

**T.C  
TUNCELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA VE İŞ GÜCÜ DEVİR HIZINA ETKİSİ:  
İŞLETMEDE İSG UYGULAMASI VE RİSK ANALİZİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ediz Sait YÖRÜ**

**10120300108**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 15.03.2016**  
**Tezin Savunulduğu Tarih : 04.04.2016**

**Tez Danışmanı : Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN (DPÜ)**  
**Diğer Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Zülkif YALÇIN (T.Ü)**  
**Yrd. Doç. Dr. Sezai ŞENEL (T.Ü)**

**NİSAN - 2016**

**TUNCELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

04/04/2016

**YÜKSEK LİSANS TEZİ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI**

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Aşağıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans Tezi savunma sınavı 04.04.2016 Pazartesi günü, saat 14.00 yapılmıştır. Savunma 45... dakika sürmüştür.

Gereği için bilgilerinize saygılarımızla arz ederiz.

Öğrenci No : 10120300108  
Öğrenci Ad-Soyad : Ediz Salt Yörü  
Anabilim Dalı : İŞLETME  
Program : GENEL İŞLETME  
Yarıyıl : 4.  
Başarı Durumu :  KABUL  RED  DÜZELTME

Danışman : Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN  
Eş Danışman : —  
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ö. Sezai SENEZ  
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Zülkif YALÇIN  
Jüri Üyesi : —

İmza



Yrd. Doç. Dr. Ö. Sezai SENEZ  
Uygundur

İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Not: Lisansüstü Yönetmeliği Madde 29;- (1) Tezli yüksek lisans programındaki bir öğrenci, tez çalışmasında elde ettiği sonuçları, EYK'ca belirlenen tez yazım esaslarına uygun biçimde yazmak ve tezini jüri önünde sözlü olarak savunmak zorundadır. Danışmanı tarafından tezinin tamamlandığı kabul edilen öğrenci aşağıdaki usullere göre sınava girer: a) Tezinin ciltsiz altı kopyasıyla birlikte, enstitü müdürlüğüne, anabilim dalı başkanlığı aracılığı ile başvurur. b) Yüksek lisans tez jürisi, tez danışmanının da görüşü alınarak, EABD başkanlığının önerisi üzerine EYK'ca atanır. c) Jüri biri öğrencinin tez danışmanı ve en az biri Üniversite içindeki başka anabilim dalından veya başka bir yükseköğretim kurumundan olmak üzere üç ya da beş kişiden oluşur. ç) Jürinin üç kişiden oluşması durumunda ikinci tez danışmanı jüri üyesi olamaz. d) Jüri üyeleri, tezin EYK'ca kabul edildiği EYK toplantı tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde toplanarak, tezin kabul edilip edilemeyeceğini veya varsa gerekli düzeltmelerin yapılmasını salt çoğunlukla kararlaştırır. e) Jüri raporlarında, üyelerin salt çoğunluğunun görüşünün olumsuz olması halinde öğrenci tez savunma sınavına alınmaz. f) Tezin yeterli görülmesi halinde öğrenci tez sınavına alınır. g) Tez sınavı, tez çalışmasının sunulması ve bunu izleyen soru cevap bölümünden oluşur. ğ) Tez sınavının sunumu dinleyicilere açık olarak yapılabilir. Ancak soru-cevap kısmını içeren ikinci bölüm dinleyicilere kapalı yapılır. h) Tez danışmanının, sınav katılmadığı ve sınav jürisinin çoğunluğunun sağlanmadığı durumlarda, enstitü müdürünün onayı ile sınav en fazla dört hafta ertelenebilir. ı) Bu ertelemeyen sonra da danışmanın veya varsa ikinci danışmanın katılmaması durumunda jüri danışmansız olarak toplanıp sınavı yürütebilir. i) Tez sınavının tamamlanmasından sonra jüri tez hakkında salt çoğunlukla kabul, ret veya düzeltme kararı verir. Bu karar EABD başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Tezi reddedilen veya düzeltme sonrası savunmada reddedilen öğrenciye yeni bir tez konusu verilir veya öğrencinin talepte bulunması halinde, tezsiz yüksek lisans programının ders kredi yükü, proje yazımı ve benzeri gereklerini yerine getirmiş olmak kaydıyla kendisine tezsiz yüksek lisans diploması verilmek üzere programla ilişkisi sona erdirilir. Kendisine yeni bir tez konusu verilen öğrenci ilgili döneme ait öğrenci katkı payı veya öğrenim ücretlerini katılmak hariç, öğrencilere tanınan diğer haklardan yararlandırılmaksızın öğrencilik statüleri devam eder.

Ediz Sait YÖRÜ tarafından hazırlanan İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA VE İŞ GÜCÜ DEVİR HIZINA ETKİSİ: İŞLETMEDE İSG UYGULAMASI VE RİSK ANALİZİ adlı bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof.Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN  
Tez Yöneticisi

Bu çalışma, jürimiz tarafından ~~oy birliği/oy çokluğu~~ ile işletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. Bu tez, Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına uygundur.

Başkan : Prof.Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN (DPÜ)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Zülkif YALÇIN (T.Ü)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Sezai ŞENEL (T.Ü)

Tarih : 04.04.2016

## ÖNSÖZ

Son yıllarda ülkemizde ve dünyada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemszenmesi ve işletmelerin de insan kaynağına gereken önemi vermeye başlaması ile daha da artmıştır. İşletmelerin insan kaynağını ellerinde tutabilmek için, onların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaları ve bu ortamı sürekli hale getirmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, insan kaynağının ve iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin yanı sıra, işgörenleri işe ve örgüte bağlama konusunda da çaba sarfetmeleri gerekmektedir. İşletmelerde iş gücü devir oranını düşürmek için ise, en önemli unsur örgütsel bağlılığı sağlayabilmek ve artırabilmektir. Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı işletmesine karşı olumlu yönde duyduğu bağın gücünü anlatmaktadır. Örgütsel bağlılık duygusu, doğal olarak örgütsel performansı etkilemekte, böylece örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi işletmelerde görülmek istenmeyen durumları azalttığı, ayrıca işgörenin motivasyonunu artırdığının yanısıra, ürün veya hizmet kalitesini de olumlu yönde etkilediği ileri sürülmektedir.

Örgütsel bağlılık, işgörenin işletmesine sadakatli davranma tutumudur ve çalıştığı işletmenin başarılı olabilmesi için, gösterdiği ilgi ve özendir. Örgütsel bağlılık, işletme içerisinde olumlu örgüt iklimi oluşturur, böylece işgörenin; iş sağlığı ve güvenliğine özen göstermesi, kararlara katılması, işte sorumluluğunun artması, inisiyatif alması ve özerkliğe sahip olabilmesi gibi konularda örgüte bağlılığı sağlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, sürekli gelişim ilkesi içerisinde ve yönetimin sorumluluğu çerçevesinde işletmelerde uygulanmakta ve böylece işgörenlerin memnuniyeti elde edilmektedir. Bu çalışma ile, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık ve iş gücü devir hızı ile ilişkileri anlatılmaya çalışılmış ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanın örgütsel bağlılığı ve işgücü devir hızı üzerinde olumlu sonuçları olduğu teorik olarak ispatlanmaya çalışılmış ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Ediz Sait YÖRÜ

Tunceli, 2016

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ .....	I
İÇİNDEKİLER .....	III
ÖZET .....	V
ABSTRACT .....	VI
KISALTMALAR LİSTESİ .....	VII
TABLolar LİSTESİ .....	VII
1. GİRİŞ .....	1
2. BÖLÜM 1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı .....	3
2.2. Dünyada İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Kurumlar .....	10
2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO - International Labor Organization) .....	10
2.2.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO - World Health Organization) .....	11
2.2.3. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı (ENETOSH- European Network Education and Training in Occupational Safety and Health) .....	11
2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Kurumlar .....	12
2.3.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı .....	12
2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü .....	13
2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) .....	15
2.3.4. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) .....	16
2.3.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) .....	17

2.3.6. İş Teftiş Kurulu .....	18
2.3.7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi .....	19
2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı .....	20
2.4.1. İş Kazası .....	21
2.4.2. Meslek Hastalığı .....	21
2.5. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi ve Güvenlik Kültürü .....	22
2.5.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi.....	22
2.5.2. Güvenlik Kültürü (Safety Culture) .....	23
3. BÖLÜM 2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ GÜCÜ DEVİR HIZI ÜZERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ETKİLERİ .....	27
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	27
3.2. Örgütlerde İşgücü Devri.....	29
3.3. Örgütsel Bağlılık ve İşgörenin Devamsızlığı .....	30
3.4. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma .....	30
3.5.Örgütsel Bağlılık ve İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti .....	31
4. BÖLÜM 3 SELÇUKLU GÜVENLİK HİZMETLERİ LİMİTED ŞİRKETİ'NDE İSG UYGULAMASI VE RİSK ANALİZİ .....	33
4.1. Tehlike Tanımlama ve Risk Değerlendirmesi .....	33
4.2. Amaç .....	35
4.3. Kapsam ve Yöntem .....	35
4.4. Sorumluluklar ve Tanımlar .....	38
4.5. Referans Dökümanları .....	38
4.6. Uygulama .....	39
4.6.1. Risk Analizi Ekibinin Oluşturulması .....	39
4.6.2. Ortam veya Faaliyetlerden Kaynaklanabilecek Tehlikelerin Tanımlanması .....	39
4.6.3. Risk Analizi .....	40
4.6.3.1. Risk Azaltmak İçin İyileştirme Faaliyetleri .....	43
4.6.3.2. Yeni Bulgular Riskler .....	44
4.6.3.3. Kayıtların Saklanması ve Risklerin Çalışanlarla Paylaşılması .....	45
5. SONUÇ .....	47

KAYNAKLAR.....	49
EKLER .....	54
EK I Elektrik Panosu ve Topraklama .....	55
EK II Kablolar ve Fiş- Prizler .....	56
EK III İlk Yardım Ecza Dolabı ve Yangın Tüpü .....	57
EK IV Acil Durum Planı ve Tatbikat.....	58
EK V Acil Çıkış Kapısı ve Güvenlik İşaretleri.....	59
EK VI Ergonomi ve KDD .....	60
EK VII Çalışan Eğitimi ve Sağlık Gözetimi .....	61
EK VIII Lavabo - Tuvalet ve İşyeri Zemini .....	62
EK IX İşyeri Güvenliği ve Psikososyal Etmenler .....	63
EK X Mutfak ve Klima .....	64
EK XI Sigara İçme Alanı ve İlk Yardım Eğitimi Eksikliği .....	65
EK XII Havalandırma ve Dolaplar .....	66
EK XIII İstifleme .....	67
EK XIV TV Tertibatı ve Çay Makinası.....	68
EK XV Ergonomi Elle Kaldırma ve Yüksekte Çalışma .....	69
EK XVI Aydınlatma Tertibatı ve Gürültü.....	70
EK XVII Telsiz Kullanımı ve Ekranlı Araçlar .....	71
EK XVIII Makineler ve Buat Kapakları.....	72
EK XIX Sağlık ve Eğitim Bilgilendirme .....	73
EK XX Su Sebili ve Elektrikli Isıtıcı .....	74
EK XXI Kimyasallar ve İş Ekipmanları Çalışma Talimatları .....	75
EK XXII Cam Yüzeyler ve Elektrikli Aletler .....	76
EK XXIII Kulübeler .....	77
PERSONEL GÖREVLENDİRME DETAY RAPORU .....	
ÖZGEÇMİŞ .....	
YEMİN METNİ .....	

## ÖZET

İşletmeler, iş sağlığı ve güvenliğine önem vererek, insan kaynağını işletmede tutabilmek, iş gücü devir oranını düşürmek ve işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak için çabalamaktadırlar. Çalışmanın amacı; iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa ve iş gücü devir hızına etkisi ortaya koymaktır. Amaca ilişkin olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin işletmedeki uygulamaların risk dereceleri 5\*5 matris yöntemi ile saptanmıştır. İşletmenin risk düzeyleri ve tehlikeleri belirlenmiş, riskler analiz edilmiştir. Riskler için alınması gereken önlemler belirtilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Gücü Devri, Örgütsel Bağlılık, Risk



## **ABSTRACT**

### **Effect of Occupational Health and Safety Applications on Organizational Commitment and Turnover Rate: A Case Study of OHS Applications in Business and Risk Analysis on A Company**

Businesses have been focusing on occupational health and safety in order to keep human resources within the company and to increase organizational commitment of their employees. The aim of this study is to find out effects of occupational health and safety applications on organizational commitment and labour turnover rate. To this end, risk degrees of the occupational health and safety applications in business were calculated using 5\*5 matrix analysis. Risk levels and hazards of the business were determined and the risks were analyzed. The precautions to be taken against the risks were also explained.

**Key Words:** Occupational Health and Safety, Labour Turnover, Organizational Commitment, Risk

## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
BSI	: Britanya Standartları Enstitüsü
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ENETOHS	: European Network Education and Training in Occupational Safety and Health - Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Öğretim Bilgi Ağı
FAO	: Gıda ve Tarım Örgütü
HSE	: Health and Safety Executives – Sağlık ve Güvenlik Yöneticileri
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
OHSAS	: Occupational Health and Safety Assessment Series - İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

## TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1.	Risk Derecesi 5*5 Matris Yöntemi .....	36
TABLO 2.	Risk Düzeyleri, Faaliyetler ve Önlemler .....	37
TABLO 3.	Olasılık Skalası .....	41
TABLO 4.	Zararın Şiddetinin Derecelendirmesi .....	42
TABLO 5.	Şiddet Olasılık Matrisi .....	44

TEZ METNİ

## 1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği, işgörenlerin çalışma ortamlarının sürdürülebilir bir refah düzeyinde olmasını sağlayan en önemli unsurdur. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile, işgörenlerin, sosyal, ruhsal, bedensel ve mesleki açıdan güvenli bir biçimde, çalışma ortamlarından memnuniyetlerini sürdürmelerini sağlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, işgörenlerin sağlıklarına zararlı olabilecek çalışma koşullarını önlemeyi, riskleri ve tehlikeleri azaltmayı, iş kazalarını azaltmayı ve iş kazaları oluşmadan önleyici önlemler almayı ilke edinmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları başarılı biçimde işletmelerde yürütüldükçe, işgörenlerin örgütlerine bağlılıkları artmakta ve iş gücü devir oranı da düşmeye başlamaktadır. Örgütsel bağlılık da, iş sağlığı ve güvenliği gibi, işletmenin iyiliği ve başarısı için işgörenlerin işletmeden ayrılmasını önlemeye çalışır. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme, başka işler arama gibi faaliyetlerden uzaklaşarak işletmesinden memnuniyetinin artması, işinden memnun olması, moral ve motivasyonunun yüksek olmasını sağlar. Çünkü örgütsel bağlılığı olan işgörenler daha uyumlu, daha mutlu, daha üretken ve daha çok sadakatli ve sorumlulukla çalışırlar. Bu nedenle, işletmede iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işgörenin örgütsel bağlılığını artırmak ve işgücü devrini de düşürmek için çaba sarfedilmelidir. İş gücü devri hızı, iş sağlığı ve güvenliğini ve iş kazalarını da etkilemektedir. İşgörenlerin sık sık işlerini ve işyerlerini değiştirmesi, iş kazalarına neden olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş kazalarını önlemenin ve iş gücü devir hızını düşürmenin yanısıra, işgörenlerin örgütsel bağlılığını artırarak bu durumlardan korunulabilir.

Çalışmanın başlangıç bölümünde, iş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal çerçevesi kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği kavramına değinilmiş, Dünya'da ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurumlar incelenerek, bu konuya katkıları değerlendirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği temel konularından; iş kazası, meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve güvenlik kültürü ele alınmış ve işletmede riskleri azaltmak için gerekli önlemler incelenmiştir. Sonraki bölümde örgütsel bağlılık ile iş gücü devir hızının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını nasıl etkilediği ortaya konmuş, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının nasıl yapılması gerektiği belirtilmiştir. Son bölümde ise, örnek işletmenin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının matris yöntemine göre incelenmiş, tehlikeler, riskler belirlenerek, risk analizleri yapılmıştır. Risk analizlerinin değerlendirilmesi sonucunda öneriler getirilmiştir.

## 2. BÖLÜM 1

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

#### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı

Genellikle, işletmelerde sağlık ve güvenlik kavramları aynı anlamda kullanılmakta olup, iki kavramın bir bütün olarak tanımlanması yapılmaktadır. Ancak aralarındaki farklılığı ve ilişkiyi görebilmek ve iş sağlığı ve güvenliği kavramını açıklayabilmek için, bu kavramların ayrı ayrı tanımlanması ve açıklanması daha uygun olacaktır.

İş sağlığı kavramı; “her meslekteki işgörenlerin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden en yüksek düzeye gelmesini, bu düzeyin korunmasını ve sürdürülmesini ve bu düzeyi bozacak etkenlerin önlenmesini, işgöreni fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmesini ve böylece işin insana, insanın işe uyumunu amaçlayan bir alan” olarak tanımlanabilir (Dertli, 1999: 11-12).

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü, iş sağlığı alanındaki amaçlarını şu şekilde belirlemiştir; “*İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işgörenlerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işgörenlerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini amaçlar*” (Benjamin, 2001: 26).

İş sağlığı, işgörenin işe başlamadan önce aldığı, işe giriş sağlık raporu ve periyodik muayenelerle, yapılan işten kaynaklanan sağlık bozulmaları ile işten kaynaklı hastalıkların saptanıp, önlem alınmasını da içerir.

İş güvenliği kavramı; “işgörenlerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler ve önlemler dizisi” olarak tanımlanabilir (www.guvenligi.com, 22.03.2016). İş güvenliği, çalışma ortamındaki zarar veren etkenlerden, çalışanın ve işletmenin ve üretimin korunmasına yönelik tüm faaliyetleri kapsar. İş güvenliği, işletmeyi işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar veren nedenlerden koruyarak, güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan bilimsel çalışmalardır.

İş sağlığı ve güvenliği, işgörenlerin sağlığı bakımından oldukça olumsuz koşullar oluşturan Sanayi devriminden bugüne kadar önemli bir sorun olmuştur. Günümüzde teknolojinin ve üretimde kullanılan yöntemlerin gelişmesi ve karmaşıklaşması, işgörenlerin üretim sürecindeki denetimini azaltmaya başlamıştır. Bu durum iş kazalarının sıklık oranını artırmış ve bunun sonucunda da iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için yeni ve etkin önlemlerin alınmasını gerektirmiştir. İşin yapılması sırasında, işletmedeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işgörenlerin, geçici işçilerin, alt yüklenicilerin, ziyaretçilerin ve müşterilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması ve azaltılması amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır (Kağnıcıoğlu, 2013: 221). İş sağlığı ve güvenliği kavramı, fizik, kimya, mühendislik, sosyoloji, psikoloji, hukuk ve bunlar gibi bilim dallarının alanına giren yeni bir çalışma alanıdır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut yürürlükte olan kanun, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunudur. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu, işveren ve işgörenlerin, işletmelerdeki iş güvenliği ve iş sağlığının sağlanması ve mevcut koşulların iyileştirilmesi için yetki ve sorumluluklar ile hak ve ödevleri düzenlemektedir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu, herhangi bir alanda, herhangi bir ünvan ve şekil ile çalışan herkes için geçerli olduğu için, kamu ve özel sektör ayrımı gibi bir durum 6331 Sayılı Kanun için geçerli değildir. İşletmelerdeki tüm işgörenler ve işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevleri bu kanunda açıkça belirtilmiştir. (iskanunu.com, 18.03.2016)

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, “işgörenlerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin sağlanıp sürdürülmesini, çalışma koşulları nedeniyle, işgörenlerin sağlıklarının bozulmasının önlenmesini, işgörenlerin mesleki risklere karşı korunmasını, işgörenin fizyolojik ve psikolojik niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesini içermektedir” (Kağnıcıoğlu, 2013: 221).



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, madde 1 de şöyle ele alınmıştır: “İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için, işveren ve işgörenlerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” biçiminde belirtilmiştir. (www.mevzuat.gov.tr, 18.03.2016). Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları şöyle sıralanabilir (Kağnıcıoğlu, 2013: 221);

*-Tüm işgörenlerin bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması ve sürdürülmesi,*

*-İşletmenin çalışma koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği, sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması,*

*-İşgörenleri yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk etmenlerinin önlenmesi,*

*-İşgörenlerin bedensel ve ruhsal önlemlere uygun bir iş ortamının oluşturulmasıdır.*

İş sağlığı ve güvenliği, işletmelerde işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için gerçekleştirilen ve düzenli yapılan çalışmalardır (Yiğit, 2013: 2). İşletmelerdeki tehlikeler ve zararların sonucu, iş kazalarının olması da kaçınılmaz bir durumdur. 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununa göre, “**iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı**”, olarak tanımlanırken, meslek hastalığı ise; “**mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı**” olarak belirtilmektedir. (www.mevzuat.gov.tr, 18.03.2016)

Wilson (1999) çoğu insanın neden çalıştıkları sorusuna düşünmeden temel ihtiyaçlarını karşılamak için gereken parayı kazanmak amacıyla cevaplarını vereceklerini ama daha derine inildiğinde konunun o kadar basit olmadığını belirtmekte insanların yalnızca ekonomik nedenlerden ötürü çalıştıkları varsayıldığı takdirde, bireylerin emeklilik döneminde neden kendilerini yersiz yurtsuz ve yoksun hissettikleri sorusunu sormaktadır. Gerçekten de hayatlarının geri kalanını rahat bir şekilde geçirmelerine yetecek paraları olsa, örneğin piyango ikramiyesi kazansalar da pek çok insanın yaptıkları işe devam edeceklerini iddia eden yazar, orta sınıf çalışanlarının işlerinden vazgeçerlerse hayatta başarı hissi ve ilgi duyacakları bir konudan mahrum kalacakları endişesiyle, işçi sınıfı çalışanlarının ise, fiziksel aktiviteden uzak kalmamak için böyle davranacaklarını düşünmektedir. Buradan hareketle, işgörenlerin neden çalıştıkları sorusunun cevabı, işin statüsüne göre değişmektedir. Düşük statülü işleri yapanlar için temel motivasyon kaynağı ücret ve sosyal güvence olarak tanımlanırken, daha yüksek statülerde kendini

gerçekleştirmeyi ortaya koymak halini almaktadır. Bu durum Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini hatırlatmaktadır: ilk aşamada işgörenlerin beslenme ve barınma gibi fizyolojik ihtiyaçları karşılanmalıdır. Bunun ardından sırasıyla güvenlik ihtiyacı, sevilme ve ait olma gibi sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve son olarak kendi gerçekleştirme gelmektedir (Wilson, 1999: 11).

