

T.C.

AVRASYA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ
ALGISININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA
ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Aylin Sinem GÜLTAÇ

ŞUBAT 2024

TRABZON

AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA ETKİSİ

Aylin Sinem GÜLTAÇ

Avrasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde

“DOKTORA”

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 10.01.2024

Tezin Savunma Tarihi: 09.02.2024

Tez Danışman: Prof.Dr. Aytap SEZER

Trabzon 2024

T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü
KABUL VE ONAY

Avrasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı doktora programı çerçevesinde ve Prof.Dr. Aytap SEZER danışmanlığında Doktora öğrencisi Aylin Sinem GÜLTAÇ tarafından hazırlanan “Hizmet Sektörü Çalışanlarında Güvenlik İklimi Algısının İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi” başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 17.01.2024 gün ve 03 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ BAŞKANI

Prof.Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ

ÜYE

Prof.Dr. Aytap SEZER

ÜYE

Prof.Dr. Rezzan ALİYAZICIOĞLU

ÜYE

Prof.Dr. Halil İbrahim İMAMOĞLU

ÜYE

Doç.Dr. Harun YÜKSEL

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Enstitü Müdürü

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Emre ENGİN

TEZ BEYANNAMESİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Hizmet Sektörü Çalışanlarında Güvenlik İklimi Algısının İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Prof.Dr.Aytap SEZER sorumluluğunda tamamladığımı, verileri kendim topladığımı, analizleri kendim yaptığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. (09.02.2024)

Aylin Sinem GÜLTAÇ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
KABUL VE ONAY	III
TEZ BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER	V
ŞEKİLLER DİZİNİ	VII
TABLolar DİZİNİ.....	VIII
SİMGE VE KISALTMALAR.....	X
ÖZET	XI
ABSTRACT	XII
1. GİRİŞ.....	2
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	6
2.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	6
2.1.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	13
2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	16
2.2.1. İş Kazalarının Bildirilmesi.....	22
2.2.2. İş Kazalarında Taraflar	23
2.2.3. İş Kazalarının Nedenleri	25
2.2.4. İş Kazalarının Sonuçları	29
2.3. Güvenlik İklimi	30
2.4. Hizmet Sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Güvenlik İklimi.....	34
3. YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın Amacı.....	38
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	38
3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları.....	38
3.4. Verilerin Analizi	41
4. BULGULAR	44
4.1. Demografik Değişkenler.....	44
4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorularına İlişkin Veriler	45

4.3.	Güvenlik İklimi Ölçeği'ne İlişkin Veriler	47
4.4.	Hipotezlerin Analizi.....	49
5.	TARTIŞMA.....	67
6.	SONUÇ.....	77
7.	ÖNERİLER	79
8.	KAYNAKÇA	82
	ÖZGEÇMİŞ.....	88
	EKLER	89



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1.İş kazası olarak kabul edilecek durumlar.....	17
Şekil 2.Heinrich'e göre iş kazalarının nedenleri	26
Şekil 3.Kaza Sebeplendirme Teorisi (Contributing Factors in Accident Causations)	28
Şekil 4.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	31
Şekil 5.Araştırmanın modeli	38



TABLÖLER DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1.Dünya’da Sanayi Devrimi öncesi İSG alanındaki gelişmeler.....	7
Tablo 2.Dünya’da Sanayi Devrimi sonrası İSG alanındaki gelişmeler	10
Tablo 3.Dünya’da Sanayi Devrimi sonrası İSG alanındaki hukuki gelişmeler	12
Tablo 4.Cumhuriyet öncesi İSG alanındaki gelişmeler	14
Tablo 5.Cumhuriyet sonrası İSG alanındaki gelişmeler	16
Tablo 6.Meslek hastalığının unsurları	20
Tablo 7.İş kazaları sınıflandırması.....	22
Tablo 8.İş kazalarının bildirilmesi	23
Tablo 9.İş kazalarında taraflar ve sorumlulukları	24
Tablo 10.İş kazaları sonucu ortaya çıkan maliyetler	30
Tablo 11.Güvenlik anlayışındaki değişim	32
Tablo 12.Geçmişten günümüze güvenlik iklimi tanımları	33
Tablo 13.Hizmet sektöründe iş kazalarının yıllara göre dağılımı	35
Tablo 14.Araştırma hipotezleri	40
Tablo 15.Güvenilirlik analizi.....	41
Tablo 16.KMO değerleri	42
Tablo 17.KMO ve Bartlett testleri	42
Tablo 18.Normallik analizi	43
Tablo 19. Demografik özellikler.....	44
Tablo 20. (Devamı). Demografik özellikler	45
Tablo 21.İSG sorularına ilişkin veriler	46
Tablo 22.Güvenlik İklimi Ölçeği’ne ilişkin veriler.....	48
Tablo 23.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların cinsiyetleri arasındaki ilişki	49
Tablo 24.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların yaşları arasındaki ilişki	50
Tablo 25.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların öğrenim durumu arasındaki ilişki.....	50
Tablo 26.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların sigortalı olma durumu arasındaki ilişki	51
Tablo 27.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların meslekte çalışma süresi arasındaki ilişki ..	51
Tablo 28.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların işyeri faaliyet türü arasındaki ilişki.....	52
Tablo 29.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların çalışma saati arasındaki ilişki	52
Tablo 30.Meslek hakkında eğitim alma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu	

arasındaki ilişki.....	53
Tablo 31.Meslek hakkında eğitim alma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki	53
Tablo 32.İSG ile ilgili eğitim alma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki.....	55
Tablo 33.İSG ile ilgili eğitim alma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki	56
Tablo 34.İlk yardım eğitimi alma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki.....	57
Tablo 35.İlk yardım eğitimi alma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki	58
Tablo 36.İşyerinde KKD kullanma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki.....	59
Tablo 37.İşyerinde KKD kullanma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki	60
Tablo 38.Son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki	61
Tablo 39.Son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki	62
Tablo 40.İSG ile güvenlik iklimi algısı arasındaki ilişki.....	63

SİMGE VE KISALTMALAR

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

TDK: Türk Dil Kurumu

vb.: ve benzeri

M.Ö.: milattan önce

KKD: Kişisel Koruyucu Donanım

ÇSGB: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İSGÜM: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

CFAC: Contributing Factors in Accident Causations (Kaza Sebeplendirme Teorisi)

f: frekans

%: yüzde

$\bar{x}$: aritmetik ortalama

ss: standart sapma

α : Cronbach Alpha değeri

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin testi

df: degree of freedom (serbestlik derecesi)

sig. : significance level (anlamlılık derecesi)

N: örneklem sayısı

Doktora Tezi

ÖZET

HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA ETKİSİ

Aylin Sinem GÜLTAÇ

**Avrasya Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
Danışman: Prof.Dr. Aytap SEZER
2024, 96 Sayfa, 5 Ek Sayfa**

Güvenlik iklimi kavramı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının önemli bir parçasıdır. Pozitif güvenlik iklimi sayesinde istenmeyen durum ve davranışların önüne geçilebilmektedir. Hizmet sektöründe mesleki, iş sağlığı ve güvenliği ve ilk yardım gibi eğitimlerin alınmaması, kişisel koruyucu donanım kullanılmaması, ergonomiye uygun olmayan çalışma koşulları, yöneticinin tavrı ve iletişim gibi konular pozitif güvenlik ikliminin inşa edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu araştırma hizmet sektörü çalışanlarının güvenlik iklimi algısı ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut durumunun tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi Muş ilinde hizmet sektöründe çalışan 345 katılımcı oluşturmaktadır. Veri toplama araçları; Kişisel Bilgi Formu, İş Sağlığı ve Güvenliği Soruları ve Güvenlik İklimi Ölçeği'dir. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 24.0 Paket programı ile tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız Örneklem T testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Dunett T3 PostHoc testinden yararlanılmıştır.

Araştırmaya göre; çalışanların güvenlik iklimi algısının düşük olduğu, %73'ünün mesleki eğitim almadığı, bankacılık faaliyetlerinde mesleki eğitim alma durumunun diğer faaliyet türlerine göre daha fazla olduğu, %96,4'ünün iş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim almadığı, ilk yardım eğitimi alanların yalnızca %18 olduğu, %14,8'inin işyerinde kişisel koruyucu donanım kullandığı ve %28,1'inin son 1 yıl içerisinde iş kazalarına maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu araştırma ile iş sağlığı ve güvenliği ve güvenlik iklimi hakkında farkındalık sağlanması, güvenli çalışma ortamları sağlanması yönünde çalışanların bilinçlendirilmesi hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik İklimi, Hizmet Sektörü, İş Kazaları

PhD Thesis

ABSTRACT

**THE EFFECT OF THE SAFETY CLIMATE PERCEPTION OF SERVICE
SECTOR EMPLOYEES ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
PRACTICES**

Aylin Sinem GÜLTAC

**Avrasya University
Graduate School of Education
Department of Occupational Health and Safety
Supervisor: Prof. Aytap SEZER
2024, 96 Pages, 5 Additional Pages**

The concept of safety climate is an important part of occupational health and safety practices in the workplace. Thanks to a positive security climate, undesirable situations and behaviors can be prevented. In the service sector, issues such as not receiving occupational, occupational health and safety and first aid training, not using personal protective equipment, working conditions that are not suitable for ergonomics, manager's attitude and communication make it difficult to build a positive safety climate. This research was conducted to determine the safety climate perception of service sector employees and their current situation regarding occupational health and safety. The sample of the research consists of 345 participants working in the service sector in Muş province. Data collection tools; Personal Information Form, Occupational Health and Safety Questions and Safety Climate Scale. Descriptive statistics, Independent Sample T test, One-Way Analysis of Variance and Dunett T3 PostHoc test were used in the analysis of the research data with the SPSS 24.0 Package program. According to the research; Employees' perception of safety climate is low, 73% have not received vocational training, the rate of receiving vocational training in banking activities is higher than in other types of activities, 96.4% have not received training on occupational health and safety, only 18% of those who received first aid training It was revealed that 14.8% used personal protective equipment at work and 28.1% were exposed to work accidents in the last year. This research aims to raise awareness about occupational health and safety and security climate and to raise awareness of employees in providing safe working environments.

Keywords: Occupational Health and Safety, Safety Climate, Service Sector, Occupational Accidents

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar bireyler için vazgeçilmez olan kavramların başında sağlık gelir. Her birey hayatta kalabilme, soyunu devam ettirebilme, çalışabilme ve başkalarına muhtaç olmadan yaşayabilme hakkına sahiptir. Bu yüzden bireyler temel haklarımızdan biri olan “insan onuruna yakışır biçimde bir yaşam düzenine sahip olma” hakkına sahiptir. Bireyler için sağlık kavramı hem gündelik hayatta hem de çalışma hayatında olmazsa olmazdır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’ne göre sağlık; *“fiziksel ve ruhsal açıdan tam olarak iyi olma hali”* olarak tanımlanmıştır [1]. Bu tanıma göre bireylerin sağlıklı sayılabilmesi için sadece bir hastalığının ya da sakatlığının olmaması değil, aynı zamanda tek başına yaşama, hayatını idame ettirebilme ve sosyal çevresiyle uyum içerisinde olma yetisinin de olması gerekir. Bireylerin sağlığını yaşamının her alanında sürdürmesi gerekir. Bu alanlardan biri de çalışma ortamıdır. Çalışma hayatında da bireylerin sağlığını tehlikeye atabilecek tehlike ve riskler olmamalıdır.

Çalışma ortamlarında işin sağlığı ve güvenliği gibi konuların temelleri tarım toplumuna geçiş ile yerleşik hayata geçen toplumlarda atılmıştır. 18. ve 19.yy’da Sanayi Devrimi’nin etkisiyle üretim kapasitesinin artması ve buharlı makinelerin keşfi ile büyük fabrikalarda üretime geçilmesi başlayınca işgücüne duyulan ihtiyacı da artırmıştır. Öncesinde sadece bir çarkın dişlileri olarak görülen çalışanlar artık daha önemli hale gelmiştir. Bu durum işçiler için hem fiziki hem de ruhani yönden daha sağlıklı çalışma koşulları sağlanması gerektiğini ortaya koymuştur [2].

İşçi sağlığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından; *“tüm çalışanların; fiziki, ruhani, moral ile sosyal yönden tam olarak iyi olma durumlarının sağlanması ve mümkün olduğunca en yüksek düzeylerde devam etmesi; çalışma şartları ile kullanılan ve sağlık açısından zararlı maddeler nedeni ile çalışanların karşılaşılabilecekleri zararların önüne geçilmesi ve aynı zamanda işçinin fizyolojik özellikleri ile uyumlu işlere yerleştirilmesi, işin çalışana ve çalışanın işe uymasını temel amaçlar olarak değerlendiren tıp bilimi”* olarak tanımlanmıştır [3]. Çalışanların sağlığına verilen önemin artması ile İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramı ortaya çıkmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği de işçi sağlığı tanımına uygun olarak; *“işyerinde işin yürütümü esnasında çeşitli nedenlerin yol açtığı sağlığa zararlı olabilecek durumlardan kaçınılması maksadı ile yapılan sistemli bilimsel çalışmalar”* olarak açıklanabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün 1950 yılında gerçekleştirilen ortak komitesine göre iş sağlığının üç anahtar amacı vardır [4];

-İşçilerin sağlığı ve çalışma kapasitelerinin korunması ve yükseltilmesi,

-Çalışma çevresi ve işin güvenlik ve sağlık açısından elverişli hale getirilmesi,

-İş organizasyonu ve çalışma kültürünün geliştirilmesi (İSG'nin desteklenmesi, pozitif sosyal iklim ve açık organizasyon yapısının geliştirilmesi, iş verimliliğinin artırılması).

İSG'nin temel amaçları; işyerinde çalışanların korunmasını sağlamak, üretim ve işletme güvenliği temin etmektir [5]. Çalışanların korunması; çalışanların işyerinde var olabilecek olumsuz etmenlerden korunmasını sağlamak, çalışanlar için kaliteli ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması için gerekli tüm önlemleri almaktır. Üretim güvenliğini sağlamak; işyerinde çalışanların korunması ile bağlantılı olarak kayıp işgücü ve gün sayısının önüne geçmektir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında işçinin veriminin artması, mal ve hizmet üretimini en az maliyetle sağlamayı kolaylaştıracaktır. İşletme güvenliğini sağlamak ise; işyerinde karşılaşılabilecek her türlü tehlike ve riske karşı önlem almak ile mümkün olabilir [3]. Çalışanların, üretimin, makine ve ekipmanların zarar görmemesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmaması, yangın, deprem, sel vb. doğal afetlere karşı hazırlıklı olunması, işyerinin itibar kaybetmemesi için yapılan tüm çalışmalar işletme güvenliğinin sağlanması için gereklidir.

İşyerlerinde işin yapılmasından, süreçten, kaynak yetersizliğinden, ortamdaki ve insan hatalarından kaynaklanan birçok problem ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en önemlileri iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. İş kazası, çalışma hayatında sürekli olarak meydana gelmesi muhtemel bir risktir. Ayrıca çalışanlar işyerinde ortamdaki ve bireylerden kaynaklanan meslek hastalıklarına yakalanabilmektedir. Dünya çapında gelişmiş ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıkları ile mücadele edilse de henüz gelişmekte olan veya gelişmemiş sayılan ülkelerde iş kazası sonucunda hayatını kaybedenlerin sayısı her geçen yıl artmaktadır. Bu durum dünyada her yıl milyonlarca çalışanın kaybına neden olan iş kazalarının hem insani hem sosyo-ekonomik yönden çalışma hayatının en önemli sorunlardan bir tanesi haline getirmektedir [6].

Çalışma hayatında karşılaşılabilecek problemleri önlemek için güvenlik faaliyetlerine ağırlık verilmesi gerekmektedir. Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre güvenlik kavramı;

“toplumsal hayatta yasal düzenin aksamadan sürdürülmesi, bireylerin korkusuzca yaşamını sürdürmesi, emniyette olma hali” olarak tanımlanabilir [7]. Örgütlerde güvenlik ile ilgili faaliyetlerin doğru şekilde yürütülebilmesi için güvenlik kültürünün tüm çalışanlar tarafından benimsenmiş olması gerekmektedir. Güvenlik iklimi ise; güvenlik kültürünün bir parçasıdır ve Zohar (1980) tarafından; “*çalışanların iş yaşantılarına dair paylaştıkları bütüncül algılarının bir özeti*” olarak tanımlanmıştır [8].

