

TEMMUZ 2021

YÜKSEK LİSANS-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MERVE OKUR

T.C

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK
KÜLTÜRÜ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ
ALGISI: DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE OKUR

TEMMUZ 2021

**Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanların Güvenlik Kültürü Ve İş Sağlığı Ve
Güvenliği Konusundaki Algısı: Diyarbakır İli Örneği**

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

İş Sağlığı Ve Güvenliği

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Adem YURTSEVER

Merve OKUR

Temmuz 2021

2021 [Merve Okur]

İlgili tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek ilgili tezde yer aldığını beyan ederim.

Merve OKUR



ÖZET

Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanların Güvenlik Kültürü Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Algısı: Diyarbakır İli Örneği

OKUR, Merve

Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Adem Yurtsever

Temmuz, 2021, 62 sayfa

Güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmak her çalışanın hakkıdır. Olumsuz çalışma koşulları çalışanların iş kazası yaşamasına ve meslek hastalıklarına yakalanmasına sebebiyet vermektedir. Özellikle sanayi devrimiyle birlikte gelişen teknolojinin üretim hayatına entegre edilmesi, çalışanların iş kazası yaşaması ve meslek hastalıklarına yakalanmasının artışına neden olmuştur. Çalışma hayatındaki riskler şüphesiz ki ırk, dil, din, cinsiyet ve yaş ayrımı olmaksızın herkesi etkilemektedir. Fakat toplumsal roller gereği çalışma hayatındaki istihdamı az olan kadın çalışanların bu risklerden daha fazla etkilendiği reddedilemeyecek bir gerçektir.

Çalışma hayatındaki olumsuz koşulların giderilmesi, yasaların özellikle kadın çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında yeniden düzenlenmesi, iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş cinayetlerinin önüne geçilebilmesi için iş yerlerinde güvenlik kültürünün sağlanması oldukça önem arz etmektedir. Bununla birlikte, kadın çalışan istihdamının yoğun olduğu tekstil sektörü tehlikeli ve emek yoğun bir sektör olup, bu sektör ve kadın çalışanlar anlamında çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada tekstil sektöründeki kadın çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamalarına karşı bakış açısını ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında bir tekstil fabrikasındaki 180 kadın çalışana 35 soruluk 5'li Likert tipi ölçekle hazırlanan anket uygulanmıştır. Kadın çalışanların İSG anlamındaki bilgi ve tecrübeleri değerlendirilerek, İSG kültürünün günümüz çalışma koşullarındaki durumu kadın çalışanların bakış açısıyla ortaya konmaya çalışılmıştır. Yapılan anket neticesinde, çalışanlarının %54'ünün "Kadın çalışanlara yönelik çıkarılan kanunların iyileştirilmesi gerektiğini düşündüğü", bununla birlikte %49'luk kısmının ise "Kadın çalışanlar açısından gece vardiyasının erkek çalışanlara kıyasla daha zorlayıcı olduğunu düşündüğü" tespit edilmiştir. Ayrıca, güvenlik kültürü ve İSG açısından evli çalışanların bekâr çalışanlara nazaran daha bilinçli ve hassas olduğu belirlenmiş olup, kişisel-koruyucu donanımların önemli olduğunu düşünen bekâr çalışanların etki indeksi 3,54 iken evli çalışanlarda bu etki indeksi 3,78 olarak elde edilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde kadın çalışanların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarının yetersiz olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışan, Güvenlik Kültürü, Tekstil Sektörü, İş Güvenliği, İş Güvenliği Bilinci

ABSTRACT

Safety Culture And The Perception Of Occupational Health And Safety Of Women Employees In The Textile Industry: Sample of Diyarbakir Province

OKUR, Merve

Master's Thesis in Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Adem Yurtsever

July, 2021, 62 pages

It is the right of every employee to work in a safety and healthy environment. Unfavorable working conditions cause employees to experience work accidents and occupational diseases. Particularly, the integration of technology developed with the industrial revolution into production life has led to an increase in employees' occupational accidents and occupational diseases. The risks in working life undoubtedly affect every employee regardless of race, language, religion, gender and age. However, it is an undeniable fact that female employees with low employment in working life are more affected by these risks due to social roles.

It is very important to provide a safety culture in workplaces in order to eliminate the negative conditions in working life, to rearrange the laws in order to improve the working conditions of women employees, to prevent occupational accidents, occupational diseases and work murders. In addition, the textile industry where has intense women employment, is a dangerous and labor-intensive sector and it is necessary the studies on this sector and women employees. In this study, it is aimed to reveal the perspective of women workers in the textile sector on Occupational Health and Safety (OHS) practices. In this context, a questionnaire prepared with a 5-point Likert type scale with 35 questions was applied to 180 women employees in a textile factory. The knowledge and experiences of women employees in terms of OHS were evaluated, and the situation of OHS culture in today's working conditions has been tried to be revealed from the perspective of women employees. As a result of the questionnaire, it was determined that 54% of the employees think that "the laws enacted for women employees should be improved", while 49% of them think that "the night shift is more challenging for female employees compared to male employees. In addition, it has been determined that married employees are more conscious and sensitive than single employees in terms of safety culture and OHS. While the impact index of single workers who consider personal-protective equipment to be important is 3.54, it was found to be 3.78 for married employees. When evaluated in general, it has been revealed that the safety culture and OHS awareness of women employees is insufficient.

Keywords: Women Employee, Safety Culture, Textile Industry, Occupational Safety, Occupational Safety Awareness

İTHAF

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi tüm destekleri için sevgili annem Sıttiye Güvenç Okur'a, babam Recep Okur'a, ablalarım Esra Okur, Fatma Okur, Melike Okur'a, yeğenlerim Zerya, Arin ve Hezda'ya, çalışma koşullarının zorluğuyla birlikte cinsiyet eşitsizliğiyle de mücadele etmek zorunda kalan kadınlara ithafen.

Merve OKUR



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sũresince kıymetli bilgi ve tecrũbelerini esirgemeyerek, gũstermiř olduğu destek ve motivasyonuyla danışmanım Sayın Dr. Öğretim Üyesi Adem YURTSEVER'e, tez çalışmamın yürütũlmesi adına fabrikalarının kapılarını açarak destekte bulunan tekstil firmasına, zamanlarını ayırıp çalışmama katkıda bulunan tüm emekçi kadınlara en içten duygularımla teşekkür ederim.

Merve OKUR

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İTHAF	VII
TEŞEKKÜR	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM II	4
GENEL BİLGİLER	4
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı	4
2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Süreci.....	5
2.3 İş Kazaları ve Nedenleri	8
2.4 Meslek Hastalıkları ve Nedenleri	10
2.5 Ramak Kala Olay	12
2.6 Güvenlik Kültürü.....	13
2.6.1 Pozitif ve Negatif Güvenlik Kültürü	15
2.6.2 Güvenlik Kültürü Boyutları	16
2.7 Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği.....	17
2.8 Kadın Çalışan	20
2.8.1 Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanlar.....	23
2.9 Kaynak Özetleri.....	25
BÖLÜM III	28
MATERYAL VE METOD	28
3.1 Araştırmanın Evreni.....	28
3.2 Veri Toplama Aracı ve Yöntemi.....	29

3.3 Verilerin Analizi	31
BÖLÜM IV	33
BULGULAR VE TARTIŞMA	33
4.1. Medeni Duruma İlişkin Bulgular	33
4.2. Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular	38
4.3. İş Kazası Geçirme Durumuna İlişkin Bulgular	43
4.4. Katılımcıların İSG Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular.....	46
4.5. Katılımcıların Mesleki Durumlarına İlişkin Bulgular	47
4.6. Katılımcıların Güvenlik Kültürü Durumuna İlişkin Algıları.....	47
4.7. Katılımcıların İSG Açısından Kadın Çalışan Olma Durumuna İlişkin Algıları	48
BÖLÜM V.....	50
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
KAYNAKLAR	53

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1 Yıllara göre meslek hastalığı sayısı (AÇSHB, 2020).....	12
Tablo 3.1 Çalışmada uygulanan anket için hazırlanan sorular	29
Tablo 4.1 Medeni durum ile İSG eğitim farkındalığı.....	34
Tablo 4.2 Medeni durum ile mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki	35
Tablo 4.3 Etki faktörlerine göre medeni durum ile güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki	35
Tablo 4.4 Medeni durum ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki	37
Tablo 4.5 Öğrenim durumu ve İSG eğitimi farkındalığı arasındaki ilişki	39
Tablo 4.6 Öğrenim durumu ve mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki.....	40
Tablo 4.7 Öğrenim durumu ve güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki.....	40
Tablo 4.8 Öğrenim durumu ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki	41
Tablo 4.9 İş kazası yaşanma durumu ve İSG eğitimi farkındalığı arasındaki ilişki..	43
Tablo 4.10 İş kazası yaşanma durumu ve mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki	44
Tablo 4.11 İş kazası yaşanma durumu ve güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki.....	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 SGK istatistiklerine göre yıllara göre tekstil sektöründe meydana gelen iş kazası sayısı, ölen sigortalı sayısı ve meslek hastalığı sayısı (değerler kayıtlara geçen sayılardır) (SGK, 2018).....	18
Şekil 4.1 Ankete katılan kadın çalışanların medeni durumları.....	33
Şekil 4.2 Öğrenim durumu dağılımları	39
Şekil 4.3 İş Kazası geçirme durumu	43

SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsanlar yemek yeme, su içme, giyinme, uyuma gibi temel gereksinimlerini yerine getirebilmek için çalışma ihtiyacı duyar. İnsanların yaşamlarını idame ettirebilmek için gereksinim duyduğu çalışma ihtiyacı onları çeşitli sektörlerde, güvensiz çalışma ortamlarında çalışmaya sürüklemiştir. Çalışma ortamlarının ve çalışma şartlarının olumsuz koşulları çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda iş cinayetlerine kurban gitmesine sebebiyet vermiştir. İş kazalarının, meslek hastalıklarının ve bunlardan dolayı oluşan iş cinayetlerinin önüne geçebilmek, iş yerlerinde bulunan riskleri ortadan kaldırmak, bunun mümkün olmadığı hallerde riskleri minimize etmeye çalışmak büyük bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu noktada hayatımıza İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramı girmiştir. İSG'nin amacı işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmak, iş yerlerinde var olan veya olabilecek riskleri belirleyip bunları bertaraf etmeye çalışmak ve bu konuda işveren ve çalışanların görev ve sorumluluklarını belirlemektir (AÇSHB, 2012a).

İş kazaları çalışanların ağır yaralanmasına veya ölümüne sebebiyet vermektedir. Bu iş kazaları çalışanlara ve ailelerine karşı maddi-manevi bir kayıp olarak geri dönmektedir. İş kazalarını önlemek başta işveren olmak üzere çalışanların da sorumluluğundadır. Bu noktada örgütlülüğün önemi ortaya çıkmaktadır. İşyerlerindeki olumsuz koşulları işveren önlemekle yükümlüyken, çalışanlar da güvenli davranışlar sergileyerek, işyerlerinde karşılaştıkları olumsuz koşulları işverene bildirip, ne gibi önlemler alınabileceği noktasında işverenle iş birliği yapmakla sorumludur. Çalışma ortamının iyileştirilmesi noktasında devletlere de büyük bir sorumluluk düşmektedir. Devletler, işveren ve çalışanlarla iş birliği yapıp, uygun ortamın sağlanması ve oluşabilecek iş kazaları, meslek hastalıkları ve iş cinayetlerinin önüne geçilebilmesi noktasında çalışma standartları oluşturmak ve politikalar geliştirmek zorundadır (ILO, 2021).

İş kazaları çoğunlukla çalışma ortamındaki risklerin çalışanlar tarafından yeterince algılanamaması nedeniyle oluşmaktadır (Tanır, 2016). Çalışan ve işveren arasındaki iletişimsizlik, eğitim eksikliği, işi yeterince tanıyamama, monoton çalışma, mobbing gibi faktörlerin çalışan üzerinde oluşturduğu baskı ve stres de çalışanların tehlikeli davranışlarda bulunmasına bunun sonucunda da iş kazası yaşamasına yol açmaktadır. Bu noktada güvenlik kültürü, çalışanların tehlikeli davranışlar sergilemesinin önüne geçmeyi ve çalışma ortamındaki risklerin farkında olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Tanır, 2016).

Çalışma ortamındaki riskler şüphesiz ki ırk, dil, din, cinsiyet ve yaş ayrımı olmaksızın herkesi etkilemektedir. Fakat dezavantajlı konumda olan ve özel politika gerektiren gruplar arasında olan kadın çalışanlar bu olumsuz koşullardan daha fazla etkilenmektedir (AÇSHB, 2012a). Çalışma hayatında kadın istihdamının oranı toplumsal eşitsizlikten kaynaklı ne yazık ki azdır. Kadına biçilen “annelik” rolü onu iş gücü piyasasında yok saymaktan öteye gidememiştir. Erkek egemen kültürde kadın sadece annedir, çocuklarına bakmakla ve ev işlerini yapmakla yükümlüdür. Öte yandan iş gücü piyasasında kendine yer bulan kadın, zayıf emek gücüne sahip olduğu inancıyla vasıfsız işlere ve sadece “kadın işi” olduğu düşünülen mesleklere yönlendirilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların daha çok öğretmen, bakıcı, hemşire, terzi gibi meslekleri icra edebilecekleri, kadınların mühendis, doktor, astronot, şoför, elektrikçilik gibi mesleklere sahip olamayacakları, fabrikalarda çalışamayacakları inancını dayatmıştır.

Sanayi devrimiyle birlikte insanların ihtiyaç duyduğu çeşitliliklerden ötürü yeni sektörler doğmuş, buna bağlı olarak fabrikalar kurulmuş, iş gücünde artış olmuştur. İş gücündeki ve üretimdeki bu artış; istihdamı da arttırmış, düşük ücret karşılığında iş görecektir işçi ihtiyacı, kadınların da istihdama katılmasına sebep olmuştur. Nitekim kadın çalışanların üretim hayatındaki yeri geçmişten günümüze kadar önemini sürdürmüştür. Fakat kadın çalışanlar, sadece kadın oldukları için çalışma hayatlarında sürekli ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Kadın, cinsiyetinden ötürü erkeklerden daha düşük maaş almakta, değer görmeyen işlerde ve yine tamamen erkeklere uygun yapılan çalışma ortamlarında iş görmeye itilmiştir. Bu ayrımcılığın ve baskının kadın üzerinde oluşturduğu stres, kadının sadece işin gereğinden

kaynaklı risklerle değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle de mücadele etmek zorunda bırakmıştır.

Tehlikeli iş kollarından biri olan tekstil sektörü tüm dünyada gerek üretim, ithalat, ihracat açısından gerek kadın çalışan istihdamı açısından önemli bir yere sahiptir. İnsanların temel gereksinimlerinden biri sayılabilecek giyinme ihtiyacı ve giyim sektöründeki çeşitlilik talebi tekstil sektörünü yoğun bir iş temposuna sürüklemektedir. Bu yoğun iş temposuna uyum sağlayamayan çalışanlar iş cinayetleriyle son bulan iş kazaları yaşayabilmektedirler. Yoğun iş temposuyla birlikte olumsuz çalışma koşullarından kaynaklı kişide oluşan stres de kişinin tehlikeli davranışlarda bulunup iş kazası yaşamasına sebep olabilmektedir.

Bu çalışmada tekstil sektöründe kadın çalışanların İSG uygulamalarına karşı bakış açısını ortaya koyabilmek amacıyla tekstil sektöründeki kadın çalışanlar üzerinde 35 soruluk 5'li likert tipi ölçekle hazırlanan eğitim(E), güvenlik kültürü(G), mesleki(M) ve kadın çalışan(K) başlıklarına uygun anket uygulanmıştır. Ölçek kesinlikle katılmıyorum(1), katılmıyorum(2), kararsızım(3), katılıyorum(4) ve kesinlikle katılıyorum(5) puanlarıyla oluşturulmuştur. Cevaplar etki indeksleriyle anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Etki indeksleri ne kadar yüksekse katılımcıların farkındalıklarının da o kadar iyi olduğu kabul edilmektedir. Ankete tekstil sektöründe 180 kadın çalışan katılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde yaş, cinsiyet, pozisyon gibi demografik özelliklere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarını anlamaya yönelik hazırlanan genel güvenlik sorularından oluşmaktadır. Böylece yapılan tez çalışması ile kadın çalışanların İSG anlamındaki bilgi ve tecrübeleri değerlendirilecek, İSG kültürünün günümüz çalışma koşullarındaki durumu kadın çalışanların bakış açısıyla ortaya konacak ve bu sayede çalışma ortamlarında İSG kültürünün oluşturulması ve bunun öneminin anlaşılması sağlanacaktır.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

Sanayi devrimiyle birlikte gelişen teknolojinin iş yaşamına dahil edilmesi iş yerlerinde olumsuz koşulların oluşmasına sebep olmuştur. Hızla artan makineleşmeyle birlikte çalışma koşullarının iyileştirilmesi zorunlu bir hal almıştır. Bu noktada İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı hayatımıza girmiştir. İSG kavramının önemi her ne kadar günümüzde yeni yeni anlaşılmaya başlansa da tarihi çok eskilere dayanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği “*İş yerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistimli ve bilimsel çalışmalar...*” olarak tanımlanmaktadır (Tanır, 2016). İSG disiplinler arası özelliği nedeniyle birçok sektörde uygulanabilmektedir. İSG’ nin amacı iş yerlerinde veya işin iş yeri ortamı dışında yürütülmesi gerektiği sırada kişinin yaşayabileceği tehlikeleri bertaraf etmek, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını veya olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında işveren ve çalışanların görev, hak ve sorumluluklarını düzenlemektir (AÇSHB, 2012a)

Maslow, insanların hayatta kalabilmek için ihtiyaç duyduğu şeyleri Fizyolojik, Güvenlik, Sosyal, Saygınlık ve Kendini Gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşan 5 ana kategoriye ayırır ve bir ihtiyacın bile karşılanamamasının diğer ihtiyaçları da etkilediğini savunur (Uysal ve Kayhan, 2018). Maslow açlık, susuzluk, seks, uyuma ve boşaltım gibi temel yaşamsal gereksinimleri fizyolojik ihtiyaçlar kategorisinde değerlendirir ve Maslow’a göre fizyolojik ihtiyaçlar tüm ihtiyaçların en önemlisidir. Fizyolojik ihtiyacın karşılanması durumunda da kişi güvenlik ihtiyacı duyar. Güvenlik ihtiyacında kişiler herhangi bir tehlikeye karşı kendini güvende hissetme ihtiyacı duyar. Hırsızlık, kazalar, sel ve depremler gibi doğal afetlerin getirmiş olduğu

tehlikelerin yanı sıra insanlar ekonomik anlamda da kendilerini güvende hissetmek isterler (Uysal ve Kayhan, 2018).