İşgören açısından bakıldığında; işgörenin işletmeden ne beklediği veya ne istediği sorusuna gelindiğinde, çelişkilerle dolu bir durum ortaya çıkmaktadır. Örneğin işgören iş yerinde adalet, haklarının verilmesini istemekte ve iltimas yapılmasını protesto etmektedir. Hem yeteneğine, becerisine ve verimine değer verilmesini istemekte, hem de terfi söz konusu olduğunda kıdemini esas alınması gerektiğinde ısrar etmektedir. Her işgören güven ve huzur içinde çalışmak ister. Bu yüzden, çalışma koşullarını, dinlenme aralarını veya merdivenin bozuk olmasını, kazanın olmasını protesto eder. Öte yandan işgörenler alınacak güvenlik önlemlerinin kendi uğraşlarını kısıtlamasından dolayı bu önlemlere direnç gösterebilir ve arkadaşının güvenlik kurallarını ihlal eden ve kendisinin yahut bir başkasının yaralanmasına neden olabilecek davranışlarına bazen de göz yumabilir.

Geller (2005) işgörenlerin riskli davranışlarını farkında olmadan sergiledikleri bilinçsiz davranışlar ve farkında olarak sergiledikleri bilinçli davranışlar olmak üzere iki gruba ayırmaktadır. Gözlem yöntemiyle saptanan ve işgörelere verilecek eğitimler ile ortadan kaldırılabilecek olan bilinçsiz riskli davranışların değiştirilmesi, diğerlerine göre daha kolaydır. Öte yandan işgörenlerin farkında olarak ve kendi kendilerine karar vererek sergiledikleri bilinçli riskli davranışlar ise, işgörenlerin işlerini daha verimli ve rahat yapabilmek adına kendilerince riski hesaplayarak göze aldıkları, bir güvenlik kuralını göz ardı etmeleri gibi durumlardır. Birinci durumda eğitici müdahale ve destekleyici müdahale teknikleri etkili olmakta ve durum bilinçsiz riskli davranıştan bilinçli güvenli davranışa dönüştürülebilmektedir. İkinci durumda ise, davranış değişikliği sağlanması son derece zor olup kişisel motivasyon gerektirmektedir. Bu durumda diğerlerine ek olarak motivasyonel müdahale gerekli olmaktadır (Geller, 2005: 552-554).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre dünyada, her 15 saniyede 160 iş kazası meydana gelmektedir. Her 15 saniyede bir işgören de, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölmektedir. Dolayısıyla, her gün 6.300 kişi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölmektedir. Kötü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik maliyeti her gün yaşanan 1 milyon iş kazası sonucu; her yıl dünya gayri safi hasılasının %

4 olduğu tahmin edilmektedir. Ülkemizde de iş kazası olaylarının sık yaşanması ve iş kazası rakamlarının yüksek olması ve meslek hastalıkları rakamlarının tam olarak ortaya konulamaması bu yönde yapılacak çalışmaların önemini de ortaya koymaktadır (www.csgb.gov.tr, 18.03.2016).

Ülkemizde büyük sayılarda işgören ölümleriyle sonuçlanan Soma maden ocağı kazası (www.haberturk.com, 12.01.2015) ve İstanbul'da bir rezidans inşaatında 10 işçinin 32. kattan zemine çakılarak ölümüyle sonuçlanan asansör kazası (www.milliyet.com.tr, 06.09.2014) gibi facia niteliğindeki iş kazalarının yanı sıra, balkona tabela asmaya çalışan ve bunu hiçbir önlem almadan yapan işgören olayında (www.cnnturk.com, 27.11.2014) olduğu gibi işgörenlerin son derece riskli davranışları, ailesi uykuda iken evden çıkarak komşu evin havuzunda hayatını kaybeden 3,5 yaşındaki Pamir Dikdik'in tartışmalı olayı (www.haberturk.com, 06.01.2015), yol yapım çalışmalarına verilen önem ve artan trafik cezalarına rağmen, bir türlü önü alınamayan trafik kazaları gibi bir çok olay değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliğinin gerek işletmeler gerekse toplumun geneli için acilen geliştirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır (Akdeniz, Gümüştekin ve Yörü, 2015).

İşgören sağlığı ve iş güvenliği kavramları; Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün ilkelerine göre; *“tüm işgörenlerin bedensel, ruhsal, moral ve sosyal yönden sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükselmesini ve bu durumun korunması ve sürdürülmesini; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği ve kullanılan zararlı maddelerden dolayı işgörenlerin sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve işgörenleri yaralanmalara ve kazalara maruz bırakabilecek risk etmenlerinin önlenmesini, işgörenlerin bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesini ve sonuç olarak işgörenlerin bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun bir iş ortamının oluşturulmasını sağlamak”* olarak açıklanabilir (Bingöl, 2003: 55).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülüklerini madde 5 de açık bir biçimde şöyle belirtmektedir. *“İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işgörenlerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen niteliklere uygun bir veya birden fazla işletmelerde çalışacak doktor ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerin işverenleri ayrıca*

*diğer sağlık personeli de görevlendirir. Gerekli nitelikleri uygun olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir”* (www.prizma-osgb.com.tr, 18.03.2016).

İş sağlığı ve güvenliği yönünden işgörenin hak ve yükümlülükleri ele alındığında; işgörenler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. 4857 Sayılı İş Kanunu Md.77’de, işgörenlerin hak ve yükümlülükleri alt düzenlemelerde özel olarak belirtilmiştir. Örneğin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde, işgörenlerin hak ve yükümlülükleri şöyle sıralanabilir (<http://app.csgb.gov.tr>, 19.03.2016):

- *İşgörenler, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işletmelerde ise, işveren veya işveren vekiline bildirerek durumun saptanmasını ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilir.*
- *İşgörenler, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç, ilke ve usulleri konusunda bilgilendirilir ve elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili de bilgilendirilirler.*
- *İşgörenler, işverene karşı yükümlülükleri saklı kalmak koşuluyla işletmelerde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesidir.*

*İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için, işletmelerin ve işgörenlerin uymakla yükümlü olduğu düzenlemeler şunlardır:*

- *İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili talimatlara uymakla,*
- *İş sağlığı ve güvenliği birimi veya işletme dışından hizmet alınan birimlerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmakla,*
- *İş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmakla*
- *Makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımları, verilen talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanmakla, yükümlüdürler.*

Kazalar, birçok faktörün birleşimi sonucunda meydana gelmektedir. Bu faktörler genellikle güvensiz çalışma koşulları ve güvensiz davranışlar olarak iki biçimde incelenebilir. Kazaların yaklaşık %80’inde insan davranışının önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Bazı çalışmaların sonuçlarına göre, yaralanma ve ölümlerle sonuçlanan birçok kaza güvensiz çalışma koşullarından çok çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bazı çalışmalara göre ise, örgütsel ve sosyal faktörler de göz önünde

bulundurulmalıdır. Bu faktörler ise, güvenlik davranışlarını etkilemektedir (Mullen, 2004: 276). Bu yaklaşımın özü, güvensiz çalışma koşullarının geçerli olduğu ortamlarda çalışanlar tarafından yaptıkları işin getirdiği risklerin kabullenilmesi ve işlerinin doğal bir parçası gibi görülmeye başlanması durumudur (Choudhry and Fang, 2008: 567-568). Sonuçta; iş kazalarının nedenleri olarak ortaya konan bu iki unsurun etkileşim halinde olduğu, ikisinin de temelinde, koşulları oluşturan ve bu koşullar altında davranış sergileyen insan faktörünün bulunduğu, insanın ise, içinde yaşadığı kültür tarafından etkilendiği söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında ilk incelenmesi gereken konuların başında iş sağlığı gelmektedir. Ani şoklar oluşturan özellikle ölümlü kazalar kamuoyunun daha fazla dikkatini çekmekte ve iş sağlığı ve güvenliği denince ilk akla gelen sorun da iş kazaları olmaktadır. Ancak iş yerindeki sağlık koşullarının işgörenler üzerindeki etkileri ve meslek hastalıkları gibi konular da aynı derecede önemlidir. Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı, *“...yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali”* olarak tanımlamaktadır (Aktay, 2011: 3). Dolayısıyla “iş sağlığı” kavramının geniş bir çerçevede anlaşılması yalnızca görünen hastalık ve kazalar ile sınırlı olarak düşünülmemesi ve çalışanın sosyal ve psikolojik iyiliğinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi gereken çok sayıda sektörün ve iş kollarının genel olarak bilinenden çok daha çeşitli olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş kazalarının % 88’i çalışanlardan kaynaklı tehlikeli hareketler, % 10’u iş yeri şartlarından kaynaklanan yehlikeli durumlar, % 2 si ise doğal afetlerden kaynaklanan kaçınılmaz kazalardır. Araştırmalar iş kazalarının %98’inin, meslek hastalıklarının ise neredeyse %100’ ünün önlenilebileceğini gösterdiği halde, gerekli önlemler alınmadığı için ne yazık ki her yıl iş kazaları ve meslek hastalarından dolayı birçok insan hayatını kaybetmektedir (www.mmo.org.tr, 9.12.2015).

Türkiye, 23 milyondan fazla güçlü çalışan nüfusu ve amaçladığı ekonomik büyüme nedeniyle, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında ön plana çıkan bir ülke haline gelmiştir. Türkiye’de 2013 yılı itibarı ile hizmet sektörü %50 ile toplam istihdamda en yüksek paya sahip sektör iken, sanayi sektörü %26,4, tarım sektörü ise %23,6 paya sahiptir (www.tuik.gov.tr, 2013). Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği konusunun yalnızca sanayi, maden ve inşaat sektörü ile sınırlı kalmasının artık olanaksız olduğu

düşüncesi de bir gerçektir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği, sektör ayırımı yapmadan değerlendirilmelidir.

## **2.2. Dünyada İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Kurumlar**

Dünya’da, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kurumların başında; Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı vb. gibi kurumlar gelmektedir. Çalışmada, Dünya’da iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili diğer kurumların önemini saklı tutarak, başlıca kurumların üç tanesi ele alınmıştır.

### **2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO - International Labor Organization)**

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler’in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşudur. ILO uluslararası çalışma standartlarını belirlemekte, çalışma yaşamında hakları gözetmekte, insana yakışır iş fırsatlarını özendirmekte, sosyal korumayı ve çalışma yaşamındaki sorunlarla ilgili iletişim kanallarını güçlendirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birinci Dünya Savaşı sonrasında 1919 yılında Versay Anlaşması kapsamında kurulmuştur ve 1946 yılında BM’nin ilk uzman kuruluşu konumuna gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kendine özgü yapısı nedeniyle, hükümetleri, işgörenleri, işverenleri ve işveren temsilcilerini bir araya getirme özelliği vardır. 186 Devletin üyesi olduğu ILO’nun merkezi İsviçre’nin Cenevre kentindedir.

Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü’ne 1932 yılında üye olmuştur. Türkiye’deki ilk ILO Ofisi 1952 yılında İstanbul’da “Yakın ve Orta Doğu İnsan Gücü Saha Ofisi” adı altında açılmıştır. “ILO Ankara Ofisi”ise, 1976 yılında açılmıştır. Ankara’da bulunan Ofis “ILO Türkiye Ofisi”olarak faaliyetlerini sürdürmektedir Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerini imzalayarak ve uygulamaya da geçirmiştir (www.ilo.org, 20.03.2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığı ve güvenliği konularında birleştirici ve bütünleştirici özelliğe sahip kurumların başında gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek üzere çalışmalarını sürdürmektedir. Ayrıca, kadın ve erkeklerin çalışma koşullarını iyileştirme,

sosyal koruma programları yönünde de çabaları vardır. Uluslararası Çalışma Örgütü, işgören, işveren devlet üçlü yapısını güçlendirmek için uğraşır. Uluslararası Çalışma Örgütü, sözleşmeler, tavsiye kararları ve standartlar geliştirmektedir.

### **2.2.2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO - World Health Organization)**

1945 yılında ABD'nin San Francisco kentinde toplanan Birleşmiş Milletler Konferansı, bu dönemde bütün halkların sağlığının, dünyada barış ve güvenliğin sağlanması açısından temel önem arz ettiğini kabul ederek bir "Uluslararası Sağlık Örgütü" kurulması amacıyla harekete geçmiştir. Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik ve Sosyal Konseyi de, kurulacak uluslararası sağlık örgütü için, Anayasa taslağını hazırlamış ve alınması gereken kararları belirlemiştir.

19-22 Temmuz 1946 tarihlerinde New York'da düzenlenen Uluslararası Sağlık Konferansı'nda BM'e üye 51 ülkenin temsilcisi ile Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) ve Dünya'da söz sahibi çeşitli ülkelerden sağlık örgütleri, Dünya Sağlık Örgütü anayasasını oluşturmuşlardır. Dünya Sağlık Örgütü ile Ulusal Hükümetler arasında etkin bir ilişkinin sağlanması amacı için Bölge Ofisi kurulması kararlaştırılmıştır. Dünya Sağlık Örgütüne, Mayıs 2000 itibariyle 191 ülke üyedir ve 2 ülke de ortak üye durumundadır (<https://tr.wikipedia.org>, 20.03.2016).

Dünya Sağlık Örgütü, iş sağlığı ve güvenliği konularında çok sayıda ülke ile ve bu ülkelerde ki bölge ofisleriyle işbirliği yapmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü, sağlık alanındaki çalışmalarda, yönetici sıfatıyla hareket etmeyi amaçlar. Hükümetlere, sağlık hizmetleri yardımı yapar, uygun teknik yardım yaparak, acil durumlarda gereken yardımda bulunur ve sağlık alanındaki araştırmaları teşvik edebilir.

### **2.2.3. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı (ENETOSH-European Network Education and Training in Occupational Safety and Health)**

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı-ENETOSH Projesinde ortak olarak ülkemiz de yer almaktadır. Kurumun amacı, AB ülkelerindeki iş sağlığı ve

güvenliği eğitim ve öğretimini bir standarda ulaştırmaktır. Proje 2007 Kasım ayında tamamlanmış ve söz konusu standart internet aracılığı ile yayınlanarak ülkelerin kullanımına sunulmuştur.

ENETOSH standardı, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlara yardımcı olmaya yönelik bir eğitici standarttır. ENETOSH standardı; eğitim ve öğretim, iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde sağlığın geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, alanlarını içermektedir. (www.osg.com.tr, 20.03.2016). İşletmeler bu standardı uygulayarak, iş sağlığı ve güvenliği konularında uygulamalarda da bir standart oluşmasını sağlamaktadırlar.

### **2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Kurumlar**

Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kurumların başlıcaları; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İSGÜM (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), İş Teftiş Kurulu ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi vb. gibi kurumlardır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konularında öne çıkan beş kurum bu çalışmada ele alınmıştır.

#### **2.3.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**

Çalışma Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında söz sahibi olan temel kurumdur. Ülkemizde 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kuruluşundan itibaren ana hizmet birimi olarak “İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü” nün de kurulduğu görülmektedir.

Çalışma Bakanlığı, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun 1. Maddesine dayanılarak, 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır. (R.G. 27 Haziran 1945) 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun (R.G. 30 Ocak 1946) 4763 sayılı Kanuna göre daha geniş bir görev tanımı yapmış, merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler getirmiştir. Daha sonra, 17.11.1974 tarih ve 4-1040 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş, Sosyal Sigortalar Kurumu ile Bağ-Kur bu Bakanlığa bağlanmıştır.



13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (R.G. 14 Aralık 1983) ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adıyla yeniden oluşturulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve görevleri hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teşkilat ve görevleri hakkında 04.Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe giren 618 Sayılı KHK ile Bakanlık yeniden yapılandırılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır (www.csgb.gov.tr/, 20.03.2016). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği konularında en etkili kurumdur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi kararlarını dikkate alarak uygular. Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında denetleme ve teşvik faaliyetlerini de yürütür.

### **2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği konularında tüm işletmelere ve işgörenlere rehberlik yapan kurumların başında gelmektedir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevini üstlenmiştir.

24.07.2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun 12 nci maddesi uyarınca İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı olan adı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden adlandırılmıştır. Böylece çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği denetimi dışında kalan çok çeşitli ve kapsamlı görevleri Genel Müdürlüğün yetki ve sorumluluk alanına verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevleri şöyle belirtilebilir (www3.csgb.gov.tr/, 20.03.2016):

- a) İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışmaları yapmak,
- b) Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,

- d) Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek,
- e) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,
- f) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların pazarın gözetimi ve denetimini yapmak, bu konularda usul ve esasları belirlemek,
- g) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- h) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- i) Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak,
- j) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve esasları belirlemek,
- k) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,
- l) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,
- m) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık çalışanlarına eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren işletmeler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermektir (www3.csgb.gov.tr/, 20.03.2016).

Kurum, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları içinde yer alan işleri ve uygulamaları yapan işletmelerin, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerini de kapsayan önemli işleri yerine getirmektedir.

### 2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyaç, çoğu ülke örneğinde olduğu gibi kömür madenciliği ile doğmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler Kalkınma Yardımı Özel Fonundan sağlanan finansman ile 1968 yılında İş Sağlığı Merkezi kuruluş çalışmalarını yürütmek üzere Uluslararası Çalışma Örgütü uzmanı İSGÜM kuruluş çalışmalarına destek vermiş ve yürütülen görüşmeler sonucunda; Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında 1968 tarihinde imzalanan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması” onaylanarak, 26 Mart 1969 tarih ve 6 / 11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)” kurulmuştur.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet veren kamu ve özel sektör laboratuvarlarının sınırlı olması ve işletmelerin (özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler) işyerinde yapılacak ölçümler ve laboratuvarlarda yapılacak kimyasal analiz ve işlemler için devlet desteğine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duydukları bu dönemde; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yurt çapında yaygınlaştırmak amacıyla mevcut laboratuvar sayısının artırılması ve gezici laboratuvar desteği sağlanması da amaçlanmaktadır. Bu amaçla, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından AB destekli iki büyük Proje hayata geçirilmiştir: 2004–2006 tarihlerinde “Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Projesi – İSAG” ve 2007–2009 yıllarında uygulanan “Gezici İş Sağlığı Araçlarının Kurulması Projesi – İSAG II”. Bu projeler kapsamında İSGÜM laboratuvarları iş sağlığı ve güvenliği işyeri ortam ölçümleri ve çalışanların sağlık ölçümlerini yapacak teknik alt yapıya kavuşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği yeni yaklaşımı için İSGÜM personelinin eğitim ihtiyacı da bu projeler kapsamında yapılmaktadır (www.isgum.gov.tr/, 20.03.2016).

İSGÜM, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına, ülkeye yayılan bir hizmet sunmaya çalışmaktadır. İSGÜM, iş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm ve analiz hizmetleri sunar, ulusal ve uluslararası standartlarda hizmet verir, metodlar ve stratejiler geliştirir.

#### 2.3.4. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

Sosyal güvenlik sistemi, tüm çalışanları, işverenleri ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ilgilendiren temel sistemlerin başında gelmektedir.

Sosyal güvenlik, insanların gelirlerine bakılmaksızın toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan “insan hakkı” ve esas itibariyle de “devlet görevi” olarak primli ya da primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir. Bu doğrultuda ülkemizde sosyal güvenlik hakkı, Anayasamızın 60 ıncı maddesindeki “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli önlemleri alır ve yapıyı kurar” hüküm ile açıkça ortaya konmuştur.

Sosyal güvenlik; *“bir mesleki veya sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı kesintiye uğramış kimselerin, başkalarının yardımına ihtiyacı kalmaksızın, geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir”*. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre sosyal güvenlik kavramı; *“toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir”* (www.sgk.gov.tr/, 20.03.2016).

Ülkemizdeki sosyal güvenliğin genel yapısı sosyal devlet anlayışıyla birlikte sigortacılık esaslarına dayanmaktadır. Sigortalılara verilecek sigorta yardımlarının hangi hallerde ve miktarda verileceği önceden belirlenmiş olup, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarında hizmet sunulmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi, sosyal devletin gereği, özel sigortacılıktan farklı olarak birebir fayda ve maliyet dengesi gözetilmeden oluşturulmuştur. Bu durum sosyo-ekonomik ve demografik değişimlerin neden olduğu tüm risklerin sistem tarafından taşınmasına neden olmaktadır.

1946 Yılında işçi sigortaları kurumu olarak kuruldu, 1965 yılında 506 sayılı kanunla sosyal sigortalar kurumu adını almıştır.

5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yapılan reformla, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tek çatı altında birleştirilmiştir. Kurumun görevleri, 5502 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde belirlenmiştir (www.sgk.gov.tr, 20.03.2016):

1. *Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,*
2. *Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,*
3. *Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve Uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak,*
4. *Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,*
5. *Bu Kanun ve diğer kanunlar ile Kuruma verilen görevleri yapmaktır,*

Kurum, ülkemizdeki insanların doğumundan ölümüne kadar, hatta ölümünden sonra da hak sahiplerine sağlık, sigorta ve sosyal yardım alanlarında, “Kaliteli, adil, kolay erişilebilir, insan odaklı hizmet veren, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemini yürütmek ve geliştirmek” misyonu doğrultusunda hizmetleri sunmaktadır. Tüm bu hizmetler 5502 sayılı Kanununun 4 üncü maddesine göre belirlenen Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlık organları ile gerçekleştirilmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı tanımları da yapılmıştır. Sosyal güvenlik sistemi; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını kapsayan kısa vadeli sigorta kolları ile malullük, ölüm ve yaşlılık sigorta kollarını kapsayan uzun vadeli sigorta kollarından oluşmaktadır.

### **2.3.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Türkiye’de kurulan ilk çalışma enstitüsüdür. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye Hükümeti arasındaki 13 Sayılı Ek Anlaşma ile 1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü olarak İstanbul’da kurulmuş, 17 Ocak 1960 tarihinde 7460 Sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı’nın bağlı kuruluşu olmuş ve 1972 yılında da Ankara’ya taşınmıştır. Kurumun 1985 yılında adı Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi olarak değişmiş ve ayrıca bağımsız bütçeye kavuşmuştur.