Günümüzde gelişmiş ülke ekonomilerinde, kalkınma ve hizmet sektörü arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Hizmet sektörü tüm ülkelerde ekonominin büyümesi ve gelişmesi için önemli alanlardan biridir. Kotler hizmet kavramını “*herhangi bir maddi varlığa sahip olmak ile sonuçlanmayan, bir tarafın diğer tarafa sunduğu fayda sağlayan manevi faaliyetler*” olarak tanımlamıştır [9]. Hizmet sektörü ise; bu hizmetlerin sunulduğu tüm iş kollarını kapsamaktadır. Bu iş kollarına; yeme-içme faaliyetleri, bankacılık, iletişim faaliyetleri, kuaför-berber, taşımacılık, eğitim, temizlik faaliyetleri, konaklama vb. faaliyetler örnek gösterilebilir.

Tüm sektörlerde olduğu gibi hizmet sektörü çalışanları için güvenli çalışma ortamı çok önemlidir. Hizmet sektöründe karşılaşılabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi amacı ile İSG kurallarına uyulması gerekmektedir. Ayrıca hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde pozitif güvenlik ikliminin kurulması ve tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi karşılaşılabilecek sorunların engellenmesini sağlar.

Bu çalışmada Muş ilinde hizmet sektörü çalışanlarında İSG ile ilgili mevcut durumun tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında hizmet sektörü çalışanlarının güvenlik iklimi algısı ve işyerinde İSG uygulamaları araştırılacaktır. Bu amaç doğrultusunda hizmet sektöründe İSG ile ilgili konularda ve güvenlik iklimi hakkında farkındalık sağlanması hedeflenmektedir. Sonuç olarak ülkemizde üretim sektöründe karşılaşılan iş kazalarını ve buna bağlı yaşam kayıplarının önlenmesine ilişkin çözüm önerileri sağlaması ve çalışmanın gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalara katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İSG konuları insanlık tarihinde bireylerin birlikte yaşamaya ve çalışmaya başladığı zamanlardan itibaren tartışılan konulardan biridir. Tarım toplumuna geçilmesi ile birlikte artan üretim faaliyetleri bireylerin yapılan işler ile ilgili alışkanlıklarının değişmesine neden olmuştur. 18.yy'ın başlarında yeni buluşlar buhar gücü ile çalışan makinelerin ortaya çıkmasını sağlamış ve böylece Sanayi Devrimi başlamıştır. Sanayi Devrimi sonrası yaşanan gelişmeler iş hayatında bireylerin daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması gerektiğini ortaya koymuştur [10]. Bu bölümde Dünya'da ve Türkiye'de İSG'nin tarihsel gelişimi yer almaktadır.

2.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihinin başından beri üretimin olduğu her yerde hem çalışan hem de üretim için sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturulması gerektiği bilinmektedir. M.Ö. antik Yunan ve Roma medeniyetlerinin kayıtları İSG tarihinin temelini oluşturmaktadır. Bu kayıtlarda çeşitli meslek hastalıkları ve iş kazalarının nedenleri, üretimde kullanılan materyallerin içeriğinde bulunan zararlı kimyasallar vb. bilgiler yer almaktadır. 18.yy'ın ortalarında buharlı makinelerin keşfi ile sanayide bir devrim yaşandı ve işçilerin çalışma hayatı tamamen değişmiştir. Daha büyük kapasiteli üretim yapan fabrikaların ortaya çıkması ile fabrikalarda çalışacak işçilere ihtiyaç duyulmuştur. Ancak yoğun mesai saatleri ve sağlıksız koşullarda çalışmaya zorlanan işçilere neredeyse hiçbir hak tanınmamıştır. İşçilerin sürekli kaybedilmesi, üretimdeki aksaklıklar, verimsiz çalışma koşulları ve kalifiye işçi bulmanın zorluğu gibi etkenlerin ortaya çıkması ile çalışma ortamlarında yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Böylece işçilerin çalışma ortamlarında bulunan çeşitli tehlike ve risklere yönelik ilk yasal düzenlemeler Sanayi Devrimi'nin de etkisi ile 19.yy'ın sonlarına doğru ortaya çıkmıştır [11].

Günümüzde ise küreselleşme, üretim kapasitelerinin artması, teknolojik gelişmeler, ticaret ağlarının genişlemesi, tüketim kültürünün ve pazarlama anlayışının değişmesi gibi faktörler sonucu çalışma hayatında birçok değişikliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılan tüm yasal düzenlemelere karşın iş kazaları, meslek hastalıkları ve bunlara bağlı yaşam kayıpları ülkeler için büyük toplumsal sorunlar haline gelmiştir. Dünyada İSG alanında şimdiye

kadar yapılan tüm çalışmalar Sanayi Dönemi öncesinde yapılan çalışmalar ve Sanayi Devrimi sonrası yapılan çalışmalar olarak ikiye ayrılabilir.

2.1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi Devrimi'nden önce tarımın başlaması ile toplumlar yerleşik hayata geçmiştir. Önceden yalnızca kendisi için üretip tüketen bireyler daha sonra üretimi artırıp ticareti keşfetmişlerdir. Daha büyük kapasitelerde üretim daha çok çalışma alanlarının doğmasına neden olmuştur. Çalışma hayatının başlaması ile yeni bir yaşam düzeni kurulmuş ve bireyler bu düzene uyum sağlamaya çalışırken birçok yeni problemle karşı karşıya kalmıştır. Üretimin devamı ve işçilerin sağlığı için İSG alanında ilk temeller bu dönemde atılmıştır [12]. Tablo 1'de Dünya'da İSG alanındaki gelişmeler yer almaktadır [3,11,12,13,14].

Tablo 1.Dünya'da Sanayi Devrimi öncesi İSG alanındaki gelişmeler

Araştırmacı	Çalışmaları
İmhotep (M.Ö.2600)	Mısır piramitlerinin inşasında meydana gelen iş kazalarına yönelik tespitlerde bulunmuştur.
Hammurabi (M.Ö.2000)	İSG ile ilgili ilk düzenlemeler bu dönemde yapılmıştır.
Heredot (M.Ö.499-449)	Çalışanların verimini artırmak için enerji değeri yüksek besinler tüketmesi gerektiğini savunmuştur.
Hipokrates (M.Ö.460-370)	Metal ve kurşunun zararları hakkında çalışmıştır.
Nicander (M.Ö.197-170)	Eczacılık ve toksikoloji alanlarında çalışmıştır.
Pliny (23-79)	Tozun zararlarını engellemek amacı ile maske icat etmiştir.
Dioscorides Pedanius (40-90)	“Peri Hyles Latrikes (İlaç Bilgisi Üzerine)” adlı bir kitap yazmıştır.
Juvenal (55-127)	Çalışanlarda varis üzerine çalışmış ve demircilerde göz rahatsızlıklarını incelemiştir.
Galen (129-200)	Madende çalışmanın zararları hakkında çalışmıştır.
Paracelsus (1493-1541)	Meslek hastalıkları alanında kitap yazmıştır.
Agricola (1494-1555)	Altın ve gümüş üretimi ve madencilik işlerinin zararları hakkında çalışmıştır.
Bernardino Ramazzini (1633-1714)	İş sağlığının babası olarak bilinir.

Imhotep (M.Ö.2600), Antik Yunan'da hekim, mühendis ve mimar olarak çalışan Imhotep iş kazaları ve meslek hastalarına yönelik çalışmalar yapmıştır. Ayrıca Mısır

piramitlerinin yapımı sırasında birçok iş kazasının ve çalışanlarda bel ağrılarının meydana geldiğini tespit etmiştir. Imhotep işyerinde çalışanların karşılaştığı iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili tespitlerde bulunan ilk kişi olarak bilinir [12].

Hammurabi (M.Ö.2000), Babil döneminde çalışma koşulları ile ilgili hükümleri de içeren ilk kanunları hayata geçirmiştir. Hammurabi kanunlarında İSG ile ilgili temeller atıldığı kabul edilir. Bu kanunlarda işi yapan ve yaptıran kişi daha sonra iş sebebi ile ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlara karşı sorumludur [3].

Heredot (M.Ö.499-449), çalışanların sağlığının yaptıkları iş ile bağlantılı olduğunu savunmuştur. Ünlü filozof ve tarihçi çalışanların daha verimli çalışabilmesi için yüksek enerjili besinler ile beslenmesi gerektiğini tespit etmiştir. Ayrıca İSG alanında ilk yazılı kaynakların Heredot'a ait olduğu düşünülmektedir [12].

Hipokrates (M.Ö.460-370), çalışanların sağlığını etkileyen çevre ve iklim faktörlerinin insan hayatına zararlı etkileri hakkında çalışmalar yapmıştır. Bu faktörler; iklim, mevsim, rüzgarlar, hava ve su kalitesi, coğrafi konum olarak sıralanabilir. Modern tıbbın babası olarak tanınan Hipokrates insanların hastalıkları ile çevresel faktörler arasında neden-sonuca bir ilişkinin varlığını kanıtlamak için “On Air, Waters and Places (Havalar, Sular ve Yerler)” adında bir kitap yazmıştır. Ayrıca Hipokrates 'in metal ve kurşunun toksik özellikleri hakkında araştırmaları mevcuttur [14].

Nicander (M.Ö.197-170), Hipokrates 'in İSG alanındaki çalışmalarını geliştirmiştir. Nicander, sadece çalışma ortamında zararlı etmenlerin ortadan kaldırılmasını değil aynı zamanda bunlara yönelik koruyucu tedbirler alınması gerektiğini savunmuştur [13].

Pliny the Elder (23-79), birinci yüzyıl boyunca Pliny sülfür ve çinkonun toksik özellikleri hakkında araştırmalar yapmıştır. Ayrıca toz ve metalin işlenmesi ile ortaya çıkan dumanların zararlı etkilerine karşı hayvanların mesanesinden elde edilen bir maske icat etmiştir [3,14].

Dioscorides Pedanius (40-90), Roma ordusu için tıbbi çalışmalar yapmış bir hekimdir. “Peri Hyles Latrikes (İlaç Bilgisi Üzerine)” adında yazdığı kitabında ilaçları kategorilere ayırmış ve doğadaki zararlı maddeleri hayvansal, bitkisel ve mineral bazlı olarak sınıflandırmıştır [12].

Juvenal (55-127), çalışanlarda görülen varisin nedenleri ve tedavisi üzerinde çalışmıştır. Ayrıca demircilerde karşılaşılan göz rahatsızlıklarına yönelik araştırmalar yapmıştır [11].

Galen (129-200), Yunan fizyoterapist olarak bilinir ve Roma'da gladyatörlerin başhekimisi olarak çalışmıştır. Sürekli hareket halinde olmanın sağlık yaşam için gerekli olduğunu vurgulamış ve bu yönüyle “spor hekimliği” kavramının ortaya çıkarmıştır. Galen ayrıca kurşunun zararlı etkilerinin patolojik çıktılarını incelemiş ve bakır madencilerinin maruz kaldığı asitlerin sis ve dumanlarının zararlı etkilerini ortaya koymuştur [12,14].

Paracelsus (1493-1541), işyerleri gibi çevremizde bulunan kimyasalların toksik etkilerini inceleyen toksikolojinin kurucusu olarak bilinir. “De Morbis Metallici” adında maden çalışanlarının maruz kaldığı cıva kurşunun zararlı etkilerine değindiği bir kitap yazmıştır. Bu kitap literatürde ilk iş hekimliği kitabı olarak bilinir. Zehirlerin etkileri ve çeşitli kimyasalların doz-yanıt ilişkisi hakkında araştırmalar yapmıştır. Paracelsus'un bir diğer katkısı ise; kimyasalların hedef organlar üzerindeki etkilerini incelemesidir [14].

Georgius Agricola (1494-1555), 14.yy'ın ortalarında madencilğin çevresel ve örgütsel zararlarını ortaya koyduğu “De Re Metallica” adında bir kitap yayımlamıştır. Bu kitabında maden ocaklarında ortaya çıkan toza karşı çalışma alanlarında havalandırma olması gerektiğini savunmuştur. Kitabın önemi; işyerinde karşılaşılabilecek tehlike ve risklere karşı tespitlerin yanında çözüm önerileri de sunmasıdır [11].

Bernardino Ramazzini (1633-1714), toplumda çalışanların fiziksel ve duygusal sağlığının iyiliği ile ilgili farkındalık yaratmıştır. Madenciler, tuvalet temizleyici ve kumaş işçileri de dahil olmak üzere birçok farklı türde çalışanın meslek hastalığına maruz kaldığını kanıtlamıştır. “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabı ile iş sağlığının babası olarak bilinir. Kitapta kimyasallar, tozlar, ağır metaller, postür bozukluklarının tehlikeleri gibi ergonomik riskler ve bunlara karşı alınacak önlemler yer almaktadır [13].

Sanayi Devrimi öncesi yapılan çalışmaların çalışma ortamlarında İSG alanındaki düzenlemeler açısından bir temel oluşturduğu bilinmektedir. Bu çalışmalar iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespitinde, nedenlerinin araştırılmasında, işyerinde karşılaşılabilecek tehlike ve risklere karşı alınacak önlemlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak İSG alanında asıl önemli çalışmalar Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkmıştır.

2.1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği

Endüstri Devrimi olarak da bilinen Sanayi Devrimi ilk olarak 18.yy'ın ortalarında Birleşik Krallık'ta kömürle çalışan dokuma ve buharlı makinelerin keşfedilmesi ile ortaya çıkmış ve zamanla Batı Avrupa, Kuzey Amerika ve Japonya gibi ülkelere de yayılmıştır. Özellikle İspanya, Orta Amerika ve Hindistan gibi bölgelerden getirilen ürünler sayesinde ortaya çıkan üretim ihtiyacı büyük kapasiteli fabrikaların kurulması ile karşılanmaya çalışılmıştır. Sanayi Devrimi öncesinde de var olan işçi sınıfının bu dönemde toplumdaki en kalabalık sınıf haline gelmiştir. Yoğun çalışma saatleri, havalandırma, aydınlatma ve sıcaklık gibi fiziki koşulların kötü olması, düşük ücretler, çocuk işçilerin çalıştırılması, çalışma ortamında sağlık koşullarının iyileştirilmemesi gibi etkenler nedeniyle işçiler hak ve özgürlükler noktasında bilinçlenmeye başlamıştır. Böylece İSG alanındaki yasal düzenlemeler ile yeni bir dönem başlamıştır. Tablo 2'de Dünya'da Sanayi Devrimi sonrası İSG alanındaki gelişmeler yer almaktadır [3,10,11,12,13,15,16].

Tablo 2.Dünya'da Sanayi Devrimi sonrası İSG alanındaki gelişmeler

ARAŞTIRMACI	İSG ALANINDAKİ ÇALIŞMALAR
Anthony Ashley Cooper (1671-1713)	Maden ocaklarında çocuk ve kadın işçilere yönelik çalışmalar yapmıştır.
Sir Percival Pott (1714-1788)	Baca temizleyicilerinin skrotal kanserine yakalandığını tespit etmiştir. "Baca Temizleyicileri Kanunu" nun yürürlüğe girmesini sağlamıştır.
Robert Owen (1771-1858)	Fabrikasında çalışma saatlerini azaltmış ve çalışma koşullarını iyileştirmiştir.
Michael Thomas Sadler (1780-1835)	"Fabrikalar Yasası"nın kabulünü sağlamıştır.
Sir Robert Peel (1788-1850)	İngiliz parlamenter, işçilerin çalışma koşulları ve saatleri üzerine çalışmalar yapmıştır. "İlk Fabrikalar Kanunu"nun yürürlüğe girmesini sağlamıştır.
Dr.Alice Hamilton (1869-1970)	Tehlikeli çalışma koşullarını tespit etmiştir.
Charles Turner Thackrah (1795-1833)	Çalışma ortamındaki fiziksel koşullar, çalışma saatleri ve meslek hastalıkları üzerinde çalışmıştır. Tehlikeli maddeler için ikame ilkesini tavsiye etmiştir.