Direkt olarak iş sağlığı ve güvenliği üzerinde durulmasa da çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında T.C Anayasası 50.maddeye göre de kimse yaşına, cinsiyetine veya gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz, kadınlar ve küçükler özel olarak korunurlar ve çalışanlara uygun dinlenme araları ve haftalık tatil izinleri verilir (Anayasa, 1982). T.C Anayasası 56.maddeye göre ise “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.” bu sağlıklı ve dengeli ortamı sağlamak ise vatandaşla birlikte devletin de sorumluluğundadır (Anayasa, 1982).

Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) İSG’yi “*tüm sektör ve mesleklerde çalışanların ruh ve beden sağlığını tehlikeye atmayacak sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması için uygun düzenlemeler yapılması, çalışanların ruhsal ve fiziksel yeteneklerine uygun işe yerleştirilmesi, çalışma koşullarının İSG’yi destekler nitelikte iyileştirilmesi*” olarak tanımlar (Sevinç vd., 2016).

İSG, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı, gerekli eğitimleri vererek İSG bilincini oluşturmayı, kişileri fiziksel ve ruhsal yeteneklerine göre işe yerleştirmeyi, çalışma koşullarındaki riskleri ortadan kaldırmayı veya minimize etmeyi amaçlamaktadır (Horozoğlu, 2017). İSG çalışanların sadece iş yeri ortamında değil, asıl işini iş yeri dışında yapmak zorunda kaldığında da karşılaşılabileceği olumsuzluklara karşı çalışanların haklarını korumakla yükümlüdür.

2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Süreci

İSG’nin her ne kadar sanayi devrimiyle birlikte gelişim gösterdiği düşünülse de tarihi çok daha eskilere dayanmaktadır. Babil Kralı Hammurabi’nin (MÖ 1750) “inşa edilen bir evin yıkılmasında ve bu yıkım nedeniyle bina sahibinin hayatını kaybetmesi sonucunda kusuru olan ustanın boynu vurulur” yasası iş güvenliğinin ilk yazılı kanunları arasında gösterilir(Tanır, 2016). Ünlü filozof Herodot (MÖ 484-425) ilk kez çalışanların yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiğini, böylelikle çalışanların daha verimli olabileceğinden söz etmiştir(Acar, 2021). Kurşun zehirlenmesinden ilk söz eden Hipokrat(MÖ 460-370) olmuştur(Acar, 2021). Nicander (MÖ 200) ise kurşun koluğu ve anemisiyle ilgili çalışmalar yapıp

Hipokrat'ın kurşun zehirlenmesi çalışmalarını daha da geliştirmiş ve nasıl önlemler alınması gerektiğine değinmiştir (Yılmaz ve Büyükakıncı, 2019). Plini (MS 23-79) çalışanların çalışma ortamındaki tehlikeli tozlardan korunması amacıyla başlarına torba geçirmelerini tavsiye etmiştir(Acar, 2021). İlk mineraloji bilgini olarak bilinen Agricola, “*De Re Metallica*” adlı kitabında maden ocaklarında çalışan işçilerin tehlikeli tozlardan korunması amacıyla maden ocaklarının havalandırılması gerektiğinden söz etmiştir (Çiçek ve Öçal, 2012). İlk iş hekimliği kitabı olan “*De Morbis Metallici*” adlı kitabın yazarı da olan Paracelsus, kitabında kurşun ve cıva zehirlenmelerinden söz etmiş, uygun dozda kullanılmayan her maddenin zehir olduğuna değinmiştir(Çelik, 2016). Meslek hastalıkları kitabı “*De Morbis Artificum Diatriba*” adlı kitabın yazarı, Epidemiyoloji profesörü Bernardino Ramazzini iş sağlığının babası ve kurucusu sayılır (Çiçek ve Öçal, 2012). Hastalara mesleklerinin sorulması gerektiğinden böylelikle hastalıkla iş ilişkisinin tespit edilebileceğinden, bugün ergonomi olarak tanımlanan iş organizasyonu ve işçi uyumundan söz etmiştir (Yılmaz ve Büyükakıncı, 2019).

Sanayi devrimiyle birlikte gelişen teknoloji ve iş yerlerindeki makineleşme çalışanların sağlıksız ve güvensiz ortamlarda çalışmasına neden olmuştur. Sanayinin çok geliştiği İngiltere gibi ülkelerde İSG konusunda yasal düzenlemelere gidilmiştir. Baca temizleme işlerinde çalışan işçilerin skrotum kanserine yakalandıklarını söyleyen Percival Pott çocukların baca temizleyicileri olarak çalıştırılması üzerinde de durmuş ve böylelikle İngiltere’de Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır (Çiçek ve Öçal , 2012; Tanır, 2016). İş insanı Robert Owen on yaşından küçük çocukları çalıştırmayarak ve genç çalışanlar için eğitim programları düzenleyip, fabrikasında çalışma koşullarını iyileştirerek önemli adımlar atmıştır (Çiçek ve Öçal, 2012). Michel Sadler’in 1833 yılında “*Fabrikalar Yasası*” nın yürürlüğe girmesini sağlamasından sonra bu yasayla birlikte dokuz yaşından küçük çocukların çalıştırılması, on sekiz yaşından küçüklerin günlük 12 saatten fazla ve gece çalışma yapması yasaklanmış ve denetlenmesi için fabrikalara iş müfettişlerinin gönderilmesi sağlanmıştır (Yılmaz ve Büyükakıncı, 2019).

Türkiye’de İSG alanında yapılan çalışmalar Osmanlılara kadar dayanmaktadır. 1865 yılında hazırlanan, padişah onaylamadığı için yürürlüğe girmeyen ve ilk düzenleme sayılan Dilaver Paşa Nizamnamesi çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve madenlerde

bir hekimin bulundurulması gerektiği üzerinde duran 100 maddelik bir nizamnameden oluşmaktadır (E. Özkan, 2021). Bu nizamnamede iş kazalarından söz edilmemiş fakat önlenmesi için önerilerde bulunulmuştur. Dilaver Paşa Nizamnamesinden sonra çıkarılan Maadin Nizamnamesi (1869) ile birlikte iş güvenliğinin korunmasında ve iş kazalarının önlenmesinde işverenler sorumlu tutulmuş, işverenlerin herhangi bir kaza yaşanması durumunda işçiye veya ailesine tazminat ödemesine karar verilmiş, iş yerlerinde hekim ve eczane bulundurma zorunluluğu getirilmiştir (Çelik, 2016). 1876 yılında yürürlüğe giren ve Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan Mecelle'de ise işverenin kusuruyla işçinin zarara uğraması durumunda işverene bu zararın karşılanması yükümlülüğü getirilmiştir (Çiçek ve Öçal, 2012).

Cumhuriyet'in ilanı sonrasında ilk yasal düzenleme 1924 senesinde çıkarılan Hafta Tatili Kanunu olmuştur (Bayraktaroğlu vd., 2018). 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı borçlar kanununun 332. Maddesi işverenlerin iş yerlerinde karşılaşılabilecek tehlikelere karşı tedbir alması gerektiğinden söz etmiş ve işçinin işverenin tedbirsizliği yüzünden ölümle sonuçlanan iş kazası yaşaması durumunda ailesinin tazminat istemesi üzerine bu tazminatı ödemekle sorumlu tutulmuştur (Borçlar Kanunu, 1926). En az 50 işçinin çalıştığı iş yerlerinde hekim bulundurulması zorunluluğu, büyük işletmelerde revir veya hastane kurulması maddelerini içeren, 1930 yılında çıkarılan *Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*'nda ise kadın çalışanların ve çocuk işçilerin korunmasına yönelik hükümler de yer almaktadır (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930). Kadınlara doğum izni ve süt izni verilmesi, 18 yaşından küçük çocukların çalışma saatlerinin iyileştirilmesi de bu kanun (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930) kapsamındadır.

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı iş kanunu, ilk iş kanunumuzdur (Çelik, 2016). 1967 yılında 3008 sayılı iş kanunu yerine 931 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır (Bayraktaroğlu vd., 2018). 931 sayılı iş kanunu değiştirilmeden sadece sağlık ve güvenlik yönünden daha da geliştirilerek 1971 yılında 1475 sayılı iş kanunuyla yeniden çıkarılmıştır (Ünver Emrem, 2018). 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu ise günümüzde hala kullandığımız kanundur (Özkars ve Yılmaz, 2013.). AB uyum sürecine uygun hazırlanan bu kanunla birlikte birçok yönetmelik çıkarılmıştır.

İSG'ye yönelik çıkarılan son kanun ise 2012 senesinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmuştur (Yılmaz vd., 2015).

2.3 İş Kazaları ve Nedenleri

Kaza, tehlikeli bir davranışta bulunma sonucunda, ortamdaki önlenemeyen veya ihmal edilen tehlikelerin yol açtığı, maddi ve manevi olarak insanları yıpratıcı, olması istenmeyen ve beklenmeyen olaylar zinciridir (Çalık vd., 2021). İş kazası ise çalışanların işin yürütülmesi amacıyla iş yeri ortamında veya iş yeri dışında bulunması esnasında ruhsal ve fiziksel zarar görebileceği veya çalışanın ölümüne yol açacak kaza yaşamasıdır (AÇSHB, 2012a). 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*'nun 13.maddesine göre iş kazası; sigortalı çalışanın iş yerinde bulunduğu esnada, işverenin çalışanın iş yeri dışında görevlendirmesi nedeniyle iş yeri dışında geçirdiği süre zarfında, kadın çalışanın bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için iş yerinden ayrı geçirdiği süre zarfında, işverence çalışanlara işe gidiş gelişleri için sağlanan taşıtlarda geçen sürelerde çalışanın ruhsal veya fiziksel engele uğratan olaylar olarak tanımlar (AÇSHB, 2006). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise iş kazasını oluşumunun önceden planlanmadığı, çalışanların yaralanmasına, iş yerinde kullanılan makinelerin ve diğer teknik aksamaların zarara uğramasına ve üretimin durmasına sebep olan olaylar olarak tanımlamaktadır (Çalık vd., 2021). ILO'ya göre ise iş kazası önceden planlanmayan zarar veya yaralanmaya sebep olabilecek olaylardır (AÇSHB, 2020).

Günümüzde gerek makineleşmenin getirmiş olduğu tehlikeler olsun, gerek çalışanların tehlikeli davranışlarından kaynaklı tehlikeler olsun gerekse de işin gereği olan, ortadan kaldırılamayan tehlikelerden kaynaklı olsun iş kazalarının oluşumu kaçınılmazdır. Bu iş kazaları kişide fiziksel ve ruhsal olarak bir tahribata yol açabileceği gibi çalışanın ölümüne de sebebiyet verebilmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de İSG'ye yönelik çalışmalar gün geçtikçe artmaktadır. Yapılan çalışmalar doğrultusunda iş güvenliğiyle ilgili iyileştirmelerin olması ve yaşanan iş kazalarında bir düşüş olması beklenmekteyken, SGK iş kazaları istatistiklerinden elde edilen verilere bakarak beklenenin aksine iş kazalarında bir düşüşün değil, artışın söz konusu olduğu görülmektedir (AÇSHB, 2020). 2013-2018 yılları arasında yaşanan iş kazaları oranları incelendiğinde 2013 yılında 191.389 iş

kazası yaşandığı, 1360 kişinin ölümlü iş kazası yaşadığı, 2014 yılında 221.366 iş kazasının yaşandığı, 1626 kişinin ölümlü iş kazası yaşadığı ve 2018 yılına bakıldığında 431.276 iş kazasının yaşandığı, 1542 kişinin de ölümlü iş kazası yaşadığı görülmektedir (AÇSHB, 2020). Bu istatistiksel verilerden de anlaşılacağı üzere iş kazalarının yaşanması sürekli olarak bir artış göstermekte, ölümlü iş kazalarının yaşanmasında ise zamanla düşüş göstermektedir (AÇSHB, 2020). Bu verilerden elde edilen bilgilere göre İSG'ye yönelik çalışmaların yetersiz veya denetimlerin ve yaptırımların etkisiz olduğu söylenebilir.

İş kazaları makine ve çevre faktörlerinden kaynaklı olabilmekteyken insan kaynaklı da olabilmektedir (Tutar vd., 2019). Çalışanların bilgi eksikliğinden, eğitimsizlikten, işi yeterince tanıyamamasından, mevcutta bulunan tehlikeleri önemsememesinden veya kişinin bireysel olarak stresli veya dalgın olabilmesinden kaynaklı tehlikeli bir davranışta bulunması insan faktörlü bir iş kazasıdır (Ceylan, 2011). İş yeri ortamının nemli, çok sıcak veya soğuk olması, yeterince havalandırılmaması, çok gürültülü olması gibi olumsuz çevre koşullarına sahip olması da çalışanların iş kazaları yaşamasına sebep olabilmektedir (Karaoğlan, 2019). Teknolojinin gelişmesi ve makineleşmeyle bu teknolojinin üretim sektörüne adapte edilmiş olması üretimi kolaylaştırırken, üretim esnasında makinelerden fırlayan parçaların, uygun makine kullanımının sağlanamaması, makinenin zamanla yıpranması ciddi iş kazalarına sebebiyet vermektedir (Yiğitalp Rençber, 2019).

İş kazalarının oluşumuna tehlikeli durum ve tehlikeli davranışlar sebep olmaktadır (Güney ve İlhan, 2019). Çalışma ortamındaki havalandırmanın yetersiz olması, makinelerin periyodik kontrollerinin yapılmaması, makinelere koruyucu takılmaması, aydınlatmanın yetersiz olması, ortam sıcaklığının ayarlanamamış olması, çalışma ortamındaki zeminin hasarlı olması, elektrik kablolarının ve kimyasal maddelerin açıkta bırakılması tehlikeli durumlara örnek oluşturmaktayken, kişinin eğitimsizliği, dalgınlığı, işi daha hızlı bitirebilmek için riskli davranışlarda bulunması, mobbinge uğraması, üretim baskısının oluşturduğu stres, uykusuzluk, iş arkadaşlarıyla iddialaşması sonucunda yaptığı güvensiz davranışlar, işveren tarafından çalışana verilen, kullanılması zorunlu olan kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması tehlikeli davranışlara örnektir (Güney ve İlhan, 2019).

İş kazalarının önlenmesi için işverenler öncelikle çalışma ortamındaki tehlikeleri ortadan kaldırmalı, bunun mümkün olmadığı durumlarda tehlikeleri minimize etmeli. Çalışanlara gerekli eğitimler verilmeli, çalışanlarda tehlikeli davranışlarda bulunmalarını engelleyecek bilinç oluşturulmalı. İşverenler üretimde kullanılan makinelerin periyodik kontrollerini yapmalı, çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmaktadır.

2.4 Meslek Hastalıkları ve Nedenleri

Meslek hastalığı çalışanın işe girerken sağlıklı olduğu halde çalıştığı işin niteliğinden, yürütme koşullarından, işin gereği çalışma ortamında fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenlerine maruz kalması, işin sürekli olarak tekrar edilmesi durumlarından kaynaklı çalışanda zamanla ortaya çıkan, takip edilmesi durumunda ortadan kaldırılabilen ve önlenebilen fiziksel ve ruhsal hastalıklardır (Kaba ve Ünal, 2014).

WHO' ya göre meslek hastalığı; yapılan işin yürütümünden kaynaklı, tespit edilebilen, önlenebilen, hastalıkla iş ilişkisinin bağlantılı olduğu hastalıklardır (Tanır, 2016). ILO' ya göre çalışanın işin yürütümünden kaynaklı tehlikeli bir maddeyle etkileşimi veya tehlikeli bir durumla karşı karşıya kalması sonucunda çalışanda fiziksel veya ruhsal olarak ortaya çıkabilen hastalıklar grubu olarak tanımlanmaktadır (Çalık vd., 2021).

6331 sayılı İSG kanunu meslek hastalığını “*mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*” olarak tanımlar (AÇSHB, 2012a). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu meslek hastalığını, “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri*” olarak tanımlamaktadır (AÇSHB, 2006).

Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere; bir hastalığın meslek hastalığı olarak tanımlanabilmesi için; hastalığın belli bir işe özgü olması, yapılan işin niteliğinden kaynaklı olması, işten kaynaklı tehlikeye belli bir süre maruz kalınması sonucunda çalışanda oluşan ruhsal veya bedensel rahatsızlık halidir.

Meslek hastalıkları kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları (A Grubu), mesleki cilt hastalıkları (B Grubu), Pnömkonyozlar ve diğer mesleki solunum hastalıkları (C Grubu), Mesleki bulaşıcı hastalıklar (D Grubu) ve Fiziksel etkenler sonucunda ortaya çıkan meslek hastalıkları (E Grubu) olmak üzere 5 kategoriye ayrılır (İlman, 2015).

Çalışanların çalışma ortamında maruz kaldığı kurşun, cıva, kadmiyum, karbon monoksit, karbondioksit, benzen, arsenik, fosfor, hidrojen sülfür gibi kimyasal maddeler A grubu kategorisinde değerlendirilir ve bu kimyasallara maruziyeti sonucunda çalışanlarda ölümle sonuçlanabilecek zehirlenme, sinir sistemlerinde hasar meydana gelme ve mesleki kanser hastalıkları görülebilir (İlman, 2015).

Meslek hastalıklarının %30'unu oluşturan mesleki cilt hastalıkları (B Grubu), çimento, formaldehit, lastik eldiven, deri eldiven, boya gibi alerjen maddelere ve deterjan, su, sabun, makine yağları gibi iritanlara maruziyet sonucunda oluşan ve en çok ellerde görülen hastalıklardır (Akarsu vd., 2013). Çalışanları mümkün olduğunca tehlikeli ortamda çalıştırmamak, çalışma ortamını temiz tutmak, çalışma ortamındaki tehlikelere karşı çalışanları bilgilendirmek, kişisel hijyene önem vermesini sağlamak ve çalışanlara uygun kişisel koruyucu donanım sağlayarak bu hastalıkların önüne geçilebilir (Akarsu vd., 2013).

