarını etkilemediği sonucu çıkartılabilir. Ömeroğlu (2006) ve Erdiñç (2006) yapmış oldukları araştırma

neticesinde öğretmenlerin branşları okula yönelik tutumları arasında anlamlı farklılık bulmuşlardır.

Tablo 4. 13: İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Farklaşmasını Tespit Etmek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İş Güvenliği Kültürü	1 - 6 Yıl	168	98,61	9,53	G.Arası	1799,21	2	899,60	12,54	,000
	7 - 15 Yıl	161	95,61	8,04	G.İçi	27181,96	379	71,72		
	16-25 Yıl	53	92,32	5,63	Toplam	28981,18	381			
	Toplam	382	96,47	8,72						

Tablo 4.13'te ortaya konulduğu gibi araştırma grubunu teşkil eden öğretmenlerin iş güvenliği kültürü ölçeğinden aldıkları puanların öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılığının anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) neticesinde gruplara ait aritmetik ortalamalar arasındaki farklılığın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=12,54$, $p<,01$). Bunun ardından farklılıkların kaynaklarını tespit için tamamlayıcı post-hoc yapılmıştır. Hangi post-hoc tekniğin kullanılacağına karar vermek için öncelikle varyansların homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olmadığı saptanmıştır ($L_F=9,78;p<,05$). Bundan dolayı Tamhane's T2 testi seçilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. 14: İş Güvenliği Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Tespit Etmek İçin Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1-6	16-25	6,28*	1,06	,000
	7-15	2,99*	,97	,007
7-15	16-25	3,28*	1,00	,004
	1-6	-2,99*	,97	,007
16-25	7-15	-3,28*	1,00	,004
	1-6	-6,28*	1,06	,000

Tablo 4.14'te görüleceği gibi, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin iş güvenliği ölçeğinden aldıkları puanların mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Tamhane's T2 testi sonucunda söz konusu farklılığın, 1-6 yıllık kıdem grubu ile 16-25 yıllık kıdem grubu arasında, 1-6 yıllık kıdem grubu lehine $p < ,01$ düzeyinde; 7-15 yıllık kıdem grubu ile alt 16-25 yıllık kıdem grubu arasında, 7-15 yıllık kıdem grubu lehine $p < ,05$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. 1-6 yıllık kıdem grubu ve 7-15 yıllık kıdem grubu arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > ,05$). Bu durum iş güvenliği kültürüne sahip olma oranlarının, mesleki kıdemle ters orantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Külekçi (2012:116)'nin gemi inşa endüstrisinde yaptığı araştırmada benzer bulgulara rastlanmıştır. Alkış ve Taşpınar (2012: 1193) tarafından demir çelik sektöründe çalışan 120 kişi üzerinde yapılan araştırmada çalışanların yaşının arttıkça güvenlik iklimlerinin azaldığı görülmüştür.

Tablo 4. 15: İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Okula Yönelik Tutum	MTAL	115	95,90	7,63	G.Arası	91,970	2	45,98	,60	,548
	Anadolu Lisesi	117	96,28	8,61	G.İçi	28889,21	379	76,22		
	İmam Hatip Lisesi	150	97,05	9,56	Toplam	28981,18	381			
	Toplam	382	96,47	8,72						

Tablo 4.15'te ortaya konulduğu gibi araştırma grubunu teşkil eden öğretmenlerin iş güvenliği kültürü ölçeğinden aldıkları puanların öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) neticesinde grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F=0,6$; $p>,05$). Bu durum örneklem grubundaki öğretmenlerin güvenlik kültürüne sahip olma durumlarıyla çalıştıkları okul türü arasında önemli bir ilişki olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 16: İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Branşına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>	
İş Güvenliği Kültürü	Edebiyat	72	205,65				
	Tarih	38	203,41				
	Felsefe	6	194,50				
	Coğrafya	52	157,33				
	Matematik	68	197,38				
	Fizik	8	183,25				
	Kimya	7	184,71				
	Biyoloji	7	134,07				
				175,34	16,028	12	,190
	Meslek Dersleri	53	246,91				
	Beden Eğitimi	11	211,00				
	Resim	5	327,75				
	Müzik	2	196,78				
	Yabancı Dil	53	205,65				
	Toplam		382				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanlarının öğretmenlerin branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H testi neticesinde, grupların sıralama ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($x^2=16,028$; $p>,05$). Bu durum örneklem grubundaki öğretmenlerin güvenlik kültürüne sahip olma durumlarıyla branşları arasında önemli bir ilişki olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 17: Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanları ile İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler için Yapılan Pearson Analizi Sonuçları

Okula Yönelik Tutum Ölçeği Puanları	İş Güvenliği Kültürü Ölçeği Puanları		
	N	R	p
Okula Yönelik Tutum	382	,39	,000