2003 yılına kadar ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile iş mevzuatı eğitimleri düzenleyen bu merkez, 2003 yılında şimdiki adını almıştır. Bu değişiklik ile birlikte kurum da geliştirilmiş ve bütçesi artırılarak yeni görevler verilmiştir. ÇASGEM günümüzde, kapasite ve deneyimiyle çalışma hayatının her alanına dokunan, işveren ve çalışanları bilgilendiren, iş yaşamının kalitesinin artırılması için çalışan bir kurum haline gelmiştir. (www.casgem.gov.tr/, 20.03.2016)

Kurum, enstitü olarak kurulduğu ve daha sonra eğitim ve araştırma merkezine dönüştürüldüğü için, eğitimlerle ve araştırmalarla ilgilenmektedir.

### 2.3.6. İş Teftiş Kurulu

Günümüzün anlayışına göre, iş teftişinin temellerinin atılması, yaklaşık bir asır öncesine dayanmaktadır. 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresinde, işgörenlerin çalışma ilişkileri, çalışma şartları ve çalışma ortamları üzerinde anlaşmaya varılan 34 maddelik metnin bir maddesi de teftiş kurulu oluşturulmasına ilişkindir. Alınan kararların hayata geçirilmesi çok kısa zamanda olmamıştır. Geniş kapsamlı 1934 tarihinde hazırlanan tasarı 1936 yılında kanunlaşarak 3008 sayılı İş Kanunu olarak 148 madde ile çalışma hayatına girmiştir. Sözü edilen Kanunun 141 inci maddesinin 1 inci fıkrasına ilişkin olarak, İktisat Vekâleti'ne bağlı bir "İş İdaresi" kurulmuş, Ankara'da "Genel Merkezi" ve memleketin lüzum görülen yerlerinde kolları vardır" demiştir. İkinci fıkrası ise "Hükümet, bu konudaki esas teşkilat ile bu teşkilat içindeki çeşitli makamlar veya memurların yetki derecelerini ve görevlerini gösteren ayrı bir kanun tasarısını, Büyük Millet Meclisine sevkeder." hükmüne yer vermiştir. Çıkarılan 03.07.1937 gün ve 7030 sayılı kararnamede (RG:02.09.1937/3698), İktisat Vekâletine bağlı olarak kurulan "İş İdaresi"nin omurgasını, "meslek memurları" olarak nitelenen iş başmüfettişleri ve iş müfettişlerinin oluşturulacağını (mad:6), teşkilat yönetimindeki her amirliklere bu meslek memurları bu unvan ve yetkilerle görevlendirileceklerine yer verilmiştir. Sonuçta, "İş Müfettişi" unvanının "İş İdaresi Reisliği" kavramından alındığı anlaşılmaktadır (www3.csgb.gov.tr/, 20.03.2016).

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun iş kazası ve meslek hastalıkları uyuşmazlıklarında yürüteceği prosedürde iş kazalarının veya meslek hastalığının oluş biçimi ile kazanın sorumlularının kusur oranlarını saptanması konularında öncelikli görev yapmak üzere Kanun ve bunu takiben çıkarılan yönetmelikle "iş güvenliği müfettişi" atamaları

yapılmıştır. Bu müfettişler, yetkilerini iş müfettişlerinin yetkilerinden alacaklar, aynı zamanda işyerlerinde iş müfettişlerinin yapmakta oldukları işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili normları denetleyeceklerdir. Her iki müfettişlik, 28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İş Teftişi Tüzüğü’nde “İş Müfettişi” unvanı ile Çalışma Bakanlığına bağlı merkez birimi olarak kurulan İş Teftiş Kurulu bünyesinde birleştirilmiştir.

02.11.2011 tarih ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu ve müfettişleri, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu ve müfettişleri; İş Teftiş Kurulu bünyesine katılmış, Kurul Başkanlıkları ve müfettişlere ait yetkiler; İş Teftiş Kurulu ve İş Müfettişleri tarafından yerine getirecekleri düzenlemesine yer verilmiştir.

İş Teftişinin bir diğer önemli özelliği ise, dayanağını Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanan uluslararası bir sözleşmeden alan tek denetim örgütlenmesi olmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 11.07.1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Sözleşmesi, iş denetiminin uluslararası dayanağını oluşturmaktadır. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla bu sözleşmeyi onaylayarak yükümlülük altına girmiştir. 81 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin 4. maddesinde “iş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı” belirtilmiş ve söz konusu hükme uygun olarak İş Teftiş Kurulu merkezde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ve doğrudan Bakanlığa bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Bu anlamda İş Teftiş Kurulu uluslararası bir sözleşmeden kaynağını alan ilk ve tek teftiş kurulu olup, İş Müfettişliği de uluslararası bir meslek statüsündedir ([www3.csgb.gov.tr/](http://www3.csgb.gov.tr/), 20.03.2016).

### **2.3.7. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi**

Müşterilerin veya tüketicilerin, mal ve hizmet almakta oldukları işletmelerden beklentileri giderek artış göstermektedir. Artık yalnızca kaliteli mal veya hizmet sunmak yetmemekte, bunun yanı sıra işletmelerden sosyal sorumluluklarını da yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu beklentiler, klasik "kalite" tanımlarının da geçerliliğini yitirmesine neden olmuş; tanımlarda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ifadeler geçmeye başlamış ve

tanım, sosyal sorumlulukların eklenmesi ile birlikte genişletilmiştir. Artık "kalite" denilince, kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata ne derece uygun olduğu, ilgili taraflar için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamını oluşturup oluşturmadığı ve bu ortamı sürekli iyileştirip iyileştirmediği de sorgulanmaktadır.

İşletmelerin çalışma ortamları, yapılan işlemlerden ve kullanılan makine, araç ve gereçlerden, üretilen maddelerden kaynaklanan, çok çeşitli sağlık ve güvenlik riskleri oluşturan bir çok ortam faktörleri ile doludur. İşgörenlerin günlük yaşantısının ortalama üçte birinin geçtiği işletmelerde, daha sağlıklı ve güvenli biçimde yaşamak için alınması gereken önlemlerde, her işgörenin ve yöneticinin temel sorumluluğu bulunmaktadır. İnsana yaraşan bu güvenli ortamları sağlayabilmek ancak bu konuda kuralları, örgüt kültürü ve yaşam tarzı olarak benimsemekle sağlanabilir.

İşgörenler için tüm yönleriyle sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulamaması, çalışma hayatının günümüzdeki en önemli sorunlarından biri durumundadır. Birçok ülkede, özellikle bizim gibi sanayileşme yolunda ilerleyen ve gelişmekte olan ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmakta, bu sorunlar işgörenlerin sağlığı yanında, iş verimini de etkilemektedir. Hem üretim hem de hizmet sektörlerinde, işyerlerini çalışanlar için sağlıklı ve güvenli hale getirmek, kanunlarca zorunlu kılınmıştır. Bu noktada, Occupational Health and Safety Assessment Series ifadesinin baş harflerinin bir araya getirilmesi ile kısaltılan ve Britanya Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından 1999 yılında yayımlanan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı, bu zorunluluğu yerine getirmede yardımcı olabilecektir (<http://belgelendirme.ctr.com.tr/>, 20.03.2016). Geliştirilen standartlar ile işletmelerin verimli ve etkin biçimde çalışması sağlanmış olacak, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları başarılı biçimde gerçekleştirilebilecektir.

#### **2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı**

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında en önemli amaç, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısını azaltmak, ölüm ve yaralanmaları önlemeye çalışmaktır.



#### 2.4.1. İş Kazası

İş kazası kavramını, Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu tanımlamıştır. Çalışmada, iş kazası, “kişinin çalışma hayatında 5510 sayılı Kanunda sayılan hallerden birinde meydana gelen ve sigortalıyı bedenen veya ruhen özre uğratan olaydır” biçiminde tanımlanır ve 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası halleri ise şunlardır (www.sgk.gov.tr/, 19.03.2016):

*-Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*

*-İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle*

*-Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*

*-Hizmet akdi ile çalışan emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*

*-Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,*

*-Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen olaylardır.*

*Örneğin; havai fişek üretimi yapılan atölyede çalışan sigortalının meydana gelen patlama sonucu yaralanması veya vefat etmesi iş kazasıdır. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için şu unsurları taşıması gerekmektedir: İş kazası geçiren kişinin;*

*-Sigortalı olması,*

*-Mutlaka bir olay ile karşılaşmış olması,*

*-Meydana gelen olay nedeniyle bedenen veya ruhen özre uğraması,*

hallerinin bir arada bulunması gerekmektedir. Ayrıca, Kurumumuzca bir olayın iş kazası olup olmadığının saptanması sırasında ortaya çıkan olayın nedeni ile sonucu arasında bir ilişki kurularak, buna göre değerlendirilmesi de gerekmektedir

#### 2.4.2. Meslek Hastalığı

Meslek hastalıkları, işyeri ortamında bulunan faktörlerin etkisiyle meydana gelen hastalıkların ortak adıdır. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü, meslek hastalığını, “insan vücudu ve işten kaynaklı zararlı bir etkenle etkilenebilen hastalık” olarak belirtmiştir.

Meslek hastalığı, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir” (www.sgk.gov.tr, 19.03.2016)

İşe başlarken alınan işyeri hekimi tarafından yapılan işe giriş sağlık raporu ve periyodik sağlık muayeneleri ile meslek hastalıkları saptanabilir ve erken tedavi edilebilir. Meslek hastalıkları işten kaynaklanan, işin şartları nedeniyle oluşan hastalıklardır.

## **2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Güvenlik Kültürü**

Güvenlik kültürü, işgörenlerin, değerleri, tutumları, algıları ve davranış kalıplarını belirleyen ve işletmenin iş sağlığı ve güvenliği yönünde yeterliliğinin ortaya çıkardığı sonuçtur. Güvenlik kültürü, eğitimle oluşturulur ve güçlendirilir.

### **2.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi**

İşletmelerde emniyetsiz davranışları engellemek amacıyla, çeşitli önlemler alınmaktadır. Bunların arasında cezalar, denetimler, kurallar, belirlenmiş prosedürler çerçevesinde yürütülen çeşitli rehberlik faaliyetleri ve eğitim çalışmaları sayılabilir. Bu bağlamda, bazı girişimciler, işverenler, işletme dışı kurumlar ve devlet organlarından kaynaklanabileceği gibi bazıları da çalışanların kendi inisiyatifleriyle ortaya çıkabilmektedir. (BBS Guide, 2013: 2).

İşgörelere İSG konularında eğitimler düzenli olarak verilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde; uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden yararlanılacağı gibi, verilecek eğitimin çeşidine göre, bu hizmeti veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve güvenliği konularında İş Müfettişi olarak görev yapmış olanlardan yararlanılabilir (<http://app.csgb.gov.tr/>, 19.03.2016).

İşveren, çalışanlarına temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini, mesleki eğitimlerini, ilk yardım, yangın vb. gibi konularda eğitimlerin verilmesi verilmesini sağlar. Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri şunlardır (www.mevzuat.gov.tr/, 24.03.2016):

- *İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar.*

- *Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler verir.*

- *Verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az iki yılda bir defa tekrarlanır.*

- *İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.*

- *Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.*

- *İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.*

- *Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.*

- *Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar.*

### 2.5.2.Güvenlik Kültürü (Safety Culture)

Güvenlik kültürü kavramı ilk defa 1986 yılında yaşanan Chernobyl felaketinden sonra 1987 tarihli OECD Nükleer Ajansı Raporu'nda kullanılmıştır (Cooper, 2000: 113).

Güvenlik kültürünün “örgüt kültürünün bir alt boyutu” olduğunu belirten Dursun, en sık alıntı yapılan tanımlardan Health and Safety Executives- HSE'nin “bir organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin,

tutumların, algıların, yetkinliklerin ve bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin bir ürünü” biçiminde güvenlik kültürünü tanımlamıştır (Dursun, 2012: 32)

Güvenlik kültürünün örgüt kültürünü “bütününün bir alt bileşeni” olduğunu ifade eden Demirbilek (2005), “iş kazalarının sosyo-ekonomik nitelikli olduğu, dolayısıyla önlenmelerinde insan faktörünün göz önünde bulundurulması gerektiği” görüşünü ortaya koymuştur. Bu bağlamda egemen örgüt kültürü örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde işgörenlerin davranışlarına yol gösteren temel bir araçtır. İşletmenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik amaçladığı gelişme, güvenlik kültürünün yapısal anlamda örgüt kültürü ile bütünleştiği bir ortamda mümkün olacaktır. Demirbilek ayrıca “işletme açısından olumlu bir güvenlik kültürü geliştirmek ve sürdürmenin örgütün iş sağlığı ve güvenliği koşullarının geliştirilmesinde etkin bir araç olabileceğini” (Demirbilek, 2005: 84-86) belirtmiştir.

Güvenlik kültürünün literatürde evrensel kabul edilen boyutları şunlardır (Wiegmann vd., 2002; Dursun, 2012: 117- ; Demirbilek, 2005: 103-158):

**1-Örgütsel bağlılık:** *Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir ilke olarak belirlemesidir. Böylece bu felsefe doğrultusunda, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları da artırılabilir.*

*Örgütsel bağlılık konusu, çalışmanın gelecek bölümünde ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.*

**2-Yönetimin katılımı:** *Yönetimin katılımı, üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almaları olarak ifade edilebilir.*

**3-Çalışanların yetkilendirilmesi ve katılımı:** *İyi bir güvenlik kültürüne sahip işletmeler çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin arttırılmasındaki anahtar rolü konusunda çalışanları açıkça bilgilendirir.*

**4-Ödüllendirme sistemleri:** *Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme biçimi ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden biridir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye yönelik kurulmuş bir sisteme sahip olması (parasal teşvikler veya yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.) ve aynı zamanda, güvensiz davranışları veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya yönelik sistemlere sahip olması bu açıdan önemlidir. Ayrıca bu ödüllendirme sistemlerinin yalnızca var olması*

yetmemekte, ödüllendirme sistemlerinin biçimsel olarak belgelenmiş, sürekli uygulanan ve tam olarak çalışanlara açıklanmış ve çalışanlar tarafından da anlaşılmuş olması gereklidir.

**5-Raporlama sistemleri ve kültürü:** Raporlama kültürü, iş kazalarının ve ramak kala kazaların yanı sıra güvensiz davranışların yönetime bildirilme sürecini açıklamaktadır.

**6-Yönetimin bağlılığı:** İşletme yönetiminin, iş yerindeki sağlık ve güvenlik ortamını oluşturmak konusundaki tutumunu ifade etmektedir.

**7-Güvenlik önceliği:** Örgüt açısından iş güvenliğinin taşıdığı önem düzeyinin, çalışanlar tarafından ne şekilde algılandığını değerlendiren bir boyuttur.

**8-Güvenlik iletişimi:** Çalışanlar ve yönetim arasında iş yerindeki sağlık ve güvenlik durumları hakkında var olan iletişim şekilleri ve kapasitesini değerlendirmektedir.

**9-Güvenlik eğitimi:** İşletme tarafından çalışanlara verilen güvenlik ile ilgili eğitimleri ifade etmektedir.

**10-Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik:** İşgörenlerin güvenlik konularındaki farkındalık düzeyi ile güvenlik sorunlarıyla başa çıkabilmede yeteneklerini ifade etmektedir.

**11-Çalışanların katılımı:** Çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile bu konuyla ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin kararlara katılmada rol alma durumlarını belirtmektedir.

**12-Kadercilik:** Çalışanların iş kazaları konusunda kader ve şans bağlamındaki inançlarının varlığı ve düzeyini ifade etmektedir.

“İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün geliştirilebileceği ve böylece iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olunabileceğini” ifade eden çalışmada (İşler, 2013: 56); çalışma yaşamında sağlık ve güvenliği geliştirecek bilinç ve duyarlılığı arttıran, olumlu tutumları yerleştirmeye yönelik “olumlu güvenlik kültürü” oluşturmayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için en önemli araçlardan olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, güvenli davranışların güvenlik kültürünün yerleştiği ortamlarda sağlanabileceği bir gerçektir. Ayrıca iş güvenliği kültürüne yeterince önem verilerek ve güvenlik kültürü

bilincinin toplumun tüm katmanlarınca benimsenmesi sağlanarak ulusal düzeyde ele alınmalıdır.

İş kazaları ve kültür arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada (Yılmaz, 2014: 2117-2118), *“kültürel özelliklerin öncelikle kanunun uygulayıcıları ve işverenler olmak üzere herkesi etkilediği, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kanunlarının uygulanmasında başarının sağlanması için güvenlik kültürünün toplumun tüm kesimlerinde geliştirilmesi gerektiği”*nin altını çizmektedir.

Güvenlik kültürünün güvenlik performansına etkisinin araştırıldığı çalışmada, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile ilgili literatürün son derece kısıtlı olduğunu belirtmektedir (Dursun 2012: 153). Araştırmanın örneklemini olarak imalat sanayi sektöründe otomotiv yan sanayini seçmiş ve bunun nedenini iş kazalarının bu sektörde yoğun olarak görülmesi olarak açıklamıştır (Dursun 2012: 115-116). Bu çalışmada ülkemizde mevcut güvenlik kültürü düzeyini ortaya koymaya çalışmış, kültür düzeyinin çalışanların davranışları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Güvenlik kültürü boyutlarına kadercilik boyutunu da ekleyerek literatüre katkı sağlamıştır (Dursun, 2012: 153).

## 3. BÖLÜM 2

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ GÜCÜ DEVİR HIZI ÜZERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ETKİLERİ

#### 3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramını, Becker (1960) herhangi bir konum, faaliyet ya da kişiye bağlı olan işgörenin; konumuna, faaliyetlerine ya da kişilere uygun davranışlar sergilediklerini belirterek, bağlılığı “*taraf olma ya da taraf tutma*” biçiminde ele almıştır. Bu nedenle, bağlılık bir işgörenin kendi tercihleri doğrultusunda alternatifler arasından bir yöne kendisini yakın hissetmesidir. Genellikle iş yaşamında bağlılıktan söz edildiğinde; işe bağlılık, mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılık ve örgüte bağlılık olmak üzere dört bağlılık türü ele alınmaktadır.

Örgütsel bağlılık, “*kişinin çalıştığı işletmeyle olan ilişkisini karakterize eden psikolojik durum*” (Aşan ve Özyer, 2008: 131) olarak tanımlanabilir. Başka bir tanıma göre, örgütsel bağlılık, “*işgörenlerin mensubu oldukları örgüte olan bağlılıkları ile ilgili bir davranış ve örgütün katılımcılarının örgüt ve onun süreli başarısı ve iyiliğine olan ilgilerini belirttikleri devamlı bir süreçtir*” (Luthans, 1998).

Örgütsel bağlılığı, O'Reilly ve Chatman (1986: 495), “*bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ*” olarak tanımlarken, Çöl (2004) de “*işgörenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü*” olarak tanımlamıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık, işgörenin içinde bulunduğu örgüt ile

kendisini özdeşleştirerek, örgütün ilke ve değerlerini inançla benimsemesinin, örgütsel kazanımlar için çaba göstermesinin ve örgüt içinde kalma ve çalışma isteğinin bir ölçüsü olarak tanımlanabilir.

Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği modele göre, örgütsel bağlılık 3'e ayrılmaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık (affective commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve normatif bağlılıktır (normative commitment)'tir.

Duygusal bağlılık; çalışanın kendisini örgüt ile özdeşleştirerek bağlandığı ve örgütün bir parçası olduğu duygusal bir bağlılıktır.

Devam bağlılığı; çalışanın işten ayrılması ile ilgili nedenlerin maddi temellere dayandığı bağlılıktır. Başka bir deyişle, işgören için örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesi ile üyeliğini sürdürmesi durumudur.

Normatif bağlılık; işgörenin örgüte karşı birtakım sorumlulukları ve görevleri olduğuna inanarak kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesine dayanan bir bağlılık türüdür.

Bu üç bağlılık türünden örgütler için en istenileni duygusal bağlılığın artırılmasıdır. Çünkü bu bağlılığı olan işgörenler, kendilerini örgüt ile özdeşleştirdikleri için, örgütten ayrılmak istemeyecekler ve ne koşulda olurlarsa olsunlar, örgüt içinde kalmaya devam edeceklerdir.

Devam bağlılığı yüksek işgörenlerin ise, içinde buldukları örgüte sahip olmayacakları ve daha iyi bir imkana sahip olduklarında örgütten ayrılacakları yönünde beklentileri bulunmaktadır.

Normatif bağlılıktaki sorumluluk duygusu ise, işgörenin ailesi, içinde bulunduğu toplum ya da örgütün yüklediği sadakat duygusundan kaynaklanmaktadır. Böylece işgören, sadakat duygusunun önemli bir erdem olduğuna inanarak örgüt içinde kalmayı ahlâki bir erdem olarak görmekte ve örgüt üyeliğini devam ettirmektedir (Allen ve Meyer, 1990).

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda en çok değinilen Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modelidir (Meyer ve Allen, 1991; Meyer vd., 2002: 21). Bu modele göre, "*işgörenin örgütle ilişkisini karakterize eden psikolojik durum, birbirinden bağımsız biçimde gelişen ve çalışan davranışlarını belirleyen üç ayrı bileşene sahiptir*" (Aşan ve Özyer, 2008: 131). Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Örgüt üyeleri, ilkinde örgütlerine severek ve isteyerek, ikincisinde zorunda oldukları için, üçüncüsünde ise, yükümlü oldukları için bağlanabilmektedirler.



Bu çerçevede duygusal bağlılık, işgörenlerin istedikleri için örgütte kaldıklarını; devamlılık bağlılığı, işgörenlerin ihtiyacı olduğu için örgütte kaldıklarını ifade etmektedir. Normatif bağlılık ise, işgörenlerin kendilerine kurumun misyon ve değerleri ile ilgili bir görev biçmesinden dolayı örgütte kalmak zorunda oldukları için örgütte kaldıklarını ifade etmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193).

Duygusal bağlılık boyutunda işgörenler örgütleri ile özdeşleşmekte ve örgüte severek bağlanmaktadır. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında bulunmayan bu durum için işin işgören açısından arzu edilen bazı özelliklere sahip olması gerekir. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi içsel motivasyon araçları da işgörenlerin istekli çalışmasında etkili olmaktadır.