Çalışma ortamının havasında çeşitli boyutlarda kirletici tozlar bulunabilmektedir. Bu kirleticiler solunması durumunda akciğerlere ulaşarak "Pnömkonyoz" denilen solunum sistemi hastalıklarına neden olmaktadır (Akarsu vd., 2013). Çalışma ortamındaki silisyum, asbest, pamuk, tekstil ve metal tozları gibi kirleticilere maruziyet sonucunda silikozis, asbestozis, siderozis, bissinosiz gibi solunum sistemi hastalıklarına neden olabilmektedir (İlman, 2015). Solunum sistemi hastalıkları madenler, taş ocakları, inşaat, tekstil, plastik, tersane, metal, çimento gibi sektör çalışanlarında daha çok görülmektedir (Tanır, 2016). İşe girişlerde çalışanlara işe giriş muayenesi ve işin devamı süresince düzenli aralıklarla periyodik kontrollerinin yapılması, toz ölçümlerinin yapılması, havadaki kirletici maddelerin dışarı atılmasını sağlayacak uygun bir havalandırma sistemi yapılması ve çalışanlara uygun kişisel koruyucu donanımlar (KKD) verilip, kullanmalarının sağlanması gereklidir (Akarsu vd., 2013).

Mesleki bulaşıcı hastalıklar genellikle sağlık personelleri, tarım ve hayvancılıkla uğraşan insanlarda görülmektedir (Tanır, 2016). İşin gereği maruz kalınan bruselloz, şarbon, hepatit virüsleri, tetanoz, tüberküloz, leptospiroz gibi biyolojik ajanlar bulaşıcı hastalıklara örnektir (Akarsu vd., 2013).

İş yeri ortamında çalışanın maruz kaldığı gürültü, titreşim, düşük veya yüksek sıcaklık, basınçlı veya basınçsız ortam, radyasyon, yetersiz havalandırma gibi fiziksel etkenler de çalışanların meslek hastalığına yakalanmasına sebebiyet verebilmektedir (Karaoğlan, 2019). Aşırı gürültüye bağlı olarak işitme kaybı, titreşime bağlı olarak kemik ve eklemlerde rahatsızlık, kan damarları ve sinir sistemlerinde problemler meydana gelebilmektedir (Karaoğlan, 2019).

İSG alanında yapılan çalışmaların meslek hastalıklarının önlenmesine büyük katkı sağlanacağı düşüncesi SGK istatistiklerinden elde edilen verilere göre büyük bir yanılığı oluşturmaktadır (AÇSHB, 2020). 2013-2018 yılları arasında kayıtlara düşen meslek hastalıkları verilene bakıldığında 2013 yılında 351 meslek hastalığı tanısı konulmuşken, 2018 yılında 1047 meslek hastalığı tanısı konulduğu görülmektedir (AÇSHB, 2020).

Elde edilen verilerde İSG alanında yapılan çalışmaların yetersizliğinden veya yapılan çalışmaların uygulanabilirliği konusunda eksikliklerin olduğu sonucuna ulaşılabılır.

Tablo 2.1 Yıllara göre meslek hastalığı sayısı (AÇSHB, 2020)

Yıllar	Meslek Hastalığı Sayısı
2013	351
2014	494
2015	510
2016	597
2017	693
2018	1047

2.5 Ramak Kala Olay

Tehlikeli durum veya davranışlar çalışma esnasında her zaman için bir iş kazası yaşanmasına sebep olmasa da zaman zaman kıl payı atlatılmasına neden olabilmektedir. Risk değerlendirmesi yönetmeliğinde ramak kala olay “iş yerinde

meydana gelen; çalışan, iş yeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” olarak tanımlanmaktadır (AÇSHB, 2012b). Ramak kala olayların yaşanması halinde işverenlerin bilgilendirilmesi ilerleyen zamanlarda yaşanabilecek iş kazalarının önlenmesinde yardımcı olacaktır (Pişkin ve Dalyan, 2020). Ramak kala olayların yaşanma nedeninin tespit edilmesi, bir daha böyle bir olayın yaşanmaması için gerekli tedbirlerin alınması ve tehlikeli durumların önlenmesi adına büyük bir önem arz etmektedir.

2.6 Güvenlik Kültürü

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılabilmesi veya azaltılabilmesi adına her ne kadar mevzuatlar geliştirilmiş, yasalar konulmuş olsa da yıllık iş kazaları sayılarına baktığımızda çıkarılan yasaların zamanla bu sayıyı düşürmediği aksine arttırdığı yönündedir (AÇSHB, 2020). Şüphesiz ki bu sayıların artmasında sadece yasaların yetersiz olmasından değil, çalışma ortamındaki risk kaynaklarının tespit edilememesinden, risklerin tanınmamasından, eğitimsizlikten veya tehlikenin görmezden gelinmesinden kaynaklı da olabilmektedir.

Kültür, doğuştan gelen bir özellik olmayıp, sonradan öğrenilen, öğrenildikten sonra zamanla insanlarda alışkanlık haline gelen ve nesillere aktarılabilen davranışlardır (Meksut, 2020). Güvenlik ise kişinin emniyette olma durumudur. Güvenlik Kültürü, bir iş organizasyonu içerisindeki her yaştaki ve her rütbedeki üyeler arasında paylaşılan değerler, normlar ve davranışlar bütünüdür (Bozkurt ve Terziev, 2016). Güvenlik kültürü mesleki örgütlülüğü gerektirir ve çalışanların herhangi bir tehlikeye yol açacak davranıştan kaçınması, önüne geçilemeyecek bir tehlikeyle karşı karşıya kalması sonucunda da yönetimle işbirliği içerisinde örgütsel hareket etmesini ifade eder (Meksut, 2020).

Güvenlik kültürü kavramına ilk olarak Çernobil Nükleer Kazası(1986) için hazırlanan raporda söz edilmiştir (Meksut, 2020). Raporda kazanın meydana gelmesinde örgütsel yanlışlıkların, çalışanların tehlikeli davranış ve tutumlarının neden olduğuna yer verilmiştir (Bozkurt ve Terziev, 2016). Çernobil Nükleer Kazasından sonra yaşanan diğer önemli büyük kazaların raporları incelendiğinde yine güvenlik kültürünün zayıf olduğu görülmektedir (Baran, 2020).

İş kazaları çoğunlukla tehlikeli durum ve davranışlar yüzünden olmaktadır. Bu tehlikeli durum ve davranışlar çoğu zaman çalışanların tehlikenin farkında olmamasından veya mevcutta bulunan tehlikeyi görmezden gelmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar çoğu zaman işi erken bitirebilmek adına hızlı hareket etmekte ve gereksiz riskler alabilmekte, kullanması gereken kişisel koruyucu ekipmanı kullanmamakta, diğer çalışanlarla tehlikeyle sonuçlanabilecek iddialaşmalara girebilmektedir. Bu gibi durumlar çalışanların tehlikeli davranışta bulunmasına sebebiyet vermektedir. Makinelerin koruyucusuz olması, çalışma ortamının uygun sıcaklıkta olmaması, yeterli havalandırma sistemlerinin bulunmaması ve yetersiz aydınlatma gibi olumsuz koşullar ise tehlikeli durumları oluşturmaktadır. Bu tarz tehlikeli durum ve davranışların ortadan kaldırılması amacıyla yönetim güvenlik kültürünü göz önünde bulundurarak çalışanlarla birlikte örgütsel hareket etmelidir.

Güvenlik kültüründe, güvenliğin çalışanlarda bir alışkanlık haline gelmesini sağlamak, çalışanları yaptığı işle ilgili her türlü riskler hakkında bilgilendirmek, tehlikeli davranışlarda bulunacak hareketlerden kaçınmasını sağlamak, tehlikeli ortamı ortadan kaldırmak, var olan tehlikelerin saptanması ve ortadan kaldırılabilmesi noktasında işverenlerle çalışanların işbirliği içinde olmasını sağlamak, çalışanların herhangi bir tehlike anında nasıl davranması ve kimlerle iletişime geçmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır (Akalp ve Yamankaraden, 2013).

Güvenlik kültüründe çalışanlar ve yönetimin işbirliği içerisinde olması, çalışanların tehlikelerin ortadan kaldırılması veya herhangi bir kaza veya ramak kala olay yaşanması durumunda yönetimle birlikte hareket etmesi sağlanmalı, çalışanlara herhangi bir tehlike anında işverenle birlikte hareket edebilmesi adına sorumluluk verilmelidir. Çalışanların sadece yasalar öyle istediği için veya işini kaybetme korkusuyla değil, güvenliği bir alışkanlık haline getirdiği için tehlikeli davranışlardan kaçınması sağlanmalıdır.

Güvenlik kültüründe amaç iş kazalarının, meslek hastalıklarının ve iş cinayetlerinin önüne geçmektedir (Tanır, 2016). Bunların önüne geçilebilmesi noktasında işverenlerin sağlayacağı güvenliği ortamla birlikte çalışanların da bu güvenli ortamı korumaya yönelik hareket etmesi gerekmektedir. İş kazalarının önüne geçilebilmesi için işverenlerin iş güvenliği ile ilgili alacağı önlemleri çalışanlara da danışması,

çalışanlarla iş birliği içerisinde hareket etmesi, çalışanlarda güvenlik kültürünün oluşması adına son derece önemlidir. Çalışanlarda güvenlik kültürünün oluşturulması, çalışanların sadece mecburiyetten değil, güvenliği kendinde bir alışkanlık haline getirmesi nedeniyle tehlikeli davranışlardan kaçınmasını ve tehlikeli durumları erkenden farkına varmasını sağlayacaktır (Yıldız ve Yılmaz, 2017).

İş kazalarının önlenmesinde çıkarılan veya çıkarılacak yasaların büyük bir önemi olmakla birlikte yetersiz kalabilmektedir. Çıkarılacak yasalarda güvenlik kültürü üzerinde durulmalı, işverenlerin güvenlik kültürü için adımlar atması yasalarca zorunlu hale getirilmelidir. Çalışanlarda olduğu gibi işverenlerde de güvenlik bir zorunluluktan ziyade bir alışkanlık haline gelmelidir. Güvenlik kültürünün sağlanmasıyla sadece çalışanların yaşayacağı iş kazası, meslek hastalıkları ve iş cinayetlerinin önüne geçilmeyecek aynı zamanda üretim aksamadan gerçekleşecek, iş kazalarının getirmiş olduğu maliyette de büyük oranda düşüş olacaktır.

İşverenler öncelikle tehlikeli ortamı ortadan kaldırmalı daha sonra çalışanların tehlikeli davranışlarda bulunmasının önüne geçebilmek için gerekli eğitimleri vermeli ve çalışanlarda güvenlik bilincini oluşturmalıdır.

2.6.1 Pozitif ve Negatif Güvenlik Kültürü

Bir çalışma ortamındaki çalışanların göstermiş oldukları davranışlar onların güvenliğe karşı tutumlarını yansıtır. İş kazalarının %90 oranda güvensiz davranışlardan kaynaklandığını (Yıldız ve Yılmaz, 2017) göz önüne aldığımızda çalışan davranışlarının da ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği ve bunun giderilmesi noktasında da önemli adımlar atılması gerektiği görülmektedir.

Pozitif güvenlik kültüründe çalışanlar tehlikeli davranışlarda bulunmaktan kaçınır, tehlikelerin farkındadır, riskleri görmezden gelmez ve güvenliği bir alışkanlık haline getirmiştir (Nişancı, 2020). Pozitif güvenlik kültüründe çalışanlar İSG ile ilgili politikaları takip eder, iş yerinde verilen eğitimlerden kaçmaz, uyarıları dikkate alır, gerekirse güvenliğin sağlanması noktasında fikir beyan eder (Başdemir, 2013). Negatif güvenlik kültüründe ise çalışanlar mevcutta bulunan riskleri görmezden gelir, önemsemez, “nasılsa bana bir şey olmaz” İnancıyla kendinden son derece emin hareket eder (Nişancı, 2020).

Çalışanların tehlikeli davranışlarda bulunmasının önüne geçilebilmesi için çalışma ortamında negatif güvenlik kültürünün ortadan kaldırılması ve pozitif güvenlik kültürünün benimsenmesi sağlanmalıdır. Bu çalışma ortamının sağlanması da eğitim ve çalışanların bilinç düzeylerinin artırılmasıyla gerçekleşecektir.

İSG ile ilgili çalışmalar her ne kadar işverenlerin sorumluluğunda olsa da, işverenlerin iş yeriyle ilgili aldığı kararlara çalışanları da dahil etmesi, onların fikirlerini alması çalışan ve işveren arasındaki iletişimi arttıracaktır. Bu iletişim içinde olma hali çalışanda sorumluluk bilinci oluşturacak ve güvenlikle ilgili farkındalığını arttırarak tehlikeli davranışlarda bulunmaktan kaçınmasını sağlayacak ve ortamda pozitif güvenlik kültürü sağlanacaktır. Pozitif güvenlik kültürünün sağlanması zor olsa da güvenlik kültürünün oluşturulması noktasında en etkili yöntem olduğu da unutulmamalıdır (Nişancı, 2020)

2.6.2 Güvenlik Kültürü Boyutları

Pozitif güvenlik kültürünün sağlanabilmesi noktasında tüm dünyada kabul edilen 5 farklı güvenlik kültürü boyutu vardır (Tanır, 2016)

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılıkta, üst yöneticiler güvenliği örgüt içerisinde ana hedef olarak benimser, herhangi bir ekonomik sıkışıklıkta dahi güvenliğe yönelik pozitif tutum ve davranışlar sergileyerek bütün örgüt üyelerini güvenliğe teşvik eder ve örgütsel bağlılığın devam edilmesini sağlar (Tanır, 2016).

1. Yönetimin Katılımı: Örgüt içerisindeki üyelere yönelik yapılan güvenlik eğitimleri ve seminerleri gibi aktivitelere yönetimin de aktif bir şekilde katılması, üst yöneticiler ve örgüt üyelerinin iletişiminin etkin bir şekilde sürdürülmesini sağlamaktır (Tunç, 2005).

2. Çalışanların Yetkilendirilmesi ve Katılımı: Güvenlik kültürünün benimsendiği iş yerlerinde yöneticiler çalışanlara yetki verir ve güvenliğin iyileştirilmesi noktasında çalışanları açık ve anlaşılır bir biçimde bilgilendirir (Tunç, 2005). Güvenlik kültürünün sağlanmasında çalışanlara sorumluluk verilmesi, güvenliğin iyileştirilmesi noktasında alınacak kararlarla ilgili çalışanların fikir beyan etmesinin sağlanması, hem kendi hem de çalışma arkadaşlarının davranışları noktasında sorumluluklarının bilincinde olması ve

yaşanan iş kazalarının sayısında düşüş yaşanması sonucunda gurur duyması ile yansır (Tutar vd., 2019).

3. Ödüllendirme Sistemleri: Örgüt üyelerinin sergilemiş olduğu davranışların ödül ve ceza yöntemleriyle değerlendirilmesi üyelerin güvensiz davranışlardan kaçınmasında önemli bir etkidir. Örgüt üyelerinin sergilemiş olduğu güvenli davranışların ödüllendirilmesi ve güvensiz davranışlarda bulunması sonucunda cezalandırılması üyelerin güvensiz davranışlarda bulunmasının önüne geçecektir. Bu ödüllendirme sisteminin belgelendirilmesi ve sürekli hale getirilmesi gereklidir (Tanır, 2016).

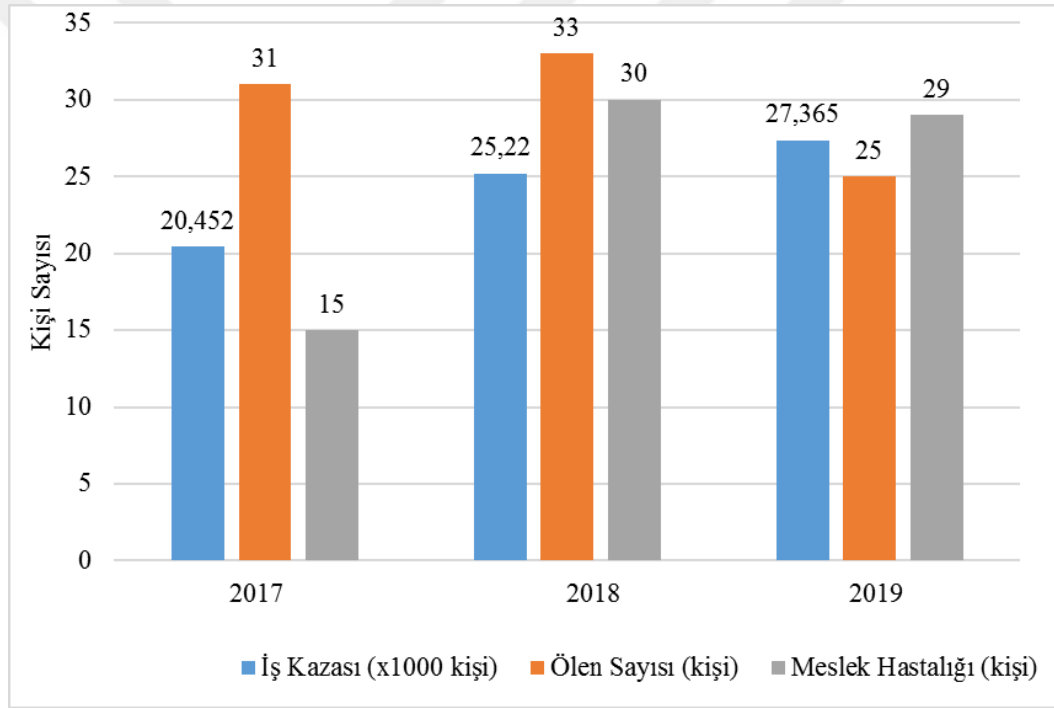
4. Raporlama Sistemi: Raporlama sistemi, herhangi bir iş kazası yaşanmadan önce güvenlik yönetiminin zayıf olduğu noktaların tespit edilmesi noktasında oldukça önem arz etmektedir (Baran, 2020). Ramak kala olay yaşanması veya iş kazası yaşanmadan önce alınacak güvenlik tedbirleri güvenliğin iyileştirilmesi açısından önemlidir. Çalışanların karşılaştıkları herhangi bir güvenlik problemini yönetime bildirilmesinin sağlanması ve bunun teşvik edilmesi iyi bir raporlama sürecini beraberinde getirir (Baran, 2020).

2.7 Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsanların fizyolojik ihtiyaçlarından biri olan giyinme ihtiyacı tekstil sektörünün doğmasına sebep olmuştur. Tekstil sektörü ip ve mamul kumaşın üretilmesinden, kumaşların insanların ihtiyaçları doğrultusunda işlenmesi ve piyasaya sürülmesi süreçlerinin tümünü kapsamaktadır. Önceleri sadece korunmak amacıyla giyinme ihtiyacı duyan insanlar zamanla sadece korunma amacıyla değil, estetik kaygılar nedeniyle göze hitap edecek renkleri ve desenleri kullanmaya başladılar. Giyinme sektöründeki talebin artışı iş gücü piyasasında da rekabete yol açmış, taleplerin karşılanması noktasında istihdam arttırılmış, üretim hızlandırılmış ve tekstil sektöründe teknolojiyle birlikte makineleşme süreci başlamıştır. Tekstil sektörü yoğun emek gücü gerektiren iş kollarından biri olduğundan dolayı, yaşanması istenmeyen iş kazaları da bu sektörde kaçınılmaz bir hal almıştır.