Anthony Ashley Cooper (1671-1713), İngiltere'de parlamento üyesidir ve maden ocaklarında çocuk ve kadın işçileri koruyan güvenlik önlemlerinin alınması için çalışmalar yapmıştır [11].

Sir Percival Pott (1714-1788), çocuk işçilerin çalışma süreleri ve koşulları hakkında hazırladığı raporların yanı sıra baca temizliğinde çalışan işçilerin maruz kaldığı tozlar yüzünden skrotal kanserine yakalandığını tespit etmiştir [10].

Robert Owen (1771-1858), kumaş fabrikaları sahibidir ve kendi fabrikalarında belli bir yaştan altındaki çocukların çalışmasına müsaade etmemiştir. Ayrıca çalışma sürelerini kısaltmış ve fabrikalarındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çalışmıştır [12].

Sir Robert Peel (1788-1850), Percival Pott'un genç işçiler üzerinde yaptığı çalışmalarından etkilenmiştir ve İngiliz Parlamentosu'nda işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapmıştır [11].

Dr. Alice Hamilton (1869-1970), Amerika Birleşik Devletleri'nde endüstriyel zehirli maddeler ve tehlikeleri üzerinde çalışmıştır. Amerikan işçilerin işyerinde karşılaştıkları sağlık, ücret ve beslenme koşulları vb. sorunlarını incelemiştir. Ayrıca kurşun ve diğer şüpheli zehirli maddeler ve asbest hastalığı üzerine çalışmalar yapmıştır [16].

Charles Turner Thackeray (1795-1833), “Meslek Tıbbının Babası” olarak bilinir. 1831’de “*The Effects of Arts, Trades and Professions and of Civil States and Habits of Living on Health and Longevity (Sanat, Ticaret ve Mesleklerin ve Medeni Hallerin ve Yaşam Alışkanlıklarının Sağlık ve Uzun Ömür Üzerindeki Etkileri)*” adlı bir kitap yazmıştır. Fabrika işçilerinin çalışma ortamındaki fiziksel koşulları (havalandırma, toz, yüksek sıcaklık, duman vb.), çocuk işçilerin çalışma saatleri, meslek hastalıkları (özellikle kurşunun neden olduğu hastalıklar) üzerine yaptığı çalışmalar ile 1833 Fabrika Yasası’nın yürürlüğe girmesi için parlamentoda çalışmalar yapmıştır [15].

İSG alanında çeşitli gelişmelerden sonra yasal düzenlemelerin yapılması zorunlu hale gelmiştir. Tablo 3’te Dünya’da Sanayi Devrimi sonrası İSG alanındaki yapılan düzenlemeler yer almaktadır [3,11,12,13,15].

Tablo 3.Dünya’da Sanayi Devrimi sonrası İSG alanındaki hukuki gelişmeler

TARİH	İSG ALANINDAKİ DÜZENLEMELER
1788	Baca Temizleyicileri Kanunu
1802	İlk Fabrikalar Kanunu (Çırakların Sağlığı ve Morali)
1833	Fabrikalar Yasası
1842	Maden ocaklarında yasal düzenlemeler
1844	Fabrikalarda yasal düzenlemeler
1847	On Saat Yasası
1895	Meslek hastalıkları hakkında yasal düzenlemeler
1900	İşyerlerinde yasal düzenlemeler
1919	Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kurulması

Sanayi Devrimi’nden sonra işçilerin sağlığı ve güvenliğine verilen önem artmaya başlamıştır. İlk olarak Percival Pott’un baca temizleyen çocukların çalışma koşullarını incelediği çalışması büyük tartışmalara sebep olmuş ve “**1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu**” hazırlanmıştır. Sir Robert Peel’in İngiliz Parlamentosu’nda çalışma saatleri ve çalışma koşulları üzerine yaptığı çalışmalar sonrası 1802 yılında “**İlk Fabrikalar Kanunu**” olarak da bilinen “**Çırakların Sağlığı ve Morali**” adlı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa sonrasında çocuk işçilerin çalışma süresi günde 12 ve haftada 58 saat ile sınırlandırılmıştır [3].

1832 yılında İngiliz Parlamentosu üyesi olan Michael Thomas Sadler, yeni bir yasa tasarısı hazırlamış ve “**1833 tarihli Fabrikalar Yasası**” nın kabul edilmesini sağlamıştır [15]. Yasada yer alan hükümler 9 yaşının altındaki çocukların çalıştırılmasını, 18 yaşının altındaki çocukların ise; gece çalışmasını ve günlük 12 saatten fazla çalıştırılması engellemiştir. 1842 tarihinde yapılan düzenlemeler ile maden ocaklarında 10 yaşının altındaki çocukların ve kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikalarda işçilere yönelik sağlık kontrollerinin yapılması ve işyerlerinde bir hekim bulundurulması zorunlu hale gelmiştir [13].

Çalışma koşullarının iyileştirilmesinde en önemli düzenlemelerden biri olan “**On Saat Yasası**” 1847’de yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile işyerlerinde çalışma süreleri azaltılmış, işyeri denetimi ve iş müfettişliği uygulanmaya başlanmıştır. İngiltere’de çıkan bu yasanın etkileri tüm dünyaya yayılmıştır. 1839’da Almanya, 1840’ta İsviçre, 1841’de Fransa ve 1877’de Amerika da On Saat Yasası’ndan etkilenecek İSG alanında yasal düzenlemeler yapmaya başlamıştır. 1895 yılında bazı iş kolları için meslek hastalıklarının

bildirilmesi zorunlu olmuştur. 1900 yılına gelindiğinde ise; işyerinde sağlık muayeneleri (işe giriş, aralıklı sağlık muayeneleri, bazı tehlikeleri işler için yapılan özel muayeneler vb.), meslek hastalıklarının bildirilmesi, iş kazaları için özel raporlar düzenlenmesi yasal olarak zorunlu hale gelmiştir [11].

29 Ekim 1919'da tüm ülkelerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, İSG alanında çalışmaların düzenlenmesi, işçilere çalışma hayatında hak ve özgürlükler tanınması (çalışma hakkı, fırsat eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, örgütlenme hakkı, zorla çalıştırmanın engellenmesi, toplu pazarlık hakkı vb.) amacı ile İsviçre'nin Cenevre kentinde **International Labour Organization (ILO)**–Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü önce Birleşmiş Milletler' e bağlı olarak kurulmuş olsa da 1846'da Birleşmiş Milletler 'den ayrılarak bağımsız bir kuruluş olmuştur [12].

2.1.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

18.yy'ın ortalarında İngiltere'de başlayıp etkisi tüm dünyaya yayılan Sanayi Devrimi'nin etkileri Osmanlı İmparatorluğu'nda Avrupa ülkeleri kadar hızlı bir karşılık bulamamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşmeye dair koşulların daha geç olgunlaşması İSG alanında yaşanan gelişmelerin de gecikmesine yol açmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda bu alanda birtakım düzenlemeler yapılsa da sanayileşme faaliyetleri Cumhuriyet'in ilanından sonra hız kazanmıştır. Bu nedenle ülkemizde İSG'nin tarihsel gelişimi Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası gelişmeler olarak ikiye ayrılabilir.

2.1.2.1. Cumhuriyet Öncesi İş Sağlığı ve Güvenliği

Osmanlı Dönemi'nde sanayileşmeden önce tarım ve zanaatkarlık ön planda olmuştur. Sanayileşme sürecine kadar tarım ve hayvancılığın ağırlıklı olması, zanaatkarların tek başına ya da en fazla birkaç kalfa ve çırakla çalışması, fabrikaların henüz kurulmamış olması, toplu çalışmaya geçilmemesi gibi nedenlerle İSG uygulamalarına çok fazla ihtiyaç duyulmamıştır [17]. Osmanlı'da Cumhuriyet'in ilanından önce İSG alanında yaşanan gelişmeler Tablo 4'te gösterilmiştir [12,13,17].

Tablo 4.Cumhuriyet öncesi İSG alanındaki gelişmeler

TARİH	İSG ALANINDAKİ ÇALIŞMALAR
-	Fütüvvetname'ye göre yönetilen esnaf zaviyeleri (Ahi Teşkilatları)
-	Lonca Teşkilatı (Teavün Sandığı)
1865	Dilaver Paşa Nizamnamesi
1869	Maadin Nizamnamesi
1876	Mecelle Kanunu
1921	Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun

Osmanlı'da ilk olarak zanaatkarların dini esaslara göre yönetilen esnaf zaviyeleri adı verilen meslek örgütlenmelerine bağlı olarak çalıştığı bilinmektedir. Zaviyeler, Ahi teşkilatlarının mesleki yönetmeliği sayılan *“fütüvvetname”* adlı kurallara göre yönetilmektedir. Osmanlı'da tarım ve ticaretin gelişmesi ile gayrimüslim esnaf ve zanaatkarların da dahil olduğu, esnaf ve zanaatkarların sorunları hakkında görüşlerin paylaşıldığı, ustaların kalfa ve çırak yetiştirdiği, kendi içerisinde kuralların belirlendiği *“lonca teşkilatı”* sistemi başlamıştır. Bütün çalışanların dahil olduğu bu sistemde İSG konularında temellerin atıldığı bilinmektedir. Ayrıca loncalarda *“teavün sandığı”* uygulaması ile bulunmaktadır. Bu uygulama hastalık, sakatlık, yaşlılık nedeni ile çalışamayan ya da hayatını kaybeden çalışanlara ve ailelerine yardım sağlamak amacı ile yapılmaktadır. Bu yönüyle teavün sandığı, sosyal güvenlik uygulamalarının başlangıcı olarak kabul edilmektedir [13].

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1839'da batılılaşmanın ilk adımı sayılan Tanzimat Fermanı'nın ilanından sonra sanayileşmede olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Sanayileşme ile birlikte üretim kapasitelerinin artması ile toplu çalışma ortamlarının sağlanması sonucunda İSG alanında resmi düzenlemeler zorunlu hale gelmiştir. 1865 yılında yayımlanan **Dilaver Paşa Nizamnamesi** İSG alanında yapılmış ilk düzenlemedir. Bu nizamnamede Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan maden işçilerinin çalışma koşullarını düzenlemeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Çalışma süresinin günde 10 saat ile sınırlandırılması, işyerinde işçilere dinlenme süreleri sağlanması, işçiler için kalacak yer sağlanması, çalışmaya bile işyerinde işe hazır şekilde bekletilen işçilere ücret ödenmesi gibi konular bu nizamnamede yer almaktadır [17]. Ancak denetim zorunluluğu getirilmediği için bu düzenlemeler gerekli şekilde uygulanamamıştır. 1869'da yürürlüğe giren **Maadin Nizamnamesi**'nde ile bu eksiklikler tamamlanmaya çalışılmış, işyerinde kazalara karşı koruyucu önlemler ve iş

kazası sonucu zarar gören işçiye ve ailelerine tazminat ödenmesi gibi yeni düzenlemeler yer almaktadır [12].

Osmanlı Devleti'nde batılılaşmanın getirilerinden biri olarak sayılan ilk medeni kanun Mecelle, 1876'da yürürlüğe girmiştir. **Mecelle Kanunu**'nda iş kazalarından doğan tazminat hakları, çalışma saatlerine ve ücret ödemelerine dair düzenlemeler yer almıştır (ARICI, 1999). 1921'de **Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik Kanun** (151 sayılı) ile madenlerde günlük çalışma saati en fazla 8 saat ile sınırlandırılmış, fazla çalışma süreleri mesai ücretine tabi olmuş, 18 yaşının altında küçük işçilerin çalıştırılması ve zorla çalıştırılma yasaklanmıştır [13].

29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte ülkemizde her alanda yeni gelişmeler yaşanmıştır. Bu tarihten itibaren İSG alanında yaşanan gelişmeler Cumhuriyet sonrası İSG başlığı altında ele alınmıştır.

2.1.2.2. Cumhuriyet sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği

Cumhuriyetin ilanından sonra 8 Haziran 1936 tarihinde İSG alanında yapılan ilk yasal düzenleme olarak bilinen 3008 sayılı İş kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla çalışma hayatında birçok problemin çözülmesi amaçlanmış ve ülkemizde ilk kez İSG alanında birtakım düzenlemeler yürürlüğe girmiştir. Bu kanun beraberinde 1945 yılında İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nu (4772 sayılı) getirmiş ve böylece iş kazaları ve meslek hastalıkları ilk kez tanımlanmıştır. Sanayinin ve üretimin artması ile yeni düzenlemelere ihtiyaç artmış ve 1967 yılında yeni bir yasaya gereksinim duyulmuştur. Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilen 1931 sayılı İş Kanunu'nun yerine 1971 yılında 1475 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

1999 yılında Cenova'da toplanan Avrupa Birliği'nin Türkiye'nin adaylık statüsü tanınması üzerine birçok kanunda yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Böylece 2003 yılında İş Kanunu (4857 sayılı) çıkarılmıştır. Bu kanunda yer alan İSG alanındaki hükümler yalnızca sanayiden sayılan işyerleri için geçerlidir. 2006 yılında çıkmış olan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çalışanlara iş yaşamı, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili haklarını da içeren bir dizi düzenleme sağlamıştır. Son olarak 29 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılarak 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren uygulamaya konmuştur. Bu kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda yalnızca sanayiden sayılan işyerleri için geçerli olan hükümler

genişletilerek İSG ile ilgili hükümler bazı istisnai yerler ve kişiler dışında tüm işyerleri için zorunlu hale gelmiştir.

Ülkemizde Cumhuriyetin ilanından itibaren İSG alanında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Günümüzde iş yaşamında uyulan kuralların tamamı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 Sayılı) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (6331 sayılı) bağlı olarak geliştirilmiştir. Ayrıca ILO tarafından 2006 yılında kabul edilen 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi Türkiye için 16 Ocak 2015 tarihinde yürürlüğe girmişti ve tamamlayıcı nitelikte olan 197 No'lu Tavsiye Kararı'na göre, üye devletler İSG ile ilgili mevcut durum ile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı temin etmeye yönelik ilerlemeleri özetleyen bir ulusal profil hazırlamalı ve düzenli olarak güncellemelidirler. Bütün bu kanun ve düzenlemeler sonucunda ülkemizin İSG profili ortaya çıkmıştır. Tablo 5'te Cumhuriyet sonrası İSG alanındaki gelişmeler özetlenmektedir.

Tablo 5.Cumhuriyet sonrası İSG alanındaki gelişmeler

TARİH	İSG ALANINDAKİ DÜZENLEMELER
1836	3008 sayılı İş Kanunu
1945	4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu
1967	1931 sayılı İş Kanunu (Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir)
1971	1475 sayılı yeni İş Kanunu
1999	Avrupa Birliği'nin Türkiye'nin adaylık statüsü tanınması
2003	4857 sayılı İş Kanunu
2006	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
2012	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Dünya'da ve ülkemizde gerek çalışma ortamlarındaki uygun olmayan çalışma koşullarından gerekse çalışanların hatalı davranışlarından kaynaklanan birçok olumsuz durum gerçekleşmektedir. İSG alanında yapılan yasal düzenlemelere tam anlamıyla uyulmaması, işverenin maliyetleri bahane ederek gerekli önlemleri almaması, işçilerin de alınan önlemlere uymaması sonucu iş kazaları veya meslek hastalıklarına meydana gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş

kazasını; “işyerinde belirli bir zarar ya da yaralanmaya yol açan, beklenmedik, önceden planlanmayan bir olay” olarak tanımlamaktadır.

Ülkemizde ise İSG ile ilgili konular 2012’de yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer almaktadır. Bu kanunda iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütülmesi nedeni ile gerçekleşen, işçinin yaşamını kaybetmesi ya da vücut bütünlüğünü fiziken ya da ruhen özre uğratan olay” olarak açıklanmaktadır [18]. İş yerlerinde gerçekleşen ramak kala olaylar da en az iş kazaları kadar önemlidir. Ramak kala olay; “işyerlerinde gerçekleşen, işyerine, çalışana veya iş ekipmanlarına zarar verme potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” olarak tanımlanmıştır [19]. Ramak kala olaylar işyerinde bulunan tehlike risklerin iş kazasına dönüşmeden önce bir uyarı olarak kabul edilebilir.