### 3.2. Örgütlerde İşgücü Devri

İşgücü devri; iş tatminsizliği, düşük moral, işgörenlerin cinsiyeti, otomasyon gibi teknolojik etkenler, ücret, örgüt iklimi gibi konuları içine alan çok geniş kapsamlı bir konudur. Bu nedenle tüm yönlerini içine alan bir tanım yapmak oldukça güçtür. Bazı yazarlara göre işgücü devrini, "*işletmede çalışanların kendi isteği ile ayrılmaları*" olarak ele alınırken, bazı yazarlar buna işten çıkarılmaların da dahil edilmesini savunmuşlardır. Böyle olmakla beraber literatürde işgücü devri konusunda değişik görüşler ortaya atılmıştır. İşgücü devri, "bir işletmede çalışan kişilerin istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmaları veya işletmeden uzaklaştırılmaları" olarak tanımlanmaktadır (Eren, 1998: 176). Başka bir tanıma göre, "belli bir dönemde işletmeye giren ve çıkan iş gücü hareketleri" olarak ifade edilmektedir. İş ve işçi bulma kurumu, işgücü devrini şu şekilde tanımlamıştır: İşgücü devri, "*işletmede, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma sonucunda çalışanların sayısında oluşan değişikliklerdir*" (Erdoğan, 2002) biçiminde tanımlanabilir.

Yapılan tanımlardan da yola çıkarak işgücü devri ile ilgili daha geniş bir tanım yapmak gerekirse; belirli bir dönem içinde işletmeye alınan işgörenlerin, belirli süre sonunda, işletme içindeki veya işletme dışındaki etkenlerden dolayı ya da diğer herhangi bir nedenle, kendi isteği ile işinden ayrılması veya işletme yönetiminin işine son verilmesi

sonucunda, yerlerine yeni işgörenlerin alınması ile oluşan işgücü devir hareketi sürecidir biçiminde tanımlanabilir.

### 3.3. Örgütsel Bağlılık ve İşgörenin Devamsızlığı

Devamsızlık, *“işgörenin iş programında yer almasına rağmen, işte bulunmaması”* halidir (Savery vd., 1998). Örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen devamsızlık, işgörenlerin isteği ile, başka bir deyişle herhangi bir zorunluluk olmamasına rağmen, işe gelmeme durumudur. Çünkü işgörenlerin dışında gelişen hastalık veya kaza nedeniyle yapılan devamsızlığın örgütsel bağlılık tarafından etkilenmesi söz konusu değildir. Örgütsel bağlılığın etkilediği düşünülen devamsızlık, daha çok işgörenlerin inisiyatifleri doğrultusunda gerçekleşenlerdir.

Mathieu ve Kohler işe sarılma ve örgütsel bağlılığın devamsızlıkla ilişkisini ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmalarında, *“örgütsel bağlılık ve kişisel nedenlerle yapılan devamsızlık arasında önemli ölçüde olumsuz bir korelasyon olduğunu”* saptamışlardır. Ancak aynı çalışmada, hastalık, ailevi zorunluluk ve iş değiştirme problemleri nedeniyle yapılan devamsızlık ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkiye rastlanamamıştır (Mathieu ve Kohler, 1990).

Wooden'e göre, *“örgütsel bağlılık devamsızlık üzerinde etki eden en önemli etkendir ve daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyi devamsızlıkla olumsuz yönde ilişkilidir”*. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılık düzeyinin artırılması, devamsızlığın ve işgücü devrinin azaltılmasını sağlayacaktır (Wooden, 1995).

Savery vd., (1998) yaptıkları çalışmalarında, *“örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, örgütsel bağlılıkları düşük olan işgörelere göre, daha az devamsızlık yaptıklarını belirlemişler ve devamsızlığın örgütsel bağlılıktan çok, işe karşı duyulan bağlılıktan etkilendiğini”* saptamışlardır.

### 3.4. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

İşe geç kalma da, devamsızlık gibi işlerin ve üretimin aksamasına neden olabilecek ve sonucunda da işletmenin verimliliğini, etkinliğini ve yeterliliğini azaltacak bir

davranıştır. Bağlılığı güçlü olan işgörenlerin inisiyatifleri doğrultusunda işe geç kalma davranışını daha az sergilemeleri beklenmektedir.

Bu konuda yapılan çalışmalar, işe geç kalmanın, örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir. Angle ve Perry yaptıkları çalışmalarında, “*örgütsel bağlılıkla işe geç kalma arasında olumsuz yönde güçlü bir ilişkinin olduğu*”nu saptamışlardır. Çalışma, bağlılık düzeyleri yüksek işgörenlerin, işlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuştur (Angle ve Perry, 1981).

### 3.5.Örgütsel Bağlılık ve İşgücü Devir Oranı ile İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılıkları yüksek olan işgörenlerin alternatif iş imkânları bulunsa da, işten ayrılma niyetlerinin veya iş gücü devir oranlarının düşük olacağı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılıkların örgüt açısından en önemli yararlarından biri, çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediği ile ilgili varsayımdır. Çünkü işten ayrılmalar, örgüt için yeni bir işgören seçimi veya seçilen işgörenlerin örgüte uyumu için harcanacak fazladan zaman ve maliyet anlamına gelmektedir. Aynı zamanda işten ayrılma niyeti düşük olan işgörenler, alternatif iş aramaktan çok işlerinde daha fazla başarılı olmayla ilgileneceklerdir.

Örgütsel bağlılık, işgörenler ile yöneticiler arasında sıkı bağ kuran temel bir unsurdur. Örgütsel bağlılık, örgütte kalma niyeti, örgüte ait olmayı sürdürme, davranışlar ve performans üzerinde etkisi olan bir davranış biçimidir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık, devamsızlık ve iş gücü devrinin güvenilir bir belirleyicisi olarak görülmektedir (Chow, 1994).

Örgütsel bağlılık düzeyinin bağımsız bir değişken olarak alındığı örgütsel bağlılık ile iş gücü devir oranı veya işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmaların bazılarında şu şekilde sonuçlar elde edilmiştir:

Çakar ve Ceylan (2005) yaptıkları araştırmada, “*duygusal, devamlılık, normatif ve işe bağlılığın işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediğini*” saptamışlar ve işten ayrılma niyeti üzerinde en güçlü etkiye sahip olan değişkenin işe bağlılık olduğunu ortaya koymuşlardır.

Uyguç ve Çımrın (2004) tarafından yapılan araştırmada, “*işten ayrılma niyetinin en çok duygusal bağlılıktan, daha sonra normatif bağlılıktan olumsuz yönde etkilendiğini*” belirlemişlerdir. Devamlılık bağlılığının ise, işten ayrılma niyetini olumlu

yönde etkilediği saptanmıştır. (Uyguç ve Çımrın, 2004). Araştırmadan elde edilen bu sonuca göre; Örgütsel bağlılığın üç boyutunun da olumlu davranışlarla sonuçlanmayacağı ifade edilebilir. Özellikle devamlılık bağlılığında, işgörenler kendilerini örgütte kalmada zorunlu hissettikleri için, bu zorunluluk duygusu, olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilecektir.

Aynı biçimde, Samadov (2006), yaptığı çalışmada, *“işten ayrılma niyeti ile devamlılık bağlılığı arasında olumlu, normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise, olumsuz yönlü bir ilişki”* belirlemiştir. Ayrıca çalışmada, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise, bir ilişki bulunamamıştır.

Çekmecioğlu (2006) yaptığı çalışmada, *“duygusal bağlılığın, işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediğini, ancak iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu”* belirlemiştir. Ancak, çalışmada, normatif ve devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkilerinin olmadığı saptanmıştır.

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin iş koşullarından tatmin olmadığında gösterdiği yıkıcı ve aktif eylemler veya işgörenlerin bilinçli ve kasıtlı olarak çalışabilecekleri farklı işletmelerde iş imkanlarını aramaları anlamına gelmektedir. İşten ayrılma düşüncesinin oluştuğu andan işten ayrılma niyetinin oluştuğu ana kadar, işgörenlerin mevcut işlerinden ayrılıp ayrılmamayı düşündüğü bir süreçte, iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörleri önemli rol oynamaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyeti, işletme içerisinde liderin veya liderlerin olumsuz davranışları ile doğrudan ilişkilidir.

## 4. BÖLÜM 3

### SELÇUKLU GÜVENLİK HİZMETLERİ LİMİTED ŞİRKETİ'NDE İSG UYGULAMASI VE RİSK ANALİZİ

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi, Alanya'da faaliyet gösteren, az tehlikeli sınıfta yer alan, hizmet sektörüne güvenlik elemanı ihtiyacını karşılayan bir orta büyüklükte bir şirkettir. Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nde iş sağlığı güvenliği uzmanı olarak yapılan risk değerlendirmeleri ve analizleri çalışmada ele alınmıştır.

#### 4.1. Tehlike Tanımlama ve Risk Değerlendirmesi

Riskin değerlendirilmesi, Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından 07.01.2004 tarihinde kabul edilen 161 sayılı Sözleşme'ye paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına girmiştir. Risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini, risk değerlendirmesi ise, iş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade etmektedir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İşveren; risk değerlendirmesi yaparken de, belirli risklerden etkilenecektir. Örneğin; çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve malzemelerin seçimi, iş yerinin tertibi ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu dikkate

almalıdır. İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucunda alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanları belirler. İşletmelerde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işletmenin yönetsel yapılanmasının her düzeyinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işletmelerde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda, iş durdurulur.

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdaki kişilerden oluşur:

-İşveren veya işveren vekili,

-İşletmede sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile iş yeri hekimleri,

-İşletmedeki çalışan temsilcileri,

-İşletmedeki destek elemanları,

-İşletmedeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işletmede yürütülen çalışmalar, mevcut veya olası tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

Yapılmış olan risk değerlendirmesinin, tehlike sınıfına göre, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli iş yerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmesi gereklidir. Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda yürütülen işler için, diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi gerçekleştirilir. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını koordinasyon içinde yürütürler; birbirlerini ve çalışan temsilcilerini saptanan riskler konusunda bilgilendirirler. Eğer o iş yerinde bir alt işveren-asıl işveren ilişkisi kurulmuşsa, her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

## 4.2. Amaç

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nin, yerine getirdiği hizmet faaliyetleri sırasında oluşan veya oluşabilecek tehlikeleri saptamak, risk analizine göre, önemli seviyede riskleri, orta seviyede riskleri ve olası riskleri saptamak, değerlendirmek ve gerekli kontrol tedbirlerinin uygulanmasını sağlamaktır.

## 4.3. Kapsam ve Yöntem

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nin işverenleri ve işgörenleri tarafından gösterilen, işletme ve fotoğraflanan çalışma sahasındaki ortam, araç ve ekipmanları kapsar.

Risk değerlendirme ile bir ortamdaki istenmeyen olayları, meydana gelme olasılıklarını, şiddetini ve beraberinde getirdiği sonuçları gözlemlenebilir. Risk değerlendirmesinde kullanılan çeşitli yöntemler vardır, bunlardan tüm işletmelerde uygulanabilecek yöntemlerin başında 5\*5 matris yöntemi gelmektedir ([www.muhandese.com/](http://www.muhandese.com/), 15.03.2016). Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nin risk analizinde kullanılan yöntem, 5x5 matris yöntemidir.

5x5 Matris Yönteminde; R= Risk, İ= İhtimal, Ş= Şiddet (Zararın Derecesi) anlamına gelmektedir.  $R = İ \times Ş$  Formülü kullanılarak, sonuçların değerlendirilmesi için matris oluşturulur.

Tablo 1 de, kaza olma ihtimali 1 den 5 e kadar çok düşük, küçük, orta, yüksek ve çok yüksek şeklinde sol sütunda belirtilmiştir. Kazanın şiddeti, ilk satırda 1 den 5 e kadar çok hafifi, hafif, orta, ciddi, çok ciddi şeklinde belirtilmiştir. Kaza ihtimali ve kaza şiddetinin çarpılması ile anlamsız, düşük, orta, yüksek ve kabul edilemez riskler tabloda numaralandırılmıştır.

**TABLO 1 Risk Derecesi 5\*5 Matris Yöntemi**

	DERECE / ŞİDDET				
İHTİMAL	ÇOK HAFİF	HAFİF	ORTA	CİDDİ	ÇOK CİDDİ
1	1	2	3	4	5
ÇOK KÜÇÜK	ANLAMSIZ	DÜŞÜK	DÜŞÜK	DÜŞÜK	DÜŞÜK
1	1	2	3	4	5
KÜÇÜK	DÜŞÜK	DÜŞÜK	DÜŞÜK	ORTA	ORTA
2	2	4	6	8	10
ORTA	DÜŞÜK	DÜŞÜK	ORTA	ORTA	YÜKSEK
3	3	6	9	12	15
YÜKSEK	DÜŞÜK	ORTA	ORTA	YÜKSEK	YÜKSEK
4	4	8	12	16	20
ÇOK YÜKSEK	DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	YÜKSEK	YÜKSEK
5	5	10	15	20	25

**Kaynak:** Pinto, A., Nunes, I.L. and Ribeiro, R.A., 2011. Occupational Risk Assessment in Construction Industry—Overview and Reflection, Safety Science, Vol. 49 No. 5, 616-224.

Ciddiyet derecesi için derecelendirme basamakları şunlardır;

- 1 Yaralanmasız basit kaza ya da olay,
- 2 İlk yardım gerektiren hafif yaralanma,
- 3 En az üç gün istirahat gerektiren yaralanma,
- 4 Majör yaralanma, uzuv kaybı,
- 5 Birden çok ölümlü ya da ölümlü olay,

Ortaya çıkma olasılığı veya frekans için derecelendirme basamakları;

- 1 Yılda bir ( çok düşük ihtimal )
- 2 Üç ayda bir ( uzak ihtimal )



3 Ayda bir ( mümkün )

4 Haftada bir ( kuvvetle muhtemel )

5 Her gün ( çok yüksek ihtimal)

Risk değerinin hesaplanması;

Risk = Zararın Ciddiyet Derecesi x Ortaya Çıkma İhtimali formülü ile hesaplanır.

Elde edilen değerler aşağıdaki gibi yorumlanmalı ve çıkan risk değerine göre belirtilen faaliyetler uygulanmalıdır.

**TABLO 2 Risk Düzeyleri, Faaliyetler ve Önlemler**

RİSK DÜZEYİ	FAALİYETLER / ÖNLEMLER
Anlamsız 1	Önlem almaya ve kayıt tutmaya gerek yok.
Düşük risk (tolere edilebilir) 2, 3, 4, 5, 6	Ek kontrol gerekmiyor. Dikkat ek bir maliyet yükü getirmeyecek daha etkin çözümlere veya iyileştirmelere verilmeli. Mevcut kontrollerin uygulanıp uygulanmadığının takibi gerekir. .
Orta dereceli risk 8, 9, 10, 12	Riski azaltmak için çaba sarf edilmeli. İncelemenin maliyeti dikkatle ölçülmeli ve sınıflandırılmalı. Risk azaltma önlemleri belirlenmiş zaman periyotlarında uygulanmalıdır. Ciddiyet derecesinin yüksek olduğu, orta dereceli risklerin bulunduğu yerler için daha ileri değerlendirmeler gerekli olabilir.
Yüksek dereceli risk 15, 16, 20	Risk azaltılmadan çalışmaya başlanılmaz. Risk kaynakları daha az riskli yöntemlerle değiştirilmelidir. Bu riskle işin acil devam etmesi halinde acil önlem paketleri devreye sokulmalıdır.
Kabul edilemez 25	Risk tolere edilebilir düzeye getirilene kadar işe başlanmaz. Sınırsız kaynaklar kullanılmasına rağmen riski azaltmak mümkün olmuyorsa iş yasaklanmalıdır.

**Kaynak:** Pinto, A., Nunes, I.L. and Ribeiro, R.A., 2011. Occupational Risk Assessment in Construction Industry–Overview and Reflection, Safety Science, Vol. 49 No. 5, 616-224.

Riskler karşısında, anlamsız, düşük, orta dereceli, yüksek dereceli ve kabul edilemez risklerin, önem derecesi ve yapılması gerekenler listesi yer almaktadır.

#### 4.4. Sorumluluklar ve Tanımlar

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nde; prosedürü oluşturmak, güncel tutmak ve uygulamak, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi temsilcisi veya iş güvenliği yetkilisi'nin sorumluluğundadır. Çalışanlar, bölüm yöneticileri, iş sağlığı ve güvenliği kurul üyeleri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bu prosedürü uygulamaktan sorumludurlar.

Risk değerlendirmesinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili tanımlardan bazıları şöyle sıralanabilir:

**Tehlike:** İnsanların yaralanması, hastalanması, işletme ortamının zarar görmesi veya bunların birlikte gerçekleşmesine neden olabilecek kaynak veya durumlardır.

**Olay:** Kaza, ramak kala durumlarını içerir. Kazaya neden olan veya olabilecek potansiyele sahip olan oluşumdur.

**Ramak kala:** Yaralanmaya neden olmadan gerçekleşen olaylara denir.

**Kaza:** Yaralanma, hastalık ve ölümle sonuçlanabilen bir olaydır,

**Risk:** Tehlikeli bir olayın meydana gelme olasılığı ile sonuçların bileşimidir. Maruziyet ve olasılık nedeniyle hastalık ve yaralanmaya neden olan durumlardır.

**Risk değerlendirmesi:** Riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve riske tahammül edilip edilemeyeceğine karar vermek için kullanılan sürecin tamamıdır.

**Kabul edilebilir risk:** Kuruluşun, yasal zorunluluklara ve kendi iş sağlığı ve güvenliği politikasına göre tahammül edebileceği düzeye indirilmiş risk anlamına gelir.

**İşyeri:** Kuruluşun kontrolü altında işle ilgili faaliyetlerin yapıldığı fiziksel yer. Servis, hizmet, görevde ve iş seyahatlerinde bulunulan yerler, uçak, tren, otobüs v.b işyeri sayılır.

**Hastalık:** Yapılan iş sonucu veya işle ilgili durumlardan kaynaklı fiziksel ve zihinsel tanımlanabilir ters durumlardır.

#### 4.5. Referans Dökümanlar

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili doküman çeşitleri şöyle sıralanabilir:

- Üretim prosesleri ve destek faaliyetleri listesi
- Tehlike grupları ve ilgili yönetmelikler listesi
- Risk değerlendirme formu
- Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nin tabi olduğu yasal ve diğer şartlar listesi
- Minimum emniyet gereklilikleri kontrol listesi

#### 4.6. İşletme Uygulaması

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi, az tehlikeli sınıfta yer alır. Risk değerlendirmesinin yapılması aşamasında, çalışma ortamı gözetimi yapılmıştır. Tehlikeli bölgeler, fotoğraflarla saptanmış, tehlikeler belirlenmiş, riskler tanımlanmış ve derecelendirilmiştir. Belirlenen risklere karşı alınacak tedbirler de ortaya konmuştur. Tedbirler alındıktan sonra ise, risk derecesi düşecektir. Böylece işletmede güvenli çalışma ortamı sağlanmış olacaktır.

##### 4.6.1. Risk Analizi Ekibinin Oluşturulması

Risk analizi ekibi oluşturulması çalışmalarında; ilgili bölüm sorumlularıyla tek tek görüşülüp risk değerlendirme formu dağıtılmalı, formlara bildirilen şikâyet ve önerilerde dikkate alınmalıdır.

##### 4.6.2. Ortam veya Faaliyetlerden Kaynaklanabilecek Tehlikelerin Tanımlanması

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi çalışma ortamına ilişkin tanımlar şöyle sıralanabilir:

**Alt Faaliyetler;** Her bir faaliyetin Rutin alt faaliyeti ve her bir alt faaliyet için rutin olmayan faaliyetler belirlenir. Faaliyetlerin alt faaliyetlerini belirlemek için, süreçlerdeki proses akış diyagramlarından yararlanır. Hazırlanmış olan risk değerlendirme formu kullanılarak alt faaliyet, rutin veya rutin olmayan biçimde ilgili kolona yazılır.

**Tehlikeler;** Her bir faaliyet için olası tehlikeler sorgulanır. Tehlike sorgulamasında "Tehlike Grupları ve ilgili Yönetmelikler Listesi" kılavuz olarak kullanılır. Tehlike Grupları ve ilgili yönetmelikler listesi, Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nin

tabi olduğu yasal ve diğer Şartlar listesi dikkate alınarak oluşturulmuştur. Her bir alt faaliyet için tespit edilen tehlikeler risk değerlendirmesi formunda Tehlike Kolonuna kayıt edilir.

**Olası Sonuçlar;** Her bir tehlikenin sebep olabileceği zarar durumu "Olası Sonuçlar" kolonuna ölüm, yaralanma, uzuv kaybı, zehirlenme v.b. gibi yazılır.

**Maruz kalan kişiler;** Olay olduğu anda etkilenebilecek kiŐilerdir.

**alıŐan;** Direkt alıŐanlar olabileceği gibi, yan faaliyet de çalışanlar, oradan geçen denetim personeli, bakım personeli, büro personeli, temizleme personeli, teknik personel, acil durum personeli, stajyer, ırac, zrl olabilir, müŐteri, taŐeron, evre veya genel halk v.b olabilir. Faaliyet 'deki tehlikeden etkilenecek kişiler "maruz kalanlar" kolonunda iŐaretlenir.

**Mevcut nlemler;** AlınmıŐ nlemler kolonunda, o faaliyetle ilgili tehlikeyi önlemek için yapılmış olan mevcut önlemler yazılır. Tüm önlemlerin alınmıŐ olması, o bölümdeki risk puanını düŐürmektedir.

**Yasal Zorunluluk;** Tehlike ile ilgili yasal gereklilik varsa forma kaydedilir. Bunun için tehlike grupları ve ilgili yönetmelikler listesinin Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi yasal ve diğer Şartlar listesinden yararlanılır. Yasal gerekliliğin olması durumunda mutlaka aksiyon alınmalıdır.

#### 4.6.3. Risk Analizi

Risk analizi yaparken kullanılan formül;  $R = O \times \text{Ő}$

**R:** Risk, **O:** Olasılık, **Ő:** Zararın Şiddeti

**Risk:** Olasılık x Zararın Şiddeti

**Olasılık kolonu(O):**Tehlikenin zararlarla sonuçlanması ihtimali, Olasılık Skalası dikkate alınarak 1-5 arası uygun olan değer yazılır.