SGK istatistiklerine baktığımızda 2017 yılında tekstil sektöründe 20452 iş kazası, iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı 31, tespit edilen meslek hastalığı sayısı 15 olarak kayıtlara geçmiştir (SGK, 2017). 2018 yılı verilerine baktığımızda 25220 iş kazası, iş

kazası sonucu ölen sigortalı sayısı 33, meslek hastalığı sayısı 30 olarak belirlenmiştir (SGK, 2018). SGK 2019 istatistik verilerine baktığımızda ise tekstil sektöründe 27365 iş kazası yaşandığı, bu yaşanan iş kazaları sonucunda 25 sigortalının can kaybı yaşadığı, bildirimi yapılan meslek hastalığı sayısının da 29 olduğu görülmüştür (SGK, 2019). Bu verilerin, sene içerisinde olan bütün iş kazaları ve iş cinayetlerini kapsamamakta olduğu, sadece bildirimi yapılan verilerden oluştuğu unutulmamalıdır. Bildirimi yapılmayan veya kayıt dışı istihdam nedeniyle kayıtlara geçmeyen iş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarını da göz önünde bulundurduğumuzda sektörün üretim ve istihdam açısından önemini yanı sıra beraberinde getirdiği riskler bakımından da son derece önem arz ettiği ve tekstil sektörünün tehlikeli bir sektör olduğu açıkça ortadadır.



Şekil 2.1 SGK istatistiklerine göre yıllara göre tekstil sektöründe meydana gelen iş kazası sayısı, ölen sigortalı sayısı ve meslek hastalığı sayısı (değerler kayıtlara geçen sayılardır) (SGK, 2018)

Bütün iş kollarının kendine has riskleri olmakla birlikte tekstil sektörünün de oldukça önemli ve önlenmesi gereken, önlenmediği takdirde iş kazalarına sebebiyet veren sağlık ve güvenlik riskleri vardır. Gürültü, uygun olmayan sıcaklık, yetersiz aydınlatma, ortamın tehlikeli tozlara maruz kalması, uzun süreli oturarak çalışma veya ayakta kalma, koruyucusuz makinelerle çalışma, işi yetiştirememeye kaygısı,

mobbing ve eğitimsizlik gibi olumsuz koşullar çalışanların iş kazası yaşamasına veya bunlara belli bir süre maruz kaldığında meslek hastalıklarına yakalanmasına sebep olmaktadır.

Tekstil sektöründe yaşanan iş kazalarının %54'ü güvensiz davranıştan kaynaklanırken, %38'i güvensiz durumlardan, %8'i ise teknik nedenlerden dolayı yaşanmaktadır (Yiğitalp Rençber, 2019).

İş makinalarının, havalandırma sistemlerinin ortamda yaydığı gürültü çalışanlarda geçici veya kalıcı işitme kaybına, dikkatsizliğe, ritim bozukluğuna ve strese neden olabilmektedir (ÇSGB, 2016). Çalışma ortamındaki olumsuz aydınlatma şekli çalışanların işini rahatlıkla yapmasına engel olmakta, çalışanda ışığa karşı duyarlılık oluşmasına sebep olabilmekte, çalışma ortamındaki yüksek veya düşük sıcaklık ise sıcak çarpmasına, dikkatsizliğe, aşırı terleme nedeniyle çalışanın su kaybı yaşamasına, soğuk algınlıklarına, çalışanın normalden daha çabuk yorgunluk hissetmesine neden olmaktadır (ÇSGB, 2016). Çalışma ortamında var olan kimyasal maddeler çalışanlara solunum, sindirim veya deri yoluyla geçmekte ve bu kimyasal maddeler çalışanlarda alerjik, toksik veya kanserojen etki gösterebilmektedir (ÇSGB, 2016). Kimyasal maddeler sadece çalışanların vücuduna girerek değil, çalışma ortamında patlamaların oluşmasına da neden olmakta ve çok ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. (ÇSGB, 2016). Pamuk ve keten tozu gibi tozların ise çalışanlar tarafından solunması çalışanların üst solunum yollarına etki etmekte ve çalışanlarda mesleki solunum sistemi rahatsızlıklarına neden olabilmektedir (ÇSGB, 2016). İş makinalarının koruyucusuz olması, çalışma esnasında el ve parmakların makinaya kaptırılmasına neden olmakta, koruyucusuz ve bakımsız makina parçalarının aniden fırlayıp çalışanlara çarpması ise çalışanlarda yaralanmaya sebep olabilmektedir. Makinaların titreşimli özelliği yüzünden ise çalışanlarda el-kol veya tüm vücut titreşimlerine maruziyet sonucunda beyaz parmak sendromu, Raynaud Fenomeni, kas hastalıkları, bel, boyun ve omuzlarda hasar meydana gelebilmektedir. Çalışanların uzun süreli oturarak veya ayakta çalışması da bel, boyun ve omuz hasarlarına neden olabilmektedir (ÇSGB, 2016). Çalışma ortamındaki psikolojik faktörler de çalışanların iş kazası yaşamasına neden olmaktadır. Çalışanların mobbinge maruz kalması, sorumlulukları hakkında bilgilendirilmemesi, ayrımcılığa

maruz kalması, işini hızlıca bitirebilmesi için üstlerinin baskısına maruz kalması da çalışanlarda strese, dikkat dağınıklığına, öfkeye, iletişim problemlerine yol açacaktır.

Çalışma ortamında yaşanacak iş kazası, buna bağlı ölümler ve meslek hastalıklarının oluşmasının önüne geçilebilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. Çalışma ortamındaki tehlikeli durumların giderilmesi, giderilemediği noktada daha az tehlikeli olanla mevcut tehlikeli kaynağın değiştirilmesi, son olarak da çalışanlara uygun KKD verilmesi gereklidir.

Gürültülü ve titreşimli makinalardan kaçınılamadığı durumlarda daha az gürültü ve titreşim yayacak ekipman tercih edilmeli, kimyasal ve tozlu ortamlara uygun havalandırma sistemleri kurulmalı, havalandırmanın yetersiz olduğu durumlarda çalışanlara uygun solunum yolu koruyucu KKD sağlanması gerekmektedir. Çalışanlar herhangi bir baskıya, ayrımcılığa maruz kalmamalı, çalışanların iş yeri stres faktörlerine maruz kalmamasına özen gösterilmelidir. Çalışanlara düzenli olarak eğitimler verilmeli, güvensiz durumlardan ve hareketlerden kaçınması gerektiği konusunda çalışanlar bilinçlendirilmelidir.

Geçmişten bugüne İSG alanında birçok adım atılmış, politikalar geliştirilmiştir. Bu politikalar neticesinde yaşanan iş kazası sayısında seneler geçtikçe bir düşüş yaşanması beklenirken elde edilen SGK verilerinden (SGK, 2019) ve bildirim yapılmayan iş kazalarından anlaşılacağı üzere, bir artış söz konusudur. Getirilen yasaların ve uygulanan yaptırımların yetersiz olduğu aşıkardır.

2.8 Kadın Çalışan

Patriarkal toplumlarda kadınlara biçilen toplumsal ve sosyal roller kadını bir eve hapsedmiş, çalışma hayatından koparmaya çalışmıştır. Bu toplumlarda kadınların ev işleri, erkeğe hizmet, annelik gibi sorumluluklara sahip oldukları inancı yaygındır. Oysaki geçmişten günümüze kadar kadınların üretim hayatındaki yeri oldukça önemlidir. Sanayi devrimiyle birlikte kadınların iş yaşamında yer bulmaya başlamasıyla kadının yine toplumsal rollerin dışına çıkması engellenmiş, kadınlar çalışma hayatında yeni sorunlarla karşı karşıya kalmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatına girmeleri yine kadınlara biçilen rollerle sınırlı kalmıştır. İş kolları kadın ve erkek iş kolları olarak cinsiyetçi rollere tabii tutulmuş, kadınların iş bulma ihtimali ne yazık ki erkeklere oranla azalmıştır. Kadınlar genellikle “düşük itibarlı”

olarak nitelenen işlere mecbur bırakılmış ve “niteliksiz” işlerde çalıştırılmaya zorlanmışlardır. Kadınlar meslek edinmeye başladıklarından bu yana öğretmen, hemşire, sekreter, temizlik görevlisi gibi meslekleri icra edebilecekleri, yönetici, doktor, mühendis, bilim insanı gibi meslekleri icra edemeyecekleri ve bu mesleklerin sözde “erkek işi” olduğuna dair cinsiyetçi inançlar hala mevcuttur. Kadınların kendilerine verilen bu rollerde dahi ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Buna başkaldıran, bununla mücadele edip, her işi yapabileceklerini gösteren kadınlar, desteklenmek yerine, kadın kimliklerinden dolayı çeşitli zorbalıklara maruz kalmakta, zor koşullar altında, erkek meslektaşlarıyla aynı işi yaptığı halde kadın olduğu ve “düşük emek gücü” olarak görüldüğü için onlardan düşük maaş almaktadır. Örneğin kadın bir mühendisin hala şantiyelerde çalıştırılması bir tabu olarak karşılanmaktadır. Şantiyelerde çalışan kadınlar bir şekilde bastırılmaya çalışılmakta, “bu iş erkek işi, evinde otur, çocuklarına bak” gibi söylemler ve kendilerine uygulanan psikolojik şiddetlerle istifaya zorlanmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında yaşadığı zorluklardan biri de yoğun ve fazla mesai yapmaları ve bunun sonucunda da düşük ücret almalarıdır. Kadınlar aynı zamanda çalıştıkları işlerde terfi almamakta, ödüllendirilmemektedir. Kadınlar yeteneklerine göre değil sadece kadın oldukları için ayrımcılığa maruz kalmış ve iş piyasasında ötekileştirilmiştir. Kadın ne iş yaparsa yapsın yaptığı iş değersizleştirilmiş, kadının emeği küçümsenmiştir. Kadınların yaşadıkları sorunlar sadece istihdam ve düşük maaşla sınırlı değildir. Kadın çalışanlar iş yerlerinde işverenleri ve çalışma arkadaşları tarafından mobbinge de maruz kalmaktadır. Şüphesiz ki erkek çalışanlar da zaman zaman mobbinge maruz kalmaktadır fakat kadınların mobbinge uğraması erkeklere oranla çok daha fazladır. Kadınlar iş yerlerinde sözlü ve fiziksel tacize uğrayabilmekte, dışlanmakta, emeği hor görülmektedir.

Çalıştıkları için bile olsa kendilerine yüklenen ev işi yükü sorumluluklardan kaçamayan kadın, iş yerinde yaşadığı tüm zorbalıkların üstüne evine döndüğünde yine çocuklarına bakmak, onlara yemek yapmak, eşlerine hizmet etmeye devam etmektedirler. Oysaki ev içindeki sorumluluklar sadece kadının değil, erkeğin de sorumluluğu altındadır ve erkek eve geldiğinde bu sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüdür. Bu sorumlulukların gayet farkında olan erkek, konforunun

bozulması endişesiyle buna ses çıkarmaz ve kadına yönelik sistematik işkencenin bir parçası olur.

Kadın çalışanların çalışma ortamlarında ve evlerinde yaşadığı bu stres, olumsuz çalıştırılma koşulları sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Üstelik bu stres altında çalışmak kadınların çalışırken tehlikeli davranışlarda bulunmasına bunun sonucunda da iş kazası yaşamasına sebebiyet vermektedir.

Kadının erkeklere göre bu dezavantajlı durumları çalışma hayatındaki kadınlar için özel politikalar yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi 23.maddesinde yer alan “*Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır*” maddesi kadınlar ve erkeklerin eşit koşullar altında çalıştırılması ve çalıştıkları aynı iş için de eşit bir şekilde ücret alması gerektiği üzerinde durulmuştur (BM, 1948). ILO’nun kadın ve erkeklerin eşit işler karşılığında eşit ücretler almasını sağlamaya yönelik hazırladığı 100 Nolu *Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme* de Türkiye tarafından onaylanmıştır (ILO, 1967a). ILO’nun 111 Nolu Ayrımcılık Sözleşmesiyle de çalışma alanında her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesi amaçlanmıştır (ILO, 1967b). 4857 sayılı iş kanununda da kadınlara yönelik maddelere yer verilmiştir. 4857 sayılı iş kanununa göre analık halinde çalışma ve süt izni kapsamında kadınların gebelik halinde gebeliğin bitimine 8 hafta kala ve gebeliğin gerçekleşmesinden 8 hafta sonrasına kadar ücretli izin verilmesi, bu sürenin bitiminden sonra da 6 ay ücretsiz izne ayrılma hakları verilmiştir (AÇSHB, 2003). Fakat bu kanun tarafından kadınlara tanınan 16 haftalık ücretli doğum izninin erkeklere de tanınmaması çocuk bakımının sadece annenin sorumluluğu olduğunu dayattığı için değiştirilmeli, erkeklere de aynı süre içerisinde doğum izni verilerek, sorumlulukları hatırlatılmalıdır. Yine 4857 sayılı kanuna göre kadınların yeraltı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır (AÇSHB, 2003).

Ne yazık ki kadınlara yönelik gerçekleştirilen bu politikalar yetersiz kalmakta, kadın çalışanlar hala kadın oldukları için her türlü ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma ortamlarında, evlerde, sokaklarda her türlü zorbalığa ve şiddete karşı korunması gerekmektedir. Çoğu zaman kadınlar kendilerine yapılan şiddetin ve zorbalığın farkında bile olamamaktadır. Eğitim düzeyi iyi olan çalışanlar bile kendilerine verilen toplumsal

roller gereği kendilerine yapılan psikolojik şiddetin farkında olmamakta, bunu “doğal” karşılamaktadır. Kadınların uğradıkları şiddetin bilincinde olması sağlanmalı, buna karşı tüm yasal haklarını kullanması bu konuda da devletin desteğini alması, devletin kadının yanında olduğunu açıkça gösterecek kanunlar yapması gerekmektedir. Yapılan kanunlar sadece yazıda kalmamalı, çalışma ortamları ciddi bir şekilde denetlenmeli, olumsuz durumlar karşısında yaptırımların ağır olması gerekmektedir. Devlet “kadının beyanı esastır” diyerek kadın çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında işverenleri teşvik edici politikalar geliştirmelidir.

2.8.1 Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanlar

Kadın çalışanların istihdam oranları değerlendirildiğinde erkeklere oranla çok daha az olduğu bilinmektedir. TÜİK verilerine göre Türkiye’de kadın nüfusu %49,9’dur (TÜİK, 2021). Neredeyse Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadın nüfusunun 2019 yılı istihdam oranlarına bakıldığında %28,7’sinin kadınlardan oluştuğu görülmektedir (TÜİK, 2021).

Giyinme gibi temel gereksinimlerimizi karşılayan tekstil sektörü yoğun emek gücü gerektiren bir üretim sektörüdür. Sanayiye yönelik çalışan kadın çalışanların büyük çoğunluğu tekstil sektöründe çalışmaktadır (Aksüt vd., 2021). Şüphesiz ki tekstil sektöründe kadın istihdamının fazla olması, kadının uzun mesai saatlerinde düşük maaş ve güvencesiz çalışmayı kabul etmesidir. Çalışma hayatında kendine bir yer edinmeye çalışan kadın bu olumsuz ve güvencesiz çalışma koşullarında çalışmaya mecbur bırakılmıştır. Kadın çalışanlar çalışma hayatında düşük ücret, geçici personel olarak görülmüştür. Kadınların çalışma hayatından dışlanması, bir takım cinsiyetçi roller kadınların iş bulma, bir meslek edinme durumunun önüne geçmiştir. Farklı alanlarda istihdamı olmayan kadınların bu sektörde yoğunlaşması kaçınılmaz olmuştur. 18 yaşından küçük kız çocuklarının da tekstil sektöründe çalıştırılma sayılarının oldukça yoğun olduğu bilinmektedir (Kayhan, 2009).

Tekstil sektöründe kadın çalışan sayısının fazla olma nedenlerinden biri de kadınların kabiliyetlerinin bu işlere yatkın olması inancıdır (Kayhan, 2009). Fakat tekstil sektörü de kendi içerisinde erkek ve kadın işi olarak ayrılabilir. Dikiş, nakış gibi işçiliklerde kadın emeğine ihtiyaç duyulurken, ütü işlemleri, boya ve apre

işlemlerinin yapıldığı fabrikalarda ise erkek emeği tercih edilmektedir (Kayhan, 2009).

Tekstil sektörü birçok riski bünyesinde barındıran tehlikeli bir sektördür. Tozlardan kaynaklı oluşabilecek meslek hastalıkları, çıkabilecek yangınlar, gürültülü, koruyucusuz, ergonomik olmayan iş ekipmanlarının sebep olacağı iş kazaları çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkilemektedir. Özellikle güvencesiz çalışan kadın çalışanların bu olumsuz durumlardan herhangi birini yaşaması durumunda sadece sağlığı ve güvenliği ile ilgili değil ekonomik anlamda da bir tehdit altındadır.

Tekstil sektörü ekonomik katkısının yanı sıra kadın çalışan istihdamının yoğun olması bakımından da son derece önemlidir. Geçmişten günümüze kadar kadınların üretim hayatındaki yeri her zaman varlığını sürdürmüştür. Kadınların istihdam edildiği en önemli sektör tarım sektörüyken, sanayileşmeyle birlikte tekstil sektörüne doğru bir kayma söz konusu olmuştur. Tekstil sektörünün önemini ele alırken kadın istihdamı üzerinde durulmalı, kadın çalışanların olumsuz koşullar altında çalıştırılması göz önüne alınarak böyle bir ortamda çalıştırılması yasaklanmalı, bunun önüne geçecek çalışmalar yapılmalıdır.