Tablo 4.17'de görüldüğü gibi, okula yönelik tutum ölçeği puanları ile iş güvenliği kültürü puanları arasındaki ilişkiler için yapılmış olan Pearson analizi neticesinde okula yönelik tutum ölçeği puanları ile iş güvenliği kültürü ölçeği puanları arasındaki anlamlılığın pozitif yönden olduğu saptanmıştır ($r=,39$; $p<,01$). Bu sonuçlardan hareketle iki sürekli değişken arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu da öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının eğitimin niteliğinden can güvenliğine kadar ne kadar mühim ve geniş bir yelpaze ile ilgili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin okula yönelik olumlu tutumlar geliştirmesinin, iş güvenliği kültürüne ve iş güvenliği prosedürlerine uygun davranışlar göstermesini sağlayacağı düşünülebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu bölümde araştırma bulgularına göre elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Bulgular bölümünde sırasıyla örneklemin demografik bilgilerine yer verilmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, çalıştıkları okul türü, mesleki kıdem ve branşları ortaya konulmuştur. Ardından uygulanan ölçeklerden elde edilen puanların aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına yer verilmiş, akabinde okula yönelik tutum ölçeği puanlarının ve iş güvenliği kültürü ölçeği puanlarının cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre anlamlılık durumları incelenmiştir. Son olarak da iş güvenliği kültürü ölçeği puanları ile okula yönelik tutum ölçeği puanları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Öğretmenlerin okula yönelik tutum ölçeği puanlarının diğer değişkenlerle olan ilişkisine bakıldığında cinsiyet, çalışılan okul türü, branş ile arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Ancak okula yönelik tutum ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan tamamlayıcı analizler neticesinde ise 1-6 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerle 7-15 yıllık öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmazken 1-6 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerle 16-25 yıllık kıdem arasında 1-6 yıllık kıdeme sahip öğretmenler lehine; 7-15 yıllık öğretmenlerle 16-25 yıllık öğretmenler arasında ise 7-15 yıllık öğretmenler lehine fark anlamlı bulunmuştur.

Şenol (2004: 70-96), “Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ile Okul Yönetimine İlişkin Algıları Arasındaki İlişki” adlı tezinde öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri, cinsiyet, yaş, toplam hizmet ve okul hizmet süresi değişkenleri ile mesleki tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Ancak branş değişkeni açısından mesleki tutum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit etmiştir.

Şahin, (2005) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tutumları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde İzmir ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tutumlarını araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin mesleki tutumlarıyla mesleki kıdem, yaş, çalıştıkları okullardaki

hizmet süreleri, öğretmenliğe esas eğitim durumları ve alanları arasında anlamlı bir fark bulunmazken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Ömeroğlu'nun (2006: 65-90) İzmir ilinde yaptığı, "Okul Yönetiminde Bürokrasi ile Öğretmenlerin Okula İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki" adlı yayımlanmamış yüksek lisans tezinde araştırmamızla benzer bulgulara rastlamıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin okula yönelik tutumlarıyla cinsiyet, çalıştıkları okullardaki toplam hizmet süresi ve okulun sosyo ekonomik düzeyi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken mesleki kıdem ve branş değişkenleri ile okula yönelik tutum arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş güvenliği kültürü ölçeği puanlarının diğer değişkenlerle olan ilişkisine bakıldığında tutum puanlarıyla diğer değişkenler arasındaki ilişkiye benzer bir durum dikkati çekmektedir. Cinsiyet, çalışılan okul türü, branş ile arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ancak mesleki kıdem ile anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın da tutum ölçeğindeki benzer bir şekilde olduğu tespit edilmiştir.

Yegin'in (2015: 71-76) "İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri" adlı çalışmasında iş güvenliği kültürü ile cinsiyet, hayat boyunca iş kazası geçirme, medeni durum, ramak kala iş kazası geçirme, yaş gibi değişkenlerin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yüce'nin (2014: 40-42) yaptığı araştırmaya göre iş güvenliği kültürü ile mesleki kıdem ve çalışanların aldıkları iş güvenliği eğitim saati değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Araştırmamızda son olarak da okula yönelik tutum ölçeği puanları ile iş güvenliği kültürü ölçeği puanları arasındaki ilişki incelenmiş olup iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- Araştırma sonucunda öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, bunun da 16-25 yıllık üst kıdem grubu aleyhine olduğu görülmüştür. Bu bağlamda üst kidede sahip öğretmenlerin okula yönelik olumsuz tutumlarının nedenleri tespit edilmeli

ve okula yönelik olumlu tutum geliştirebilmeleri için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