Çalışanların maruz kaldığı her kaza iş kazası olarak değerlendirilmemektedir. Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için yasalar ile belirlenen birtakım kurallara uyması gerekir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13.maddesinde iş kazası olarak kabul edilecek durumları şu şekilde sıralanmıştır [20];



Şekil 1.İş kazası olarak kabul edilecek durumlar

İşyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması amacı ile İSG alanında yapılacak düzenlemeler açısından sorumlu olan taraflar vardır. Bu taraflar devlet, işveren/alt işveren, İş Güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışanlar, eğitim kurumları ve sendikalar olarak sıralanabilir [21].

-Devlet kurumları; İSG alanında yapılacak yasal düzenlemelerden (kanunlar, yönetmelikler, yönergeler vb.) sorumludur. Ayrıca İSG alanında işyerlerini denetleme, iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminatların karşılanması ve çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesini sağlamak gibi konular devlet kurumlarının görevlerindendir.

-İşveren/alt işveren; işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliği, çalışma ortamında bulunan tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması, üretim ve ekipman güvenliği, çalışanların kullanacağı kişisel koruyucu ekipmanların (KKD) sağlanması gibi konulardan sorumludur. Ayrıca işveren işyerinde tehlike ve risklere karşı eğitim ve bilgi verilmesini sağlamak zorundadır.

-İş Güvenliği uzmanı; işyerinde işveren ve çalışanlar için bir rehber olarak görev yapar. İş güvenliği uzmanları tehlike ve risklerin belirlenmesi, bunlara karşı önlemlerin alınması, İSG'yi ilgilendiren konularda işyerinde denetim yapılması, çalışma ortamının gözetimi, çalışanlara eğitimlerin verilmesi gibi konularda sorumludur.

-İşyeri Hekimi; çalışanların sağlık muayene (işe giriş muayenesi, periyodik sağlık muayenesi vb.) ve gözetimlerinin yapılmasından, işveren ve çalışanlara sağlık ile ilgili konularda rehberlik faaliyetlerinden, sağlıkla ilgili eğitimlerin ve bilgilendirmelerin sağlanmasından, çalışanların sağlık kayıtlarının tutulmasından sorumludur. Ayrıca işyeri hekimi çalışma ortamında karşılaşılabilecek risk faktörlerine karşı ortam ölçümleri yapar.

-Eğitim Kurumları; T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) bağlı olarak çalışan İSG Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), İSG alanında eğitimler vermektedir. Ayrıca ÇSGB'de yer alan bazı birimler işyerlerine İSG konuları ile ilgili yapılan çalışmalarda rehberler hazırlamaktadır.

-Sendikalar; çalışanların çalışma ortamlarının güvenli ve sağlıklı bir şekilde olması için çalışmalar yapar. Sendikalar sayesinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde işverenin daha iyi bir çalışma ortamı sağlaması için İSG ile ilgili hükümler yer alabilir. Ayrıca sendikalar

işyerinde İSG konularında bir denetçi sayılabilir. Çalışma ortamlarında çalışanların daha iyi şartlarda çalışabilmesi için devlet, işveren ve işçiler arasında iş birliği sağlar.

-Sivil Toplum Kuruluşları; toplumu ve çalışanları İSG alanında bilgilendirmek için toplantılar, eğitim programları düzenleyebilir, çalışanların karşılaştıkları sorunlarda çözüm yollarının bulunması için destek olabilir, görsel ve yazılı kaynaklar ile farkındalık yaratabilirler.

İş kazalarının tespit edilmesi ve önlenmesi konusunda devlet, işveren/alt işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışanlar, eğitim kurumları ve sendikalar gibi bütün tarafların ortak sorumlulukları bulunmaktadır. Bu yüzden tarafların birbirinden bağımsız çalışması beklenemez. Bütün kurum ve kuruluşların bir arada çalışması toplumda ve işyerlerinde İSG uygulamalarının düzenlenmesine, uygulanmasına ve denetlenmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışma hayatında çalışanların karşılaşabileceği önemli sorunlardan biri de meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıklarını Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), *“zararlı bir etken madde ile bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışanın sahip olduğu işe özgü bir nedensellik ilişkisinin tespit edilebildiği hastalıklar grubu”* olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (6331 sayılı) meslek hastalığı; *“Çalışanın mesleğinden kaynaklanan risklere maruz kalması sonucunda ortaya çıkan hastalık”* olarak tanımlanmaktadır. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için hastalığın Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nde yer alan meslek hastalıkları listesinde bulunması gerekir. Aynı zamanda bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmesi için yasalarla belirlenmiş bazı kurallara uyması gerekmektedir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için gerekli unsurlar Tablo 6’da özetlenmiştir [22].

Tablo 6.Meslek hastalığının unsurları

Unsurlar	Açıklama
1- Sigorta Şartı	Meslek hastalığına maruz kalan bireyin sigortalı olması gerekir.
2-Nedensellik Bağı Şartı	Hastalık ile çalışma şeklinin ya da çalışma ortam koşullarının arasında bir neden-sonuç ilişkisi olması gerekir.
3-Hastalığın Şartları	a-Hastalık meslek hastalıkları listesinde yer almalıdır. b-Çalışanın maruziyeti, ilgili hastalığın maruziyet değerinin üstünde olmalıdır. c-Hastalık, ilgili hastalığın yükümlülük süresi içerisinde ortaya çıkması gerekir. d-Hastalık teşhisi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş hastanelerde yetkili hekim konulmalıdır.
4-Sağlık Kurulu Şartı	Çalışanın aldığı meslek hastalığı teşhisi Sağlık Kurulu tarafından onaylanmalıdır.

Bir hastalık Sosyal Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nde bulunan meslek hastalıkları listesinde yer almasa da istisnai olarak meslek hastalığı sayılabilir. Böyle bir durumda hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yetkilendirilmiş hastanelerde yetkili bir hekim tarafından teşhis edilmeli ve Yüksek Sağlık Kurulu tarafından onaylanmalıdır. Bu tür durumlarda hastalığın yükümlülük süresi ve maruziyet değerleri vakaya göre değişebilir.

İşyerlerinde çalışanların maruz kaldığı risk faktörleri, iş kazası ve meslek hastalığı dışında bazı olumsuz durumlara da yol açabilmektedir. Bunlar “işle ilgili hastalıklar” dır. Dünyada her yıl işle ilgili hastalıklar nedeni ile 2,4 milyon çalışan hayatını kaybetmektedir. İşle ilgili hastalıkların %31’i kardiyovasküler hastalıklar, %26’sı kanserler, %14’ü mesleki yaralanmalar, %9’u bulaşıcı hastalıklar ve %20’si diğer nedenlerden kaynaklanmaktadır [23].

İşle ilgili hastalıklarda çalışma ortamı ve çalışma şekli, hastalığın ortaya çıkmasında ve gelişmesinde önemli faktörlerdir ancak işle ilgili hastalıkların ortaya çıkış nedeni belirsizdir [22]. Örneğin; bir taş ocağı çalışanı iş yerinde maruz kaldığı toz ve duman nedeni ile nefes almakta zorlanıyorsa ancak bu durum sadece işyerindeyken meydana geliyorsa bu durum iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilemez. Bu durumun iş kazası sayılabilmesi için işin yapıldığı sırasında ya da sonrasında çalışana bedenen veya

ruhen zarar vermesi gerekir. Meslek hastalığı olabilmesi için ise; çalışanın risk faktörüne bir süre maruz kalması gerekir. Ancak taş ocağı çalışanı işyerinden çıktıktan sonra rahatsızlık ortadan kalkıyorsa bu işe bağlı hastalık ya da işle ilgili hastalık olarak açıklanmalıdır.

İş kazaları sınıflandırılırken kazanın büyüklüğüne göre değerlendirme yapılmaktadır. Bu sınıflamaya göre kazalar; maddi hasara yol açan kazalar, minör kazalar ve majör kazalar olarak 3'e ayrılır [24]. Maddi hasara yol açan kazalar; çalışanın yaralanmasına ya da ölümüne yol açmaz. Ancak bu tür kazalarda işyerinde veya iş ekipmanlarında maddi hasarlar ortaya çıkabilir. Minör kazalar; çalışanların hafif yaralanmasına yol açan, bazen ilk yardım veya ayakta tedavi gerektiren ancak iş günü kaybının az olduğu kazalardır. Majör kazalar ise; çalışanın ağır yaralanmasına yol açan, işyeri dışında tedavi gerektiren ve uzun süre iş günü kayıpları ile sonuçlanabilen kazalardır.

Ülkemizde, SGK tarafından iş kazaları üç grupta sınıflandırılmıştır. Bunlar; yaralanmanın ağırlığına göre kazalar, yaralanmanın cinsine göre kazalar ve meydana gelme şekline göre kazalar olarak tanımlanmıştır. Tablo 7'de SGK'nın iş kazaları sınıflandırması yer almaktadır [24].

Tablo 7.İş kazaları sınıflandırması

İş Kazaları	Türleri
Yaralanmanın Ağırlığına Göre Kazalar	Yaralanma ile sonuçlanan kazalar Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren ancak tedavi gerektirmeyen kazalar Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar Sürekli iş görmezliğe neden olan kazalar Ölüm ile sonuçlanan kazalar
Yaralanmanın Cinsine Göre Kazalar:	Kafa yaralanmaları (baş, göz, yüz vb.) Boyun ve omurga yaralanmaları Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları Kalça, dizkapağı ve uyluk kemiği yaralanmaları Omuz, üst kol ve dirsek yaralanmaları Ön kol, el bileği, el içi ve parmak yaralanmaları Diz kapağı, baldır ve ayak yaralanmaları İç organ yaralanmaları Ruhsal ve sinirsel tahribata yol açan kazalar
Meydana Gelme Şekline Göre Kazalar	Göze yabancı cisim kaçması Yanma Makinelerden kaynaklanan kazalar El aletlerinden kaynaklanan kazalar Elektrik kazaları Ezilme ve sıkışma Patlamalardan kaynaklanan kazalar Zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar

2.2.1. İş Kazalarının Bildirilmesi

İşyerinde meydana gelen tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı tutulmalı ve ilgili raporları düzenlenmelidir. Ayrıca işveren işyerinde gerçekleşen ramak kala durumları inceleyerek ilgili raporları düzenlemekle de yükümlüdür. İşyerlerinde, çalışanın mesai saatleri içerisinde işveren tarafından verilen bir görevi yerine getirdiği esnada dışarıda ya da çalışanın işveren tarafınca sağlanan bir vasıta ile işe geliş-gidişi esnasında gerçekleşen herhangi bir kazanın SGK'ya bildirilmesi zorunludur. Bir iş kazası meydana geldiğinde kazayı kuruma kim tarafından ve ne zaman bildirileceği yasalarda yer almaktadır. Tablo 8'de iş kazalarının bildirilmesi sürecinde işveren/alt işveren, çalışan, işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucularının görev ve sorumluluklarına ilişkin bilgiler yer almaktadır [20].

Tablo 8.İş kazalarının bildirilmesi

İş Kazalarının Bildirilmesi	Tabi Olunan Kanun Hükümü
İşveren/Alt İşveren	-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4.maddesi a fıkrasında yer alan “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” ve 5.maddede yer alan çalışanların iş kazasına uğraması durumunda işveren, iş kazasını yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK’ya üç işgünü içerisinde bildirmekle yükümlüdür. -İş kazası, işverenin kontrolü dışında bir yerde meydana geldiyse işverenin bildirme yükümlülüğü kazayı öğrendiği tarihten itibaren başlamaktadır.
Çalışan	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4.maddesi b fıkrasında yer alan “Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar”ın bir iş kazasına maruz kalması durumunda çalışan, iş kazasını bir ayı doldurmamak koşuluyla rahatsızlığının bildirim yapmasına engel olmadığı günden itibaren üç işgünü içerisinde SGK’ya bildirmekle yükümlüdür.
İşyeri Hekimi veya Sağlık Hizmeti Sunucuları	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 14’e göre işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları iş kazalarını en geç on gün içinde SGK’ya bildirmelidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre; Bir iş kazası meydana geldiğinde bildirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen ya da yazılı olarak istenen belgeleri kasıtlı olarak eksik veya hatalı bildiren işveren veya sigortalıya, SGK tarafından bu durum için yapılan masrafları ve ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödeneklerini rücu edilmektedir.

2.2.2. İş Kazalarında Taraflar

İSG çalışmalarının düzenlenmesi, uygulanması ve denetlenmesinden sorumlu taraflar vardır. Ülkemizde İSG ile ilgili hükümler 2012’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre işyerinde bir iş kazası meydana geldiğinde sorumlu taraflar; devlet, işveren/alt işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve çalışanlardır [18]. Tarafların sorumlu olduğu konular şu şekilde özetlenebilir [18,25,26];

Tablo 9.İş kazalarında taraflar ve sorumlulukları

Taraflar	Sorumlulukları
Devlet	-İSG alanında yasal düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. -İşyerlerinin faaliyete geçebilmesi için tehlike sınıfına uygun olup olmadığına ÇSGB tarafından karar verilir. -Devlet kurumları tarafından görevlendirilen İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yerine getirir. -Herhangi bir iş kazası ve meslek hastalığına maruziyet SGK'ya bildirilir.
İşveren/A İt İşveren	-İş kazalarının, meslek hastalıklarının ve ramak kala olayların kaydını tutar, ilgili kurumlara bildirir ve raporları düzenler. -Çalışanları işyerinde karşılaşılabilecekleri tehlike ve risk faktörlerine karşı bilgilendirir. Ayrıca çalışanların İSG uygulamalarına katılımını sağlar. -İşyerinin farklı bölümlerindeki tehlike, riskler ve çalışan sayısına göre çalışan temsilcileri görevlendirir. -Elli ve daha fazla çalışanın olduğu ve altı aydan fazla süre faaliyet gösteren işyerlerinde İSG kurulunu oluşturur.
İş Güvenliği Uzmanı	-İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerini bilir, koruyucu ve önleyici tedbirleri alır. -İşyerlerinde tehlike ve risklere maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, alınmış ve alınacak tedbirler hakkında bilgilendirir, -İSG konuları hakkında eğitimler düzenler. -İşyerlerinde İSG yönünden çalışanları ve diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri ÇSGB'ye bildirir.
İşyeri Hekimi	-İSG hizmetleri konusunda çalışanların ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili rehberlik yapar, risk değerlendirmesinde bulunur ve gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir. -İşyerinin tasarımı, işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, çalışanların sağlığının geliştirilmesi vb. konularda işverene önerilerde bulunur. -İSG alanında yapılan araştırmalara katılır, ergonomik ve psikososyal riskler açısından iş ile çalışanın uyumunu sağlar, çalışanların stres faktörlerinden korunmaları için araştırma ve rehberlik faaliyetleri yapar. -İş kazası, meslek hastalıkları veya ramak kala olayların nedenlerini araştırır ve tekrarlanmaması için gereken önlemler konusunda rehberlik yapar.

Tablo 9 (Devamı). İş kazalarında taraflar ve sorumlulukları

Taraflar	Sorumlulukları
Çalışan	-İşyerlerinde üretim araçlarını (araç/gereç, makine ve ekipman, tehlikeli maddeler vs.) ve KKD kurallara uygun olarak kullanır, bakımını ve onarımını yapar/yaptırır, bu araçlara ait güvenlik donanımlarını doğru kullanır ve keyfi olarak değiştirmez ve çıkarmaz. -İşyerlerinde iş kazalarına neden olabilecek ciddi bir tehlike ya da eksiklik ile karşılaştıklarında hemen işverene veya iş güvenliği uzmanına haber verir. -İş kazalarını önleme noktasında alınacak tedbirlere riayet eder ve bu konuda işveren, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile işbirliği sağlar.

İşyerlerinde ortaya çıkabilecek kaza ve zararlardan işveren/işveren vekili ve iş güvenliği uzmanının sorumlu tutulduğu bilinmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre; çalışanın vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan, malullüğü ya da yaşamını kaybetmesi ile sonuçlanan bir iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde ihmali olan iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekiminin yetki belgesi askıya alınır [18]. Bu nedenle işyerlerinde iş kazalarına karşı alınması gereken önlemler hem çalışanlar hem de işverenler açısından oldukça önemlidir.