Kadın çalışanlar tekstil sektöründe fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik faktörlerden çok fazla etkilenmektedir. İş yeri ortamının yetersiz havalandırılması, iş yeri ortamındaki tozların dışarıya atılamaması, çalışma ortamı sıcaklığının ayarlanamaması, iş ekipmanlarının koruyucusuz ve bakımsız olması, çıkabilecek muhtemel yangınların önüne geçilememesi, çalışanların vardiyalarının çok uzun sürmesi, monoton iş görme hali, sürekli oturarak veya ayakta çalışarak oluşabilecek kas ve omurga ağrılarının önüne geçilememesi, kısa ve az molalar, çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerinin engellenmesi, çalışanların ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalması gibi olumsuz faktörler kadın çalışanları son derece etkilemektedir. Tekstil sektöründe yaşanan bu olumsuz koşulların derhal giderilmesi ve çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında ciddi yaptırımları olan politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Tekstil sektöründeki kayıt dışı çalıştırılan kadın çalışanların tespitinin yapılması, kayıt dışı personel çalıştıran işverenlerin caydırıcı cezalara maruz bırakılması kadınların kayıt dışı çalıştırılmasının engellenmesi noktasında son derece önemlidir.

2.9 Kaynak Özetleri

İş Sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik Kültürü, Tekstil Sektörü, Kadın Çalışanlar, Tekstil Sektöründeki Kadın Çalışanlar konularında yapılan akademik çalışmalar ve izlenen yöntemler ve sonuçlar incelenmiştir.

Çiçek ve Öçal (2012) İSG'nin Antik Mısır'dan günümüze kadar olan tarihsel sürecini ele almış, çalışma hayatının olumsuz koşullarının giderilmesinin; ancak dünya genelinde özellikle bu koşullardan zarar görenlerin ses çıkarması ve hak arama mücadelesi vermesiyle mümkün olabileceğinden söz etmişlerdir.

Çalık vd., (2021), yaptıkları çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıklarından, bunların yaşanmasına sebep olan faktörlerden söz etmiş, ISO ve OHSAS uygulamalarının iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede ne kadar başarılı olduğunu anlayabilmek için bu uygulamaları kullanan ve kullanmayan iki işletmeyi ele alıp değerlendirmeler yapmışlardır. Değerlendirme sonuçlarında ISO ve OHSAS uygulamalarının iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmede dikkate alınması gereken uygulamalar olduğu anlaşılmıştır.

Bozkurt ve Terziev (2016), güvenlik kültürü üzerinde durmuş, güvenlik kültürünün güvenlik iletişimi ile ilişkisini anlayabilmek için yat limanlarındaki çalışanlara anket uygulamışlardır. Anket sonuçlarından elde edilen bulgulara göre güvenlik kültürü ile güvenlik iletişimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Nişancı (2020), çalışmasında davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarını ele almış, davranış, davranış odaklı iş güvenliği, güvenlik kültürü, pozitif ve negatif güvenlik kültürü üzerinde durmuştur.

Akalp ve Yamankaradeniz (2013), yaptıkları çalışmada güvenlik kültürünün sağlanmasında yönetimin davranışlarının rolünü ölçmek için anket uygulamış, anket sonuçlarının belirlenmesi amacıyla çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemine başvurmuşlardır. Ulaşılan sonuçlara göre güvenlik kültürü ile yöneticilerin güvenlik kültürüne tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yönetimin güvenlik kültürüne olan tutumlarının olumlu bir etkisinin olduğu, güvenlik kültürünün oluşmasında çalışanlar ve yönetim arasında bir iş birliğinin sağlanması halinde mümkün olabileceği sonuçlarına varmışlardır.

Kayhan (2009), yapmış olduğu tez çalışmasında yeni teknolojilerin kadın istihdamı üzerine etkilerini araştırmış, bu araştırma için de iki farklı tekstil firmasından yardım almıştır. Çalışma ortamının ve koşullarının, çalışanların eğitim durumu, istihdam düzeyi gibi genel özelliklerinin kıyaslanabilmesi için farklı departmanlarda çalışan kadınlar üzerinde incelemeler yapmıştır. Büyük firmalarda nitelikli pozisyonlarda kadın istihdamı sağlanırken, küçük firmalardaki kadın çalışanların daha vasıfsız işlerde istihdam edildiği sonucunda varılmıştır.

Pala (2012), yapmış olduğu çalışmasında Türkiye'deki tekstil sektörü kadın çalışanları üzerinde bir araştırma yapmış, kadın çalışanların istihdam koşulları ve sendikal örgütlenmeye karşı tutumları incelenmiştir. Çorlu ilçesindeki bir tekstil firmasındaki çalışanlara yaş, eğitim durumu, kaç yıldır bir sendikaya üye oldukları, sendikalara olan güvenlerinin tespit edilebilmesi amacıyla 5'li likert tipinde sorular hazırlanmış olup bir anket uygulanmış, anket sonucuna göre ise kadınların sendikalara ve sendika yöneticilerine olan tutumlarının olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Aksüt vd. (2021), çalışmalarında tekstil sektöründeki kadın çalışanların yaşadığı ergonomik risk sorunlarını ele almışlardır.

Alev (2020), yapmış olduğu tez çalışmasında güvenlik kültürü boyutlarını uluslararası düzeyde değerlendirmiş, mevcutta bulunan güvenlik kültürü ölçeklerini inceleyip, değerlendirerek yeni bir ölçek geliştirmiştir.

Sevinç vd. (2016), 2000 ile 2013 yılları arasındaki veri analizleriyle Türkiye ve AB ülkelerinin ekonomik gelişmişlik düzeyiyle İSG arasındaki ilişki düzeyini araştırmışlardır. Elde edilen bulgular sonucunda İSG ile ülkelerin ekonomik durumları arasında çok kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca İSG'nin bir zorunluluktan ziyade bir kültür haline gelmesinin de ekonomik anlamda gelişime katkıda bulunacağını söylemişlerdir.

Yiğitalp Rençber (2019), yapmış olduğu tez çalışmasında tekstil sektöründe çalışan personellerin İSG ile ilgili bilgi düzeylerini ve çalışma ortamındaki risklere yönelik farkındalıklarını tespit edebilmek amacıyla bir tekstil fabrikasında çalışan 150 çalışana anket uygulamıştır. Yapmış olduğu anket sonucunda tekstil sektöründe kadın istihdamının yoğunlukta olduğu, çalışanların yaşının çoğunlukta küçük olduğu

ve sosyoekonomik durumu düşük insanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışanların yasal haklar ve İSG konusunda yetersiz olduğu ve gerekli eğitimlerin verilmesi ve denetlenmesi sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısında bir azalma olacağı sonucuna ulaşmıştır.

Yıldız ve Yılmaz (2017), inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kùltürü ve güvenlik performansını inceleyebilmek amacıyla farklı şehirlerde bulunan şantiyelerdeki inşaat yöneticileri ve işçilerine anket uygulamıştır.

Lu (2012), çalışmasında maden sektöründe çalışan kadınların iş sağlığı ve güvenliği koşullarını değerlendirebilmeyi amaçlamıştır. Lu, maden sektöründe çalışan kadınların fiziksel, kimyasal, biyolojik risklerin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliğine de maruz kaldıklarından söz etmekte ve kadınların hem özel hem de kamusal alanda yaşadıkları sorunlara karşı daha duyarlı stratejiler geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Messing (2016), yapmış olduğu çalışmasında kadın çalışanların iş sağlığı ile ilgili yapılan araştırmalara dahil edilmediğinden söz etmiştir. Gerekli kurumların desteğiyle kadın çalışanların da iş güvenliği ile ilgili araştırmalara dahil edilmesinin önemini vurgulamıştır.

BÖLÜM III

MATERYAL VE METOD

Çalışma hayatıyla birlikte hayatımıza giren İSG kavramı geçmişten günümüze kadar önemini sürdürmüş olup, özellikle sanayi devriminden sonra, hayatlarımıza teknolojinin ve beraberinde makineleşmenin de girmesiyle değişimlere uğramıştır. Sanayi devrimiyle birlikte gelişim gösteren en önemli sektörlerden biri de Tekstil sektörü olmuştur. Tekstil sektörü bünyesinde birçok tehlike ve riski bulunduran bir sektördür. Sanayi devrimiyle birlikte kadınların da çalışma hayatına adım atması da çoğunlukta tekstil sektörüyle birlikte olmuştur. Kadın çalışan istihdam oranlarına bakıldığında günümüzde de tekstil sektöründeki kadın çalışan sayısı dikkat çekmektedir.

Bu çalışmada, kadın çalışanların güvenlik kültürü ve İSG uygulamalarına bakış açılarının ortaya konup risk algılarının değerlendirilebilmesi amaçlanmıştır. Bunun için de tehlikeli sınıfta olan ve kadın istihdam oranı fazla olan tekstil sektöründeki kadın çalışanlar üzerine bir çalışma yapılması tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında tekstil sektöründeki kadın çalışanlara anket uygulanmıştır. Anket soruları literatür taraması ve danışman tavsiyeleriyle birlikte oluşturulmuş olup iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise kadın çalışanların İSG farkındalığı ve güvenlik kültürüne yönelik algılarını saptayabilmek amacıyla 5'li likert tipi ölçekle hazırlanan 35 sorudan oluşmaktadır. Hazırlanan anket soruları aşağıda sunulmuş olup (Tablo 3.1), anket formu ise ekte verilmiştir (EK-1).

3.1 Araştırmanın Evreni

Tekstil sektöründe çalışan kadınların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarını tespit edebilmek amacıyla oluşturulan çalışmanın evrenini Diyarbakır ilinde bulunan bir tekstil fabrikasındaki kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Yaklaşık 480 çalışanı olan firmanın %80'ini kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Firmadaki 200 kadın çalışana

ulaşılmış ancak 180 kişiden geri dönüş sağlanmış olup, çalışma 180 kadın çalışan üzerinde değerlendirmeye alınmıştır.

3.2 Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Veri toplama aracı olarak tekstil sektöründeki kadın çalışanlara demografik özelliklerin, güvenlik kültürü ve İSG konusundaki genel durumlarının tespit edilebilmesine yönelik anket soruları ve anket formu hazırlanmıştır (EK-1). Anket soruları hazırlanırken geniş bir literatür taraması yapılmış olup, danışman eşliğinde tekstil sektöründeki kadın çalışanlara yöneltilebilecek şekilde hazırlanmıştır. Anketler katılımcılara dağıtılmadan önce konu firma işverenlerine aktarılmış olup, konu üzerinde konuşulduktan sonra sorular işverenlerle paylaşılmış, işverenlerin onayına sunulmuştur. Sorular üzerinde değişiklik yapılmasını talep etmeyen işverenler firmalarında çalışma yapılmasına izin vermişlerdir. Anketler çalışanlara 25.02.2021 tarihinde dağıtılmış olup, sorular üzerinde iyi düşünüp öyle cevap verilmesi ve doğru sonuçların alınabilmesi amacıyla 04.03.2021 tarihinde toplanmıştır. Anket soruları cevaplandıran katılımcılara hiçbir müdahalede bulunulmamış olup cevaplar kendi düşüncelerini yansıtmaktadır. Anket, yaş, öğrenim durumu, medeni durum gibi demografik özellikler ve kadın çalışanların İSG algılarına yönelik 5’li likert tipi ölçekle hazırlanan 35 sorudan oluşmaktadır. Ölçek kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) puanlarıyla oluşturulmuştur. Çalışmada katılımcılara yöneltilen sorular aşağıdaki tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1 Çalışmada uygulanan anket için hazırlanan sorular

No*	Açıklama:Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerine işaretleyiniz.
E.1	Yeterli seviyede İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi aldım.
E.2	İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçeceğini düşünürüm.
E.3	İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin bende ve çalışma arkadaşlarımda iş güvenliği bilincini arttırdığını düşünüyorum.
E.4	Çalışma ortamımda iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenli olarak uyarılıyorum.
E.5	İş yerimde iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini biliyorum.
E.6	İş yerimde İSG konusunda yeterli seviyede eğitim aldım.
M.7	Mesleğimle ilgili bir güvenlik sorunuyla karşı karşıya kalırsam yasal

	haklarımın ne olduğunu biliyorum.
M.8	Mesleğimde yaşanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını biliyorum.
M.9	İş yerimdeki fiziki ortamla ilgili (gürültü, titreşim, sıcaklık vs.) sorunlar yaşıyorum.
M.10	Tekstil sektörünün riskli olduğunu düşünüyorum.
M.11	Tekstil sektörünün İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna önem verdiğini düşünüyorum.
G.12	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu biliyorum.
G.13	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yeterli düzeyde uygulanabildiğini düşünüyorum.
G.14	İş yerimde iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini biliyorum.
G.15	İş yerimde herhangi bir iş kazası yaşanması halinde, durumu üstlerime bildiririm.
G.16	İş yerimde kazaya ramak kala bir olay yaşanması halinde durumu üstlerime bildiririm.
G.17	İşimle ilgili almam gereken güvenlik önlemlerinin ne olduğunu biliyorum.
G.18	Kişisel Koruyucu Donanım(KKD) kullanımının önemli olduğunu düşünüyorum.
G.19	İş ortamımızda KKD kullanımına yönelik olarak sürekli uyarılıyoruz
G.20	Kişisel Koruyucu Donanımlarda eksiklik veya arıza fark ettiğimde çalışmayı durdururum.
G.21	Kişisel Koruyucu Donanımı kullanmam gerektiği halde kullanmadığım zamanlar oluyor.
G.22	İş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırdığını ve zaman kaybı oluşturduğunu düşünüyorum.
G.23	İşi beklenen süreden daha erken yapabilmek için güvensiz davranışlarda bulunduğum zamanlar olur.
K.24	Türkiye’de kadın çalışanlar için belirlenen İş Sağlığı ve Güvenliği kanunlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.
K.25	Kadın çalışanlara yönelik çıkarılan kanunların iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.
K.26	Kadın çalışanlar için İSG kurallarının genel anlamda yeterli olduğunu düşünüyorum.
K.27	İş yerimizde kadın ve erkek çalışanların eşit olması için uygulamalar yapıldığına inanıyorum.
K.28	İş yeri haricinde ev içi yükü sorumluluğunu da üstleniyorum.
K.29	Kadın çalışan olmak sosyal çevrem tarafından desteklenir.
K.30	İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında kullanılması gereken Kişisel Koruyucu Donanımların kadınların kullanımı açısından rahat olduğunu düşünüyorum.
K.31	Kadın çalışanlar açısından gece vardiyasının erkek çalışanlara kıyasla daha zorlayıcı olduğunu düşünüyorum.
K.32	Gece vardiyasında çalışmanın İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden çalışma performansımı etkilediğini düşünüyorum.
K.33	Kadın çalışan olmanın erkek çalışan olmaya nazaran stresi ve ruh sağlığını daha fazla etkilediğini düşünüyorum.
K.34	Erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik tutumları genel anlamda zorlayıcıdır

K.35	Mesleki hayatım boyunca hamilelik nedeniyle iş değişimlerine maruz kaldım.
-------------	--

*E: Eğitim, *M: Meslek, *G: Genel Güvenlik Soruları, K: Kadın alışan terimlerini tanımlamaktadır.

3.3 Verilerin Analizi

Bu çalışmada, yüz yüze uygulama yöntemiyle, 480 çalışan arasından 200 kadın çalışana ulaşılmış ancak eksiksiz geri dönüş yapan 180 kadın çalışanın katılımı değerlendirmeye alınmıştır. 180 kadın çalışanın vermiş olduğu cevaplar, değiştirilmeden aynen MS Excel programına aktarılmıştır. Veriler incelenirken aritmetik ortalamaları ile etki faktörleri belirlenmiştir. Her bir ölçek kendisine cevap veren kişi sayısı ile çarpılarak, toplam ankete katılan kişi sayısına bölünmüştür. Daha sonra bunların ortalamaları alınarak genel etki faktörleri belirlenmiştir. Genel etki faktörlerinin hesaplanmasında kullanılan formül aşağıda verilmiştir.

$$\text{Genel Etki Faktörü} = \frac{(SI \times NS)}{PS} \quad (1)$$

Burada;

SI, ölçek katsayısını göstermektedir. Yani kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, kararsızım 3, katılıyorum için 4 ve kesinlikle katılıyorum için 5'tir.

NS, Her bir ölçek için yanıt veren kişi sayısını temsil etmektedir.

PS ise ankete katılan toplam kişi sayısını göstermektedir.

Genel etki faktörü her bir soru için ankete katılanların o konu hakkındaki fikirlerini ortaya koymakta olup, büyüklüğüne bağlı olarak güvenlik kültürü ya da güvenlik algısı konusundaki durumunu ifade etmektedir. Ayrıca İSG konusundaki hem genel eğitim hem de mesleki bilgilerinin de ifadesi olarak genel etki faktörleri hesaplanmıştır.

Anket soruları hazırlanırken kadın alışanların İSG eğitimlerine, mesleki risklere, güvenlik kültürüne ve kadın çalışan olmayla ilgili İSG farkındalığını değerlendirebilmek için ayrı ayrı kategorize edilip oluşturulmuştur. Verilen incelenmesi ve değerlendirilmesi aşamasında da bu kategorilerdeki sorular ve bu

kategorilerin ankete katılanların demografik yapılarıyla ilişkileri irdelenmiştir. Özellikle güvenlik kültürü ve güvenlik algısına etki edecek parametreler olan medeni durum, eğitim durumu ve iş kazası durumları genel etki faktörleri üzerinden incelenmiştir. Bunlara ilave olarak da her bir kategori kendi içerisinde soru bazlı olarak değerlendirmeye alınarak incelenmiştir.

Veriler değiştirilmeden Excel'e geçirilmiş olup genel bir tablo oluşturulmuştur. Daha sonra elde edilen veriler tek tek değerlendirilmeye alınmıştır. Her bir soru için cevaplar incelenmiş, yüzdeler ve genel etki faktörleri hesaplanmıştır. Bu genel etki faktörlerine göre değerlendirilme yapılmıştır. Elde edilen veriler hem kategori olarak kendi aralarında değerlendirilmeye alınıp karşılaştırılmıştır hem de her bir kategori için verilen cevapların kişinin eğitim durumu, medeni durumu ve iş kazası geçirme durumu ile ilişkisi değerlendirilmeye alınmıştır.