- Öğretmenlerin okula yönelik tutum puanları ile iş güvenliği kültürü puanları arasında yapılan test neticesinde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu da öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının eğitimin niteliğinden can güvenliğine kadar ne kadar mühim ve geniş bir yelpaze ile ilgili olduğunu göstermektedir. Bu sebeple öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını etkileyen sosyal statü, kurumsal aidiyet, yönetimde demokratik katılım, maddi olanaklar gibi tüm değişkenlerin iyileştirilmesi için gerek okul yöneticileri gerekse eğitim politikalarını belirleyenler gerekli çalışmaları yapmalıdır.
- Okullarda iş güvenliği kavramı eğitim camiasında yeni yeni duyulmaya başlayan bir kavramdır. Okuldaki tüm insanların fiziken ve ruhen sağlıklı olmalarıyla ilgili bir kavram olan iş güvenliği kavramının muhatabının sadece okul yöneticileri olmadığı başta öğretmenler olmak üzere tüm paydaşların burada sorumluluk sahibi olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda öğretmenlerin sürecin içine aktif olarak katılabilmesi için gerekli eğitimlerin uzman kişilerce belli periyotlarla devamlılık arz edecek şekilde verilmesi gerekmektedir.
- Hâlihazırda, okullardaki iş güvenliği uygulamalarının hukuki boyutlarına bakılacak olursa okul müdürlerinin mevzuatta işveren olarak tayin edildiği görülmektedir. Bu durum ise okul müdürlerine konum, görev ve yetkilerinin çok üstünde ağır bir sorumluluk yüklemektedir. Fiili olarak öğretmen ve diğer çalışanlarla okul müdürlerinin ilişkisinin çalışan-işveren ilişkisi olmadığı, aradaki ilişkinin hiyerarşik bir ast-üst ilişkisi olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle meydana gelebilecek iş kazalarının maddi ve manevi yükünün sadece okul müdürlerinin sırtına yüklenmesinden vazgeçilmelidir.
- İş güvenliği kavramı gerek okul yöneticilerinin gerekse öğretmenlerin üstünde baskı unsuru olmamalı, eğitim sistemi hiyerarşisindeki her kurum ve ferde gerekli yetki ve sorumluluklar verilmelidir.
- Öğretmenler, eğitim sisteminin sahadaki en aktif unsurudur. Üst düzeyde belirlenen politikaların uygulayıcısı olan öğretmenlerin, okullardaki sağlık ve güvenliğe dair uyarılarının ciddiyetle dikkate alınması gerekmektedir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını etkileyen (sosyal statü, kurumsal aidiyet, liderlik özellikleri vb.) ve bu tutumların etkilediği (eğitim niteliği, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık vb.) durum ve davranışlar üzerine araştırmalar yapılmalıdır.
- Araştırma bulgularına bakılacak olursa üst kıdem grubundaki öğretmenlerin okula yönelik tutum puanları ile iş güvenliği kültürü puanlarının diğer kıdem gruplarına nispetle daha düşük olduğu görölmektedir. Bu durumun öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile ilgili olup olmadığı araştırılabilir.
- İş sağlığı ve güvenliği kavramına dair çalışmaların genel olarak inşaat ve sanayi sektörlerinde yapıldığı görölmekte, eğitim kurumlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu konuda yapılacak çalışmalara ağırlık verilmelidir.

KAYNAKLAR

- Abadan, Y. (1956). Kültür Mefhumu ve Değişimi. Yücel Mecmuası, 10, 174.
- Açıkalın, A., Şişman, M. ve Turan, S. (2015). Toplumsal Bir Aktör msnz? Bir İnsan Olarak Okul Müdürü (4. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Addington, L. A. (2009). Cops and Cameras: Public School Security as a Policy Response to Columbine. American Behavioral Scientist, 52(10), 1426-1446.
- Agricola, G. (1556). De Re Metallica, (evirenler: Hoover, H. C., Hoover, L. H.). New York: Dover Publications, Inc. (s.637)
- Agron, J. & Anderson, L. (2000). School Security by the Numbers. American School and University, 72(1), C1-C11.
- Akpınar, T. (2013). İş Sağlığı ve Gvenliği. Bursa: Ekin Yayınları.
- Akpınar, T. ve ğtoğulları, E. (2016). İş Sağlığı ve Gvenliğinde Eğitimin Planlanması ve Uygulanması, Karatahta İş Yazıları Dergisi. <http://www.dergikaratahta.com/files/5/8.pdf>. [15 Haziran 2018]
- Akyz, N. (1980). İş güvenliği. İstanbul: Apraz Yayınları.
- Allport, G.W. (1967). Attitudes, Regardings in Attitude Theory and Measurement. Martin Fishbein (Ed). New York: John Willey&Sons.
- Alptekin, T. (2016). Çalışanların ve emeklilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından karşılaştıkları sorunların incelemesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). skdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ary, T.S. (1989). Pruductivity of safety, American Mining Congress Journal, Vol: 75, No: 9
- Anayasa, T.C. Resmi Gazete, 2709, 18/10/1982.
- Aras, S., Günay, T., zan, S. ve Orcin, E. (2007). İzmir ilinde lise ğrencilerinin riskli davranışları/Risky behaviors among high school students in Izmir. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 8(3).
- Arıcı, K. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. Ankara: TES-İş Eğitim Yayınları.