**TABLO 3 Olasılık Skalası**

OLASILIK		Olayın Ortaya Çıkma Sıklığı Basamakları
Sayısal Değeri	Nitel Değeri	
1	OLASI DEĞİL/İSTİSNAİ	Ancak istisnai durumlarda olabilir/sıfırayakın düşük
2	NADİREN OLASI	Zayıf bir olasılıkla olabileceği beklenir
3	BAZEN OLASI	Bazen olabileceği beklenmektedir
4	OLASI/MUHEMEL	Çoğu durumda muhtemelen olacaktır/Süpriz olmaz
5	KUVVETLİ OLASILIK	Çoğu durumda kuvvetle olması

**Kaynak:** Pinto, A., Nunes, I.L. and Ribeiro, R.A., 2011. Occupational Risk Assessment in Construction Industry—Overview and Reflection, Safety Science, Vol. 49 No. 5, 616-224.

Olasılık skalası tablosunda, kaza olma olasılığı, 1 den 5 e kadar derecelendirilmiştir.

**Şiddet kolonu(Ş):** Zararın şiddeti, şiddetin derecelendirilmesi tablosu dikkate alınarak 1-5 arası uygun olan değer yazılır.

**TABLO 4 Zararın Şiddetinin Derecelendirilmesi**

ZARAR ŞİDDETİ		SONUÇLAR
Nicel	Nitel	
1	Önemsiz	* İş saati kaybı yok, ilk yardım gerektiren durumlar. (Küçük kesi sıyrıklar, hafif yaralanma, çürük ve sıkışmalar, tozdan dolayı göz problemleri)
2	Düşük	* İş günü kaybı yok, ilk yardım gerektiren. (Kısa süreli rahatsızlıklar, 1 günden az iş gücü kaybı)
3	Orta	* Tıbbi müdahale gerekir. (Hastanede tedavi gerektiren burkulmalar, bel incinmeleri, göze çapak kaçması, yanıklar, 1-30 gün süreli iş gücü kayıplı kazalar.)
4	Yüksek	* Ağır yaralanma. (Beyin sarsıntısı, büyük kırıklar, sağırılık, ciddi zehirlenme, astım, 30 günden fazla iş gücü kayıpları)
5	Çok Yüksek	* Ölüm, uzuv kaybı, ölümcül mesleki hastalık, ölümcül yaralanmalar, ölümcül zehirlenmeler, elektrik çarpmaları.

**Kaynak:** Pinto, A., Nunes, I.L. and Ribeiro, R.A., 2011. Occupational Risk Assessment in Construction Industry–Overview and Reflection, Safety Science, Vol. 49 No. 5, 616-224.

Zararın şiddetinin derecelendirilmesi tablosunda, oluşacak iş kazasının sonucunda, kazanın sonuçlarının büyüklükleri derecelendirilmiştir.

**Risk (R) Kolonu:** Tehlikenin olasılığı ile zararın şiddetinin saptanmasından sonra; bu iki değer çarpılarak risk bulunur. Formda R Kolonundaki değer formülasyon ile otomatik yazdırılır.

**Risk:** Olasılık x Zararın Şiddeti

**Önem Kolonu:** Önceliklendirme şiddet olasılık matrisine göre yapılır. İlk müdahale edilecek olan risk "Kabul Edilemez" risk' den başlamalıdır.

#### 4.6.3.1. Risk Azaltmak İçin İyileştirme Faaliyetleri

Risk azaltma işlemi öncelikle en yüksek riski olan tehlikeler için başlatılır. Tehlikeli durumun yaratabileceği sonuçları, tehlike potansiyellerini düşürerek riskleri kabul edilebilir düzeye mümkünse indirmek ve daha sonra gidermek amaçlanır. Risk analizi çalışmasında, bir tehlikenin olasılığı belirlendikten sonra ilgili riskin azaltılması ile ilgili olarak alınacak çeşitli önlemlerin fizibilite çalışması yapılır. Söz konusu riskler birinci öncelik olarak düşünülmesi gereken derecede önemli ise, veya yasal gerekliliklerin karşılanması için ise, faaliyetin gerçekleşmesine her zaman öncelik verilir.

Risk azaltmada kullanılacak yöntemler şöyle sıralanabilir;

- Riskleri kaynağında yok etmeye çalışmak
- En düşük tehlike olasılığına sahip proses ve etkinliklerin seçimi
- Tehlikeli olanı, daha az tehlikeli olanla değiştirmek
- Toplu koruma önlemlerini, kişisel koruma önlemlerine tercih etmek
- Mühendislik önlemlerini uygulamak
- Ergonomik yaklaşımlardan yararlanmak
- Teknik Önlemler
- Organizasyonel Yöntemler.
- Acil durum planlaması vb.
- İşaretleme ve Uyarılar.
- Kişisel koruyucu önlemler

Uygun risk azaltma önlemlerinin karara bağlanmasından sonra aksiyon planı hazırlanır uygulanacak yöntemlerde yeni riskler oluşuyor mu kontrol edilir. Aksiyonlar gerçekleştikten sonra riskler yeniden değerlendirilerek etkinliği gözden geçirilir.

Risk değerlendirme çalışmalarının gözden geçirilmesi veya güncellenmesi faaliyetleri sırasında yapılması gerekenler şöyle sıralanabilir;

- Yeni bir makine veya ekipman alınması
- Yeni tekniklerin geliştirilmesi
- İş organizasyonunda veya iş akışında değişiklikler yapılması
- Yeni mevzuatın yürürlüğe girmesi veya mevcut mevzuatta değişiklik yapılması
- İş kazası, ramak kala veya meslek hastalığı meydana gelmesi
- Yangın, patlama veya patlama gibi ciddi acil durumların yaşanması
- Ürün veya ekipmanda değişiklik olması

- Montaj veya demontaj
  - Düzeltici ve önleyici faaliyet gerçekleşmesi
- durumlarında risk analizleri güncellenir ve risk analizlerinin güncellenmesi bölüm yöneticilerinin koordinasyonunda yapılır.

**TABLO 5 Şiddet Olasılık Matrisi**

5	Zayıf Risk	1-3	Kabul edilebilir risk seviyesi, Önlem öncelik değil.
4	Olası Risk	4-7	İzlenmesi ve kayıt tutulması belli bir prosedürünün oluşturulması gerekir
3	Orta Seviye Risk	8-14	Dikkate alınması gereken Riski azaltmak için faaliyet yapılmalı. Saha kontrolleri, talimatlar, eğitim çalışmaları yapılarak risk kontrol altında tutulmalı.
2	Önemli/Kritik Risk	15-19	Çalışma risk azaltılmadan başlatılmamalı, faaliyet uygulanmalı, iş izinleri, yetkinlik, operatör belgeleri aranmalı, işin özel İSG talimatı olmalı.
1	Kabul Edilemez Risk	20-25	Tehlikenin mevcut olduğu sistemin / tezgâhın durdurulması ve kapatılması sağlanır. Önlem alınmadan kesinlikle çalışma başlatılamaz.

**Kaynak:** Pinto, A., Nunes, I.L. and Ribeiro, R.A., 2011. Occupational Risk Assessment in Construction Industry—Overview and Reflection, Safety Science, Vol. 49 No. 5, 616-224.

Şiddet olasılık matrisinde, riskler karşısında, zayıf, olası, orta seviye, önemli ve kabul edilemez risklerin, önem derecesi ve yapılması gerekenler belirtilmiştir.

#### 4.6.3.2.Yeni Bulgularan Riskler

Herhangi bir çalışan, taşeronlar, ziyaretçiler veya herhangi bir ilgili tarafından yeni bir risk saptanması durumunda, her çalışan riski iş sağlığı ve güvenliği yönetim



temsilcisine bildirmekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği yönetim temsilcisi gerekli görürse, bölüm ilgililerini toplar ve riski değerlendirir.

Makine veya ekipman minimum emniyet gerekliliklerinin saptanmasına ilişkin yapılması gerekenler şunlardır: Makine ve ekipmanlardan kaynaklanabilecek tehlikeleri belirleyebilmek için minimum emniyet gereklilikleri kontrol listesi kullanılır. Kontrol listesi uygulanarak mekanik ve elektrik bakım, İSG yetkilisi ve bölüm sorumluları tarafından makine veya aparat sisteminin minimum emniyet gerekliliklerine uyumlu olup olmadığı belirlenir. Belirlenen eksiklikler aksiyon planı kapsamında giderilir. Makine veya ekipman kontrolleri ve risk analizleri sonucunda fabrikadaki kritik güvenlik ekipmanları belirlenir. Bu ekipmanların periyodik kontrolü periyodik bakım planlarına eklenir. Makine veya ekipman minimum emniyet gereklilikleri yeni alınacak ekipman ve makinalarda da sorgulanarak önlemlerin önceden alınması sağlanır. Minimum emniyet gereklilikleri ile ilgili kontrol kayıtları makine kullanıldığı sürece saklanır.

#### **4.6.3.3. Kayıtların Saklanması ve Risklerin Çalışanlarla Paylaşılması**

Risk analizi ile ilgili tüm kayıtlar geçerli olduğu sürece +10 yıl saklanır. Risk analiz bulguları ve alınan karşı önlemler faaliyeti yapan çalışanlarla paylaşılır. Risk analizleri hem işletmenin elektronik döküman sisteminde, hem de kağıt ortamında yayınlanır. Kağıt ortamında yayınlanan bilgiler, faaliyetin gerçekleştiği alana asılarak çalışanların bu bilgilere ulaşmaları sağlanır. Bu belge içindeki bilgiler tüm tehlikelerin saptanarak belirtildiği, başka bir tehlike bulunmadığı ve herhangi bir tehlikenin güvence altına alındığı anlamına gelmemektedir. İş Güvenliği Uzmanı, bu rapor sonucu herhangi bir işletmenin, tesisin, binanın; güvenlik yönünden kusursuz hale geleceği veya herhangi bir yasa, tüzük, yönetmelik, şartname veya mevzuata uygun hale geleceği konusunda garanti verildiği iddiasını kabul etmemektedir. Rapordaki bilgilere ilişkin yorumlar ve gözlemler işletme tarafından gösterilen yerlerde yapılır.

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nde belirlenen tehlike kaynakları ise şöyle sıralanabilir: Elektrik tesisatı-pano-fiş ve prizler, kablolar, güvenlik ve sağlık işaretlerinin bulunmaması, lavabo, tuvalet, ekranlı araçlar, havalandırma, zemin, klima, dolaplar, istifleme, mutfak hijyeni, güvenlik görevlisi çalışma ekipmanları vb. tehlike kaynaklarıdır.

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nde belirlenen tehlikeler ve olası sonuçlar ise şöyle sıralanabilir: Elektrik çarpması, kayma, düşme, bulaşıcı hastalıklar, devrilme, yangın, meslek hastalıkları vb. Ayrıca, kalp fibrilasyonu, bilinç kaybı, felç, kırıklar, çıkıklar, kas ve iskelet sistemi hastalıkları, enfeksiyonlu hastalıklar, yanık, yaralanma, ölüm vb. olası sonuçlar söz konusudur.

Selçuklu Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi'nde yapılan risk analizine göre, önemli seviyede riskler, orta seviyede riskler ve olası riskler saptanmıştır. Risklerin zayıf riske düşürülmesi için alınacak önlemler belirtilmiştir. Bu sayede sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşturulmaya çalışılmıştır.

## 5. SONUÇ

Ülkelerin en büyük sermayesi yetişmiş insan gücüdür. Bu nedenle, işletmeler, daha nitelikli, daha verimli ve etkin çalışan, daha eğitilmiş iş gücü yetiştirebilmek için yatırımlar yapmaktadırlar. Ancak gelişen teknoloji ve sanayileşme ile birlikte, işletmelerdeki kötü çalışma koşulları iş sağlığı ve güvenliğini de tehdit etmektedir. İşgörenlerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması, en temel haklar arasında sayılan yaşama ve çalışma hakkıyla doğrudan ilişkilidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu çok zor yetişen ve büyük emek harcanan verimli ve nitelikli işgörenler kaybedilmektedir.

Türkiye’de özellikle son beş yıl içinde işgörenlerin sağlığı ve iş güvenliği konusunda çok önemli adımlar atılmaktadır. Bunun en büyük nedeni, Türkiye’nin Avrupa Birliğine girme isteği ve dolayısıyla iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını Avrupa Birliği’nin istediği düzeye getirme isteğidir.

İşletmelerde iş sağlığının yanında, iş güvenliği ve güvenlik kültürünü oluşturmak da son derece önemlidir. Güvenlik kültürü yalnızca iş yaşamında değil, aile hayatı ve bunun içinde korunmaya muhtaç olan küçüklerin, yaşlıların ve engellilerin hayatlarının daha güvenli hale getirilmesi, trafik kazaları, ev kazaları ve iş kazalarının önlenmesi gibi konularda da büyük önem arz etmektedir. Temelde insanın kendi vücut bütünlüğünün değerini bilmesi, önce kendini, sonra çevresindekileri koruma bilincine erişmesi çok küçük yaşlardan başlayan bir eğitim çabasını gerektirebilir. Güvenlik kültürünü oluşturmak hiçbir zaman geç değildir. İnsanın bir makine değil çeşitli ve karmaşık duygu ve arzulardan oluşan, yaşayan sosyal ve duygusal bir varlık olduğunun farkedilmesi bu anlamda en önemli adımlardan biri olmuştur. Güvenlik önlemlerinin alınması, yasak ve kuralların konulması, bunların işlerliğinin takip edilmesi sırasında bu gerçeğin akıldan çıkarılmaması ise, işletmenin başarısını artıracaktır.

İnsanları değiştirmek veya kişisel önlemler almak yerine güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında en etkin yoldur. İş sağlığı ve

güvenliği, yalnızca üst yönetimin sorumluluğunda değildir. Bir kazayı veya potansiyel tehlikeyi gözlemleyebilecek yöneticiden işğörene kadar herkesin katkıda bulunmasını gerektiren bir süreci kapsamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine bütün kişi ve kurumların önem vermesi gereklidir. Yalnızca işletmelerde yöneticiler ve işğörenler değil, işletme ile etkileşimde bulunan tüm paydaşlar, iş sağlığı ve güvenliği ilkelerine uygun davranmalıdırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işğörenler, iş sağlığı ve güvenliğini etkin biçimde uygulamaktadırlar. Böylece örgütsel bağlılığı yüksek olan işğörenlerin olduğu işletmede, yaşanabilecek sorunların başında gelen iş gücü devir oranı ve hızı da düşmeye başlayacaktır. İşletmelerin sistemli bir biçimde çalışabilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını etkin bir biçimde yerine getirebilmeli, korumalı ve sürdürmelidirler. Buna bağlı olarak işğörenlerin bağlılığı artırılmalı ve işgücü devir oranının da düşmesi sağlanmalıdır.

## KAYNAKLAR

### A) Kitap ve Kitap Bölümleri

- Benjamin O. A.**, 2001. İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri, ILO, Cenevre.
- Bingöl, D.**, 2003. İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Demirbilek T.**, 2005. İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İzmir.
- Dertli, S.**, 1999. İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk İş Eğitim Ya.No.18, Ankara.
- Dursun, S.**, 2012. İş Güvenliği Kültürü, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E.**, 1998. Yönetim ve Organizasyon. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Geller, E. S.**, 2005. Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management, Sage Publications, 539-561.
- İnce, M. ve Gül, H.**, 2005. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Ankara.
- Kağnıoğlu, D.**, 2013. (Ed: Geylan, R. ve Tonus, Z.), İnsan Kaynakları Yönetimi, AÖF Ya. No. 2900, 208-235.
- Luthans, F.**, 1998. Organizational Behavior, Mc Graw Hill, New York.
- Yiğit, A.**, 2013. İş Güvenliği, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Wilson, F. M.**, 1999. Organizational Behaviour: A Critical Introduction, Oxford University Press, Oxford.

### B) Tezler

- Erdoğan, H.**, 2002. Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Samadov, S.**, 2006. İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü.

### C) Süreli Dergilerdeki Makaleler

- Allen, N. J., Meyer J. P.**, 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angle, H. L., Perry, J. L.**, 1981. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-13.
- Aşan, Ö., Özyer, K.**, 2008. Duygusal bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 13 (3) 129-151.
- Choudhry R. M., Fang, D.**, 2008. Why Operatives Engage in Unsafe Work Behavior: Investigating Factors on Construction Sites, *Safety Science*, Volume, 46, Issue, 4, 566-584.
- Cooper, M. D.**, 2000. Towards a Model of Safety Culture, *Safety Science*, Vol. 36, Issue: 2, 111-136.
- Chow, I.**, 1994. Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan, *The International Journal Of Career Management*, 6 (4), 3-9.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A.**, 2005. İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çekmecioğlu, H.**, 2006. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerinde Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
- Çöl, G.**, 2004. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M.**, 2012. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 41 (2), 189-213.
- Mathieu, J. E. ve Kohler, S. S.**, 1990. A Test of Interactive Effects of Organizational Commitment and Job Involvement on Various Types of Absence, *Journal of*

Vocational Behavior, 36, 33-44.

- Meyer J. P. ve Allen, N. J.**, 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L.**, 2002. Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, (61) 20-52.
- Mullen J.**, 2004. Investigating Factors That Influence Individual Safety Behavior At Work, *Journal of Safety Research*, 35, 275-85.
- Pinto, A., Nunes, I.L. and Ribeiro, R.A.**, 2011. Occupational Risk Assessment in Construction Industry–Overview and Reflection, *Safety Science*, Vol. 49 No. 5, 616-224.
- Savery, L., Travaglione, A., Firms, I. G. J.**, 1998. The Links Between Absenteeism and Commitment During Downsizing, *Personnel Review*, 27 (4), 312-324.
- Yılmaz, A.**, 2014. “İş Kazaları ve Kültür: İş kazalarının Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 9/5 Spring 2014*, 2105-2124.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D.**, 2004. Deü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (1), 91-99.

#### **D) Akademik Konferanslarda Yayımlanmış Bildiriler**

- Akdeniz, B., Gümüştekin, G., E., Yörü, E., S.**, 2015, “İş Güvenliği Bir Kültür Müdür? Ölüm Kader Midir?: Örgüt Kültürünün Güvenlik Kültürü Üzerine Etkileri Teorik Bir İlk Adım”, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 14-16 Mayıs, Bodrum, Muğla.
- Aktay, N.**, 2011. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İş Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişki, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul.
- Becker, H. S.**, 1960. Notes on the concept of commitment, *The American Journal of Sociology*, 32.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J.**, 1986. Organizational Commitment and Psychological

Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71, 3: 492-499.

**Wiegmann D.A., Zhang H., von Thaden T., Sharma G. and Mitchell A., 2002.** A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, University of Illinois: Aviation Research Lab., Technical Report: ARL-02-3/FAA-02-2, Illinois.

**İşler, M. C., 2013.** İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.

**Wooden, M., 1995,** Labour Absence in Australia: An Overview of Dimensions, Causes and Remedial Strategies, *Australian Bulletin of Labour*, 21, 323-339.

#### **E) İnternet Kaynakları**

BBS Guide, 2013. [http://www.hsa.ie/eng/Publications\\_and\\_Forms/Publications/Safety\\_and\\_Health\\_Management/behaviour\\_based\\_safety\\_guide.pdf](http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/behaviour_based_safety_guide.pdf), 04.11.2015.

<http://app.csgb.gov.tr/bilgilendirme/ara.html> Erişim tarihi: 19.03.2016

<http://belgelendirme.ctr.com.tr/ohsas-18001-nedir.html> Erişim tarihi: 20.03.2016

<http://ilo.org>, 25.03.2015

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Dünya\\_Sağlık\\_Örgütü](https://tr.wikipedia.org/wiki/Dünya_Sağlık_Örgütü) Erişim tarihi: 20.03.2016

<http://iskanunu.com/diger-kanunlar/1198-is-sagligi-ve-is-guvenligi-kanunu-6331> Erişim Tarihi : 18.03.2016

<http://www.casgem.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-8/tarihce.html> Erişim tarihi: 20.03.2016

<http://www.csgb.gov.tr/home/contents/bakanlik/tarihce/> Erişim tarihi: 20.03.2016

[http://www.csgb.gov.tr/media/2072/mahalliidare\\_isgrisk.pdf](http://www.csgb.gov.tr/media/2072/mahalliidare_isgrisk.pdf). Erişim tarihi: 18.03.2016

<http://www.guvenligi.com/is-guvenligi-nedir/> Erişim tarihi: 22.03.2016

<http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> Erişim tarihi: 20.03.2016

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx> Erişim Tarihi: 24.03.2016

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> Erişim Tarihi: 18.03.2016

<http://www.muhendese.com/risk-analizi-ornegi/#more-1123> Erişim Tarihi: 15.03.2016

<http://www.osg.com.tr/forum/index.php?topic=2348.0;wap2> Erişim tarihi: 20.03.2016



<http://www.prizma-osgb.com.tr/mevzuat/is-sagligi-ve-guvenligi-hizmetleri-yonetmeligi.html> Erişim Tarihi: 18.03.2016

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/kurumumuz/> Erişim tarihi: 20.03.2016

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/Emeklilik/is\\_kazasi\\_ve\\_meslek\\_hastaligi/is\\_kazasi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/Emeklilik/is_kazasi_ve_meslek_hastaligi/is_kazasi)  
Erişim Tarihi: 19.03.2016

[http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA\\_2013.pdf](http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA_2013.pdf), TÜİK, 2013.

Hanehalkı İşgücü Araştırması, Bölgesel Sonuçlar 2004-2013,10.01.2014.