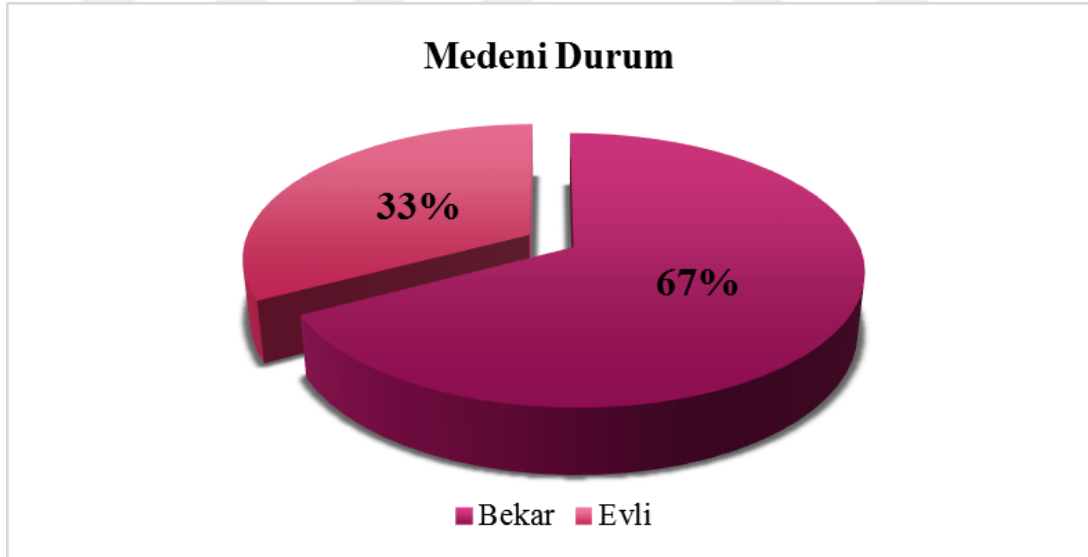
BÖLÜM IV

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde çalışma kapsamında elde edilen bulgular ve analizleri ele alınmaktadır.

4.1. Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Kadınların çalışma hayatındaki istihdamının erkeklere oranla az olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Toplumsal eşitsizliğin ve baskının sonucu olarak kadınlara yüklenen sadece anne ve eş olma vasıfları onu iş hayatından daha da uzaklaştırmaya çalışmıştır. Özellikle evli olan kadınların çalışması hoş karşılanmaz ve kadının evlenmeden önce çalışıyor olsa bile evlendikten sonra işinden ayrılıp evinde oturması gerektiği savunulmaktadır. Bu çalışmaya katılan kadın çalışanların medeni durumları aşağıdaki şekilde verilmiştir (Şekil 4.1).



Şekil 4.1 Ankete katılan kadın çalışanların medeni durumları

Özellikle evli kadınların gerek toplumsal baskılardan gerekse kadınların gebelik halinde kontrollere gitmek için izin kullanması, yine gebelik halinde doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta ücretli izne ayrılması, emziren kadınlara ücretli süt izni verilmesi gibi yasal haklara sahip olmasından

kaynaklı işverenler tarafından tercih edilmemesi gibi koşullar göz önünde bulundurularak çalışma hayatındaki evli kadın istihdamının bekârlara oranla düşük olması beklenmektedir. Şekilde de görüldüğü üzere katılımcıların %67 gibi yüksek bir oranla bekâr kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Karabıyık (2012) da kadın istihdamı konusunda yapmış olduğu çalışmasında bekar kadın çalışanların sayısındaki artışın evli kadın çalışanlardan daha fazla olduğu vurgusunu yapmıştır (Karabıyık, 2012).

Bekâr ve evli kadın çalışanların İSG konusundaki eğitim farkındalıklarını saptayabilmek adına bir karşılaştırılmaya gidilmiştir. Bekâr ve evli kadın çalışanların medeni durumlarına göre İSG eğitim farkındalıklarını ele aldığımızda aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır:

Tablo 4.1 Medeni durum ile İSG eğitim farkındalığı

	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	Genel Etki Faktörü
Bekâr	3	3,38	3,28	3,37	3,10	3,17	3,21
Evli	3,30	3,88	3,88	3,72	3,52	3,38	3,61

Çalışanların İSG eğitimleri ile ilgili bilincini ortaya koymak amacıyla hazırlanan sorulara verilen cevapların etki faktörleri Tablo 4.1’de verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere %39,96 gibi bir farkla evli kadın çalışanların İSG eğitimleriyle ilgili farkındalıkları daha yüksektir. İSG eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçeceğini düşünen (E.2) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 3,38 iken evli kadın çalışanların etki faktörü 3,88 olarak bulunmuştur. E.3 (İSG eğitimlerinin bende ve çalışma arkadaşlarımda iş güvenliği bilincini arttırdığını düşünüyorum) maddesine bekâr ve evli kadın çalışanların vermiş olduğu cevaplarda göz ardı edilemeyecek bir farklılık bulunmaktadır. E.6 (İş yerimde İSG konusunda yeterli eğitimi aldım) maddesine verilen cevaplarda da oldukça büyük bir fark vardır. Evli kadınların iş yerlerinde yeterli İSG eğitimi aldıklarına inançları bekârlara oranla çok daha fazladır.

Kadın çalışanların mesleki riskler konusundaki farkındalıkları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2 Medeni durum ile mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki

	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	Genel Etki Faktörü
Bekâr	3,33	3,31	3,09	2,68	3,51	3,18
Evli	3,77	3,61	3,13	3,22	3,57	3,46

Tablo 4.2'e bakıldığında evli kadın çalışanların bekâr kadın çalışanlara oranla mesleki risk farkındalıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki bir riskle karşı karşıya kaldıklarında yasal haklarını bilen (M7) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 3,33, evli kadın çalışanların etki faktörü 3,77 çıkmıştır. Özellikle tekstil sektörünün riskli olduğunu düşünen (M.10) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 2,38 iken evli kadın çalışanların etki faktörü ise 3,22 olarak bulunmuştur. Evli kadın çalışanlar çalıştıkları sektörün farkında olup, yaptıkları işleri riskli bulurken bekâr çalışanlarda bu farkındalığın yeterince gelişmediği görülmektedir. Genel olarak evli kadın çalışanların mesleki risk farkındalıklarının, herhangi bir riskle karşı karşıya kaldıklarında ne yapmaları gerektiğini bilmeleri ve yasal haklarıyla ilgili farkındalıklarının bekâr çalışanlara oranla daha iyi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Kadın çalışanların medeni durumuna göre genel güvenlik kültürü farkındalığı incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.3 Etki faktörlerine göre medeni durum ile güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki

	G. 12	G. 13	G. 14	G. 15	G. 16	G. 17	G. 18	G. 19	G. 20	G. 21	G. 22	G. 23	**
Bekâr	2,83	3,21	3,24	3,48	3,40	3,68	3,54	3,38	3,5	2,72	2,73	2,98	3,2
Evli	3,5	3,44	3,28	3,70	3,6	3,78	3,78	3,55	3,57	3,37	3,47	3,20	3,5

** Genel Etki Faktörü

Kadın çalışanlara yöneltilen güvenlik kültürü sorularına verilen cevaplar medeni durumlarına göre incelendiğinde yine evli kadın çalışanların güvenlik kültürü farkındalıklarının bekâr çalışanlara oranla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Genel güvenlik kültürü farkındalıklarını ölçebilmek amacıyla yöneltilen 6331 sayılı İSG kanununu bilen (G.12) bekâr kadın çalışanların etki faktörü 2,83, evli kadın çalışanların etki indeksinin 3,5 olduğu görülmektedir. Bunun devamında 6331 sayılı İSG kanunun yeterince uygulanabildiğini düşünen (G.13) bekâr kadın çalışanlar ve evli kadın çalışanların etki indekslerini hemen hemen aynı oranda olduğu görülmektedir. Evli kadın çalışanların eğitim, mesleki riskler, güvenlik kültürü konusunda farkındalıklarının genel olarak bekâr çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat kadın çalışanlara “KKD kullanmaları gerektiği halde kullanmadıkları durumların” olup olmadığı (G.21) sorulduğunda evli kadın çalışanların bu konudaki etki faktörü 3.37 iken, bekâr kadınların etki faktörü 2,72 çıkmıştır. Bu da bekâr kadın çalışanların KKD kullanımına daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Bekâr kadın çalışanların KKD kullanımına önem verdiği, evli kadın çalışanların ise bu konuya aynı hassasiyeti göstermediği sonucu çıkmaktadır. Bir diğer farklılık ise iş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırdığı ve zaman kaybı oluşturduğu (G.22) düşüncesinde ortaya çıkmaktadır. Bekâr kadın çalışanlar iş güvenliği uygulamalarını bir zaman kaybı olarak görmezken, evli kadın çalışanlar ise bu uygulamaların bir zaman kaybı olduğunu düşünmektedir. Yine kadın çalışanlara işi daha erken bitirebilmek adına güvensiz davranışlarda bulunup bulunmadıkları (G.23) sorulduğunda evli kadınların etki faktörü 3,20, bekâr çalışanların etki faktörü ise 2,98 çıkmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak evli kadınların bekâr kadınlara oranla işlerini zamanından önce bitirebilmek adına güvensiz davranışlarda bulunabildikleri ortaya çıkmaktadır.

Bekâr ve evli kadın çalışanların medeni durumlarına göre çalışma hayatında kadın olmakla ilgili farkındalıklarını anlayabilmek için sorulan sorulara verdikleri cevapların etki faktörü aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4 Medeni durum ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki

	K. 24	K. 25	K. 26	K. 27	K. 28	K. 29	K. 30	K. 31	K. 32	K. 33	K. 34	K. 35	**
Bekâr	3,1	3,4	3	3,2	3,4	3,5	3,2	3,3	3,14	3,14	2,95	2	3,14
Evli	3,6	3,4	3,5	3,5	3,8	3,6	3,2	3,4	3,3	3,4	3,32	2,3	3,38

** Genel Etki Faktörü

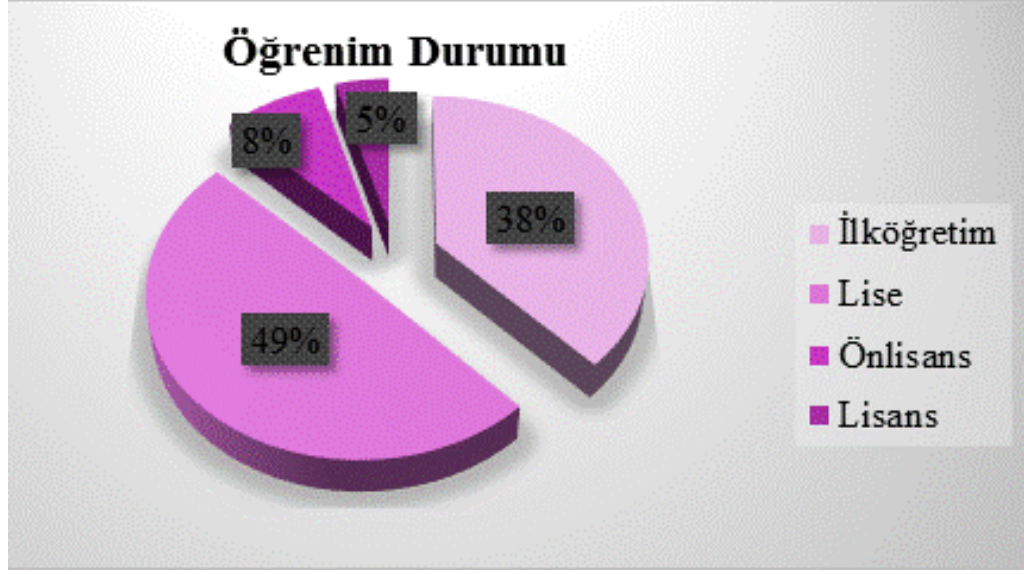
İSG uygulamalarının kadın çalışanların üzerindeki durumunu ortaya koyabilmek için sorulan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; kadın çalışanların “kadın çalışanlar için belirlenen İSG kanunlarının yeterli olduğunu” düşünenlerin 3,6 etki faktörüyle evli kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bekâr kadın çalışanlar ise evli kadınlara oranla, yapılan çalışmaların yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Kadın çalışanlara yönelik çıkarılan kanunların iyileştirilmesi (K.25) noktasında ise evli ve kadın çalışanlar hemfikirdirler. Evli kadın çalışanların ev içi yükü sorumluluğu üstlenmesi (K.28) noktasında da 3,8 etki faktörü ile bekâr kadın çalışanlardan fazla olduğu görülmektedir. Bu noktada evli kadın çalışanların hem evlerinde hem iş yerlerinde iş yükünü üstlenmeleri kendilerinde çeşitli fiziksel ve ruhsal bozukluklara yol açmaktadır. Messing (2016) , çalışmasında ev içi yükü üstlenen kadın çalışanların iş-aile dengesini kurabilmek adına ekstra stres yaşadıkları ve bu stresin kadın çalışanlarda çeşitli hastalıklara yol açtığı, kadın çalışanların çoğu zaman istifa etmek zorunda kaldıklarını belirtmiştir. “Kadın çalışan olmanın erkek çalışan olmaya nazaran stresi ve ruh sağlığını daha fazla etkilediği” (K.33) konusuna evli kadın çalışanlar 3,4 etki faktörüyle kadın çalışanlara göre daha fazla katılmışlardır. Messing (2016), yapmış olduğu çalışmasında kadın çalışanlarının erkek çalışanlara oranla daha stresli oldukları üzerinde durmuştur (Messing, 2016). Bu konudaki farklılığın nedeni evli kadın çalışanların ev içi yükü de üstlenmesinden kaynaklı olduğu düşünülebilir. Evli kadın çalışanlar 3,32 etki faktörüyle erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik tutumlarını genel anlamda zorlayıcı bulurken, bekâr kadın çalışanların 2,95 etki faktörü evli kadın çalışanlara göre zorlayıcı bulmadıkları ortaya çıkmıştır. Hamilelik nedeniyle iş değişimine maruz kalan (K.35) çalışanların etki faktörü hem bekâr hem de evli kadın çalışanlar için genel ortalamasının altında kalmıştır. Bekâr kadın çalışanların henüz bir hamilelik süreci yaşamadığı ve evli kadın çalışanların ise yaşlarının küçük olması göz önünde bulundurulursa birçoğunun

henüz hamilelik süreci yaşamadığı ve bu yüzden böyle bir duruma maruz kalmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde evli kadın çalışanların güvenlik kültürü ve İSG farkındalığının bekâr çalışanlara oranla daha iyi olduğu sonucu çıkmıştır. Monazzam ve Soltanzadeh (2009), yapmış oldukları araştırmalarında evli çalışanların güvenlik kültürü algılarının bekarlara oranla daha iyi olduklarını ve evli çalışanların bekar çalışanlara oranla daha az iş kazası yaşadıklarından söz etmiştir (Monazzam ve Soltanzadeh, 2009). Bu durumun ortaya çıkmasında evli kadın çalışanların kendilerinin zarar görmesi durumunda hayatlarındaki diğer bireylerin de bundan etkileneceğini düşünmesinin büyük bir payı vardır. Özellikle anne kadın çalışanlar kendilerine bir şey olması durumunda çocuklarının annesiz kalabileceğini düşünmesi, herhangi bir meslek hastalığına yakalandığında çocuklarına bakamayacağını düşünmesi, olumsuz bir durumla karşılaştığında yaşanacak bir maliyet kaybında çocuklarının konforunu sağlayamayacağını düşünmesi gibi faktörler de bu tablonun ortaya çıkmasında etkilidir. Evli kadın çalışanların evli kadın çalışanların sorumluluk düzeylerinin bekar kadın çalışanlara oranla daha fazla olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Özkan ve Arpat (2017) ise yapmış oldukları araştırmalarında bekar kadın çalışanların evli çalışanlara oranla güvenlik kültürü algılarının daha yüksek çıktığı fakat yine de anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmadığı bulgularını elde etmişlerdir (Özkan ve Arpat, 2017).

4.2. Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular

Tekstil sektörü yoğun emek gücü gerektiren ve yoğun üretime dayalı bir sektördür. Çoğunluğunu mavi yakalılar oluşturduğu tekstil sektöründe çalışanların çoğunlukta öğrenim durumlarının ilköğretim ve lise düzeyinde oldukları beklenmektedir. Özkan ve Arpat (2015), mavi yakalılar üzerine yapmış oldukları çalışmalarında mavi yakalılarının eğitim durumlarının çoğunlukta ilkokul ve lise mezunu çalışanlardan oluştuğunu ifade etmiştir (Özkan ve Arpat, 2015).



Şekil 4.2 Öğrenim durumu dağılımları

Şekil 4.2'ye baktığımızda katılımcılarının çoğunluğunun ilköğretim ve lise mezunu çalışanlardan oluştuğu sonucu çıkmaktadır. İlköğretim ve lise mezunu çalışanlar üretim bölümünde istihdam edilmekteyken, ön lisans ve lisans düzeyinden mezun çalışanlar ise idari bölümlerde istihdam edilmektedir.

Katılımcıların öğrenim durumlarına ile İSG eğitimlerine yönelik farkındalıkları arasındaki ilişkiyi anlayabilmek adına bir karşılaştırma yapıldığında Tablo 4.5'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4.5 Öğrenim durumu ve İSG eğitimi farkındalığı arasındaki ilişki

Öğrenim Durumu	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	Genel Etki Fak.
İlköğretim	2,98	3,60	3,39	3,38	3,13	3,29	3,29
Lise	3,29	3,43	3,48	3,70	3,30	3,32	3,42
Önlisans	2,73	3,8	3,06	3,2	3,93	2,66	3,23
Lisans	3	3,75	3,25	2,5	2,75	3,12	3,06

Katılımcıların öğrenim düzeylerine göre İSG farkındalıklarını anlayabilmek için oluşturulan tablodaki (Tablo 4.5) genel etki faktörlerine bakıldığında ön lisans ve lisans düzeyinden mezun çalışanların etki faktörlerinin ilköğretim ve lise mezunlarına göre daha düşük çıktığı görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında

sorulan soruların bir kısmının etki faktörünün düşük çıkmasının aslında olumlu bir sonuç vermesinden kaynaklıdır.

Örneğin çalışma ortamında İSG konusunda sürekli uyarıldığını (E.4) söyleyen bekâr kadın çalışanların etki faktörü 3,38, lise mezunu çalışanların 3,70, ön lisans mezunu çalışanların 3,2, lisans mezunu çalışanların etki faktörü ise 2,5'tir. Bu durum da ilköğretim ve lise mezunu çalışanların İSG konusunda daha çok uyarılacak hareketlerde buldukları, ön lisans ve lisans mezunu çalışanların ise ilköğretim ve lise mezunu çalışanlara oranla daha az uyarılacak hareketlerde buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.6 Öğrenim durumu ve mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki

Öğrenim Durumu	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	Genel Etki Faktörü
İlköğretim	3,58	3,35	3,17	3,04	3,45	3,32
Lise	3,46	3,47	3,04	2,77	3,52	3,26
Ön lisans	3,2	3,4	3,46	2,66	3,8	3,30
Lisans	3,25	3,25	2,25	2,62	3,75	3,02

Katılımcıların öğrenim durumu ve mesleki risk farkındalığı incelendiğinde ön lisans ve lisans mezunu çalışanların daha çok idari bölümlerde (ofiste), ilköğretim ve lise mezunu çalışanlar ise üretim bölümünde istihdam edilmektedir. Bu nedenle ön lisans ve lisans mezunu çalışanların mesleki risklerle karşılaşmadıkları için bu konudaki farkındalıkları ilköğretim ve lise mezunu çalışanlardan daha düşük çıkmıştır.