- Arvidsson, M., Ek, Å., Johansson, C. R., Akselsson, R., & Josefsson, B. (2004). Relationship between safety culture and psychosocial working environment in air traffic control. In The International Conference on Human-Computer Interaction in Aeronautics. The Association for the Advancement of Artificial Intelligence.
<https://pdfs.semanticscholar.org/2ea3/d0ebe3ed8af4ef296463c23b8c4a2b3ab54b.pdf>. [25 Mayıs 2018]
- Aydın, İ. (2012). Alternatif Okullar, (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. 1. Türk Metal Dergisi, 147, 1-8, Ekim-Kasım.
- Balcı, A. (2007). *Etkili Okul Geliştirme Kuram Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balkır Z.G.(1997), İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi. Mercek, 7.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Asian Journal of Social Psychology, Web:
<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1999AJSP.pdf>. 30 Mayıs 2018 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Başaran, İ. E.(1989) Yönetim. Ankara: Gül Yayınevi
- Baybora, D. (2012). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Beger, R. R. (2003). The " worst of both worlds": School security and the disappearing fourth amendment rights of students. Criminal Justice Review, 28(2), 336-354.
- Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete 26735, 27 Kasım 2007. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071219-2.htm>. [17 Haziran 2018].
- Binyıldırım, T. (1999) İş Kazalarının Oluşumu ve İş Kazalarının Sınıflandırılması. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, MMO Yayın, (239), 123-130.

- Bursalıoğlu, Z. (2002). Eğitim Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Colman, A. M. (2015). Dictionary of Psychology (4.Ed.). Oxford: Oxford University Press Inc.
- Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirme Tedbirleri Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi, T.C. Resmi Gazete, 89/391/EEC, 12 Haziran 1989.
http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf. [17 Haziran 2018].
- Çankaya, İ. H. (2009). Okul Güvenliği Üzerine Teorik Bir Çözümleme. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(2), 97-103.
- Çelik, S. (2011). Öğretmen tutumları ile ilköğretim 5. Sınıf öğrencilerinin benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çiçek, Ö., Öçal, M. (2015). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5 (11), 106-129.
- Çiçek, Ö., ve Öçal, M. (2017). Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6(16), 616-637.
- Daft, R. (2007). Organization theory and design. Cengage learning, (9. Edition). Natorp Boulevard Mason: Thomson South Western Corporation.
- Davidoff, L. L. (1987). Introduction to Psychology (3rd Edition). New York: Mc Graw Hill International Book Company.
- Demirel, Ö. ve Ün, K. (1987). Eğitim Terimleri. Ankara: Şafak Matbaası.
- Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 40(01).
- Dursun, S. (2012), İş Güvenliği Kültürü: Kavram, Modeller ve Uygulama. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Duverger, M. (1975). Siyaset Sosyolojisi: Çev. Şirin Tekeli. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Eraslan, R., & Aycan, S. (2008). Bir ilköğretim okulu ikinci kademe öğrencilerinde okul kazası görülme sıklığının incelenmesi. Türkiye Çocuk Hastalıkları Dergisi, 2(1).
- Erden, M. (1995). Öğretmen adaylarının öğretmenlik sertifikası derslerine yönelik tutumları. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(11).
- Erden, M. ve Akman, Y. (1998). Gelişim Öğrenme-Öğretme. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Erdinç, H. S. (2006). Toplam kalite yönetimi yönünden müfredat laboratuvar okulları ve diğer okullarda çalışan öğretmenlerin nitelikleri ile okula yönelik tutumları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Erdoğan, M. Z. (2007). Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı Kanununun 26. maddesi ile İlgili İptal Kararının Hukuki Sonuçları. Kamu-İş Dergisi, 9(07).
- Ergün, M. (2017). Sınıfta Motivasyon. (Ed. Karip, Emin) Sınıf Yönetimi (14. Baskı). Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Erkal, S., & Yertutan, C. (2012). Çocukların Okulda Kaza Geçirme Durumu ve Okulda Kaza Geçirmelerini Önlemeye Yönelik Ebeveyn Davranışlarının İncelenmesi. <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/sibelerkalcananyertutan.pdf>, 21. [7 Haziran 2018] .
- Erol, F. (2009). Okulda Güvenlik Sorununa Yol Açan Etkenlerin Belirlenmesi. Ankara: MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- Esin, A. (2010). İş Kazalarına Yeni Yaklaşım Davranışsal Güvenlik. Mühendis ve Makina Dergisi, 48(567): 3-9.
- Fidan, N. (2012). Okulda Öğrenme ve Öğretme. (3. Baskı) Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Fleming, M., & Lardner, R. (1999). Safety culture-the way forward. Chemical Engineer-London, (676),
http://158.132.155.107/posh97/private/culture/way_forward.pdf. [26 Mayıs 2018]
- Gerek, H. N. (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Geyin, Ç. (2007). Genel liselerde okul güvenliği algılarının incelenmesi, (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gottfredson, D. C., Gottfredson, G. D., and Hybl L. L. G. (1993). Managing Adolescent Behavior: A Multi-year, Multi-school Experiment. American Educational Research Journal, 30 (1), 179-216.
- Gül, G. (2004). Birey toplum eğitim ve öğretmen. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1).
- Gümüş, B. (2016). Okullarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve öğretmenlerin bu konudaki bilgi düzeylerinin irdelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, E. (2008). İş sağlığı ve güvenliği kavramının toplam kalite yönetimi açısından irdelenmesi ve talaşlı üretim sanayisinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gürsel, M. (2003) Okul Yönetimi (Kuramsal ve Uygulamalı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Hatipoğlu, Ö. (2006) İş sağlığı ve güvenliğinin mevcut durumu ve bir araştırma (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hahn, S. E., Murphy, L.R. (2008), "A Short Scale for Measuring Safety Climate", Safety Science, No:46, ss:1047-1066.
- ILO, (1981). Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300. [11 Haziran 2018].