<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2> Erişim tarihi:  
20.03.2016

<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=genelmudurluk&id=3> Erişim  
tarihi: 20.03.2016

[www.cnnturk.com](http://www.cnnturk.com), 27.11.2014

[www.haberturk.com](http://www.haberturk.com), 06.01.2015

[www.haberturk.com](http://www.haberturk.com), 12.01.2015

<http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm> Erişim tarihi: 20.03.2016

[www.milliyet.com.tr](http://www.milliyet.com.tr), 06.09.2014

[www.mmo.org.tr](http://www.mmo.org.tr), 9.12.2015

#### **F. Yazarı Belli Olmayan, Sorumluluğu Bir Kuruluşa Ait Olan Yayınlar**

R.G. 27 Haziran 1945 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun

R.G. 30 Ocak 1946 4763 sayılı Kanun

R.G. 14 Aralık 1983 13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

16738 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Teftişi Tüzüğü

7030 Sayılı kararname (RG:02.09.1937/3698)

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU									
		İNCELEMİYİYAPAN		ONAYLAYAN		SAYFA NO: 1		TARİH: 01.04.2016		REV. NO:	
		İŞ GÜVENLİK UZMANI		İŞVEREN		MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)		ALINACAK ÖNLEMLER		Termin	
		EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLIÇI		SİGORTA PANOSU		İşveren		03.06.2016	
NO	FAALİYET	Tehlikeler (Kısa açıklama)	RİSK	Olası Sonuçlar		Yasal Gereklilik	Risk değerlendirilme		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR		
				ç	t		O	R			
1	Genel Elektrikle çalışma	Elektrik panolar ile ilgili önlemlerin alınmaması	Elektrik çarpması	X	X	İş Sağlığı ve Güvenliği Karuru Maddde: 4/1-a,30 İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği Ek-1 Madde:2/19	3	5	15	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. Elektrik çalışmalarında "Elektrik İşlerinde Güvenlik" ve "Elektrik Panosu Güvenlik" talimatı asılmalıdır. 2. Elektrik kaynağı kazalar ve yangınlar konulu eğitim verilmelidir. 3. Tevzi tablosu veya benzeri tertibat üzerinde bulunan şalterler ve anahtarlar, uygun şekilde yapılmış ve korunmuş olmalıdır. 4. İşyeri içinde işyerinin erişileceği yerlerde bulunan tevzi tabloları, panolar ile kontrol tertibatı ve benzeri tesisat, kilidi dolap veya hücre içine konulmalı veya bunların tabanı, elektrik akımı geçirmeyen malzeme ile kaplanmalı olmalıdır. Panoların altına kaucuk yalıtık paspas konulmalıdır. 5. Elektrik panolarının üzerine elektrik panosu olduğunu gösteren uyarı levhası asılmalı, panoları yetkili personel tarafından açılmalı, kapakları açık bırakılmamalı kapalı konumda tutulmalıdır. 6. Gerekti ekipmanlara "Kaçak Akım Rölesi" ve "Yangından Korunma Rölesi" takılmalıdır. 7. Eskiyen panolar yenisi ile değiştirilmelidir. 8. Açık bir şekilde elektrik tehlikesi bulunan alanlarda hizmet veren özel güvenlik görevlilerinin bu alanlardan uzak ve güvenli bir yerde çalışmaları sağlanmalıdır. 9. Özel güvenlik büroları ve hizmet verilen alanlarda elektrik/sigorta kutuları kapatılmış, yetkisiz kişilerin erişimini önlenmelidir.	
2	Genel Elektrikle çalışma	Elektrik tesisatı ve ekipmanında topraklamaların yapılmaması, periyodik kontrollerinin yapılmaması vb.	Elektrik çarpması	X	X	Elektrik Tesislerinde Topraklama Yönetmeliği Üçüncü Bölüm İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği Madde:2/3	3	5	15	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İşyeri topraklaması; işyeri elemanlarının kursuz işletmesini, güvenlik altına alacak şekilde ve güvenli ve doğru çalışmaları mümkün kılacak şekilde yapılmış olmalıdır. 2. İşyeri genelinde topraklama ölçümleri yılda en az 1 defa yetki belgeli uzman kişi ve kuruluşlara yaptırılmalı ve sonuçları dosyalanmalıdır.	

1	20-25	KABUL EDİLMEZ RISK
2	15-19	ÖNEMLİ RISK
3	8-14	ORTA SEVİYE RISK
4	4-7	OLASI RISK
5	1-3	ZAYIF RISK

## TEHLİKE GRUPLARI

- MEKANİK TEHLİKELER
  - AĞIR CİSİMLERLE TEMAS TEHLİKELERİ
  - TASIT ARAÇLARINDAN KAYNAKLANAN TEHLİKELER
  - YÜKSEKTEN DÜŞME/DÜŞÜRME
  - ELEKTRİK ÇARPMASI
  - SICAK MALZEMELERLE TEMAS/KAYNAK İŞLERİ
  - TEHLİKELİ KİMYASALLAR İLE ÇALIŞMA
  - BYOLOJİK TEHLİKELER
  - YANGIN VE PATLAMA TEHLİKESİ
  - ORTAM
  - FİZİKSEL ZORLANMALAR/ERGONOMİ
  - İSTENMEYEN İNSAN DAVRANISLARI
- Diğer maddelerin içinde değerlendirilebilir.

## OLASILIK/MARUZİYET (O)

- Olası değil
- Nadiren olası
- Bazen olası
- Olmaması muhtemel
- Kuvvetli olası

## Maruz Kalanlar

- Çalışan
- Ziyaretçi
- Taahhüt
- Çevre

## ZARARIN ŞİDDETİ (S)

- Onemsiz
- Düşük
- Orta
- Yüksek
- Çok yüksek

R : (O x S)

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU																	
		İNCELEMİYİ YAPAN					ONAYLAYAN												
NO	FAALİYET	Tehlikeler Tablosu (Kısa açıklama)	RISK	Olası Sonuçlar	Mevcut Durum			Yasal Gereklik	Risk değerlendirme	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOGRAFLAR)	Risk değerlendirme	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR							
					Ediz Sait Yörü	İş Yeri Hekimi	Mustafa Yağlıcı						İşveren						
					Ç	Z	T	CV	O	R	O	R							
									1-5	1-5	1-5	1-5							
3	GENEL	Elektrik Kablolarının geçiş yollarında olması ve zeminden geçirmesi	Elektrik çarpması	Bilinç kaybı kalp fibrilasyonu yaralanma, ölüm	X	X	X	X	3	5	15	3	5	15	İşveren	03.06.2016	İşveren	03.06.2016	
4	GENEL	Fiş ve prizler	Elektrik çarpması	Bilinç kaybı kalp fibrilasyonu yaralanma, ölüm	X	X	X	X	3	4	12	3	4	12	İşveren	03.06.2016	İşveren	03.06.2016	

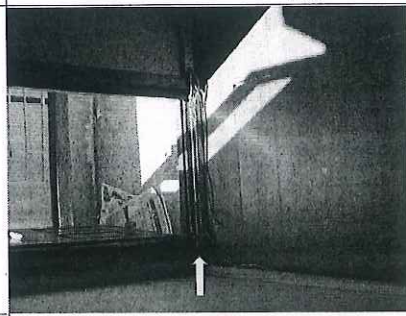
**ALINACAK ÖNLEMLER**

**ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA**

1. Taşınabilir elektrik kabloları, dayanıklı kauçukla kaplanmış olmalı ve gerektiğinde eğilip bükülebilecek bir metalle dayanıklılığı artırılmış olmalı, bunların kaplamaları bozulmayacak şekilde olmalı ve bağlantıları iyi durumda tutulmalıdır.
2. El ile ulaşılabilen yerlere, döşenen kablolar mekanik darbelerle karşı her zaman koruyucu kilifi olarak yada boru içinde çekilmelidir.
3. Kablolar mümkün olduğunca kişilerin geçiş yollarının üzerinde olmamalı ve kullanılan seygar ekipmanların kablolarında kişilerin takılabileceği dağıtım biçimlerde ortalıkta bulunmaması sağlanmalıdır.
4. İşyerlerinde kullanılan tüm Elektrik Kabloları üstten konuyucu tavalardan geçirmeli, eğer üstten geçirilmiyorsa, tabandan düzensizlik oluşturmadan uygun koruyucu tavalardan geçirilmelidir.
5. Kabloların geçirileceği yerler ıslak ve nemli olmamalıdır.
6. Kablolarla ek yapılmamalıdır. Sıyrılmış elektrik kabloları yenisi ile değiştirilmelidir.
7. Özel güvenlik büroları ve hizmet verilen alanlarda açıkta kablo bulunmamalıdır.

**ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA**

1. Fişler, anahtarlar, prizler ve ara prizler yürürlükteki Türk Standartlarına uygun olmalı ve elektrik aygıtlarını fişlerinde ve prizlerinde topraklama kontağı (koruyucu kontak) bulunmalıdır.
2. Fişler, prizler ve anahtarlar her zaman hasarsız ve bakımlı olmalıdır. Yetkili bir teknik eleman tarafından düzenli olarak bakım ve kontrollerinin yapılması sağlanmalıdır.
3. Eskiyen fiş, anahtar ve priz tertibatları yenisi ile değiştirilmelidir.
4. Seyyar prizler ıslanma ve başka tehlikelere karşı, zeminde olmamalıdır.
5. Fişler, anahtarlar ve prizlerin sağlamlığı düzenli olarak kontrol edilmelidir.



NO		FAALİYET		Tehlikeler Tehlike grubu (Kısa açıklama)		RISK	EDİZ SAİT YÖRÜ		İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		SAYFA NO: 3	TARİH: 01.04.2016	REV. NO:	Termin	Sonuçlu	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk değerlendirme		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR				
							Olası Sonuçlar	Marsa Kaçın Kilitler	İŞYEREN	ONAYLAYAN	O	R							ÖNEM						
5	GENEL	İlk yardım ekipmanı	10	İlk Yardım Ekipmanının olmaması	Acil durumlarda müdahale edilememesi	Yaralanma ölüm	X	X	Yasal Gereklilik	MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)	İşyeri Bina ve Eklentilerde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik İş güvenliği kanunu	3	4	12	ORTA	ALINACAK ÖNLEMLER	İşveren	03.06.2016	İşveren	03.06.2016	0	1-3	1-3	ÖNEM	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1.İlk yardım prosedürü oluşturulmalı, ilk yardım ekibinin listesi tüm çalışanların görebileceği yerlere asılmalıdır. 2.Çalışma koşullarının gerektirdiği her yerde uygun ilk yardım ekipmanı bulundurulmalıdır. Bu ekipman uygun şekilde işaretlenmeli ve kolay erişilebilir yerlerde bulundurulmalıdır. 3. İlk kutuları veya çantaları dolaplarında her ilacın ismi, kutu ve şişesinin üzerine, okunaklı yazılmış bulunmalıdır. 4. İlk kutular, çantalar ve dolaplarının üzerlerine, içinde bulunan ilaçlar ve matzemelere göre, kaç numaralı sıhhi yardım kutusu, çantası veya dolabı olduğunu yazılacak ve kapaklarının iç tarafına da, içinde bulunan ilaç ve matzemenin bir listesi yapılmıştır. 5. İlk yardım kutu, çanta ve dolapları, kilitli durması sağlanmalı ve anahtarları, sağlık işleri görevisine veya işyerindeki ilk yardım kursu görmüş birisine verilmelidir.
6	GENEL	Yangınla mücadele	9	Yangın söndürme ekipmanının olmaması	Acil durumlarda müdahale edilememesi	Yanık yaralanma ölüm	X	X	Yasal Gereklilik	MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)	İşyeri Bina ve Eklentilerde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Madde:5/g Ek-1 Binanın Yangından Konuması Hakkında Yönetmelik Madde:99	3	4	12	ORTA	ALINACAK ÖNLEMLER	İşveren	03.06.2016	İşveren	03.06.2016	0	1-3	1-3	ÖNEM	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. Yangınla mücadele prosedürü oluşturulmalı, yangın söndürme ekibinin listesi ile birlikte tüm çalışanların görebileceği yerlere asılmalıdır. 2. Çalışanlara, yangın riskleri, güvenlik önlemleri ve yangın söndürme cihazlarının kullanımını hakkında gerekli eğitimler verilmelidir. 3. İşyerinin büyüklüğüne, yapılan işin özelliğine, kullanılan maddelerin fiziksel ve kimyasal özelliklerine ve çalışanların sayısına göre işyerinde etkili ve yeterli yangın söndürme ekipmanı ile gerektiğinde yangın dedektörleri ve alarm sistemleri bulunmalıdır. 4. Yangın söndürme ekipmanı kolay kullanılabilir olmalı, görünür ve kolay erişilir yerlere konulmalı, önlemlerde engel bulunmamalıdır. 5. Yangın söndürme ekipmanı ve bulunduğu yerler Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenmeli, işaretler uygun yerlere konulmalı ve kalıcı olmalıdır. 6. Taşınabilir söndürme cihazlarında söndürücünün duvara bağlantı asma halkası duvardan kolaylıkla alınabilecek şekilde yerleştirilmeli ve 4 kg'dan daha ağır ve 12 kg'dan hafif olan cihazların zeminden olan yüksekliği yaklaşık 90 cm'yi aşmayacak şekilde uygun yere montajı yapılmalıdır. 7. Seyyar yangın söndürme cihazlarının en az yılda bir defa periyodik bakım ve kontrolleri yapılmalı ve kontrol tarihleri cihazlar üzerine yazılmalıdır.

SELÇUKLU GÜVENLİK			RİSK DEĞERLENDİRME FORMU					SAYFA NO: 4									
NO	FAALİYET BÖLÜM	Tehlikeler Tehlike (Kısa açıklama)	RİSK	İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		ALINACAK ÖNLEMLER	Termin	Sorumlu	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR						
				İş Güvenlik Uzmanı	İş Yeri Hekimi	İşveren	Ö				S	R	Ö	S	R	Ö	S
				Ediz Sait Yörü	Mustafa Yağlıcı												
7	GENEL	Acil durumlarda çalışanlarda meydana gelebilecek kargaşa ve kanışıklık	Acil durum planının oluşturulmaması	Yaralanma ölüm	X			İş Yeri Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde:12 Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği Madde:4 İşyeri Bina ve Ekiplerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği Madde:13	03.06.2016	İşveren							
8	GENEL	Acil durumda çalışanlarda meydana gelecek kargaşa ve kanışıklık	Acil durum tatbikatının yapılması	Yaralanma ölüm	X			İş Yeri Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde:13	03.06.2016	İşveren							

## RİSK DEĞERLENDİRME FORMU

İNCELEMİYİ YAPAN

ONAYLAYAN

İŞVEREN

İŞ GÜVENLİK UZMANI

İŞ YERİ HEKİMİ

EDİZ SAİT YÖRÜ

MUSTAFA YAĞLIÇI

Mevcut Durum

Ç

Z

T

CV

MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)

Yasal Gereklilik

Risk Değerlendirmesi

O

S

R

Ö

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU																
İNCELEMİYEN YAPAN		ONAYLAYAN																
İŞ GÜVENLİK UZMANI		İŞYERİN																
EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLICI																
BÖLÜM NO	FAALİYET	Tehlikeler (Kısa açıklama)	RISK	Olası Sonuçlar	Mazur Kalan Kızlar	Ç	Z	T	ÇV	Yasal Gereklilik	Risk değerlendirme			ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk değerlendirme	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR		
											O	S	R				ÖNEM	
9	GENEL	Acil çıkış kapısının belirlenmemesi	Acil durumlarda çalışanların işyerini hızlı terk edememesi	Yaralanma düşme çarpışma ölüm	X	X				Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği Madde:5-7 İşyeri Bina ve Ekiplerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Madde:EK1-4	3	4	12	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İşyerinde acil çıkış kapısı bulunması gerekmektedir. Binada dışarıya açılan, yangın merdiveni kapısı, acil çıkış olarak kullanılabilir veya apartmanın çıkış kapısı dışı doğru açılır hale getirilebilir acil çıkış kapısı olarak kullanılabilir. 2. İşyerinde kullanılan acil çıkış kapısı işaretlerinin anlamı ve bu işaretlerin gerektirdiği davranış biçimleri yazılı talimat haline getirilerek işyerine asılmalıdır. 3. Acil çıkış yolları ve kapıları Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğine uygun şekilde işaretlenmiş olmalıdır. İşveren, işyerinde kullanılan acil çıkış kapısı işaretlerinin anlamı hakkında çalışanları bilgilendirilmelidir. 4. Acil çıkış yolları ve kapıları güvenli bir alana açılacak ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmamalıdır. 5. Acil çıkış kapıları dışarıya doğru açılmalıdır ve kapıları kilitleyici veya bağlı olmamalıdır. 6. Aydınlatılması gereken acil çıkış yolları ve kapılarında elektrik kesilmesi halinde yedek aydınlatma sistemi bulunmalıdır.	03.06.2016	İşveren	03.06.2016	İşveren
10	GENEL	Güvenlik ve sağlık işaretlerinin olmaması veya eksik olması	Tehlikelerin fark edilmemesi	Yaralanma ölüm	X	X				Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği Madde:5-7	3	4	12	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İşyerinde kullanılan işaretlerin anlamı ve bu işaretlerin gerektirdiği davranış biçimleri yazılı talimat haline getirilerek işyerine asılmalıdır. 2. İşveren, işyerinde kullanılan güvenlik ve sağlık işaretleri hakkında çalışanları bilgilendirmelidir. 3. İşveren, işyerinde çalışma yöntemleri, iş organizasyonu ve toplu koruma önlemleriyle işyerindeki risklerin değerlendirilmesi veya yeterince azaltılmadığı durumlarda, güvenlik ve sağlık işaretlerini bulundurmak ve uygun şekilde kullanılması gerekmektedir.	03.06.2016	İşveren	03.06.2016	İşveren

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU						ONAYLAYAN		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR			
		İNCELEMİYİ YAPAN		İŞ YERİNİN		İŞ YERİNİN		İŞ YERİNİN					
NO	FAALİYET BÖLÜM	Tehlikeler Tehlike (Kaza açılımı)	RISK	İŞ GÜVENLİK UZMANI			Yasal Gereklilik	Risk Değerlendirme O S R 1-3 1-3 O/S	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk Değerlendirme O S R 1-3 1-3 O/S			
				Olası Sonuçlar	Ediz Sait Yörü	Manis Katan Kıstlar					MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)	Termin	Sorumlu
11	GENEL	Çalışma Masası ve Yüzeysel Ergonomik olmayan koşullarda çalışması	Bel tutulması, gözlerin bozulması meslek hastalığı	X	X		Ekranlı araçlara çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri	2 3 6	ALINACAK ÖNLEMLER ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. Çalışma masası veya çalışma yüzeyi; ekran, klavye, dokümanlar ve diğer ilgili materyallerin rahat bir şekilde düzenlenmesine olanak sağlayacak şekilde ve yeterli büyüklükte olacak ve yüzeysel işi yansıtmayacak nitelikte olacaktır. 2. Çalışanın rahat bir pozisyonda olması için yeterli alan olacaktır. 3. Doğru oturuş, gözlemin korunması ile ilgili çalışmalar bilgilendirilmelidir. 4. Çalışma sırasındaki gözlemler, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi ve egzersizler yapılmalıdır. 5. Özel güvenlik görevlilerinin uzun süre aynı pozisyonda veya uzun süre hareketsiz çalışması engellenmelidir. Çalışma sırasında uygun araalklar ile ara verilmekte ve basit egzersizler yapılmalıdır. 6. Çalışanlara yaptıkları işe uygun sandalye veya destek ekipmanı sağlanmalıdır. Çalışanlarca kullanılan sandalyeler ayarlanabilir özellikte olmalıdır.	03.06.2016	İşveren		
12	GENEL	İşe uygun Kişisel Koruyucu Donanımların kullanılmaması	Meslek Hastalığı, Yaralanma, ölüm	X	X		Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanımı Hakkında Yönetmelik	2 3 6	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İşyerinde kişisel koruyucu donanımların kullanımını prosüdürlü ve talimatları hazırlanmalıdır. 2. Çalışanlar, kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda bilgilendirilmelidir. 3. Çalışanlara, kişisel koruyucu donanımların kullanımını konusunda uygulamalı olarak eğitim verilmelidir. 4. İşyerinin genelinde çalışanlara yaptıkları işe uygun CE belgeli, kişisel koruyucu donanımlar verilmelidir. 5. Çalışanlara verilen kişisel koruyucu donanımlar, kendilerine zarar vermemeli ve kullanılmaları sağlanmalıdır. 6. Özel güvenlik görevlilerine uygun iş kıyafeti ile ayakkabı temin edilmeli ve kullanılması sağlanmalıdır. Gece çalışan özel güvenlik görevlilerine tek tip reflektif üniforma/kiyafet verilmelidir. Gerekti durumlarda için zırh, yelek temin edilmelidir. Açık alanda görev yapan özel güvenlik görevlileri için soğukta veya güneş ışığına maruziyeti önleyecek/azaltacak giysi/ekipman temin edilmeli ve kullanılması sağlanmalıdır.	03.06.2016	İşveren		

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU																
		İNCELEMİYİ YAPAN					ORJANLAYAN											
		İŞ GÜVENLİK UZMANI					İŞVEREN											
		EDİZ SAİT YORU					MUSTAFA YAĞLICI											
NO	BÖLÜM	FAALİYET	Tahlike Bölümü (Kısa açıklama)	RISK	Olan Sonuçlar	Maruz kalan Kişiler			Yasal Gereklilik	Risk değerlendirmesi O Ş R 1-3 1-3 O Ş R 1-3 1-3 O Ş R	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOGRAF)	Termin	Sonuç ve Açıklamalar					
						Ç	Z	T										
13	GENEL	Çalışanların eğitimi	Çalışanların periyodik sağlık kontrollerinin yapılmaması	Bilirçsizlik	İş kazaları meslek hastalıkları	X					3	3	9	ORTA SEVİYE RISK	ALINACAK ÖNLEMLER	03.06.2016	İşveren	
															ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA			
14	GENEL	Çalışanların eğitimi	Çalışanların periyodik sağlık kontrollerinin yapılmaması	Hastalıkların sürecini takip edememe	İş kazaları meslek hastalıkları	X					3	3	9	ORTA SEVİYE RISK	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA	03.06.2016	İşveren	

SAYFA NO: 7

TARİH: 01.04.2016

REV. NO:

1. İşveren, çalışanlarına yönetmelik ekinde yer alan konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar.

2. İşveren, çalışanların fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlar.

3. Çalışma yeni veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulaması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklere ilgili eğitimler ayrıca verilir.

4. Verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az iki yılda bir defa tekrarlanır.

5. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.

6. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlamadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

7. İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmuş genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.

8. Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularda ilgili de eğitim verilir.

9. Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatları uyarlar.

ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA

1. İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak, sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

2. Çalışanların sağlık muayeneleri, iş girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep edilen hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla tekrarlanır.