Tablo 4.7 Öğrenim durumu ve güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki

	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans
G.12	3,19	3,02	3,06	2,5
G.13	3,16	3,28	3,8	3,5
G.14	3,08	3,33	3,26	3,75
G.15	3,44	3,48	3,73	4,12
G.16	3,42	3,39	3,73	3,87
G.17	3,79	3,69	3,46	3,75
G.18	3,57	3,58	4	3,75
G.19	3,58	3,463	2,86	3,25
G.20	3,57	3,60	3,13	3,
G.21	3	2,86	3,2	2,62
G.22	3,02	3,04	2,93	1,87
G.23	2,79	3,23	3,46	2,5
Genel Etki Faktörü	3,30	3,33	3,38	3,20

Katılımcıların öğrenim durumuna göre güvenlik kültürü farkındalıkları incelendiğinde ise iş yerlerinde bir iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini (G.14) bilen ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,08, lise mezunu çalışanların etki faktörü 3,33, ön lisans mezunu çalışanların 3,26 lisans mezunu çalışanların ise 3,75 olarak bulunmuştur. İş yerlerinde bir iş kazası yaşanması durumunda durumu üstlerine bildireceğini (G.15) söyleyen ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,44, lise mezunu çalışanların 3,48, ön lisans mezunu çalışanların 3,73, lisans mezunu çalışanların ise 4,12 bulunmuştur. KKD' nin önemli olduğunu (G.18) düşünen ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,57, lise mezunlarının 3,58, ön lisans mezunlarının 4 ve lisans mezunlarının ise 3,75'tir. Buna bağlı olarak KKD kullanması gerektiği halde kullanmadığı durumların olduğunu (G.21) söyleyen ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3, lise mezunu çalışanların etki indeksi 2,86, ön lisans mezunu çalışanların etki faktörü 3,2, lisans mezunu çalışanların etki faktörü ise 2,62 çıkmıştır. KKD kullanımının önemli olduğunu düşünen lisans mezunu çalışanların sonuçları bunu destekler nitelikte çıkmıştır. İlköğretim ve lise mezunları çalışanların ön lisans ve lisans mezunu çalışanlara göre İş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırdığını ve zaman kaybı olduğunu (G.22) düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların öğrenim durumları ve İSG açısından kadın çalışan olmayla ilgili sorulan sorulara verdikleri cevapların etki indeksleri Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8 Öğrenim durumu ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki

	K. 24	K. 25	K. 26	K. 27	K. 28	K. 29	K. 30	K. 31	K. 32	K. 33	K. 34	K. 35	**
İlköğr.	3,33	3,25	3,32	3,39	3,58	3,45	3,23	3,42	3,16	3,04	3,14	2,47	3,24
Lise	3,22	3,73	3,25	3,29	3,58	3,68	3,20	3,37	3,24	3,46	3	1,19	3,25
Ön lisans	3,6	2,86	2,93	3,2	3,46	3,46	3,13	3,46	3,2	2,86	2,86	1,66	3,06
Lisans	2,5	3	2,87	3,37	3	3,5	2,75	3	2,87	3,5	3,62	2,5	3,04

Katılımcılardan Türkiye'de kadın çalışanlar için belirlenen İSG kanunlarının yeterli olduğunu düşünen (K.24) ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü 3,33, lise mezunu çalışanların etki faktörü 3,22, ön lisans mezunu çalışanların etki faktörü 3,6 ve lisans mezunu çalışanların etki faktörü ise 2,5 çıkmıştır. İş yeri haricinde ev içi yükü sorumluluğunu da üstlenen (K.28) ilköğretim mezunu çalışanların etki faktörü

3,58, lise mezunu çalışanların etki faktörü 3,58, ön lisans mezunu çalışanların etki faktörü 3,46 ve lisans mezunu çalışanların etki faktörü ise 3'tür. Kadınların öğrenim durumları arttıkça ev içi yükü sorumluluğunu üstlenmedikleri sonucu çıkmıştır. İSG kapsamında kullanılması gereken KKD'lerin kadınların kullanımı açısından rahat olduğunu düşünen (K.30) katılımcıların etki faktörü öğrenim durumlarının artışıyla birlikte bir düşüş yaşamıştır. İlköğretim mezunu çalışanlar lisans mezunu çalışanlara göre kadınların kullanımı açısından KKD'lerin rahat olduğunu düşünmektedirler. Bu da çalışanların öğrenim durumları arttıkça farkındalıklarının da arttığının bir göstergesidir. Yine lisans mezunu çalışanlar erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik tutumlarının zorlayıcı (K.34) olduğunu diğer katılımcılardan daha fazla düşünmektedirler.

Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcılardan öğrenim durumları ön lisans ve lisans düzeyinde olanların İSG farkındalıklarının ilköğretim ve lise mezunlarına oranla daha iyi olduğu görülmektedir. Özkan ve Arpat (2015), çalışanların güvenlik kültürü algılarını saptayabilmek için yapmış oldukları çalışmalarında eğitim durumunun çalışanların güvenlik kültürü algısını etkilediği sonucuna ulaşmıştır Bulut vd. (2020), iş güvenliği uygulamalarının değerlendirildiği çalışmalarında lisans mezunu çalışanların ilköğretim ve lise mezunu çalışanlara oranla daha anlamlı bulmuştur. Özkan ve Arpat (2017) da yapmış oldukları bir diğer araştırmalarında eğitim düzeyinin yükseldikçe çalışanların güvenlik kültürü algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

4.3.İş Kazası Geçirme Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş kazası geçirip geçirmediğine ilişkin durumları şekil 4.3'te verilmiştir.



Şekil 4.3 İş Kazası geçirme durumu

Katılımcıların %26'sı çalışma hayatları boyunca bir veya birden fazla iş kazası yaşamışken, %74'ü herhangi bir iş kazası yaşamamıştır.

Katılımcıların iş kazası yaşama durumları ile İSG eğitimi farkındalık etki faktörleri Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9 İş kazası yaşanma durumu ve İSG eğitimi farkındalığı arasındaki ilişki

İş Kazası	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	Genel Etki Faktörü
Evet	2,91	3,52	3,28	3,21	3,17	3,34	3,24
Hayır	3,18	3,55	3,54	3,58	3,26	3,21	3,39

Katılımcıların iş kazası yaşanma durumları ile İSG eğitim farkındalıklarının genel etki faktörleri incelendiğinde, daha önce bir iş kazası yaşamamış katılımcıların farkındalıklarının iş kazası yaşamın katılımcılara oranla daha iyi olduğu sonucu çıkmaktadır. Örneğin yeterli seviyede İSG eğitimi aldıklarını (E.1) söyleyen İş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü 3,18 iken, iş kazası yaşamış katılımcıların etki faktörü ise 2,91'dir. İş yerlerinde bir iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde

müdahale edilmesi gerektiğini (E.5) bilen iş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü 3,26 iken, iş kazası yaşamış olanların etki faktörü ise 3,17'dir.

Tüm bu verilerden, katılımcıların İSG eğitim farkındalığının yüksek olması onları iş kazalarından uzak tuttuğunun sonucu çıkarılabilir.

Katılımcıların mesleki risk farkındalıkları ile iş kazası yaşama durumlarının etki faktörleri Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4.10 İş kazası yaşanma durumu ve mesleki risk farkındalığı arasındaki ilişki

İş Kazası	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	Genel Etki Faktörü
Evet	3,5	3,58	3,36	3,04	3,45	3,39
Hayır	3,47	3,35	3,02	2,79	3,55	3,24

Katılımcıların iş kazası yaşama durumlarına göre mesleki risk farkındalıklarının genel etki faktörlerine bakıldığında iş kazası yaşamış olanların mesleki risk farkındalıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu da çalışanların herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadıkça risk farkındalıklarının oluşmadığı, mesleki risk unsurlarını tanımadıkları sonucunu vermektedir. Örneğin tekstil sektörünün riskli olduğunu düşünen (M.10) iş kazası yaşamış olan katılımcıların etki faktörü 3,04 iken herhangi bir iş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörleri ise 2,79'dur.

İş kazası geçirmiş/geçirmemiş katılımcıların güvenlik kültürü farkındalıkları tablo 4.11'de gösterilmektedir:

Tablo 4.11 İş kazası yaşanma durumu ve güvenlik kültürü farkındalığı arasındaki ilişki

	G. 12	G. 13	G. 14	G. 15	G. 16	G. 17	G. 18	G. 19	G. 20	G. 21	G. 22	G. 23	**
Evet	3,34	3,21	2,97	3,06	3,30	3,56	3,39	3,30	3,32	2,95	2,95	2,73	3,17
Hayır	2,97	3,31	3,35	3,70	3,52	3,75	3,70	3,47	3,59	2,92	2,98	3,16	3,37

** Genel Etki Faktörü

Tablo 4.11'de verilen değerler incelendiğinde daha önce iş kazası yaşamamış katılımcıların güvenlik kültürü farkındalığı iş kazası yaşamış katılımcılara oranla daha iyi olduğu görülmektedir. Örneğin güvenlik kültürünün bir parçası olan çalışan-

işveren iletişimini anlayabilmek için sorulan “iş yerimde herhangi bir iş kazası yaşanması halinde, durumu üstlerime bildiririm” (G.15) sorusuna verilen cevapların etki faktörlerine bakıldığında iş kazası yaşamış çalışanların etki faktörü 3,06 iken iş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü ise 3,70 olarak bulunmuştur. KKD'nin önemli olduğunu düşünen (G.18) iş kazası yaşamamış çalışanların etki faktörü 3,70, iş kazası yaşamış çalışanların etki faktörü ise 3,39'dur. Yine iş kazası yaşamış çalışanların, yaşamamış olanlara oranla daha fazla “iş beklenen süreden daha erken yapabilmek adına güvensiz davranışlarda bulunduğu zamanların olduğu” (G.23) da tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş kazası yaşanma durumu ve kadın çalışan farkındalığı tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12 İş kazası yaşanma durumu ve kadın çalışan farkındalığı arasındaki ilişki

	K. 24	K. 25	K. 26	K. 27	K. 28	K. 29	K. 30	K. 31	K. 32	K. 33	K. 34	K. 35	**
Evet	3,5	3,39	3,34	3,15	3,19	3,06	3,34	3,34	3,10	2,60	3,28	2,69	3,17
Hayır	3,18	3,46	3,20	3,38	3,67	3,74	3,17	3,39	3,20	3,47	3	1,95	3,23

** Genel Etki Faktörü

Katılımcıların iş kazası yaşama veya yaşamama durumları ile kadın çalışan olma farkındalığı arasındaki ilişki incelenip, genel etki faktörlerine bakıldığında, iş kazası yaşamamış kadın çalışanların bu noktadaki farkındalıklarının iş kazası yaşamış olanlara kıyasla daha iyi olduğu anlaşılmaktadır.

İSG kapsamında kullanılması gereken “KKD’lerin kadınların kullanımı açısından rahat olduğunu” (K.30) düşünen iş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü 3,17 iken, iş kazası yaşamış olan katılımcıların etki faktörü ise 3,34 olarak bulunmuştur. “Kadın çalışanlar açısından gece vardiyasının erkek çalışanlara kıyasla daha zorlayıcı olduğunu” (K.31) düşünen iş kazası yaşamamış katılımcıların hassasiyeti iş kazası yaşamış olanlara kıyasla daha fazladır. Yine “kadın çalışan olmanın erkek çalışan olmaya nazaran stresi ve ruh sağlığını daha fazla etkilediğini” (K.33) düşünen iş kazası yaşamamış katılımcıların etki faktörü 3,47 iken, iş kazası yaşamış katılımcıların etki faktörü 2,60 olarak bulunmuştur. Bu da iş kazası yaşamamış çalışanların İSG açısından kadın farkındalıklarına daha hassas ve bilinçli yaklaşımlarının bir sonucudur.

Genel olarak değerlendirildiğinde herhangi bir iş kazası yaşamamış çalışanların iş kazası yaşamış çalışanlara oranla iş güvenliği algılarının daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bozkurt ve Terziev (2017), yapmış oldukları çalışmalarında da iş kazası geçirmeyen çalışanların algılarının iş kazası geçiren çalışanlara oranla daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

4.4. Katılımcıların İSG Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete katılan tüm kadın çalışanların İSG konusundaki genel eğitim durumları değerlendirilmiştir. Katılımcıların İSG eğitimlerine yönelik risk algılarını anlayabilmek için hazırlanan sorulara verilen cevapların etki faktörü aşağıdaki tabloda verilmiştir(Tablo 4.13).

Tablo 4.13 Katılımcıların İSG Eğitim Farkındalıkları

E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	Genel Etki Faktörleri
3,11	3,54	3,47	3,48	3,24	3,25	3,35

İSG eğitimleri çalışanların iş yerlerinde iş kazası yaşamalarının önüne geçilebilmesi noktasında oldukça önemlidir. İşe başlamadan önce ve çalışmaya başladıktan sonra belirli periyotlarla çalışanların İSG konusunda eğitim almaları sağlanmalıdır.

Katılımcıların İSG eğitim algılarının etki faktörlerine bakıldığında, bu konudaki farkındalıklarının yetersiz olduğu görülmektedir. Özellikle katılımcıların “yeterli seviyede İSG eğitimi” (E.2) alıp almadıklarına dair etki faktörlerine bakıldığında etki faktörleri 3,11 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların “iş yerlerinde bir iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiği”(E.5) noktasında da yeterli bilince sahip olmadıkları görülmüştür.

Katılımcıların İSG konusundaki eğitim algılarına yönelik genel bir değerlendirme yapıldığında, İSG eğitim farkındalıklarının yetersiz olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada çalışanlara iş yerlerinde İSG eğitimlerinin verilmesi sağlanmalı, çalışanlar İSG kanunları hakkında bilgilendirilmeli, yasal hak ve sorumluluklarının bilincine varılması sağlanmalıdır. Yine gerekli İSG eğitimleriyle çalışanların çalışma ortamlarında herhangi bir olumsuz durumla karşı karşıya

kalması noktasında ne yapması gerektiğiyle ilgili de bilgi sahibi olması gereklidir. Bu eğitimlerle çalışanlarda İSG eğitimlerinin bilinci oluşturulmalıdır.

4.5. Katılımcıların Mesleki Durumlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların mesleki risk algılarını anlayabilmeye yönelik hazırlanan sorulara verilen cevapların etki indeksi tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14 Katılımcıların Mesleki Risk Algıları

M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	Genel Etki Faktörleri
3,47	3,41	3,11	2,86	3,53	3,27

Katılımcıların mesleki risk algılarının genel etki faktörüne baktığımızda yine mesleki farkındalıklarının da yetersiz olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaptıkları işlerin riskleri konusunda bilinçsiz oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yaptıkları veya yapacakları işleri iyi tanıyamaması, yaptıkları işlerin riskleri konusunda bilgi sahibi olmaması, iş kazaları yaşamasına sebebiyet verebilmektedir. Çalışanlar yaptıkları işlerin ne olduğu ve yaptıkları işlerin tehlikeleri konusunda ve bu tehlikelerle karşı karşıya kalınması noktasında ne yapması gerektiği ile ilgili bilinçlendirilmelidirler.

4.6. Katılımcıların Güvenlik Kültürü Durumuna İlişkin Algıları

Katılımcıların güvenlik kültürü algılarını anlayabilmeye yönelik hazırlanan sorulara vermiş oldukları cevapların etki indeksi aşağıdaki tabloda (Tablo 4.15) verilmiştir.

Tablo 4.15 Katılımcıların Güvenlik Kültürü Algıları

G.12	G.13	G.14	G.15	G.16	G.17	G.18	G.19	G.20	G.21	G.22	G.23	**
3,06	3,28	3,25	3,53	3,46	3,71	3,62	3,43	3,52	2,93	2,97	3,05	3,32

** Genel Etki Faktörü

Bir işletmedeki güvenlik kültürü çalışanlar ve yöneticiler dâhil herkesi bağlamaktadır. Güvenlik kültürü benimsenmiş bir organizasyonda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının görülme oranı da büyük oranda düşecektir. İşverenlerin

çalışma ortamlarında çalışanların güvenliğinin tehdit altında olmasını önleyecek, önleyemediği durumlarda bunu minimize etmeye çalışacak ve çalışanların zarar görmesini engelleyecek şekilde bir çalışma ortamı sağlaması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışanların çalışma ortamındaki riskler konusunda bilgilendirilmesi, mevcutta bulunan tehlikelerden haberdar olması ve bu tehlikelerden mümkün olduğunca kaçınmaya çalışması ve güvensiz davranışlarda bulunmamasına önem verilmesi sağlanmalıdır. İşverenler güvenli çalışma ortamını oluştururken çalışanların da bu güvenli ortamı tehlikeye atacak davranışlarda bulunmaması gerekmektedir. Bu noktada örgüt kültürünün önemi bir kere daha karşımıza çıkmaktadır.

İşletme içerisinde kadın çalışanların güvenlik kültürü algılarını anlayabilmek amacıyla hazırlanan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde işletmedeki katılımcıların güvenlik kültürü farkındalıklarının yetersiz olduğu sonucu çıkarılmıştır. Fakat gerekli eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarıyla bu durumun ortadan kaldırılabileceği, kadın çalışanların değişime açık olduğu gözlemlenmiştir.

4.7. Katılımcıların İSG Açısından Kadın Çalışan Olma Durumuna İlişkin Algıları

Kadın çalışanlar çalışma hayatlarında mobbing ve cinsiyetçi ayrımcılığın yanı sıra fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikolojik bir çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu noktada dezavantajlı gruplar arasında olan kadın çalışanların bir çok noktada farkındalıklarının arttırılması gerekmektedir. Bunlardan en önemlileri de kadın çalışan olmanın getirmiş olduğu yasal hak ve sorumluluklarını tanımak ve bilmektir. Kadın çalışanlar çoğu zaman karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumların farkına bile varamamaktadırlar. Farkına varamadıkları için de bununla nasıl mücadele etmeleri gerektiğini bilmemekte fakat bu olumsuz durumlardan da son derece etkilenmektedirler. Kadın çalışanlara bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı, özellikle olumsuz durumları tanımaları sağlanmalıdır.