- ILO, (2011). Your Health and Safety at Work; Introduction to Occupational Health and Safety. http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/en/osh/intro/inmain.htm. [11 Haziran 2018].
- ILO, (2018). Safety and health at work. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>. [11 Haziran 2018].
- Işık, H. (2004). Okul Güvenliği: Kavramsal Bir Çözümleme. Milli Eğitim Dergisi, 164, 1-10. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/164/isik.htm (19 Mayıs 2018).
- Işık, G. (2007). İş Sağlığı ve İş Güvenliği–Gelenen Sürece TMMOB ve Odalar Açısından Bakış (İş Sağlığı ve Güvenliği Bildiriler Kitabı). İstanbul: İMO Yayını.
- İnceoğlu, M. (1993). Tutum, Algı, İletişim. Ankara: Verso Yayıncılık.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu T.C. Resmi Gazete, 28339, 30 Haziran 2012. Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, T.C. Resmi Gazete, 28509, (26 Aralık 2012).
- İşçi, M. (2000). Kültürümüzün Uluslararası Boyutları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2).
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). Yeni İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş, (10. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karabulut, Ö. (2011). Metal İş Kolunda İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Karagözoğlu, G. (1987). Yükseköğretime geçişte öğretmenlik mesleğine yönelme. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2).
- Karakütük, K., Özdoğan Özbal, E. ve Sağlam, A. (2017). Okul Yönetiminde Okul Güvenliğini Sağlamak İçin Yapılan Uygulamalar Konusunda Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Görüşleri. Mersin University Journal of the Faculty of Education, 13(3).

- Karal, D. (2011). Korkmadan Öğrenmek: Okul ve Okul Çevresi Güvenliği. Ankara: Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kurumu Sosyal Araştırmalar Merkezi.
- Kavcar, C. (1988). Türk dili ve edebiyatı öğretimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20.
- Kılış, İ., ve Demir, S. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 23-47.
- Korkmaz, İ. (2017). Sosyal Öğrenme Kuramı. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi* (ss. 245-269). Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Kozak, İ. (1992). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (37-38), 63-81.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology, Harvard University.
- Alkış, H., Taşpınar Y. (2012), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar, Demir Çelik Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Algısı: Konya Örneği”, International Iron&Steel Symposium, Karabük, Türkiye.
- Lauriski D. (2016). Seven Characteristics of A Positive Safety Culture At Work. <https://www.predictivesafety.com/blog/seven-characteristics-of-a-positive-safety-culture>. [25 Haziran 2018]
- Malkoç, C. (2010). Tunçbilek ve Soma maden kömürü sahalarında çalışan işçilerde iş kazaları ve meslek hastalıkları görülme sıklığı ve ilişkili etmenler (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Meriç, C. (1986). *Kültürden İrfana*, (1. Baskı). İstanbul, İnsan Yayınları.
- Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, 29072, 26 Temmuz 2014. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm>. [17 Haziran 2018].

- Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, 26408, 19 Ocak 2007.
http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/02/06/972735/dosyalar/2015_03/21104702_08023339_odulvedisiplinyonetmeli.pdf. [17 Haziran 2018].
- Millî Eğitim Bakanlığı Taşınmalı İlköğretim Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, 29116, 3 Temmuz 2016. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/egierisim_1/yonetmelik.pdf. [17 Haziran 2018]
- Millî Eğitim İlköğretim ve Eğitim Kanunu, T.C. Resmî Gazete, 10705. 5 Ocak 1961. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24.html>. [15 Haziran 2018].
- Millî Eğitim Temel Kanunu, T.C. Resmî Gazete, 14574. 14 Haziran 1973. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html. [15 Haziran 2018].
- Morgan, C. T. (1986). Psikolojiye Giriş Ders Kitabı (çev: Sirel Karakaş), (3. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Nævestad, T. O. (2008). Safety cultural preconditions for organizational learning in High-Risk organizations. *Journal of Contingencies and Crisis Management*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-5973.2008.00544.x>. [25 Haziran 2018].
- Oedewald, P. & Reiman, T. (2007). Special characteristics of safety organizations. *Work psychological perspective* (No. VTT-PUB--633). Helsinki: VTT Technical Research Centre of Finland. <https://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2007/P633.pdf>. [1 Temmuz 2018]
- Oedewald, P. & Reiman, T. (2002). The assessment of organisational culture A methodological study. Helsinki: VTT Technical Research Centre of Finland. <https://pdfs.semanticscholar.org/4208/425fd5a7513fb6277446c0085003f540d6dc.pdf>. [20 Ağustos 2018]
- Ofluoğlu, G., ve Sarıkaya, G. (2005). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi. *Kamu-İş Dergisi*, 8(3), 1-13.
- Oral, İ. (2012). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

- Ömeroğlu, Ö. (2006). Okul yönetiminde bürokrasi ile öğretmenlerin okula ilişkin tutumları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özkan, T., & Lajunen, T. (2003). Güvenlik kültürü ve iklimi. PiVOLKA, 2 (10), 3, 4. http://elyadal.org/pivolka/10/PiVOLKA_10_01.pdf . [23 Haziran 2018]
- Patankar and Duncan (2014). Safety Culture. American College of Radiologic, <https://www.imagewisely.org/imaging-modalities/fluoroscopy/articles/patanker-duncan-safety-culture>. [25 Mayıs 2018].
- Perumean-Chaney, S. E., & Sutton, L. M. (2013). Students and perceived school safety: The impact of school security measures. American Journal of Criminal Justice, 38(4), 570-588.
- Risk Med. (2012). Yeni Mevzuat Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Bilgileri. Ankara: İlgi Matbaa.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 4). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Sherif, M. ve Sherif, C.W. (1996). Sosyal Psikolojiye Giriş II. Çev. Mustafa Atakay ve Aysun Yılmaz. İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- Simard, M. (2011). Safety Culture And Management. <http://iloencyclopaedia.org/component/k2/item/982-safety-culture-and-management>. [23 Haziran 2018]
- Şahin, K. (2005). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tutumları ile okul iklimi arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şenol, G. (2004). Öğretmenlerin mesleki tutumları ile okul yönetimine ilişkin algıları arasındaki ilişki (İzmir ili örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2017). 2016 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri. Ankara.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari. [29 Mayıs 2018].
- Sosyal Sigortalar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 506, 17 Temmuz 1964.
http://www.ttb.org.tr/mevzuat/?id=21&Itemid=28&option=com_content&task=view&fontstyle=f-larger. [17 Haziran 2018].
- Süzek, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku. Ankara: Savaş Yayınları
- TMMOB Makina Mühendisleri Odası, (2012). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu. Ankara.
- TMMOB Makine Mühendisleri Odası Adana Subesi, (2003). 2. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, <http://www.isgkongresi.org/gecmis-isg-kongreleri/ii-is-sagligi-ve-guvenligi-kongresi.aspx> [23 Haziran 2018].
- Topak, O. (2014). Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, S. 51-52, Ocak - Haziran 2014, 2-9.
- Trump, K. S. (1998). Practical School Security: Basic Guidelines for Safe and Secure Schools. Corwin Press, 2455 Teller Road, Thousand Oaks, CA 91320.
- Turhan, M., & Turan, M. (2012). Ortaöğretim Kurumlarında Güvenlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 18(1), 121-142.
- Tülü, M. (2014). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde isg profesyonellerinin algı ve beklentileri. ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Tüzüner, V.L. Özarıslan B.Ö. (2011), "Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma", İstanbul University Journal of the School of Business Administration, 40(2), ss:138-154.
- Türk Dil Kurumu, (2018). Büyük Türkçe Sözlük.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b2e9c052a92d8.62228818 [26 Haziran 2018].