3. Sağlık kontrolleri, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa tekrarlanır.

ORTA SEVİYE RISK

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 16-17-18-30

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

ORTA SEVİYE RISK

ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA

1. İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak, sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

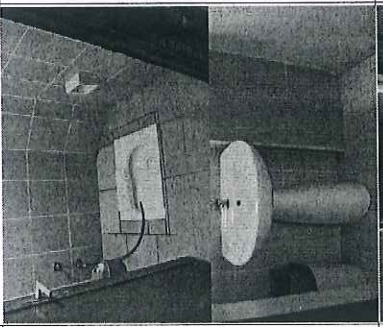
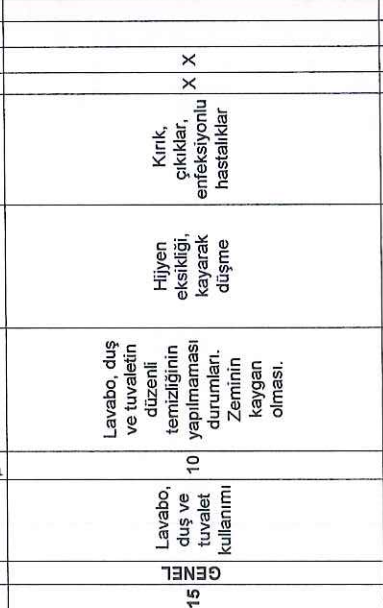
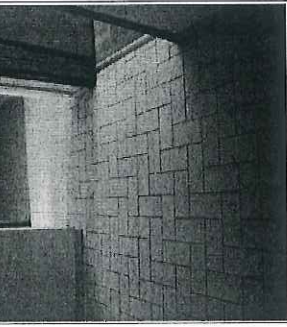
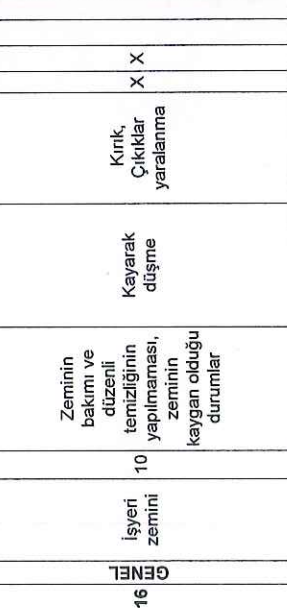
2. Çalışanların sağlık muayeneleri, iş girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep edilen hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla tekrarlanır.

3. Sağlık kontrolleri, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa tekrarlanır.

ORTA SEVİYE RISK

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 15



SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU													
NO		FAALİYET	Tehlikeler Tehlike Tebliğ (Kısa açıklama)	RISK	Olası Sonuçlar	Maruz Kalan Kişiler	MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)	Yasal Gereklilik	Risk değerlendirme O Ş R 1-5 1-5 O-Ş	ALINACAK ÖNLEMLER	Sorumlu	Termin	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk değerlendirme O Ş R 1-5 1-5 O-Ş	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR
İŞ GÜVENLİK UZMANI		İNCELEMİYİ YAPAN		SAYFA NO: 8											
EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLICI		TARİH: 01.04.2016											
				REV. NO:											
				İŞVEREN											
				ONAYLAYAN											
15	GENEL	Lavabo, duş ve tuvalet kullanımını	Lavabo, duş ve tuvaletin düzenli temizliğinin yapılmaması durumları. Zeminin kaygan olması.	Hijyen eksikliği, kayarak düşme	Kırık, çıkıklar, enfeksiyonlu hastalıklar	X X		İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Ek-1 Madde:18	6	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İşyerinde lavabo, duş ve tuvaletin hijyenik koşulları sağlanmalı, temiz tutulmalıdır. 2. Lavabo, duş ve tuvalet zeminleri mümkün olduğu kadar kuru, temiz ve kaymaz bir şekilde olmalıdır. 3. Lavabo, duş ve tuvaletler havalandırma menzili olmalıdır ve havalandırma sisteminin bakımları yapılmalıdır. 4. Lavaboların düşme tehlikesine karşı, montajının sağlam olması gerektirir.	İşveren	03.06.2014			
16	GENEL	İşyeri zemini	Zeminin bakımı ve düzenli temizliğinin yapılmaması, zeminin kaygan olduğu durumlar	Kayarak düşme	Kırık, Çıkıklar yaralanma	X X		İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 4/1-a İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Ek-1 Mad:9.1	9	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İşyerlerinde, taban döşeme ve kaplamaları sağlam, kuru ve mümkün olduğu kadar düz ve kaymaz bir şekilde olmalı, engeller bulunmamalıdır. 2. İşyerlerinde, taban döşeme ve kaplamaları tozlu ve kirlenmemeli, düzenli şekilde temizlenmelidir. Temizlendiği zamanlarda (pas pas vs.) "dikkat kaygan zemin" uyarı levhası konulmalıdır.	İşveren	03.06.2014			

BÖLÜM NO	FAALİYET	Tehlikeler Tehlike (Kısa açıklama)	RISK	İNCELEMİYENİ YAPAN			ONAYLAYAN			RISK DEĞERLENDİRME		RISK DEĞERLENDİRME		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR		
				İŞ GÜVENLİK UZMANI	İŞ YERİ HEKİMİ	MUSTAFA YAĞLICI	MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)	YASAL GEREKLİLİK	RISK DEĞERLENDİRME		RISK DEĞERLENDİRME		ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	RISK DEĞERLENDİRME		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR
									O	R	O	R				
17	İşyeri güvenliği	12 Hırsızlık, gasp, hakaret	Tartışma kavga şok	EDİZ SAIT YÖRÜ	İŞ YERİ HEKİMİ	MUSTAFA YAĞLICI	MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)	Yasal Gereklilik	2	3	6	O	R	O	R	
			Psikolojik hastalıklar, Yaralanma				İş sağlığı ve güvenliği kanunu	2	3	6	O	R	O	R		
18	İş stresi	12 Çalışanların, menüz kalabileceklere olumsuz davranışlar	Tartışma, psikolojik baskı, moral bozukluğu				İş sağlığı ve güvenliği kanunu	2	3	6	O	R	O	R		
			Stres, psikolojik hastalıklar													

**SAYFA NO: 9**  
**TARİH: 01.04.2016**  
**REV. NO:**

**RİSK DEĞERLENDİRME FORMU**

**ALINACAK ÖNLEMLER**

**ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA**

1. Menüz kalabileceklere olumsuz davranışlar karşısında (tehdit, hakaret, hırsızlık, gasp vb.) çalışanlar, müdahil olmaktan kaçınarak derhal işverene, polise veya güvenlik görevlilerine haber vermeleri konusunda bilgilendirilmelidir.

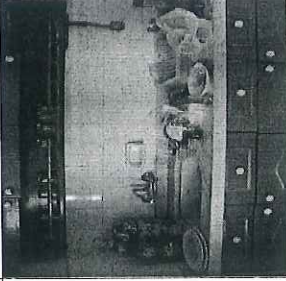
2. İşyeri ortamında kanuna aykırı davranışlar sergilenmemelidir.

**ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA**

1. Çalışanların mesai saatleri mevzuata uygun olarak düzenlenmelidir. Fazla mesai uygulaması planlanmalı ve çalışanlar önceden haberdar edilmelidir. Özellikle gece çalışanlarından sonra yeteri dinlenme süresi verilmelidir.

2. Çalışanlar ile müşteriler ve işveren arasında iyi bir iletişim sağlanmalıdır.

3. Çalışanlara, görev ve sorumlulukları hakkında eğitim verilmelidir. Özel güvenlik görevlileri, yaptıkları işten kaynaklı stres ile baş edebilmeleri için gerekli eğitimi almalıdır. İşyerinde şiddetle veya saldırıya uğramış özel güvenlik görevlisi olay sonrasında yalnız bırakılmamalı ve psikolojik destek sağlanmalıdır.

SELÇUKLU GÜVENLİK		RİSK DEĞERLENDİRME FORMU														
NO		FAALİYET BÖLÜMÜ	Tehlikeler # Tehlike # Tehlike (Kısa açıklama)	RİSK	Olası Sonuçlar	Maruz Kalan Kişiler			Yasal Gereklilik	Risk değerlendirme O Ş R 1-5 1-5 0-5	Yasalar	Risk değerlendirme O Ş R 1-5 1-5 0-5	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOGRAFLAR)	Risk değerlendirme O Ş R 1-5 1-5 0-5	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR	
						Ç	Z	T								
İNCELEMİYİ YAPAN																
ONAYLAYAN																
İŞVEREN																
İŞ GÜVENLİK UZMANI																
İŞ YERİ HEKİMİ																
MUSTAFA YAĞLICI																
EDİZ SAİT YÖRÜ																
MEVCUT DURUM (FOTOGRAFLAR)																
																
19	GENEL	Mutfak	8 Mutfak düzenli temizliğinin yapılmaması ve elektrikli alet kullanımı 10	Mutfakın Hijyenik olmaması, elektrik çarpması	Enfeksiyonlu hastalıklar, kalp fibrilyasyonu, bilinç kaybı, şok, yaralanma	X	X		İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	3 3 9	ORTA SEVİYE RİSK	ALINACAK ÖNLEMLER <b>ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA</b> 1. Mutfak Lavabosunun hijyenik koşulları sağlanmalıdır ve mutfakın düzenli temizliğinin yapılması gerektirir. 2. Tüp kullanımında olası gaz kaçaklarına karşı gaz dedektörü takılmalıdır. 3. Temizlik malzemelerinde günlük ihtiyaç kadarı mutfakta bulunmalı, fazlası mutfak dışında ayrı bir depo veya odada muhafaza edilmelidir. 4. Elektrikli aletler kullanırken, güvenlik önlemleri alınmalıdır. 5. Çöpler düzenli olarak hergün atılmalıdır.	İşveren	03.06.2014		
20	GENEL	Klima kullanımı	8 Klimanın periyodik bakımı ve temizliğinin yapılmaması 10	Klimanın içinde mikrop (bakteri, mantar vb.) oluşumu	Enfeksiyonlu rahatsızlıklar	X	X		İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği Ek-III madde:2.3.4	3 3 9	ORTA SEVİYE RİSK	<b>ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA</b> 1. Havalandırma sistemleri uygun hijyen şartları sağlanacak şekilde düzenli olarak temizlenmelidir. 2. Klimanın konumu çalışanları rahatsız etmeyecek şekilde olmalıdır. 3. Klimanın ve tesisatının yılda bir periyodik bakımlarının yapılması gerekmektedir.	İşveren	03.06.2014		

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU																											
NO		FAALİYET		Tehlikeler		RISK		Olası Sonuçlar		EDİZ SAİT YÖRÜ		MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)		Yasal Gereklilik		Risk değerlendirme		ALINACAK ÖNLEMLER		Sorumlu		Termin		ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)		Risk değerlendirme		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR	
BÖLÜM		Tehlike grubu		Tehlike grubu		RISK		Olası Sonuçlar		Mevcut Durum		MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)		Yasal Gereklilik		Risk değerlendirme		ALINACAK ÖNLEMLER		Sorumlu		Termin		ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)		Risk değerlendirme		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR	
GENEL		9		9		Yangın		Yanık, Yarılama, Ölüm, Çevreye zarar		X X		SİGARA İÇİLMEZİ		Binaların yangından korunması hakkında yönetmelik.		3 4 12		ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA		İşveren		03.06.2014				0 1-5 1-5 0-5			
GENEL		12		12		Acil durumlarda ilk yardım yapılamaması, eğitimsiz kişilerin ilk yardım yapması		kan kaybının durdurulamaması, felç, ölüm vb.		X X		SİGARA İÇME YERİ		ilk yardım yönetmeliği madde:16		3 3 9		ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA		İşveren		03.06.2014				0 1-5 1-5 0-5			
21	GENEL	Sigara kullanımını	9	Çalışılan yerde sigara içilmesi durumu	9	Yangın	Yanık, Yarılama, Ölüm, Çevreye zarar	X X	SİGARA İÇİLMEZİ	X X	Binaların yangından korunması hakkında yönetmelik.	3 4 12	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. Çalışılan yerde, sigara içilmemelidir. 2. Çalışılan sigaraları kendilerine gösterilen alanlarda içmelet sağlanmalıdır. 3. Sigaralarını için kişiler sigaralarını uygun şekilde söndürmelidir ve söndürdüğünden emin olmalıdır. 4. Sigara içilmesi için yapılması gereken alanlara "Sigara İçme Yeri" levhası konulması sağlanmalıdır.	İşveren	03.06.2014		0 1-5 1-5 0-5												
22	GENEL	İlk yardım eğitimi	12	Acil durumlarda ilk yardım yapılamaması, eğitimsiz kişilerin ilk yardım yapması	12	Acil durumlarda ilk yardım yapılamaması, eğitimsiz kişilerin ilk yardım yapması	kan kaybının durdurulamaması, felç, ölüm vb.	X X	SİGARA İÇME YERİ	X X	ilk yardım yönetmeliği madde:16	3 3 9	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. Tehlikeli sınıflardaki işyerlerinde çalışanlardan 10 kişide bir kişi olmak üzere çalışanlar arasından uygun nitelikte kişilerin ilk yardım kursuna gönderilmesi ve ilk yardım teknikleri konusunda eğitimlerine dair yasal zorunluluk göz önüne alınarak, yeterli sayıda işçinin ilk yardımcı kimliği alınması sağlanmalıdır. 2. Bu personel tarafından ihtiyaç duyulduğunda gerekli ilk yardım zamanında yapılması sağlanmalıdır. Böylece iş kazası geçiren bir yaralının ilk yardım yapılamaması sebebiyle hayatını kaybetmesi önlenmelidir.	İşveren	03.06.2014		0 1-5 1-5 0-5												

SAYFA NO: 11

TARİH: 01.04.2016

REV. NO:

İNCELEMİYİ YAPAN

ONAYLAYAN

İŞVEREN

İŞ YERİ HEKİMİ

MUSTAFA YAĞLICI

İŞ GÜVENLİK UZMANI

EDİZ SAİT YÖRÜ

Mevcut Durum

Ç

Z

T

CV

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU												
FAALİYET		İNCELEMİYİ YAPAN				ONAYLAYAN								
BÖLGE		İŞ GÜVENLİK UZMANI				İŞVEREN								
NO		EDİZ SAİT YÖRÜ				SAYFA NO: 12								
		Manz Katan Kişiler				TARİH: 01.04.2016								
		Ç Z T Ç				REV. NO:								
		Tehlikeler		RISK		Yasal Gereklilik		Risk Değerlendirme		ÖNLEM		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR		
		Tehlike grubu						O Ş R		O Ş R				
		(Kısa açıklama)						1-5 1-5 OaŞ		1-5 1-5 OaŞ				
23	Havalandırma	10	Uygun havalandırma sisteminin olmaması	Kirli hava	Çalışma performansının düşmesi, gevşeme, uyku hali, hastalık, meslek hastalığı	Manz Katan Kişiler	Ç	Z	T	Ç				
	GENEL													
24	Dolaplar	4	Sağlam sabitlenmiş dolaplar	Dolapların devrilmesi	Yaralanma	Manz Katan Kişiler	Ç	Z	T	Ç				
	GENEL													

**ALINACAK ÖNLEMLER**

- ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA**
1. İşyerinde kirli havayı temiz hava ile yer değiştirecek, kişi başı en az 10 metreküp temiz hava sağlayacak havalandırma sistemi kurulmalıdır.
  2. Havalandırma sistemlerin uygun hijyen şartları sağlanmalı ve düzenli olarak temizlenmelidir.
  3. Cebri havalandırma sistemi kullanıldığında sistemin her zaman çalışır durumda olması sağlanmalıdır.
  4. Surti havalandırma sistemlerinde hava akımı, çalışanlar rahatsız etmeyecek şekilde olmalıdır.
  5. Çalışma ortamı havasını kırılarak çalışanların sağlığına zarar verebilecek artık ve çöpler derhal dışarı atılmalıdır.

**ORTA SEVİYE RISK**

**OLAŞI RISK**

**ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA**

- Deprem ve doğal afetler sonucu işyeri içinde yer alan muhtelif amaçlar için kullanılan dolapların devrilmemesi için, buldukları yere sabitlenmesi gerekmektedir.  
Sabitlenen dolapların bağlantı noktaları düzenli kontrol edilmelidir.

SELÇUKLU GÜVENLİK		RİSK DEĞERLENDİRME FORMU													
		İNCELEMİYİ YAPAN					ONAYLAYAN								
İŞ GÜVENLİK UZMANI		İŞVEREN					SAYFA NO: 13								
EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLICI					TARİH: 01.04.2016								
Olası Sonuçlar		MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)					REV. NO:								
BÖLÜM	FAALİYET	Tehlikeler (Kısa açıklama)	RİSK	Maruz Kalan Kişiler			Yasal Gereklik	Risk değerlendirme			ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk değerlendirme	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR		
				Ç	Z	T		O	S	R				ÖNEMLİLİK	
25	İstifleme	düzensiz istiflenme	Takılma, düşme				İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:4.1.a ... İşyeri Bina ve Ekiplerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Madde:15	3	3	9	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İş yerinde kullanılan tüm malzemelerin yapısına ve kullanılacağı yere göre konulacağı yerleri tanımladığı bir talimat hazırlanıp, asılmalıdır. 2. Çalışma yeri taban alanı, yüksekliği ve hava hacmi, işçilerin rahat çalışmaları, sağlık ve güvenliklerini riske atmadan işlerini yürütmeleri için yeterli olmalıdır. 3. İşyeri genelinde bulunan tüm malzemeler, araçlar, köprüler, eşyalar, el aletleri, atıklar, çöpler düzensiz ve dağınık bir biçimde bırakılmamalı, malzemenin yapısına göre ilgili tanımlanan yerlere konulmalıdır. 4. Kullanılmadığı zamanlarda, malzemeler, aydınlatmayı engellemeyecek, tesisatın çalışmasını engellemeyecek, geçitlerde gidiş ve gelişini aksatmayacak ve yangın söndürme tesisatının kullanımını ve çalışmasını engellemeyecek ve devrilmeyecek şekilde konulmalıdır.	03.06.2016	İşveren		
26	Raflarda istiflenme	Düzensiz yüksek istiflenme	Yüksekten malzeme düşme				İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:4.1.a ... İşyeri Bina ve Ekiplerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Madde:15	3	3	9	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. İstiflenme yüksekliği 3 metreyi aşmamalıdır. 2. Yüksekten malzeme düşme tehlikesine karşı sabitlenmiş eteklikli ek raf sistemi yapılmalıdır. Mevcut eteklikleri olmayan raflara eteklik yapılmalıdır. Dolapların ve Rafların önünde arkasında malzeme istiflenmesi yapılmamalıdır.	03.06.2016	İşveren		

SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU														
		İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		SAYFA NO: 14										
		İŞ GÜVENLİK UZMANI		İŞ YERİ HEKİMİ		İŞ YERİ		TARİH: 01.04.2016								
		EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLICI				REV. NO:								
NO	BÖLÜM	FAALİYET	Tehlike Tehlike Tehlike (Kıs. Sözlümü)	RISK	Olası Sonuçlar	Nuruz Kalın KİŞİLER			Yasal Gereklilik	Risk değerlendirme O Ş R 1-4 1-6 0-5	ALINACAK ÖNLEMLER	Sorumlu	Termin	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk değerlendirme O Ş R 1-4 1-6 0-5	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR
						Ç	Z	T								
27	GENEL	Televizyon tertibati	Tv teribatının montajının sağlam olmaması	Tv teribatının yüksekten düşmesi	Yaralanma	X	X		İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	2 3 6	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. Olası deprem ve doğal afetler vb. durumlarda televizyonların düşmemesi için, gerekli güvenlik önlemleri alınmalıdır. 2. Televizyon bağlantı tertibatları duvara sağlam bir şekilde montajı yapılmalıdır ve düzenli olarak kontrol edilmelidir.	İşveren	03.06.2016			
28	GENEL	Çay Makinası	Çay makinasının temizlenmemesi	Mikropların çoğalması	Erteksiyonlu hastalıklar, yanık	X	X	X	İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik EK-1 Madde: 18	3 3 9	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA 1. Çay makinesinin düzenli aralıklarla temizliği yapılmalıdır. 2. Çalışanlar maruz kalabilecekleri tehlikeler hakkında bilgilendirilmelidir.	İşveren	03.06.2016			

SELÇUKLU GÜVENLİK		RİSK DEĞERLENDİRME FORMU				ONAYLAYAN		SAYFA NO: 15				
		İNCELEMİYİ YAPAN				İŞVEREN		TARİH: 01.04.2016				
		İŞ YERİ HEKİMİ				MUSTAFA YAĞLICI		REV. NO:				
		EDİZ SAİT YÖRÜ										
NO	BÖLÜM	FAALİYET	Tehlike Tehlike (Kısa açıklama)	RİSK	Olası Sonuçlar	Maruz Katan Kişiler			Risk değerlendirme O Ş R 1-5 1-5 O Ş	ÖNLEM O Ş R 1-5 1-5 O Ş	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR	
						Ç	Z	T ÇV				
29	GENEL	Ergonomi	Çalışanların ergonomik olmayan koşullarda çalışmasından dolayı uzun süreçe oluşabilecek muhtemel problemler	Bel ve vücut ağrıları	Kas ve iskelet rahatsızlıkları							
30	GENEL	Yüksekte çalışmalar	yüksekte çalışma	yüksekten düşme	yaralanma ölümler							

## RİSK DEĞERLENDİRME FORMU

İNCELEMİYİ YAPAN

ONAYLAYAN

İŞVEREN

İŞ YERİ HEKİMİ

MUSTAFA YAĞLICI

REV. NO:

TARİH: 01.04.2016

EDİZ SAİT YÖRÜ

RİSK

Olası Sonuçlar

Maruz Katan Kişiler

Risk değerlendirme

Tehlike Tehlike (Kısa açıklama)

RİSK

Olası Sonuçlar

Maruz Katan Kişiler

Çalışanların ergonomik olmayan koşullarda çalışmasından dolayı uzun süreçe oluşabilecek muhtemel problemler

Bel ve vücut ağrıları

Kas ve iskelet rahatsızlıkları

yüksekte çalışma

yüksekten düşme

yaralanma ölümler

Yüksekte çalışmalar

yüksekten düşme

yaralanma ölümler

RİSK

Olası Sonuçlar

Maruz Katan Kişiler

Risk değerlendirme

ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA

ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA

ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA

ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA

1. İşyerinde her türlü yük taşıma işlemlerinde dikkat edilmesi gereken hususları ve tehlikeleri içeren "Ergonomik Duruş Pozisyonları ve Egzersizleri" ve "Güvenli Yük Taşıma" talimatı hazırlanmalı ve çalışma ortamına asılmalıdır.