Katılımcıların İSG açısından kadın çalışma olma farkındalıklarının etki faktörleri tablo 4.16'da verilmiştir:

Tablo 4.16 Katılımcıların Kadın Çalışma Olmaya İlişkin Bulguları

K.24	K.25	K.26	K.27	K.28	K.29	K.30	K.31	K.32	K.33	K.34	K.35	**
3,26	3,44	3,23	3,32	3,55	3,57	3,22	3,38	3,19	3,25	3,07	2,14	3,22

** Genel Etki Faktörü

Verilen cevapların genel etki faktörleri incelendiğinde katılımcıların İSG açısından kadın çalışan olmaya yönelik algılarının yetersiz olduğu, gerekli eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarıyla farkındalıklarının iyileştirilmesi gerektiği sonucu çıkmıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında çıkarılacak yasalar kadar etkili olan diğer yöntem iş yerlerinde güvenlik kültürünün oluşturulmasıyla sağlanacaktır. Güvenlik kültürü iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmede oldukça etkili bir yöntemdir ve işçi-işveren örgütlülüğünü esas alır. Bir işletmede güvenlik kültürü farkındalığı işveren ve işçilerin tamamında olmalı ve güvenlik işçi ve işverenler tarafından bir mecburiyet olarak değil, bir değer olarak algılanmalıdır. Çalışma koşulları iyileştirilirken çalışma hayatındaki dezavantajlı grupların ayrıca dikkate alınması da son derece önemlidir.

Dezavantajlı gruplardan kadın çalışanların geçmişten günümüze kadar çalışma hayatındaki yeri oldukça önemlidir. Fakat ne yazık ki bu durum kadın çalışanların düşük emek gücü olarak görülüp, “niteliksiz” olarak değerlendirilen işlerde olumsuz çalışma koşullarında, güvencesiz çalışmaya zorlanmasının önüne geçememiştir. Kadın çalışanlar iş yerlerinde cinsiyet eşitsizliği nedeniyle birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınlar önce cinsiyetçi roller yüklenen iş kollarında çalıştırılmaya zorlanmış, bunun dışına çıkmaya çalışan kadınlar ise desteklenmeyip, aksine yıldırılmaya çalışılmış ve istifaya zorlanmışlardır. Bir şekilde çalışma hayatında yer edinmeyi başarmış kadınlar ise yaşadıkları zorluklarla mücadele etmeye devam etmek zorunda kalmışlardır. Bu koşullarda çalışmak kadın çalışanları son derece etkilemektedir. Bu noktada kadın çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına ciddi çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmada kadın istihdam oranı yüksek olan bir tekstil firmasındaki kadın çalışanlara, güvenlik kültürü ve İSG konusundaki algılarını anlayabilmek adına anket uygulanmıştır. Anketlere verilen cevaplar etki indeksleri ile anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Etki faktörü ne kadar yüksekse katılımcıların farkındalıklarının da o kadar yüksek olduğu kabul edilmektedir.

Katılımcıların %50'si 18-24 yaşlarında genç çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %38'i ilköğretim, %49'u lise, %8 ön lisans ve %4'ü ise lisans düzeyinden mezundurlar. Lisans mezunu katılımcıların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıkları ilköğretim ve lise mezunlarına oranla daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların %67'sinin bekâr, %33'ünün evli olduğu ve evli kadın çalışanların İSG farkındalıklarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların %26'si iş kazası yaşamışken, %74'ü herhangi bir iş kazası yaşamadığı ve iş kazası yaşamayan çalışanların farkındalıklarının iş kazası yaşamış katılımcılara oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat yine de bu farkındalığın yeterli düzeyde olmadığı, iş kazası yaşamış veya yaşamamış bütün çalışanlarda farkındalık adına bir çalışma yapılmalıdır.

Genel olarak veriler değerlendirildiğinde katılımcıların güvenlik kültürü ve İSG farkındalıklarının yetersiz olduğu sonucu çıkmıştır. Ancak gerekli zamanın ayrılması ve gerekli eğitimlerin verilmesiyle bu sonucun kısa bir sürede olumlu yönde değiştirilebileceği anlaşılmaktadır.

Kadınlarda güvenlik kültürü ve İSG farkındalığının oluşturulabilmesi adına:

1. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına çalışmalar yapılmalı, yasalar iyileştirilmelidir.
2. İSG'ye yönelik çıkarılan yasaların uygulanabilirliği denetlenmeli ve yasalara uymayanlara ciddi yaptırımlar uygulanmalıdır.
3. İş yerlerinde güvenlik kültürünün sağlanabilmesi adına işveren ve işçilerin iletişimi sağlanmalı.
4. İşverenlerin güvenliği sağlayacak bir yönetim sistemine sahip olması gereklidir.
5. Çalışanların güvenliğin sağlanması noktasında fikirleri alınmalı ve çalışanlar güvenliğin sağlanması sürecine dahil edilerek, sorumluluk alması sağlanır.

6. Çalışanların mesleki riskleri tanınmaları sağlanmalı, çalışma ortamlarında karşılaşabilecekleri tehlikeler hakkında bilgilendirilmelidirler.
7. Çalışanlara yasal hak ve sorumlulukları hakkında eğitimler verilmeli.
8. Çalışma koşullarının kadın çalışanların zarar görmeyeceği şekilde düzenlenmesi gerekir.
9. Kadın çalışanların erkek çalışanlarla eşit tutulması sağlanır.
10. Erkek çalışanların kadın çalışanlar üzerinde kurduğu baskının giderilmesi adına çalışmalar yapılmalı.
11. Kadınlar çoğu zaman kendilerine uygulanan mobbing ve cinsiyetçi tavırların farkına varmadıkları için, bununla mücadele edememektedirler. Kadın çalışanların öncelikle bu durumların farkına ve mobbing ve cinsiyetçi tutumların önüne geçebilmek amacıyla çalışmalar yapılmalıdır.
12. Kadın çalışanların erkek çalışanlarla eşit iş için eşit ücret almaları sağlanmalı.

KAYNAKLAR

Acar, M. Z. (2021). Bir Endüstriyel Sanayide Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi., Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.*

AÇSHB. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

AÇSHB. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2012a). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

AÇSHB. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2003). 4857 Sayılı İş kanunu.

AÇSHB. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2012b). Risk Değerlendirme Yönetmeliği.

AÇSHB. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). İstatistiklerle Türkiye'nin İSG Görünümü.

Akalp, G., & Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 0–0.

Akarsu, H., Ayan, B., Çakmak, E., Doğan, B., Boz Ervancı, D., Karaman, E., Koçak, D. (2013). Meslek Hastalıkları. T: C: Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik eğitim araştırma merkezi. *Meslek Hastalıkları Dergisi*. 53(9), 1689–1699.

Aksüt, G., Eren, T., Tüfekçi, M. (2021). Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanların Maruz Kaldığı Ergonomik Risklerin Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Belirlenmesi. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*. 2(1), 12–33.

Anayasa, (1982). *T.C Anayasası*.

Baran, A. (2020). İstanbul'da Tekstil Sektörü Çalışanlarında İş Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi, Uzmanlık Tezi.*

Başdemir, H. (2013). Yapı İşlerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürünün Önemi. *İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.*

Bayraktaroğlu, S., Aras, M., Atay, E. (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi.* 5(9), 1–15.

BM. Birleşmiş Milletler. (1948). *İnsan Hakları Evrensel beyannamesi.*

Borçlar Kanunu. (1926). *Borçlar Kanunu.*

Bozkurt, Ö., & Terziev, S. (2016). Yat Limanlarında İş Güvenliği Kültürünün Oluşumunda Güvenlik İletişiminin Rolü ve Önemi. *Art-Sanat Dergisi.* 363–381.

Bulut, A., Ünal, E., & Şengül, H. (2020). Bir Kamu Hastanesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* 23(1), 1–22.

Çalık, A., Mehri, H., & Kıpçak, E. (2021). İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Oluşumuna Etki Eden Faktörler :ISO ve OHSAS Uygulamalarının Etkileri. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute.* 43, 1-26.

Çelik, E. (2016). Gaziantep'te Bir Tekstil Fabrikasında Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarına Bakışı. *Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.*

Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü Ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi,* 3(2), 18-24.

Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2012). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi.* 5(11), 106–129.

ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). Tekstil Sektöründe İş Sağlığı

Gözetimi Rehberi. <http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2018/06/TEKSTİL-SEKTÖRÜNDE-İŞ-SAĞLIĞI-GÖZETİMİ-REHBERİ.pdf>, 06.07.2021

Dalyan, O., Pişkin, M. (2020). İşyerlerinde Ramak Kala Bildirimlerinin İş Kazalarına Etkisi ve İnşaat Sektöründe Uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 6(1), 133-143.

Güney, M. E., & İlhan, S. Ö. (2019). İş Kazası Kavramına Yönelik Algılar. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 4(2), 31-47.

Horozoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 265-281.

Ilıman, E. Z. (2015). Türkiye’de Meslek Hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 1(1), 21-36.

ILO. (1967a). ILO 100 Nolu Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme. *Angewandte Chemie International Edition*. 6(11), 951-952.

ILO. (1967b). ILO111 Nolu Ayrımcılık Sözleşmesi. *Angewandte Chemie International Edition*. 6(11), 951-952.

ILO. (2021). *No Title*.

Kaba, C., & Ünal, E. (2014). Hastalık Grupları ve Tedavi Maliyetlerine Göre İncelenmesi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 51(14), 43-50.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 32(1), 231-260.

Karaoğlu, S. (2019). Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları. *İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.

Kayhan, Z. I. (2009). Yeni Teknolojilerin Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Türk Tekstil Örneği. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Politikası Bilim Dalı İstanbul*.

Lu, J. L. (2012). Occupational health and safety in small scale mining: Focus on

women workers in the Philippines. *Journal of International Women's Studies*. 13(3), 103-113.

Meksut, A. (2020). *Güvenlik Kültürünün Uluslararası Boyutta Değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*

Messing, K. (2016). Women's Occupational Health: A Critical Review and Discussion of Current Issues. *Woman-Health*. 25:4, 39-68.

Monazzam, MR., A. Soltanzadeh (2009). The Relationship Between The Worker's Safety Attitude and The Registered Accidents. *J Res Health Sci*. 9(1), 17-20.

Nişancı, Z. N. (2020). Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Special Issue on 3rd International EUREFE Congress*. 21-39.

Özkan, E. (2021). Akaryakıt istasyonu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma koşullarının değerlendirilmesi. *Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.*

Özkan, Y., & Arpat, B. (2015). Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı : Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği. *Siyaset Ekonomisi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 3, 205–240.

Özkan, Y., Arpat B., (2017). Temel Demografik Faktörlerin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi, Denizli İli-Metal Sektörü Örneği. *Siyaset Ekonomisi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 76-97.

Özkars, R., Yıldız, S. Türkiye ' deki atıksu arıtma tesislerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden değerlendirilmesi. *Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 9(3), 254–261.

Sevinç, H., Bozkurt, E., & Eroğlu Sevinç, D. (2016). Ekonomik Gelişmişlik Göstergesi Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma. *Social Sciences Research Journal*. 4, 1–11.

Tanır, F. (2016). *Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi.*

TUIK. (2021). Türkiye İstatistik Kurumu. *İstatistiklerle Kadın.*

Tunç, S. (2005). Bazı İş Kazalarının Güvenlik Kültürü Yönünden İncelenmesi.

Kafkas Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Tutar, H., Nam, S., & Nam, D. (2019). İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürü Belirleyicileri: Gemi İnşa Sanayi Üzerine Bir Araştırma. *European Journal Of Managerial Research (Eujmr)M*, 3(4), 99–118.

Uysal K., Kayhan M. G. (2018). The Effect of Personality Types A and B to the Alacrity for Job Embeddedness from Maslow's Hierarchy of Needs Perspective. *Social Sciences Research Journal*. 7(4), 9–23.

Ünver Emrem, O. (2018). Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye'de İş Sağlığı Güvenliğinin Düzeyi. *Mersin Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.

Yiğitalp Rençber, S. (2019). Bir Tekstil Fabrikasında Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilgi Düzeyleri ve Sağlık Risklerinin Değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*.

Yıldız, S., & Yılmaz, M. (2017). Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı ile İlişkisinin İncelenmesi. *Politeknik Dergisi*. 20(1), 137–149.

Yılmaz, S., Sezen, A., & Ergul, C. (2015). The Effects Of Operational Health And Safety Law No. 6331 In The Health Sector. *Health Care Academician Journal*, 2(2), 60.

Yılmaz, F., Büyükakıncı, B.Y. (2019). Demografik Özelliklerine Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Algılarının Karşılaştırılması. *OHS Academy*, 2(1), 1-10.

SGK,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari,

03.05.2021

EK-1

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ ALGISI

ANKET FORMU

Bu anket, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan “Tekstil Sektöründe Kadın Çalışanların Güvenlik Kültürü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Algısı” başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında yapılmakta olup, tekstil sektöründe özellikle kadın çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına bakış açısının ortaya koyulması amaçlanmıştır. Elde edilen veriler yalnızca hazırlanan tez kapsamında bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır.

İsim ve soyisim bilgilerinin paylaşılmasına gerek duyulmamaktadır. Değerli zamanınızı ayırıp, hazırlamış olduğum tezime yapmış olduğunuz katkılardan ötürü teşekkür ederim.

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Adem YURTSEVER

ARAŞTIRMACI

Merve OKUR

Demografik Özelliklerin Belirlenmesine Yönelik Sorular:

+*Lütfen sizin için en uygun ifadeyi işaretleyiniz (Tek bir seçenek işaretlenmelidir).

Yaşınız: 18-24 () 25-31 () 32-40 () 41-49 () 50 ve üzeri ()

Öğretim durumunuz: İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans ()

Medeni durumunuz: Bekâr () Evli ()

Tekstil sektöründe toplam çalışma yılınız: 0-1 () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 15 üstü ()

İş yerinizdeki pozisyonunuz:

Meslek hayatınız boyunca iş kazasının olmasına ramak kala bir olay yaşadınız mı?

Evet () Hayır ()

Çalışma hayatınız boyunca iş kazası geçirdiniz mi? İş kazası geçirdiyseniz toplamda kaç kere geçirdiniz?

0 () 1-3 () 4-10 () 10 ve üstü ()

Güvenlik Kültürü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Genel Durumun Belirlenmesine Yönelik Sorular

Çalışmanın en doğrusunu yansıtmaması ve kalitesi açısından aşağıdaki soruları dikkatli bir şekilde okuyarak cevaplandırmanızı rica ederim.

No*	Açıklama:Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerine işaretleyiniz.	1*	2*	3*	4*	5*
E.1	Yeterli seviyede İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi aldım.					
E.2	İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçeceğini düşünürüm.					
E.3	İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin bende ve çalışma arkadaşlarımda iş güvenliği bilincini arttırdığını düşünüyorum.					
E.4	Çalışma ortamımda iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenli olarak uyarılıyorum.					
E.5	İş yerimde iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini biliyorum.					
E.6	İş yerimde İSG konusunda yeterli seviyede eğitim aldım.					
M.7	Mesleğimle ilgili bir güvenlik sorunuyla karşı karşıya kalırsam yasal haklarımın ne olduğunu biliyorum.					
M.8	Mesleğimde yaşanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını biliyorum.					
M.9	İş yerimdeki fiziki ortamla ilgili (gürültü, titreşim, sıcaklık vs.) sorunlar yaşıyorum.					
M.10	Tekstil sektörünün riskli olduğunu düşünüyorum.					
M.11	Tekstil sektörünün İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna önem verdiğini düşünüyorum.					
G.12	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu biliyorum.					
G.13	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yeterli düzeyde uygulanabildiğini düşünüyorum.					
G.14	İş yerimde iş kazası yaşanması durumunda ne şekilde müdahale edilmesi gerektiğini biliyorum.					
G.15	İş yerimde herhangi bir iş kazası yaşanması halinde, durumu üstlerime bildiririm.					
G.16	İş yerimde kazaya ramak kala bir olay yaşanması halinde durumu üstlerime bildiririm.					
G.17	İşimle ilgili almam gereken güvenlik önlemlerinin ne					

	olduğunu biliyorum.					
G.18	Kişisel Koruyucu Donanım(KKD) kullanımının önemli olduğunu düşünüyorum.					
G.19	İş ortamımızda KKD kullanımına yönelik olarak sürekli uyarıyoruz					
G.20	Kişisel Koruyucu Donanımlarda eksiklik veya arıza fark ettiğimde çalışmayı durdururum.					
G.21	Kişisel Koruyucu Donanımı kullanmam gerektiği halde kullanmadığım zamanlar oluyor.					
G.22	İş güvenliği kurallarının üretimi zorlaştırdığını ve zaman kaybı oluşturduğunu düşünüyorum.					
G.23	İşi beklenen süreden daha erken yapabilmek için güvensiz davranışlarda bulunduğum zamanlar olur.					
K.24	Türkiye’de kadın çalışanlar için belirlenen İş Sağlığı ve Güvenliği kanunlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.					
K.25	Kadın çalışanlara yönelik çıkarılan kanunların iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.					
K.26	Kadın çalışanlar için İSG kurallarının genel anlamda yeterli olduğunu düşünüyorum.					
K.27	İş yerimizde kadın ve erkek çalışanların eşit olması için uygulamalar yapıldığına inanıyorum.					
K.28	İş yeri haricinde ev içi yükü sorumluluğunu da üstleniyorum.					
K.29	Kadın çalışan olmak sosyal çevrem tarafından desteklenir.					
K.30	İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında kullanılması gereken Kişisel Koruyucu Donanımların kadınların kullanımı açısından rahat olduğunu düşünüyorum.					
K.31	Kadın çalışanlar açısından gece vardiyasının erkek çalışanlara kıyasla daha zorlayıcı olduğunu düşünüyorum.					
K.32	Gece vardiyasında çalışmanın İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden çalışma performansımı etkilediğini düşünüyorum.					
K.33	Kadın çalışan olmanın erkek çalışan olmaya nazaran stresi ve ruh sağlığını daha fazla etkilediğini düşünüyorum.					
K.34	Erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik tutumları genel anlamda zorlayıcıdır					
K.35	Mesleki hayatım boyunca hamilelik nedeniyle iş değişimlerine maruz kaldım.					

*E: Eğitim, *M: Meslek, *G: Genel Güvenlik Soruları, K: Kadın Çalışan terimlerini tanımlamaktadır.

1* : Kesinlikle Katılmıyorum , 2* : Katılmıyorum, 3* : Kararsızım, 4* : Katılıyorum, 5* : Kesinlikle Katılıyorum