- Türkiye Bina Deprem Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, 30364, 18 Mart 2018.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180318M1-2.htm>. [17 Haziran 2018]
- Tüzün, B., Sözen, M. Ş., Dokgöz, H., & Fincancı, Ş. K. (1997). Ergenlik Dönemi Ölümleri. *The Bulletin of Legal Medicine*, 2(2), 67-70.
- Ünsar, A. S. (2003). Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının mevcut durumu ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Welsh, W. N. (2001). Effects of Student and School Factors on Five Measures of School Disorder. *Justice Quarterly*, 18(4), 911-947.
- Wiegmann, D.A., Zhang, H.; von Thaden, T., Sharma, G. ve Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Technical Report. Illinois: Research Lab Institute of Aviation.
<https://www.nrc.gov/docs/ML1025/ML102500649.pdf>. [24 Mayıs 2018].
- Yegin, A. (2015) İş güvenliği kültürünün iş kazalarına etkileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, Ö. H. (2012). İşyeri hekimliğinde insan gücü planlaması için iş analizi ve simülasyon yaklaşımı,(Yüksek Lisans Tezi). Fen Bilimleri Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yılmaz, F. (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğit, A. (2011). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı (2. Basım), Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Yiğit, A. (2013). (2. Baskı). Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
- Yüce, H. (2014). İnşaat firmalarında iş güvenliği kültürünün incelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
19. Milli Eğitim Şurası Kararları, (2014).
http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/35/27/719973/dosyalar/2015_02/02041116_19.millieitimuraskararlar.pdf. [10 Temmuz 2018].

EKLER

Saygıdeğer Öğretmenim;

Bu ölçek "Öğretmenlerin İş Güvenliği Kültürü ile Okula Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasında kullanılacaktır. Vereceğiniz bilgiler bilimsel amaçların dışında kullanılmayacaktır. Vereceğiniz bilgilerin gerçeği yansıtması araştırma için önemlidir. Vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

Nazım Oğuz TÜRÜDÜ

BÖLÜM I

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ile ilgili maddeler yer almaktadır.

1. Cinsiyetiniz.....() Kadın () Erkek
2. Mesleki kıdeminiz.....() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21-25 yıl
3. Branşınız.....
4. Çalıştığınız Okul Türü: () Mesleki ve Teknik AL () Anadolu Lisesi
() İmam Hatip Lisesi () Ortaokul () İmam Hatip Ortaokulu () Diğer

BÖLÜM II

	Bu bölümde okula karşı tutumunuz ile ilgili maddeler yer almaktadır.	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hic katılmıyorum
1	Okulda kendimi baskı altında hissediyorum.					
2	Okulda kendimi birey olarak değersiz hissediyorum					
3	Okula karşı hiçbir şey hissetmiyorum.					
4	Okulda çalışıyor olmamın toplumdaki saygınlığımı azalttığını düşünüyorum.					
5	Okulen saygın bir kurum olduğumu düşünüyorum.					
6	Her gün okula giderken ayaklarım geri geri gider.					
7	Okulda çalışmak yerine özel bir eğitim kurumunda çalışmak isterdim.					
8	Okulda geçirdiğim sürede kendimi tanıyamıyorum.					
9	Okul yönetimiyle ilişki kurmaktan kaçınırım.					
10	Okuldaki yöneticilerin otoriter tavrı okulda kendimi gergin hissetmeme neden oluyor.					
11	Okulda yapılan etkinliklerde görev almaktan hoşlanmıyorum.					
12	Okuldayken özel hayatımdan daha sinirli olduğumu hissediyorum.					
13	Okuldayken sorunların arttığını düşünüyorum.					