2.2.3. İş Kazalarının Nedenleri

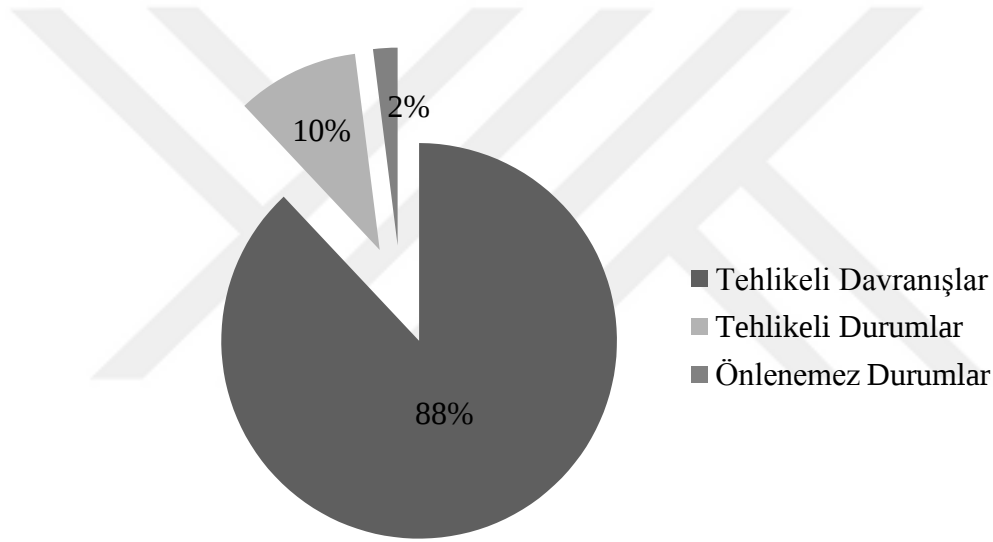
İşyerlerinde meydana gelen ve birçok açıdan zarara yol açan iş kazalarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. İş kazalarına yol açan faktörleri tanımlayabilmek ve kazalara karşı gereken önlemleri alabilmek için çalışma ortamlarında ve süreçlerinde ortaya çıkan aksaklıkların nedenlerinin bilinmesi gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın İSG Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan İş Güvenliği ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Eğitim Kılavuzu'nda iş kazasına yol açan üç temel faktör; teknik ekipman, çalışma koşulları ve çalışanlardır. Bu faktörler şu şekilde açıklanabilir [27];

-Teknik ekipman: Eksik ya da hatalı şekilde üretilmiş ekipman veya malzeme, kaza ile sonuçlanabilecek birçok istenmeyen olaya yol açabilir.

-Çalışma ortamından kaynaklanan faktörler: İşyerinde doğrudan ya da dolaylı olarak kazalara yol açabilir. Uygun olmayan aydınlatma, havalandırma, ısı, gürültü ve işyerindeki düzensizlik gibi faktörler bunlardan bazılarıdır.

-Çalışanlar: İşyerinde yapılacak bütün işlerin planlanması çalışanlar tarafından yapılmaktadır. Bu yüzden çalışanın performansı kazaların ortaya çıkmasına yol açabilir. Eğitim ve bilgi eksikliği, uygun olmayan işte çalışma, ihmal gibi çalışandan kaynaklanan faktörler kazalara neden olabilir.

Heinrich tarafından 1941 yılında ortaya çıkarılan kaza nedensellik teorisine göre; endüstriyel kazaların % 88'i güvenli olmayan davranış/hareketler, % 10'u güvensiz mekanik/fiziksel koşullar ve % 2'si önlenemez durumlar nedeni ile yaşanmaktadır. Heinrich'e göre iş kazalarının nedenleri Şekil 2'de açıklanmaktadır [28].



Şekil 2.Heinrich'e göre iş kazalarının nedenleri

Heinrich'in Kaza Nedensellik Teorisi'nde yer alan ve işyerlerinde iş kazalarına yol açan faktörler şu şekilde açıklanabilir [28];

-Tehlikeli Davranışlar; işyerlerinde yapılan iş ve işlemler gereği çalışanları algıları sürekli açık olmalı ve her an doğru tepkileri vermeye hazır olmalıdır. İşyerinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen, ramak kala olaya ya da kazaya neden olabilen uygun olmayan davranışlar tehlikeli davranışlardır. Bu tür davranışlar yaralanmalara ve ölüme yol açabilir. Ayrıca işyeri ekipman ve malzemesine ya da üretim süreçlerine zarar verebilir. Tehlikeli davranışlar işyerlerinde üretim araçlarını kullanan, ölçme, kontrol veya düzenleme işlevlerini yerine getiren çalışan ile ilgilidir. Çalışanların fiziksel ve ruhsal durumu, kişilik

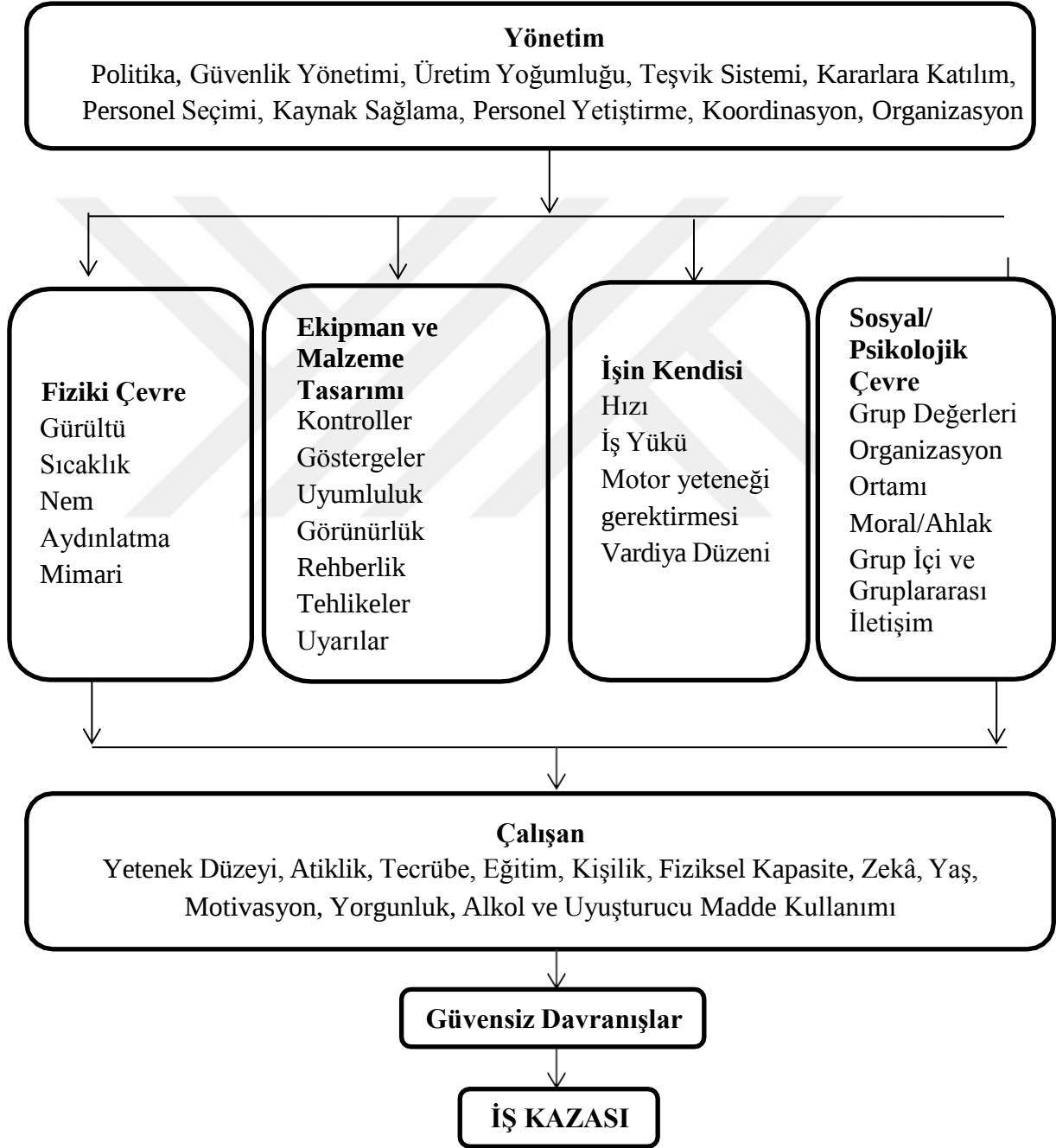
özellikleri, eğitimi, yaptığı işe gösterdiği özen, İSG kurallarına uyması, ihmalkarlık gibi faktörler tehlikeli davranışlar göstermesini etkilemektedir. Dikkatsizlik ve dalgınlık, tehlikeli olabilecek bir hızla çalışmak, ehliyetsiz ve tehlikeli hızla araç kullanmak, görevi dışında iş ile uğraşmak, izinsiz ve yetkisi dışında tehlikeli bir bölgede bulunmak, iş disiplini uymamak, işi bilinçsiz bir şekilde yapmak, KKD kullanmamak, makine koruyucularını çıkarmak, işe uygun makine ve alet kullanmamak vb. davranışlar tehlikeli davranışlara örnek gösterilebilir.

-Tehlikeli Durumlar; işyerinde işin yürütümü esnasında kullanılan ve işe uygun olmayan makine ve ekipman, eksik veya güvensiz üretim ekipmanlarının kullanılması, uygun olmayan çalışma koşulları ve çalışma süreçleri vb. gibi çalışan dışında gerçekleşen ve iş kazalarına yol açabilecek durumlar, tehlikeli durumlar olarak tanımlanmaktadır. Güvenli olmayan çalışma yöntemlerinin kullanılması, sağlıksız ve güvensiz çevre koşulları, işe uygun olmayan üretim araçları, işyeri düzensizliği, koruyucu olmadan kullanılan makine ve tezgâhlar, test ve kontrolleri yapılmamış basınçlı kaplar, topraklanmadan kullanılan elektrik makineleri, tehlikeli yükseklikte uygun olmayan istifleme, işe uygun kullanılmayan kaldırma makineleri, kapatılmamış boşluklar vb. durumlar işyerinde karşılaşılabilecek tehlikeli durumlara örnektir.

-Önlenemez Durumlar; işyerlerinde meydana gelen ve öncesinde tahmin edilemeyen bu yüzden önlem alınamayan durumlara denir. Deprem, fırtına, sel, hortum gibi doğal afetler, dış çevreden kaynaklanan ve engellenemeyen bazı durumlar önlenemez durumlara örnektir. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında önceden önlem alınamaz ancak daha sonra etkileri değerlendirilebilir.

Heinrich'in Kaza Nedensellik Teorisi'nde de görüldüğü gibi iş kazalarının %98'i tahmin edilebilir ve önlenebilir kazalardır. İşyerlerinde iş kazalarının azaltılabilmesi veya tamamen önlenebilmesi için güvensiz davranışların ve güvensiz durumların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Güvensiz davranışların ortaya çıkmasında çalışanların fiziki yetersizliği, yapılan iş ile ilgili eğitim eksikliği, yapılan işin önemsenmemesi gibi nedenler etkili olmaktadır. İşyerlerinde güvensiz durumlar ise; çalışma ortamından kaynaklanan risk etmenleri (biyolojik, kimyasal, fiziksel ve ergonomik), çevresel koşulları, ekipmanların bakım ve onarımının düzenli yapılmaması gibi nedenlerin ortadan kaldırılması ile önlenebilir [29].

İş kazalarına neden olan faktörleri açıklayan bir diğer araştırma ise; Sanders ve arkadaşları tarafından 1989 yılında tanımlanan Kaza Sebeplendirme Teorisi'dir. Bu teoriye göre iş kazasına neden olan faktörler; yönetim, fiziki çevre koşulları, ekipman ve malzeme tasarımı, işin kendisi, çalışanlar ve güvensiz davranışlardır [30]. Kaza Sebeplendirme Teorisi Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 3.Kaza Sebeplendirme Teorisi (Contributing Factors in Accident Causations)

Kaza Sebeplendirme Teorisi'ne göre iş kazalarının oluşması için yönetimden başlayıp çalışanın güvensiz davranışları ile son bulan bir süreç meydana gelmektedir. Yönetim, fiziksel çevre, malzeme ve ekipman tasarımı, işin kendisi ve sosyal/psikolojik çevre gibi işyerinde çalışanın karşılaşabileceği bütün faktörler üzerinde etkilidir. Bu süreçlerden birinde veya daha fazlasında oluşabilecek bir aksaklık doğrudan çalışana etki edecek ve güvensiz davranışların ortaya meydana gelmesine yol açacaktır. Güvensiz davranışlar da işyerindeki diğer faktörler ile birleşerek iş kazasının oluşmasına neden olacaktır [30]. Bu nedenle iş kazalarının azaltılmasında veya tamamen ortadan kaldırılmasında yönetimin rolü oldukça önemlidir.

2.2.4. İş Kazalarının Sonuçları

İSG kuralları işveren başta olmak üzere tüm çalışanlar tarafından uyulması gereken kurallardır. İşyerlerinde meydana gelebilecek herhangi bir iş kazası birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır. Heinrich'e göre iş kazalarından doğan maliyetleri doğrudan ve dolaylı maliyetler olarak tanımlanabilir.

Doğrudan maliyetler; tıbbi masraflar, sigorta ödemeleri ve iş kazası sonucunda çalışana veya yakınlarına ödenen tazminatlar, ekipman hasarları olarak sıralanabilir. Bu maliyetler ekonomik maliyetler olduğu için hesaplanması kolaydır [31].

Dolaylı maliyetler ise; işin yavaşlaması veya durması sonucu ortaya çıkan maliyetler, sipariş kayıpları, mahkeme masrafları, iş günü ve iş gücü kayıpları, bina, makine veya teçhizat gibi üretim araçlarında meydana gelen zararlar ve bunların tamiri nedeni ile ortaya çıkan masraflar, verimin düşmesi, moral ve motivasyon kaybı, iş kazasına uğrayan çalışan yerine gelecek yeni çalışan için katlanılan eğitim ve zaman maliyetleri olarak özetlenebilir [32].

Tablo 10'da iş kazaları sonucu ortaya çıkan maliyetler gösterilmektedir [33].

Tablo 10.İş kazaları sonucu ortaya çıkan maliyetler

Maliyeti Yüklenen	Maliyetler
Çalışan	Gelecekteki Kazançların Net Kaybı Ek Tıbbi Maliyet Tedaviler Rehabilitasyon Maliyeti
İşveren	Personel Devir Maliyeti Eğitim Maliyeti Sigorta Primi Yasal Maliyetler
Toplum	Sosyal Ödemeler Yatırım/Denetim Maliyeti Çalışanın Ölümü Sonucu İnsan Sermayesi Kaybı Sübvansiyon Kaybı

Heinrich bir iş kazasında ortaya çıkan dolaylı maliyetlerin, doğrudan maliyetlerin 4-6 katı olduğunu ortaya koymuştur [31]. İş kazaları sonucu oluşan doğrudan ve dolaylı maliyetler iş kazası yaşayan çalışan, çalışan yakınları, işveren ve devlet kurumları tarafından üstlenilmektedir. İş yerlerinde iş kazalarının önüne geçilmesi için İSG kurallarının belirlenmesi ve işyerlerinin sürekli denetlenmesi gerekir. Ayrıca bütün çalışanlar iş kazalarına karşı uyulması gereken tedbirlere riayet etmelidir. Çalışanların iş kazalarına ve bunlara yol açan tehlike ve risklere karşı bilinçlendirilmesi ve önleyici tedbirlere dahil edilmesi işyerinde pozitif güvenlik ikliminin oluşturulması ile mümkün olacaktır.