2. İşveren, alınan tedbirler, taşıma yükleri ve ergonomik çalışmalar hususunda çalışanlarını bilgilendirecektir.

3. Surekli olarak veya ayakta iş yapan çalışanlarına uygun ergonomik koşullar sağlanmalıdır.

4. Yüklerin özellikle mekanik sistemler kullanılarak taşınmasını sağlamak için gerekli tedbirler alınmalıdır. Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda riski azaltmak için uygun yöntemler kullanılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

3

4

12

15

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 4/1-a,30

Eile Taşıma İşleri Yönetmeliği Madde:5-8

3

5

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3

4

12

15

3


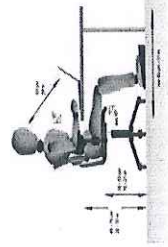
4

12

15



SELÇUKLU GÜVENLİK		RİSK DEĞERLENDİRME FORMU									
		İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		İŞ YERİ HEKİMİ		İŞVEREN		SAYFA NO: 16	
İŞ GÜVENLİK UZMANI		EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLICI		MEVCUT DURUM (FOTOGRAF)		ALINACAK ÖNLEMLER		TARİH: 01.04.2016	
TEHLİKELER		Olası Sonuçlar		Maruz Kalan Kişiler		Yasal Gereklilik		Risk değerlendirme		Risk değerlendirme	
Tehlike grubu		Ç Z T cv		Ç Z T cv		İş sağlığı ve güvenliği kanunu		O Ş R O Ş R		O Ş R O Ş R	
Tehlike (kısaca açıklama)		İş kazaları		X X		3 3		3 3		1-5 1-5 O x \$	
FAALİYET		iş kazaları		X X		3 3		3 3		1-5 1-5 O x \$	
BÖLÜM		iş kazaları		X X		3 3		3 3		1-5 1-5 O x \$	
NO		iş kazaları		X X		3 3		3 3		1-5 1-5 O x \$	
31	GENEL	Aydınlatma tertibatı	Yeterli Aydınlatmanın sağlanamaması	10	Yeterli Aydınlatmanın sağlanamaması	10	Yeterli Aydınlatmanın sağlanamaması	10	Yeterli Aydınlatmanın sağlanamaması	10	Yeterli Aydınlatmanın sağlanamaması
32	GENEL	Gürültü	Gürültülü ortam	10	Gürültülü ortam	10	Gürültülü ortam	10	Gürültülü ortam	10	Gürültülü ortam

SELÇUKLU GÜVENLİK		RİSK DEĞERLENDİRME FORMU														
FAALİYET		Tehlikeler Tehlike (Kısa açıklama)		RİSK	Olası Sonuçlar	Manzar Kaan Kilid Ç Z T CV	İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		SAYFA NO: 17					
BÖLÜM		Tehlike Grubu		İŞ GÜVENLİK UZMANI			İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		TARİH: 01.04.2016					
GENEL		10		EDİZ SAİT YÖRÜ			İŞ YERİ HEKİMİ		İŞ YEREN		REV. NO:					
GENEL		10		Mustafa Yağlıcı			MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)		Yasal Gereklilik		ALINACAK ÖNLEMLER					
33	Ozel Güvenlik Faaliyetine Bağlı Ozel Durumlar	Haberleşmenin hızlı sağlanmaması	Acil durumlarda haberleşememe	Yaralanma	X X			İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	2 3 6	OLAŞI RISK	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA Özel güvenlik görevlisinin diğer kişilerle (meslektaş, genel kolluk kuvveti, işvereni vb.) arasında ve hızlı haberleşme imkanı (telefon, telsiz, alarm sistemi gibi) sağlanmalıdır. Haberleşme cihazlarının kolay ulaşılabilir olması sağlanmalı ve cihazların çalışır durumda olduğu sıkça kontrol edilmelidir. Özel güvenlik görevlileri mümkün olduğu ölçüde yalnız çalıştırılmamalıdır.	İşveren	03.06.2016	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk değerlendirme O Ş R 1-5 1-5 0-3 0-3	SONUÇ VE AÇIKLAMALAR
34	Ekranlı araçlar	Ekranlı araçların doğru kullanılmaması	Ekranlı araçlardan zarar görme	Göz bozuklukları, kas ve iskelet sistemi hastalıkları	X			İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	3 3 9	ORTA SEVİYE RISK	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA Özel güvenlik bürolarında kullanılan ekranlı araçlar uygun yere yerleştirilmelidir. Ekranlı araçın ekranındaki parlama ve yansımalar, bu araçların pencereye bakması engellenerek veya aydınlatmanın ekran arkasından alınması sağlanarak önlenmelidir. Ekranlı araçların veya diğer ekipmanların uzun süreli kullanımından kaynaklanabilecek kas iskelet sistemi hastalıklarına karşı gerekli önlemler alınmalıdır.	İşveren	03.06.2016			

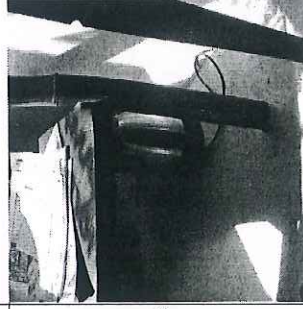
SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU																
FAALİYET BÖLÜMÜ		İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		SAYFA NO: 18		TARİH: 01.04.2016		REV. NO:								
		İŞ GÜVENLİK UZMANI		İŞ YERİ HEKİMİ		İŞVEREN												
EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLI																
Mevcut Durum (Fotoğraf)		Yasal Gereklilik		Risk Değerlendirmesi		Önlem Alındıktan Sonraki Durum (Fotoğraf)		Sonumu		Termin								
Olası Sınıflar		Maruz Kalan Riskler		O S R WEN		O S R WEN		O S R WEN		O S R WEN								
1		1		3 3 9		3 3 9		3 3 9		3 3 9								
35	GENEL	Makine, El Aletleri Ve Yardımcı Ekipmanlar	1	İş ekipmanlarından kaynaklanacak tehlikeler	İş ekipmanlarından zarar görmek	Yaralanma	X	X	Yaralanma	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	3	3	9	ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA Özel güvenlik bürolarında kullanılan makine/ekipmanlar için üretici firmadan, kullanım kılavuzları temin edilmeli ve makine kılavuzları uygun olarak kullanılmalıdır. Özellikle hareketli parçaları olan makine/alemler, üreticisinin talimatları doğrultusunda koruma panelleri vb. önlemler ile koruma altına alınmalıdır. İmalatçının talimatları doğrultusunda tüm makine/ekipmanların bakım ve periyodik kontrolleri yapılmalıdır. Lazer ile çalışan cihaz, el aletleri ya da teknik aparatlar gerekli önlemler alınarak kullanılmalıdır. Tarayıcılar veya X-ray cihazları özel eğitim almış çalışanlar tarafından ve gerekli önlemler alınarak kullanılmalıdır. Diş alanlarda görev yapan devriyeler için yeterli sayıda el feneri bulundurulmalıdır. Tarayıcı veya X-ray cihazları ile kontrol edilen bölgelere uyarıcı panelleri güvenlik ve sağlık işaretleri yerleştirilmelidir.	İşveren	03.06.2016		
36	GENEL	Elektrik tesisatı	10	Açık kablo kanalları	Elektrik çarpması	Yaralanma	X	X	Yaralanma	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	3	4	12	Özel güvenlik büroları ve hizmet verilen alanlarda elektrik tesisatları tekrar eden geçirilerek birleştirilmeli, prizler, fişler, sarkın, izal edilmiş kablolar, açık buatlar vb. elektrik tesisatı yönetimine uygun olarak düzenlenmelidir. Açıkta olan kablo kanalları bu işleme alınmalıdır. Elektrik akımı devresinde birleşme yapmak veya akımı bir veya daha fazla kollara ayırmak için yapılan kutunun kapağı taktılmalıdır.	İşveren	03.06.2016		


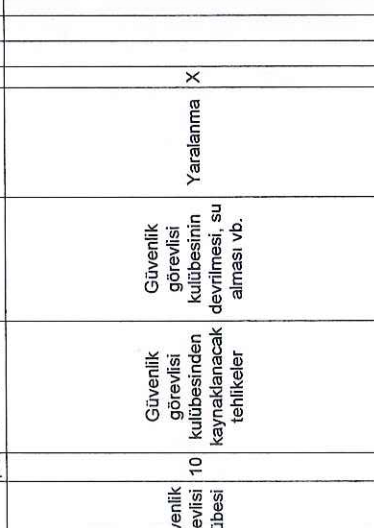
SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU				ONAYLAYAN		SAYFA NO: 19		TARİH: 01.04.2016		REV. NO:	
		İNCELEMİYİ YAPAN		İŞVEREN									
		İŞ GÜVENLİK UZMANI		İŞ YERİ HEKİMİ									
		EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLICI									
		Mevcut Riskler		Mevcut Durum		Yasal Gereklilik		ALINACAK ÖNLEMLER		Termin		Sonuç ve Açıklamalar	
		C Z T CV		(FOTOĞRAF)		İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu		ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
		Olası Sonuçlar		MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)		İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu		Çalışanların işe giriş ve periyodik muayeneleri zamanında yapılmalıdır. İşyeri ortamında bulunan biyolojik, kimyasal veya fiziksel etkenlere maruz kalması muhtemel tüm çalışanlar işyeri hekimi tarafından kontrol edilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
		RİSK		İş Kazaları		RİSK		Çalışanların, gece vardiyası veya değişik vardiyaya çalışmaları uyumlarındaki sorunlar zihinsel, bu çalışanlar, düzenli sağlık gözetiminden geçirilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
		Tehlikeler		İş Kazaları		RİSK		Çalışanların karşı karşıya kaldıkları kazalar ve işe bağlı hastalıklar Sosyal Güvenlik Kurumuna rapor edilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
		FAALİYET		İş Kazaları		RİSK		Çalışanların karşı karşıya kaldıkları kazalar veya işe bağlı hastalıklar incelenerek yeniden meydana gelmeleri önlenmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
		BÖLÜM		İş Kazaları		RİSK		Tüm çalışanlara enfeksiyon riskini azaltmak için genel hijyen bilgisi ile bulaşıcı hastalıklardan korunmaları konusunda bilgi verilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
		37 GENEL		İş Kazaları		RİSK		ÖZEL GÜVENLİK BÜROLARINDA VE HİZMET VERİLEN ALANLARDA		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
		38 GENEL		İş Kazaları		RİSK		Çalışanlar, yaptıkları iş konusunda eğitilmiş ve yönlendirilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
				İş Kazaları		RİSK		Özel güvenlik görevlileri, olaylar karşısında verilen talimat ve alınan eğitim doğrultusunda hareket etmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
				İş Kazaları		RİSK		Özel güvenlik görevlisinin hizmet sunduğu alanlardaki potansiyel tehlikeler, işyeri içerisindeki güvenli ulaşım yolları vb. konularda özel güvenlik görevlisi bilgilendirilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
				İş Kazaları		RİSK		Çalışanlar, X Ray cihazlarının kullanılması konusunda eğitilmeli ve bu cihazların yanlış kullanımının neden olacağı riskler hakkında bilgilendirilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	
				İş Kazaları		RİSK		Özel güvenlik görevlileri işyerinde kişisel güvenlik konusunda eğitilmelidir.		03.06.2016		RİSK DEĞERLENDİRİLMİŞ	



SELÇUKLU GÜVENLİK		RISK DEĞERLENDİRME FORMU										SONUÇ VE AÇIKLAMALAR			
NO	BÖLÜM	FAALİYET	Tehlikeler Tehlike Birikim	Tehlikeler Tehlike (Kısa açıklama)	İNCELEMİYENİN İZLENİMLERİ			ONAYLAYAN			RISK DEĞERLENDİRME O 1-5 R 1-5 O 1-5 R 1-5 O 1-5	ÖNEMLİLİK O 1-5 R 1-5 O 1-5	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Sorumlu	Tarih
					İŞ GÜVENLİK UZMANI			İŞYEREN							
					EDİZ SAİT YÖRÜ			MUSTAFA YAĞLICI							
				İŞ YERİ HEKİMİ						SAYFA NO: 21					
				TARİH: 01.04.2016						REV. NO:					
				YASAL GEREKLİLİK			YASAL GEREKLİLİK								
				RISK			RISK								
41	GENEL	Kimyasal maddeler	7	Kimyasallarda çalışmada oluşabilecek tehlike durumlarında (yangın, temas vb.) kimyasalın özelliklerinin bilinmemesi nedeniyle, oluşabilecek tehlikeler	Yanık Yaralanma Zehirlenme Ölüm	X X X	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:4,30 ... Kimyasal Maddelerde Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönermelik Madde:7,8	3	5	15	ÖNEMLİLİK	ALINACAK ÖNLEMLER	İşveren	03.06.2016	
42	GENEL	Çalışma talimatları	10	Çalışan iş ekipmanlarında kullanma talimatının olmamasından kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıkları	Yaralanma Ölüm	X	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:4/1-a ... İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği Madde:10	3	4	12	ORTA SEVİYE RISK	ALINACAK ÖNLEMLER	İşveren	03.06.2016	
				<p>1. İşveren, iş ekipmanları ve bunların kullanımına ilişkin olarak çalışanların bilgilendirilmesinde aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür.</p> <p>- Çalışanlara, kullandıkları iş ekipmanına ve bu iş ekipmanının kullanımına ilişkin yeterli bilgi ve uygun olması halinde yazılı talimat verir. Bu talimat, imalatçı tarafından iş ekipmanıyla birlikte verilen kullanim kılavuzu dikkate alınarak hazırlanır. Talimatlar iş ekipmanıyla beraber bulundurulur. Bu bilgiler ve yazılı talimatlar en az aşağıdaki bilgiler içerecek şekilde hazırlanır.</p> <p>- İş ekipmanının kullanım koşulları.</p> <p>- İş ekipmanında öngörülen anormal durumlar.</p> <p>- Bulunması halinde iş ekipmanının önceki kullanım deneyiminden elde edilen sonuçlar.</p> <p>2. Çalışanlar, kendileri kullanacakları iş ekipmanlarında veya işyerinde bulunan iş ekipmanlarının kendilerini etkileyebilecek tehlikelerden ve iş ekipmanının uzamında yapılacak değişikliklerden kaynaklanabilecek tehlikelerden haberdar edilmelidir.</p> <p>3. Bu bilgiler ve yazılı talimatların, basit ve kolay anlaşılır bir şekilde olması gerekmektedir.</p>											

SELÇUKLU GÜVENLİK		RİSK DEĞERLENDİRME FORMU															
FAALİYET		İNCELEMİYİ YAPAN		ONAYLAYAN		SAYFA NO: 22		TARİH: 01.04.2016									
BÖLÜM		İŞ GÜVENLİK UZMANI		İŞ YERİ HEKİMİ		İŞVEREN		REV. NO:									
43		EDİZ SAİT YÖRÜ		MUSTAFA YAĞLICI													
Tehlikeler		Risk		Yasal Gereklilik		Risk değerlendirme		ALINACAK ÖNLEMLER		Risk değerlendirme		SONUÇ VE AÇIKLAMALAR					
Tehlike grubu		Olası Sonuçlar		Mevcut Durum (FOTOĞRAF)		O Ş 1-5 O Ş		ÖZEL ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)		O Ş 1-5 O Ş							
Tehlike		Ç Z T ÇV		İş sağlığı ve güvenliği kanunu		O Ş 1-5 O Ş		Ozel güvenlik büroları ve hizmet verilen alanlardaki tüm cam yüzeyler uygun şekilde monte edilmeli ve sağlam yapıda olmalıdır. Cam yüzeyler üzerinde kırık veya çatlak bulunmamalıdır. Gerekli yerlere uyarı levhaları ve güvenlik işaretleri konulmalıdır.		O Ş 1-5 O Ş							
Tehlike		Ç Z T ÇV		İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu		O Ş 1-5 O Ş		1. Taşınabilir elektrikli el aletlerinin sapları, yeterli çap ve kalınlıkta akım geçirmeyen bir maddeyle kaplanmalıdır.		O Ş 1-5 O Ş							
Tehlike		Ç Z T ÇV		İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği		O Ş 1-5 O Ş		2. Taşınabilir elektrikli el aletlerinin topraklanması, topraklama elemanı bulunan özel fiş ve prizlerle yapılmalı, yüksek amperajlı prizler üzerinde ayrıca bir şalter bulunmalıdır. Bunlara akım sağlayan kablolar dağıtım bulundurulmamalı ve geçitlerde yüksekten geçirilmelidir.		O Ş 1-5 O Ş							
Tehlike		Ç Z T ÇV		Elektrik İş Teorisi Yönetmeliği		O Ş 1-5 O Ş		3. Taşınabilir elektrikli el aletleri, yerlerde, merdivenlerde, geçitlerde veya işçilerin geçit olarak faydalanabileceği herhangi bir yer üzerinde ortada bulundurulmamalıdır.		O Ş 1-5 O Ş							
43	Cam yüzeyler	10	Yaralanma, ölüm	X	X		3	4	12	ORTA SEVİYE RİSK	3	4	12	ORTA SEVİYE RİSK	03.06.2016	İşveren	
44	Elektrikli el aletleri	11	Bilinç kaybı, kalp fibrilasyonu yaralanma ölüm	X	X		3	4	12	ORTA SEVİYE RİSK	3	4	12	ORTA SEVİYE RİSK	03.06.2016	İşveren	



SELÇUKLU GÜVENLİK			RISK DEĞERLENDİRME FORMU						SONUÇ VE AÇIKLAMALAR																		
NO	BÖLÜM	FAALİYET	Tehlikeler	RISK	Olası Sonuçlar	Mevcut Durum (Fotoğraf)			Alınacak Önlemler			Termin	Sorumlu	ÖNLEM ALINDIKTAN SONRAKİ DURUM (FOTOĞRAF)	Risk Değerlendirme												
						FAALİYET	Tehlike Grubu	Tehlike (Kısa açıklama)	Yasal Gereklilik	Risk Değerlendirme	Yasıl Gereklilik				Risk Değerlendirme	Yasal Gereklilik	Risk Değerlendirme										
45	GENEL	Güvenlik görevlisi kulübesi	Güvenlik görevlisi kulübесinden kaynaklanacak tehlikeler	Güvenlik görevlisi kulübесinin devrilmesi, su alması vb.	Yaralanma X	MEVCUT DURUM (FOTOĞRAF)		2	3	6	3	6	03.06.2016	İşveren		0	1-5	0	1-5	0	1-5	0	1-5	0	1-5	0	1-5
YARANILAN			Yaralanma	X																							

SAYFA NO: 23

TARİH: 01.04.2016

REV. NO:

İNCELEMİYİ YAPAN

ONAYLAYAN

İŞVEREN

İŞ YERİ HEKİMİ

MUSTAFA YAĞLICI



<b>Görevlendirme ID</b>	:	<b>8226083</b>
<b>Adı Soyadı</b>	:	EDİZ SAİT YÖRÜ
<b>TC Kimlik No</b>	:	27919685906
<b>Personel Kategorisi</b>	:	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
<b>Onay Durumu</b>	:	Onaylandı
<b>Hizmet Veren Kurum</b>	:	MAVİDENİZ YILDIZI ÖZEL EĞİT.REHAP GID.TUR.T.ŞTİ
<b>H.V. Kurum SGK Sicil No</b>	:	2 8690 1 1 1218137 7 3 58 0
<b>Hizmet Alan Kurum</b>	:	SELÇUKLU GÜVENLİK HİZMETLERİ LİMİTED ŞİRKETİ
<b>H.A. Kurum SGK Sicil No</b>	:	4 8010 1 1 1232533 7 3 1 0
<b>Yetki Belgesi Türü</b>	:	Osgb Yetki Belgesi
<b>Yetki Belgesi No</b>	:	198
<b>Yetki Belgesi Geçerli mi?</b>	:	Geçerli
<b>Yetki Belgesi Durumu</b>	:	Aktif
<b>Çalışma Şekli</b>	:	Kısmi Süreli
<b>Ayl. Çış. Süresi (Dk.)</b>	:	60
<b>Ayl. Fzl. Mesai Süresi (Dk.)</b>	:	0
<b>Çalışma Durumu</b>	:	Ayrıldı
<b>Göreve Başlama Tarihi</b>	:	21.03.2014
<b>Görevden Ayrılış Tarihi</b>	:	03.06.2014
<b>Görevlendirme Türü</b>	:	Dışa Grv.
<b>Sözleşme Türü</b>	:	OSGB ile Hizmet Alan İşyeri Arasındaki İş Güvenliği Uzmanlığı Sözleşmesi
<b>Sözleşme Giriş Tarihi</b>	:	20.03.2014
<b>Sertifika Türü</b>	:	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi
<b>Sertifika No</b>	:	20097
<b>Sertifika Geçerli mi?</b>	:	Geçerli
<b>Sertifika Durumu</b>	:	Aktif
<b>Açıklamalar</b>	:	

## ÖZGEÇMİŞ

15.10.1981 Tarihinde Eskişehir’de doğdu. 1998 yılında Osmangazi Üniversitesi Fizik Bölümüne girdi ve iki yıl okudu. 2003 yılında Dumlupınar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümüne girdi ve 2007 yılında mezun oldu. 2010 yılında Kimya Alanında, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Anabilim Dalı Kimya öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programından mezun oldu.

2013 yılında C sınıfı İş sağlığı ve Güvenliği Uzmanı oldu. 2013-2014 yıllarında, Bursa Uzman Grup Ortak Sağlık Birimlerinde ve Alanya Mavi Deniz Yıldızı Ortak Sağlık Birimlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı olarak çalıştı. 2014-2015 Eğitim Öğretim yılında Elazığ Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programını sınıf birincisi olarak bitirdi. 2014-2015 Eğitim Öğretim yılında Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programına başladı.

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA VE İŞ GÜCÜ DEVİR HIZINA ETKİSİ: İŞLETMEDE İSG UYGULAMASI VE RİSK ANALİZİ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Ediz Sait YÖRÜ

15.03.2016