		Tamamen kayıyorum	Kayıyorum	Kararsızım	Kayıyorum	Hiç kayıyorum
14	Her sabah uyanıldığında keşke bugün okul olmasa diyorum.					
15	Okulda geçirdiğim zamanı boşa harcanmış hissediyorum.					
16	Okula geldiğimde kendimi gergin hissediyorum.					
17	Bayramlar, resmi tatiller gibi okulun olmadığı günleri ipte çekiyorum.					
18	Okulun kariyerimi engellemesi beni mutsuz ediyor.					
19	Okulda iletişim zorluğu çekiyorum.					
20	Okulun hayatıma yeni bakış açıları getirdiğini bilmek beni mutlu ediyor.					
21	Okulun kişisel gelişimime katkısı olduğunu düşünüyorum.					
22	Okulun mesleğime karşı motivasyonumu artırdığını düşünüyorum.					
23	Okulun mesleksel gelişimime katkıda bulunduğunu düşünüyorum.					
24	Okulda düşüncelerimi rahatça açıklayabiliyor olmak beni mutlu ediyor.					
25	Okulun kişisel gereksinimlerimi karşıladığını görmek beni mutlu ediyor.					
26	Okulun yaratıcılığımı azalttığını düşünüyorum.					
27	Okul atmosferinin beni mesleğime karşı motive ettiğini düşünüyorum.					
28	Okulun yaratıcılığı yeterince kullanılmaması beni mutlu ediyor.					
29	Her gün okula gelmekten heyecan duyuyorum.					
30	Okulla ilgili yeni yayınları takip etmekten zevk duyuyorum.					
31	Okul için başlatılan her yeni proje beni heyecanlandırır.					
32	Okulda çalışıyor olmak kendimi iyi hissetmemeneden oluyor.					
33	Gün geçtikçe okul hakkında daha olumlu düşünüyorum.					
34	Okulun huzurla çalışabileceğim tek kurum olduğunu düşünüyorum.					
35	Okulda zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorum.					
36	Gün geçtikçe okulu daha çok benimsiyorum.					
37	Okulun sosyal kişiliğime kat vurdüğünü düşünüyorum.					
38	Okulun sorunlarıyla uğraşmak istemem.					
39	Okuldaki otoritenin yetersiz olması beni rahatsız ediyor.					
40	Okuldaki denetim yetersizliğinin okul atmosferini olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
41	Okulda mesleğindeki çabamın önemsenmediğini görmek beni mutsuz ediyor.					
42	Okulda sorumluluğum dışındaki bir görevi yapmak beni sınırlandırır.					
43	Okulda hakkettiğim değeri görmediğimi düşünüyorum.					
44	Okul atmosferi okul hakkındaki düşüncelerimi olumsuz etkiliyor.					

BÖLÜM III

Bu Bölümde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Sorular Yer Almaktadır		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Asla Katılmıyorum
1	Okul yöneticileri iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasının devamlılığı ve geliştirilmesi için takip ve denetimler yapmaktadır.					
2	Okul yöneticileri başarı ve verimlilik kadar güvenli ve sağlıklı çalışmayı da önemsemektedir.					
3	Okul yöneticileri iş güvenliği konusunda örnek davranışlar sergilemektedir.					
4	Okul yönetimi, çalışanların sağlık ve güvenliğini önemsemektedir.					
5	Okulda iş güvenliği meselelerine yüksek bir öncelik verildiğine inanıyorum.					
6	Okul yönetimi öğretmen veya öğrencilerin sağlık ve güvenliğini riske sokacak bir durumu derhal düzeltir.					
7	Okul yöneticileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kurum içi iletişim kanallarını açık tutmaktadır.					
8	Çalıştığım kurumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda iletişim yoğundur.					
9	Öğretmenlerin ve diğer personelin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki fikirleri dikkate alınır.					
10	Hizmet içi eğitimlerde iş güvenliği konusuna önem verilir.					
11	Okul yöneticileri, öğretmen ve diğer çalışanların iş güvenliği eğitimini önemsemektedir.					
12	İş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan eğitimler okulda yaşadığımız durumlara uygundur.					
13	Öğrencilere güvenlik hakkında bilgi verilmektedir.					
14	Okulda yangın, deprem gibi acil durumlar için eğitim ve tatbikatlar yapılmaktadır.					
15	İş güvenliği konusundaki sorumluluklarımı biliyorum.					
16	Okuldaki herkesin güvenlik ve sağlığını olumsuz etkileyen durumları biliyorum.					
17	Öğretmenliğin sağlığıma ve güvenliğime yönelik olumsuz etkilerini azaltacak kuralları biliyorum.					
18	Okullarda iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki çalışmalar işe yarıyor.					
19	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyuyorum.					
20	Okullar için iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanması önemlidir.					
21	Öğretmenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda okul yönetimi, diğer öğretmenler, öğrenciler ve hizmetlilerle birlikte hareket etmeleri gerektiğinin farkındadır.					
22	Meslek hastalıkları hakkında bilgi sahibiyim.					

23	Kat ve bahçe nöbetleri, okulda güvenliğin temin edilmesine katkı sağlar.								
24	İş sağlığı ve güvenliği hakkında planlar hazırlamak ve uygulamakta tüm çalışanlar sorumluluk sahibidir.								
25	Okuldaki çalışanlar ve yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını dikkate alır.								
26	İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki çalışmalara gönüllü olarak katılabilirim.								
27	Okulda birinin sağlık ve güvenliğini tehdit eden bir duruma rastlarsam derhal ilgililere durumu bildiririm.								
28	Kat ve bahçe nöbetim olduğunda görevimi yerine eksiksiz getiririm.								
29	İşimi yaptığım esnada öğrenci ve öğretmenlerin güvenliği için gereken her şeyi yaparım.								
30	Okulda kaza, yaralanma, bayılma vb. bir durum olduğunda güvenlik prosedürlerini uygulırım.								

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.