2.3. Güvenlik İklimi

İnsanlık tarihinin başlangıcından beri güvenlik konusu bireyler için her zaman önemli olmuştur. Bireyler güvenli bir yaşam sürmek amacı ile ilk olarak küçük topluluklar halinde yaşamaya başlamış sonra yerleşik hayata geçmiş ve sınırları belli olan büyük medeniyetler kurmuşlardır. Bu yüzden güvenlik kavramı en temel ihtiyaçlardan biri haline gelmiştir. Maslow, 1943 yılında bireylerin ihtiyaçlarını tanımlamak amacı ile bir piramit oluşturmuştur. Bu piramit Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi olarak adlandırılmaktadır. Maslow'a göre; bireyler açısından nefes alma, uyuma, üreme, besleme, barınma vb. fiziksel ihtiyaçlardan sonra güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Güvenlik ihtiyacı kavramı

bedensel güvenlik, iş güvenliği, kaynakların güvenliği ve mülkiyet gibi kavramları içermektedir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Şekil 4'te gösterilmiştir [34].



Şekil 4.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Malow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne benzer şekilde Birleşmiş Milletler tarafından 1994 yılında yayımlanan İnsani Gelişme Raporu'nda güvenlik kavramı insan hakları bağlamında ele alınmıştır. Bu raporda insan güvenliği kavramı kişisel güvenlik, sağlık güvenliği, gıda güvenliği, ekonomik güvenlik, toplum güvenliği, çevre güvenliği ve siyasi güvenlik olarak yedi başlıkta incelenmiştir [35]. Bu kavramlar günümüzde hem gündelik hayatımız hem de iş hayatımız için gereklidir.

Güvenlik kavramı toplumun tüm bireylerini ilgilendiren bir konudur. Güvenlik; toplumun her bir bireyinin herhangi bir korku faktörü olmaksızın emniyette olma halidir. Özellikle sanayileşmeden sonra bireyler ve işyerleri için güvenlik anlayışı da değişmeye başlamıştır. İşyerlerinde güvenliğin sağlanabilmesi için güvenliğin beş önemli ilkesinin bulunması gerekmektedir. Bunlar; emniyet, güvenlik yönetimi, insan faktörü, kaza araştırmaları ve risk değerlendirmesidir. Güvenlik konusunda eski ve güncel anlayış arasındaki farklılıklar Tablo 11'de gösterilmektedir [36].

Tablo 11.Güvenlik anlayışındaki değişim

Güvenlik İlkeleri	Eski Güvenlik Anlayışı	Güncel Güvenlik Anlayışı
Emniyet	Mümkün olduğu kadar az şeyin <i>yanlış</i> gitmesi	Mümkün olduğu kadar çok şeyin <i>doğru</i> gitmesi
Güvenlik Yönetimi	Reaktif Yaklaşım: bir kaza olduğunda ya da kabul edilemez bir risk ortaya çıktığında müdahale	Proaktif Yaklaşım: Sürekli iyileştirme ve olumsuz durumları önceden tahmin etmeye çalışma
İnsan Faktörü	Bireyler ağırlıklı olarak bir <i>tehlike</i> ya da <i>sorumluluktur</i>	Bireyler, sistemin esnekliği ve dayanıklılığı için bir <i>kaynak</i> tır
Kaza Araştırması	Bir araştırmanın amacı, meydana gelen bir <i>kazanın nedenini</i> belirlemektir	Araştırmanın amacı, işlerin bazen neden yanlış gittiğinin anlaşılması için temelde nasıl <i>doğru</i> gittiği bilinmelidir.
Risk Değerlendirmesi	Kazalar, arızalardan ve eksikliklerden kaynaklanır. Bu yüzden ana nedenler ve katkıda bulunan faktörler incelenmelidir.	Üretim performansında meydana gelen bir değişikliğin kontrol edilmesini zorlaştıran faktörler incelenmelidir.

Her işyerinde tehlike sınıflarına göre çeşitli risk ve tehlikeler bulunmaktadır. İşyerlerinde güvenlik ile ilgili yaşanan problemlerin en önemli çözüm yollarından biri işyerlerinde güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin oluşturulmasıdır. Günümüzde “güvenlik kültürü” ve “güvenlik iklimi” kavramları sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır [8]. Kültür; toplumların var oluşundan itibaren kendi içlerinde geliştirdiği bütün değer yargılarının toplamıdır. Taylor’a göre kültür kavramı; toplumun bir parçası olarak bireyin edindiği gelenek, inanç, ahlaki değerler, bilgi, hukuk, sanatsal faaliyetler, diğer bütün alışkanlık ve yetenekleri kapsayan karmaşık bir bütündür [37].

Örgütler açısından kültür kavramı; “Bir örgütün sağlık ve güvenlik konusunda yeterli olması ile birey ve grup düşünceleri, değerleri, algıların, yetkinlikleri ve bağlılıklarını tanımlayan davranış örüntülerinin bir sonucudur” olarak tanımlanabilir [38]. Her toplumun ve örgütün var olma şekli, değerleri ve davranışları farklı olduğu için kültürleri de birbirinden farklıdır. Bir örgütte kültürün oluşması da toplumun kültürüne benzer şekilde gerçekleşir. Örgütün üyeleri örgütte davranışları, düşünceleri, inançları ve algıları şekillendirir. Bu yüzden örgüt kültürü; “bir örgütün çatısı altındaki bireyleri yönlendiren inanç, davranış, norm, değer ve alışkanlık sistemi” olarak açıklanabilir [39]. Güvenlik

iklimi kavramı ise; ilk kez 1980 yılında Zohar tarafından ortaya çıkarılmıştır. Zohar, güvenlik iklimini güvenlik kültürünün bir parçası olarak kabul eder ve örgütte daha yüzeysel bir görüntüsü olduğunu savunur [8]. Başka bir deyişle; güvenlik iklimi, güvenlik kültürünü tam olarak kapsamamaktadır ancak bir işyerinin güvenlik kültürü hakkında ipucu vermektedir. Geçmişten günümüze literatürde yer alan güvenlik iklimi tanımları Tablo 12’de gösterilmektedir [8,40,41].

Tablo 12. Geçmişten günümüze güvenlik iklimi tanımları

Yazar	Tanım
Dov Zohar (1980)	Güvenlik iklimi; çalışanların iş yaşantılarına dair paylaştıkları temel algılamaların özetidir.
Coyle ve Ark. 1995	Güvenlik iklimi; çalışanın eğitimi, çalışma şekli ve işyeri temizliği vb. konuları kapsamaktadır.
Williamson ve Ark. (1997)	Güvenlik iklimi; işyerinde çalışanların güvenlik ile ilgili algı ve inançlarının özetidir. İşyerindeki güvenliğe göre çalışanların davranış şekillerinin tahminini sağlar.
Guldenmund (2000)	Güvenlik iklimi çalışanların işyerindeki güvenliğe dair algılamaları toplamıdır.
Yule (2003)	Örgütlerin çalışanlarına dayattıkları güvenlik de dahil tüm uygulamaları, politikaları ve çalışma ortamı hakkındaki paylaşılan algılar da güvenlik ikliminin kapsamında yer alır.
Neal ve Griffin (2006)	Güvenlik iklimi, işyerindeki güvenlik ile ilgili tüm politikalar, prosedürler ve uygulamaların çalışanlar tarafından bireysel algılanma yöntemidir.
Clarke (2010)	Güvenlik iklimi, işyerinde güvenlik davranışları ve örgütsel güvenlik değerleri ile ilgili bilgi sağlar.
Griffin ve Curcuruto (2016)	Bir işyerinde güvenlik iklimi ile ilgili alınan tüm önlemler, güvenlik kültürü ile ilgili durumunun bir yansımasıdır.

Cooper ve Philips’e (2004) göre, güvenlik iklimi dört aşamadan oluşmaktadır [41]. Bunlar;

- Psikometrik ölçüm cihazlarının tasarlanması ve temelindeki faktör yapılarının incelenmesi,
- Çalışanların güvenli davranışları ve iş kazalarına yol açan faktörlerin tespiti amacı ile güvenlik iklimi teorik modellerinin test edilmesi ve geliştirilmesi,
- Çalışanların güvenlik iklimi algıları ve işyerindeki gerçek güvenlik performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi,

-Örgüt iklimi ve güvenlik iklimi arasındaki bağlantıların ortaya çıkarılması.

Zohar ise; işyerlerinde iş güvenliği ikliminin, eylem ve beklenti olmak üzere iki boyutta olabileceğini ifade etmiştir [42]. Bu kavramlar şu şekilde açıklanabilir;

Eylem: İşyerinde yöneticilerin, çalışan davranışlarına olumlu veya olumsuz geri bildirimi ve iş güvenliği konuları ile ilgili faaliyetlerin başlaması ile ilişkilidir.

Beklenti: İşyerinde eylemden ziyade yönetimin iş güvenliği ikliminin oluşturulması ile ilgili beklentileri ile ilişkilidir.

Zohar'ın tanımından da anlaşılacağı üzere; işyerlerinde güvenlik iklimini oluşturan algı ve beklentiler, çoğunlukla orta ve/veya üst kademe yöneticilere ait tutumların gözlemlenmesi ile oluşmaktadır [42]. Ayrıca işyerinde tüm kademelerde bulunan yöneticilerin güvenlik ile ilgili görüş ve davranışları da çalışanların güvenlik algılarını etkilemektedir. Güvenlik iklimi kavramı, çalışanların iş çevresinde iş arkadaşları ile ortaklaşa geliştirdikleri sosyal ilişkiler yoluyla güçlenmektedir [43].

İşyerlerinde çalışanların güvenlik iklimi hakkında olumlu görüş ve davranışlarının olması pozitif güvenlik iklimi olarak adlandırılır. Örgütlerde pozitif güvenlik ikliminin varlığı çalışanlarda olumlu iş ve davranış çıktıları ile sonuçlanmakta ve bu çıktılar çalışanların örgüt ile uyumunu artırmaktadır. Ayrıca pozitif güvenlik iklimine sahip işyerlerinde iş kazalarının azalması ve bunun sonucunda çalışanların daha uyumlu ve verimli çalışmaları beklenir [41]. Özdemir ve arkadaşları, pozitif güvenlik iklimi algısının olduğu işyerlerinde çalışanların iş ortamını güvenli buldukları için işlerini seyerek yapacaklarını ve böylece çalışanlarda iş tatmininin artacağını savunmuştur [44].

İşyerlerinde pozitif güvenlik iklimi algısının oluşmasında tüm yöneticilerin iş güvenliği açısından oluşturdukları uygulamalar, politika ve prosedürleri kendi kararları ve davranışları ile göstermesi oldukça önemlidir. Pozitif güvenlik ikliminin oluşması için bir diğer unsur da iş arkadaşlarının güvenli davranışlarıdır. Tüm çalışanlar tarafından İSG kuralları benimsendiğinde, bir çalışanın İSG kurallarına aykırı davranması diğer çalışma arkadaşları tarafından olumlu karşılanmadığında, güçlü ve pozitif bir güvenlik iklimi inşa edilebilir [42].

2.4. Hizmet Sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Güvenlik İklimi

Günümüzde tüm sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de İSG kuralları oldukça önemlidir. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne

göre bulundukları faaliyetlere göre işletmeler çeşitli tehlike sınıflarına ayrılmıştır [46]. Hizmet sektöründe yer alan çeşitli faaliyetler de farklı tehlike sınıflarında bulunur. Örneğin; hizmet sektörü içerisinde yer alan eğitim faaliyetleri, temizlik faaliyetleri (endüstriyel temizlik faaliyetleri hariç), kendi hesabına çalışan yamak, garson, vb. hizmet sunanların faaliyetleri, kiralama ve leasing faaliyetleri vb. iş kolları “Az Tehlikeli” işyerleri sınıfında yer almaktadır. Ayrıca hizmet sektörü içerisinde yer alan kuaför/berber işletmelerinin faaliyetleri “Tehlikeli” işyerleri sınıfında yer alırken insan sağlığı ile ilgili faaliyetler “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli” işyerleri sınıfında bulunmaktadır.

Hizmet sektöründe İSG mevzuatı ve saha uygulamaları arasında yaşanan tutarsızlıklar ve kayıt dışı istihdamın fazla olması nedeni ile iş kazalarının, yaralanmaların ve hastalıkların diğer sektörlere göre daha sık yaşandığı bilinmektedir [47]. Ayrıca hizmet sektöründe çalışma saatlerinin belirsiz olması, mesleki ve İSG alanındaki eğitimlerinin yetersiz olması gibi nedenler de çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmasına yol açmaktadır [48]. Ülkemizde hizmet sektöründe İSG ile ilgili sorunlar ve iş kazaları ile sıklıkla karşılaşıldığı bilinmektedir. SGK verilerine göre hizmet sektöründe yer alan bazı faaliyetlere ilişkin iş kazası verilerinin yıllara göre dağılımı Tablo 13’te gösterilmektedir [49].

Tablo 13.Hizmet sektöründe iş kazalarının yıllara göre dağılımı

Ekonomik Faaliyetler	2021	2020	2019	2018	2017
Konaklama	13.817	7.002	17.457	12.811	7.885
Yiyecek ve içecek hizmet faaliyetleri	27.020	17.816	25.969	22.487	16.824
Telekomünikasyon	141	120	222	141	116
Kiralama ve leasing faaliyetleri	146	149	192	214	228
Eğitim	5.963	3.703	7.992	6.541	5.551
Taşımacılık ve ilişkili faaliyetler	32.974	25.228	28.770	26.248	21.658
İnsan sağlığı hizmetleri	21.371	18.840	13.773	10.407	7.020
Diğer hizmet faaliyetleri	688	569	728	824	595
Toplam	69.146	48.199	66.333	53.425	38.219

Tablo 13’te görüldüğü üzere hizmet sektöründe yer alan faaliyetlerde meydana gelen iş kazalarının 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla azaldığı görülse de iş kazaları genel olarak yıllara göre artmıştır. Ülkemizde hizmet sektöründe yer alan faaliyetler arasında en

fazla iş kazalarının yaşandığı sektör “taşımacılık ve ilişkili faaliyetler” dir. Ayrıca “yiyecek ve içecek hizmet faaliyetleri”, “insan sağlığı hizmetleri faaliyetleri” ve “konaklama” ülkemizde hizmet sektörü iş kolları arasında en fazla iş kazalarının yaşandığı sektörlerdendir.

Hizmet sektöründe karşılaşılabilecek sorunların ortadan kaldırılması için iyi tasarlanmış ve dikkatle uygulanan İSG kurallarına ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkemizde İSG kuralları yasal düzenlemeler ile belirlense de uygulama konusunda birçok işyerinde sorunlar yaşandığı görülmektedir. Tüm sektörlerde olduğu gibi hizmet sektörünün içerisinde yer alan işyerlerinde olumlu bir güvenlik iklimi yaratılması, çalışanların güvenli davranışları daha fazla sergilemesine, çalışanlar arasında İSG konularında güvenin artmasına, iş kazaları, yaralanmalar ve hastalıklarının önüne geçilmesine neden olur [8]. Çalışanların ve yöneticilerin tamamının dahil olduğu pozitif bir güvenlik iklimi, işyerlerinde İSG alanında yaşanabilecek problemlerin çoğunu ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır.

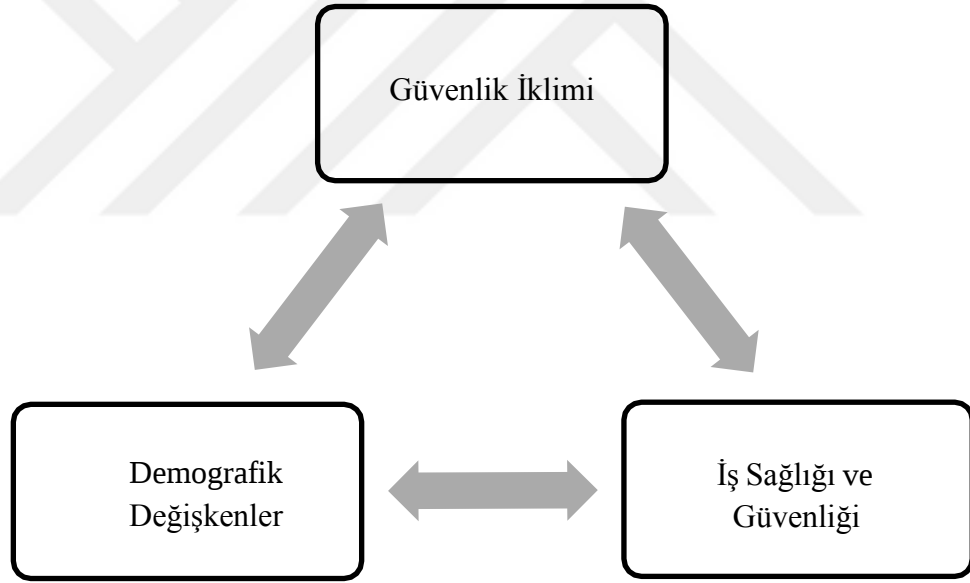
Bu çalışma, Muş ilinde hizmet sektörü çalışanlarında İSG ile ilgili mevcut durumun tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda hizmet sektöründe İSG ile ilgili konularda ve güvenlik iklimi hakkında çalışanların algılarının değerlendirilmesi, İSG hakkında farkındalık sağlanması ve bu sayede iş kazalarının azaltılması hedeflenmiştir. Sonuç olarak ülkemizde üretim sektöründe karşılaşılan iş kazalarını ve buna bağlı yaşam kayıplarının önlenmesine ilişkin çözüm önerileri sağlaması ve çalışmanın gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalara katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Muş ilinde hizmet sektörü çalışanlarında İSG ile ilgili mevcut durumun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında hizmet sektörü çalışanlarının güvenlik iklimi algısı ve işyerinde İSG uygulamaları incelenmiştir. Bu çalışma ile hizmet sektöründe İSG ile ilgili konularda ve güvenlik iklimi hakkında farkındalık sağlanması hedeflenmektedir. Sonuç olarak ülkemizde hizmet sektöründe meydana gelen iş kazalarını ve ölümleri önlemeye ilişkin çözüm önerileri sunulması ile çalışmanın gelecekteki çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Modeli Şekil 5’te gösterilmektedir.



Şekil 5.Araştırmanın modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Muş ilinde yer alan hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yayımlanan 2022 İstatistik Yıllıkları’na göre; 2022 yılında Muş ilinde toplam 3152 işyeri bulunurken sigortalı çalışan sayısı 33.681’dir. Muş ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren toplam işyeri sayısı ise; 914 olup bu işyerlerinde çalışan sigortalı sayısı 5149’dur [49]. Örneklem ise; Muş ili merkezinde

hizmet sektöründe çalışan ve gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlardır. Araştırmada örneklem sayısının tespiti için G-Power analizi kullanılmış ve araştırma için en az 112 katılımcının yeterli olduğu görülmüştür. G-Power analizi için Çakmak ve Tatlı tarafından yapılan “Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algıları ve Güvenlik Tedbirlerine Uyuma Davranışlarının İncelenmesi” adlı çalışma referans alınmıştır [50]. Araştırmada rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak 359 çalışana ulaşılmıştır. 351 çalışan araştırmaya katılmayı kabul etmiştir ancak katılımcıların 6’sı anketi eksiksiz ve doğru bir şekilde tamamlayamadığı için örneklem dışında bırakılmıştır. Böylece araştırma 345 katılımcı ile tamamlanmıştır.

Araştırmaya dahil olma kriterleri;

- Muş ilinde ikamet etmek,
- Araştırmaya katılmayı kabul etmek ve
- Hizmet sektörü çalışanı olmaktır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın türü kesitsel bir çalışmadır. Araştırma verileri toplanırken nicel araştırma yöntemlerinden anket çalışması kullanılmıştır. Sistematiik veri toplama yöntemi olan anketler; araştırmalarda gerekli olan verilerin toplanması için hazırlanmış olan yaygın veri formlarıdır [51]. Bu çalışmada veriler gerekli izinler alındıktan sonra araştırmacı tarafından rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak anket yoluyla ve yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları 3 bölüm ve toplam 37 sorudan oluşmaktadır. Bunlar;

1. Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı 7 sorudan oluşmaktadır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Soruları: İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı uygulamaların tespiti amacıyla literatür incelenerek oluşturan bu bölüm 9 sorudan oluşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorular için daha sonra alanında uzman 5 öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır.

3. Güvenlik İklimi Ölçeği: Hizmet sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algısının ölçülmesi amacı ile 2022 yılında Devenci ve arkadaşları tarafından hazırlanan ve geçerlilik ve güvenilirliği yapılan bu ölçek 21 sorudan ve oluşmaktadır. Ayrıca ölçeğin güvenlik hakkında farkındalık ve yetkinlik, güvenlik iletişimi, örgütsel çevre, yönetim desteği, risk

değerlendirmesi, güvenlik önlemleri ve güvenlik eğitimi olmak üzere 7 alt boyutu bulunmaktadır [52]. Güvenlik İklimi ile ilgili soruların yer aldığı ankette yer alan ifadeler için 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadelerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcılardan bu ifadelerden kendilerine en uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Çalışma hizmet sektöründe yapılacağı için Güvenlik İklimi Ölçeği’nde yer alan “Bazen üretim uğruna güvenlik gereklerinden fedakarlık etmek zorunda kalıyorum.” ifadesi; “Bazen hizmet uğruna güvenlik gereklerinden fedakarlık etmek zorunda kalıyorum.” şeklinde, “Yönetim, üretim ile güvenliğin eşit önemde olduğunu düşünmektedir.” ifadesi; “Yönetim, hizmet ile güvenliğin eşit önemde olduğunu düşünmektedir.” şeklinde ve “Üretim biçimi ile güvenlik önlemleri arasında çelişkiler vardır.” ifadesi “Çalışma biçimi ile güvenlik önlemleri arasında çelişkiler vardır.” şeklinde değiştirilmiştir.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen hipotezler Tablo 14’te gösterilmektedir.

Tablo 14.Araştırma hipotezleri

H1: Güvenlik İklimi algısı çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. H1a: Güvenlik iklimi algısı çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir. H1b: Güvenlik iklimi algısı çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir. H1c: Güvenlik iklimi algısı çalışanların öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir. H1d: Güvenlik iklimi algısı çalışanların sigortalı olma durumuna göre farklılık göstermektedir. H1e: Güvenlik iklimi algısı çalışanların meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. H1f: Güvenlik iklimi algısı çalışanların işyeri faaliyet türüne göre farklılık göstermektedir. H1g: Güvenlik iklimi algısı çalışanların çalışma saatlerine göre farklılık göstermektedir.
H2: İş Sağlığı ve Güvenliği algısı çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. H2a: Çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. H2b: Çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. H2c: Çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. H2d: Çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. H2e: Çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.
H3: İş Sağlığı ve Güvenliği ile Güvenlik İklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır. H3a: Çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır. H3b: Çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır. H3c: Çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır. H3d: Çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır. H3e: Çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın sonunda elde edilen verilerin istatistiksel olarak analizleri SPSS 24.0 for Windows istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada ölçme araçlarının güvenilirliğini test etmek amacı ile Güvenilirlik Analizi, verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek amacı ile Normallik Analizi ve örneklem yeterliliğini test etmek amacı ile Faktör Analizi yapılmıştır. Araştırma verilerinden demografik değişkenlerin ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili soruların yorumlanmasında frekans analizleri (frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS)) kullanılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorular ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile Independent Sample T testi (Bağımsız Örneklem T testi) ve One Way ANOVA testi (Tek Yönlü Varyans Analizi) kullanılmıştır. Güvenlik İklimi Ölçeği ve alt boyutları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile Independent Sample T testi (Bağımsız Örneklem T testi) ve One Way ANOVA testi (Tek Yönlü Varyans Analizi) kullanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir farkın bulunması durumunda farkın hangi gruptan kaynaklandığının tespit edilmesi amacı ile Dunett T3 PostHoc testi yapılmıştır.

Araştırmada yer alan Güvenlik İklimi Ölçeği'ne Güvenilirlik Analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik Analizine ilişkin veriler Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 15. Güvenilirlik analizi

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Alt Boyutları	Güvenlik Hakkında Farkındalık ve Yetkinlik	5
	Güvenlik İletişimi	4
	Örgütsel Çevre	3
	Yönetim Desteği	3
	Risk Değerlendirmesi	2
	Güvenlik Önlemleri	2
	Güvenlik Eğitimi	2
Güvenlik İklimi Ölçeği (Genel Güvenilirlik)		21
		0,923

* $0,80 \leq \alpha < 1$, 0 ise ölçek yüksek derecede güvenilir [51].

Bu araştırmada kullanılan Güvenlik İklimi Ölçeği ve ölçeğin alt boyutlarının genel güvenilirlik düzeyi 0,923 bulunmuştur. Bulunan bu değer, araştırmada kullanılan Güvenlik

İklimi Ölçeği'ne ait anket sorularının yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Güvenlik İklimi Ölçeği'nin alt boyutlarına ait soruların da güvenilir olduğu tespit edilmiştir

Faktör Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi; bir araştırmada örneklemin yeterli olup olmadığını tespit etmek amacı ile kullanılır. Test değerinin 0,50'den düşük olması değişkenler arasındaki korelasyonun diğer değişkenler tarafından açıklanamayacağını ifade eder. Bu durumda faktör analizine devam edilmez. Bartlett testinde ise; korelasyon matrisinin tüm köşegen terimlerinin 1, köşegenin dışında kalan terimlerinin 0 olan bir birim matris olması gerekmektedir. Test sonucunda katsayı düşük çıkarsa korelasyonun birim matris olmadığı anlaşılır ve faktör analizine devam edilemez. Faktör analizinde, ölçekte yer alan değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olması beklenir. Korelasyon arttıkça faktör analizine ilişkin güven artmaktadır [53].

Tablo 16.KMO değerleri

KMO Değerleri	
<0,50	Kabul edilemez
0,50-0,59	Zayıf
0,60-0,69	Orta
0,70-0,79	İyi
0,80-0,89	Çok iyi
0,90>	Mükemmel

Araştırmada yer alan Güvenlik İklimi Ölçeği'ne Faktör Analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizine ilişkin veriler Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 17.KMO ve Bartlett testleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,873
Bartlett's Test of Sphericity	Chi-Square	6992,448
	df	210
	Sig.	,000

Tablo 17'de yer alan verilere göre; KMO değeri 0,873'tür. Bu değerin KMO değerleri tablosuna göre "çok iyi" olduğu ifade edilir. Ayrıca Bartlett's testi sonuçlarına

göre; $p=0,000<0,05$ olduğundan sonuç anlamlıdır. Bu durumda araştırmada örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ortaya çıkmıştır.

Normal Dağılıma Uygunluk

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemlerin tespit edilmesi amacı ile Güvenlik İklimi Ölçeği için normal dağılıma uygunluk analizi yapılmıştır. Normal dağılıma uygunluk analizine ilişkin veriler Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18.Normallik analizi

Ölçek	Skewness Değeri		Kurtosis Değeri	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Güvenlik İklimi Ölçeği	0,686	0,131	-0,710	0,262

Literatüre göre; verilerin normal dağılım gösterebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ve +1 arasında olması gerektiği bilinmektedir [54]. Tablo 18’de yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım için gerekli olan -1 ve +1 aralığında olduğu görülmüş ve değişkenlerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde veriler normal dağılıma uyduğu için Independent Sample T testi (Bağımsız Örneklem T testi) ve One Way ANOVA testi (Tek Yönlü Varyans Analizi) kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde Muş ilinde yaşayan ve hizmet sektöründe çalışan 345 katılımcıya ait bilgilere, kullanılan ölçekler aracılığı ile elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Değişkenler

Araştırmaya katılan 345 hizmet sektörü çalışanının sosyo-demografik özelliklerine ait veriler Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 19. Demografik özellikler

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	190	55,1
	Erkek	155	44,9
Yaş	20 yaş ve altı	95	27,5
	21-30 yaş	131	38,0
	31-40 yaş	72	20,9
	41-50 yaş	24	7,0
	51-60	18	5,2
	61 yaş ve üzeri	5	1,4
	İlköğretim-Ortaöğretim	72	20,9
Eğitim Durumu	Lise	137	37,7
	Ön lisans	53	15,4
	Lisans	81	23,5
	Lisansüstü	2	0,6
Sigortalı Olma Durumu	Evet	258	74,8
	Hayır	87	25,2
Meslekte Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	95	27,5
	6-10 yıl	156	45,2
	11-20 yıl	50	14,5
	21-30 yıl	38	11,0
	31 ve daha fazla	6	1,7
	Kuaför-Berber	38	11,0
İşyeri Faaliyet Türü	Yeme-İçme Faaliyetleri	87	25,2
	Satış Temsilcisi	72	20,9
	Temizlik Faaliyetleri	31	9,0
	Bankacılık Faaliyetleri	29	8,4
	Lojistik Faaliyetleri	25	7,2
	Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri	29	8,4
	Konaklama Faaliyetleri	34	9,9
Toplam		345	100

Tablo 20. (Devamı). Demografik özellikler

Değişken	N	%
Çalışma Saati	8 saatten az (Part-Time)	63
	8-12 saat	201
	12 saatten fazla	81
Toplam	345	100

Araştırmaya katılan katılımcıların yaklaşık %55'i (n=190) kadınlardan ve %45'i (n=155) erkeklerden oluşmaktadır. 21-30 yaş aralığında olan katılımcı sayısı 13'tür ve katılımcıların %38'ini bu katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmada 20 yaş ve altında olan 95, 31-40 yaş arası 72, 41-50 yaş arası 24, 51-60 yaş arası 18 ve 60 yaşın üzerinde olan 5 katılımcı bulunmaktadır. Araştırmaya en fazla eğitim düzeyi lise olan katılımcılar katılmıştır. Eğitim düzeyi lise olan katılımcı sayısı 137'dir ve bu grup katılımcıların yaklaşık %38'ini oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi ilköğretim ve ortaöğretim olan 72, ön lisans 53, lisans 81 ve lisansüstü olan 2 çalışan bulunmaktadır.

Tablo 20'ye göre araştırmaya dahil olan hizmet sektörü çalışanlarının yaklaşık %75'i (n=258) sigortalı olup %25'inin (n=87) sigortası bulunmamaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı meslekte 6-10 yıl arasında çalışmışlardır. Araştırmada çalışma süresi 5 yıl ve altında olanların sayısı 95, 11-20 yıl arası 50, 21-30 yıl arası 38 ve 30 yıldan daha fazla olan 6 katılımcı bulunmaktadır.

Araştırmaya en fazla dahil olan meslek grubu yeme-içme faaliyeti çalışanlarıdır (n=87, %25,2). Araştırmaya 72 satış temsilcisi (%20,9), 38 kuaför-berber (%11), 34 konaklama faaliyeti çalışanı (%9,9), 31 temizlik faaliyeti çalışanı (%9), 29 banka çalışanı (%8,4), 29 mal veya ürün kiralama faaliyeti çalışanı (%8,4) ve 25 lojistik faaliyeti çalışanı (%7,2) dahil olmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların %58,3'ü (n=201) işyerinde 8-12 saat aralığında çalışırken %23,5'i (n=81) 12 saatten fazla çalışmaktadır. İşyerinde 8 saatten az çalışan kişi sayısı ise; 63'tür (%18,3).

4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorularına İlişkin Veriler

Araştırmaya katılan 345 hizmet sektörü çalışanının işyerinde İSG ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlara ait veriler Tablo 21'de gösterilmektedir.

Tablo 21.İSG sorularına ilişkin veriler

Değişken		N	%
Meslek Hakkında Eğitim Alma Durumu	Evet	93	27,0
	Hayır	252	73,0
İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Eğitim Alma Durumu	Evet	47	13,6
	Hayır	298	86,4
İlk Yardım Eğitimi Alma Durumu	Evet	62	18,0
	Hayır	283	82,0
İşyerinde Kişisel Koruyucu Donanım Kullanma Durumu	Evet	51	14,8
	Hayır	294	85,2
Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımı Türü* (Birden fazla işaretleme yapılabilir.)	Eldiven	21	41,2
	Maske	11	21,6
	Önlük	13	25,5
	Gözlük	1	2,0
	Koruyucu Giysi	5	9,8
	Diğer	0	0
Son 1 Yıl İçerisinde İş Kazası Geçirme Durumu	Evet	97	28,1
	Hayır	248	71,9
Son 1 Yıl İçerisinde Geçirilen İş Kazası Türü* (Birden fazla işaretleme yapılabilir.)	Basit	78	80,4
	Orta Derece	15	15,5
	Ciddi	4	4,1
	Yok	56	57,7
	1 Gün	33	34,0
İş Kazası Sonucu İş Göremezlik Durumu	2 Gün	5	5,2
	3 Gün	3	3,1
	4 Gün	0	0
	5 Gün ve üzeri	0	0
	Kol ve Bacak Ağrıları	79	8,6
En Fazla Karşılaşılan Sağlık Problemi* (Birden fazla işaretleme yapılabilir.)	Sırt Ağrıları	154	16,8
	Ense ve Omuz Ağrıları	107	11,7
	Üst Solunum ve Akciğer Rahatsızlıkları	36	3,9
	Nefes Tıkanıklığı	44	4,8
	Gribal Enfeksiyon	10	1,1
	Eklemler Burkulmaları	11	1,2
	Kas Zedelenmeleri	11	1,2
	Yorgunluk/ Halsizlik	183	20,0
	Gözde Kızarıklık/ Kaşınma	36	3,9
	Deride Kızarıklık/ Kaşınma	28	3,1
	Baş Ağrısı	145	15,9
	Uykusuzluk	44	4,8
	Aşırı Sinirlilik	26	2,8
	Diğer	0	0
Toplam		345	100

Tablo 21'e göre araştırmaya katılan 345 hizmet sektörü çalışanının %73'ü (n=252) mesleği hakkında herhangi bir eğitim almamışken meslek hakkında eğitim alanların oranı %27'dir (n=93). Araştırmaya katılan 345 çalışandan 298'i iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hiçbir eğitim almamıştır. Katılımcılardan ilk yardım eğitimi alanların sayısı ise 62'dir (%18). Katılımcıların sadece %14,8'i (n=51) işyerinde KKD kullandıklarını ifade etmiştir. KKD kullanan 51 çalışan en fazla eldiven (%41,2), önlük (%25,5) ve maske (%21,6) kullanmaktadır.

Araştırmaya katılan hizmet sektörü çalışanlarının %28,1'i son 1 yıl içerisinde işyerinde iş kazalarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. İş kazasına maruz kalan 97 çalışanın 78'i basit derece, 15'i orta derece ve 4'ü ciddi derecede iş kazasına maruz kalmıştır. Ayrıca iş kazasına maruz kalan 97 çalışanın iş kazası sonucu iş göremezlik durumu sorulduğunda 56 katılımcı (%57,7) kaza sonucu iş göremezlik durumunun olmadığını, 33 katılımcı (%34) 1 gün, 5 katılımcı (%5,2) 2 gün ve 3 katılımcı da (%3,1) 3 gün iş göremezlik durumu olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmada yer alan “en fazla karşılaşılan sağlık problemi” sorusuna ise; katılımcıların 183'ü yorgunluk/ halsizlik, 145'i baş ağrısı, 154'ü sırt ağrıları, 107'si ense ve omuz ağrıları olarak yanıtlamıştır. Böylece araştırmaya göre katılımcıların en fazla karşılaştıkları sağlık probleminin yorgunluk/ halsizlik (%20) olduğu ve en az karşılaştıkları sağlık probleminin ise gribal enfeksiyon (%1,1) olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Güvenlik İklimi Ölçeği'ne İlişkin Veriler

Araştırmaya katılan 345 hizmet sektörü çalışanının “Güvenlik İklimi Ölçeği”nde bulunan her bir ifadeye ait betimsel tanımlamalar Tablo 22'de gösterilmektedir.

Tablo 22.Güvenlik İklimi Ölçeği'ne ilişkin veriler

Güvenlik İklimi Ölçeği		Aritmetik Ortalama (x)	Standart Sapma (ss)
Güvenlik hakkında farkındalık ve yetkinlik	1.İşyerindeki güvenlik hakkında	4,49	,506
	2.İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.	4,47	,560
	3.İşyerimdeki güvenlik sorunları ile	4,49	,545
	4.Güvenlik kurallarına her zaman uyarım.	3,38	,798
	5.Çalışırken bence en önemli şey	2,46	,973
İletişim	6. İşteki güvenlik konularına ilgiliyimdir.	3,69	,797
	7. İş arkadaşları nasıl güvenli çalışılacağı konusunda birbirine sık sık ipucu verir.	3,33	,793
	8. Amirlerimle güvenlik konularını sık sık görüşürüm.	2,34	1,042
	9. İşyerinden güvenlik konusunda bilgi	3,40	,850
	10.Bazen güvenlik kurallarına uyulmadan yapılan çok iş oluyor.	3,02	,841
Yönetim desteği	11.Bazen iş temposu güvenlik kurallarına uyulamayacak kadar hızlıdır.	3,25	,852
	12.Bazen hizmet uğruna güvenlik gereklerinden fedakârlık etmek zorunda kalıyorum.	3,05	,965
	13.Yönetim, hizmet ile güvenliğin eşit önemde olduğunu düşünmektedir.	2,87	1,042
	14.Yönetim, sadece kaza meydana geldikten sonra harekete geçer.	3,26	,894
	15.Yönetim, işyerimde güvenlik sorunları ile ilgilenir.	3,64	,860
Risk değerlendirmesi	16.İşyerimde her an kaza ile karşı karşıya kalınabilir.	2,95	,990
	17.İşim oldukça güvenlidir.	4,52	,500
Güvenlik önlemleri	18. Çalışma biçimi ile güvenlik önlemleri arasında çelişkiler vardır.	2,42	1,157
	19. Tehlikeli işlerde kazaları önlemeye	3,20	,938
Güvenlik eğitimi	20. Güvenlik bilgisi hakkında eğitim aldım.	2,33	1,216
	21.Güvenlik eğitimi işimle uyumludur.	3,39	,762

Tablo 22’ye göre araştırmaya katılan çalışanlar, Güvenlik İklimi Ölçeği’nin risk değerlendirmesi alt boyutunda yer alan “İşim oldukça güvenlidir.” (4,52) ifadesi ile güvenlik hakkında farkındalık ve yetkinlik alt boyutunda yer alan “İşyerindeki güvenlik hakkında sorumluluklarımdan eminim.” (4,49) ve “İşyerimdeki güvenlik sorunları ile başa çıkabilirim.” (4,49) ifadeleri ölçekte yer alan diğer ifadelere göre daha fazla tercih etmiştir. Ancak ölçeğin güvenlik eğitimi alt boyutunda yer alan “Güvenlik bilgisi hakkında eğitim aldım.” (2,33) ifadesi, güvenlik iletişimi alt boyutunda yer alan “Amirlerimle güvenlik konularını sık sık görüşürüm.” (2,34) ifadesi ve güvenlik önlemleri alt boyutunda yer alan “Çalışma biçimi ile güvenlik önlemleri arasında çelişkiler vardır.” (2,42) ifadesinin diğer ifadelere göre daha az tercih edildiği görülmektedir.

4.4. Hipotezlerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde araştırma hipotezlerinin analizlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

H1: Güvenlik İklimi algısı çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H1a: Güvenlik iklimi algısı çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 23’te gösterilmektedir.

Tablo 23. Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların cinsiyetleri arasındaki ilişki

Cinsiyet	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Kadın	190	3,3248	,527	-,443	,658
Erkek	155	3,3512	,574		

* Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır

Tablo 23’e göre çalışanların güvenlik iklimi algıları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,658$, $p>0,05$). Bu nedenle H1a hipotezi reddedilmektedir.

H1b: Güvenlik iklimi algısı çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 24’te gösterilmektedir.

Tablo 24. Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların yaşları arasındaki ilişki

Yaş	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
20 yaş ve altı	95	3,2857	,502	1,830	,106
21-30 yaş	131	3,3988	,589		
31-40 yaş	72	3,2824	,498		
41-50 yaş	24	3,4167	,607		
51-60 yaş	18	3,4153	,582		
61 yaş ve üzeri	5	2,7905	,141		

* One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 24’e göre çalışanların güvenlik iklimi algıları yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,106$, $p>0,05$). Bu nedenle H1b hipotezi reddedilmektedir.

H1c: Güvenlik iklimi algısı çalışanların öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 25’te gösterilmektedir.

Tablo 25. Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların öğrenim durumu arasındaki ilişki

Öğrenim Durumu	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
İlköğretim/Ortaöğretim	72	3,3724	,563	,224	,925
Lise	137	3,3080	,577		
Ön lisans	53	3,3423	,527		
Lisans	81	3,3533	,503		
Lisansüstü	2	3,1905	,740		

* One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 25’e göre çalışanların güvenlik iklimi algıları öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,925$, $p>0,05$). Bu nedenle H1c hipotezi reddedilmektedir.

H1d: Güvenlik iklimi algısı çalışanların sigortalı olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 26’da gösterilmektedir.

Tablo 26.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların sigortalı olma durumu arasındaki ilişki

Sigorta Durumu	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Evet	258	3,3282	,539	-,494	,622
Hayır	87	3,3618	,578		

*p<0,05 **Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır.

Tablo 26’ya göre çalışanların güvenlik iklimi algıları sigortalı olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=0,622, p>0,05). Bu nedenle H1d hipotezi reddedilmektedir.

H1e: Güvenlik iklimi algısı çalışanların meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 27.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların meslekte çalışma süresi arasındaki ilişki

Meslekte Çalışma Süresi	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
5 yıl ve daha az	95	3,3338	,553	,332	,857
6-10 yıl	156	3,3266	,552		
11-20 yıl	50	3,4086	,596		
21-30 yıl	38	3,3108	,474		
31 yıl ve daha fazla	6	3,2063	,505		

* One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 27’ye göre çalışanların güvenlik iklimi algıları meslekte çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=0,857, p>0,05). Bu nedenle H1e hipotezi reddedilmektedir.

H1f: Güvenlik iklimi algısı çalışanların işyeri faaliyet türüne göre farklılık göstermektedir.

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların işyeri faaliyet türü arasındaki ilişki

İşyeri Faaliyet Türü	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
Kuaför-Berber	38	3,3659	,565	,276	,963
Yeme-İçme Faaliyetleri	87	3,3262	,584		
Satış Temsilcisi	72	3,3128	,455		
Temizlik Faaliyetleri	31	3,2965	,369		
Bankacılık Faaliyetleri	29	3,3695	,650		
Lojistik Faaliyetleri	25	3,2705	,589		
Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri	29	3,4401	,603		
Konaklama Faaliyetleri	34	3,3501	,614		

* One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 28'e göre çalışanların güvenlik iklimi algıları işyeri faaliyet türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,963$, $p>0,05$). Bu nedenle H1f hipotezi reddedilmektedir.

H1g: Güvenlik iklimi algısı çalışanların çalışma saatlerine göre farklılık göstermektedir

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 29'da gösterilmektedir.

Tablo 29.Güvenlik iklimi algısı ve çalışanların çalışma saati arasındaki ilişki

Çalışma Saati	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
8 saatten az	63	3,3726	,608	,384	,681
8-12 saat	201	3,3149	,534		
12 saatten fazla	81	3,3627	,538		

* One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 29'a göre çalışanların güvenlik iklimi algıları çalışma saatlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,681$, $p>0,05$). Bu nedenle H1g hipotezi reddedilmektedir.

Sonuç olarak; araştırmadan elde edilen verilere göre çalışanların güvenlik iklimi algılarının demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle H1 hipotezi ve alt hipotezleri reddedilmektedir.

H2: İş Sağlığı ve Güvenliği algısı çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2a: Çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Cinsiyet ve Sigorta Durumu:

Çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumunun cinsiyet ve sigortalı olma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacı ile veriler normal dağılım gösterdiği için Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 30’da gösterilmektedir.

Tablo 30. Meslek hakkında eğitim alma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki

Demografik Özellikler		N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın	190	1,684	,466	-2,150	,032*
	Erkek	155	1,787	,410		
Sigorta Durumu	Evet	258	1,874	,334	-3,531	,000*
	Hayır	87	1,682	,466		

*p<0,05 **Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır.

Tablo 30’a göre çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir fark vardır ($p=0,032$, $p<0,05$). Analiz sonuçlarına göre; meslek hakkında eğitim alan erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha fazladır. Ayrıca Tablo 30’a göre; çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve çalışanların sigortalı olma durumu arasında da anlamlı bir fark vardır ($p=0,000$, $p<0,05$). Araştırmada sigortalı çalışanların sigortasız çalışanlara oranla daha fazla mesleki eğitim aldığı görülmüştür.

Yaş, Öğrenim Durumu, Meslekte Çalışma Süresi, İşyeri Faaliyet Türü, Çalışma Saati

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 31’te gösterilmektedir.

Tablo 31. Meslek hakkında eğitim alma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki

Demografik Özellikler		N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
Yaş	20 yaş ve altı	95	1,632	,484	2,754	,019*
	21-30 yaş	131	1,748	,435		
	31-40 yaş	72	1,708	,457		
	41-50 yaş	24	1,917	,282		
	51-60 yaş	18	1,889	,323		
	61 yaş ve üzeri	5	2,000	,000		
Öğrenim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	72	1,321	,316	31,792	,000*
	Lise	137	1,876	,330		
	Ön lisans	53	1,774	,422		
	Lisans	81	1,889	,469		
	Lisansüstü	2	1,500	,707		
Meslekte Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	95	1,821	,385	2,511	,052
	6-10 yıl	156	1,737	,441		
	11-20 yıl	50	1,660	,478		
	21-30 yıl	38	1,605	,495		
	31 yıl ve daha fazla	6	1,500	,547		
İşyeri Faaliyet Türü	Kuaför-Berber	38	1,868	,342	25,421	,000*
	Yeme-İçme Faaliyetleri	87	1,885	,320		
	Satış Temsilcisi	72	1,250	,436		
	Temizlik Faaliyetleri	31	1,710	,461		
	Bankacılık Faaliyetleri	29	1,000	,000		
	Lojistik Faaliyetleri	25	1,793	,412		
	Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri	29	1,730	,444		
	Konaklama Faaliyetleri	34	1,735	,447		
Çalışma Saati	8 saatten az	63	1,873	,335	9,137	,000*
	8-12 saat	201	1,647	,479		
	12 saatten fazla	81	1,827	,380		

*P<0,05 ** One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 31'e göre çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve çalışanların yaşı arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,019$, $p<0,05$). Grupların arasında anlamlı farkın tespit edildiği ve varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan POST-HOC testlerinden Dunett T3 testi sonuçlarına göre; 20 yaş ve altındaki katılımcıların mesleki eğitim alma oranı diğer gruplara göre daha düşüktür. Tablo 31'e göre çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve öğrenim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000$, $p<0,05$). Dunett T3 testi sonuçlarına göre; öğrenim durumu lise olanların

mesleki eğitim alma durumu öğrenim durumu ilköğretim/ortaöğretim olanlara kıyasla daha fazladır.

Tablo 31'e göre çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p=0,52$, $p<0,05$). Araştırma verilerine göre; çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve işyeri faaliyet türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,000$, $p<0,05$). Dunett T3 testi sonuçlarına göre; bankacılık faaliyetleri çalışanlarının mesleki eğitim alma durumu diğer faaliyet türlerine göre daha fazladır. Ayrıca yeme-içme faaliyetlerinde çalışanların diğer faaliyet türlerine göre daha az oranda mesleki eğitim aldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 28'e göre çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,000$, $p<0,05$). Araştırmaya göre; 8 saatten daha az çalışan katılımcıların mesleki eğitim alma durumu diğer çalışanlara kıyasla daha azdır.

H2b: Çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Cinsiyet ve Sigorta Durumu:

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 32'de gösterilmektedir.

Tablo 32.İSG ile ilgili eğitim alma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki

Demografik Özellikler	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın	190	1,8526	-,666	,506
	Erkek	155	1,8774		
Sigorta	Evet	258	1,8178	-4,389	,000*
Durumu	Hayır	87	2,000		

* $p<0,05$ ** Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır.

Tablo 32'ye göre çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,506$, $p>0,05$). Ancak Tablo 32'ye göre; çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve çalışanların sigortalı olma durumu arasında da anlamlı bir fark vardır ($p=0,000$, $p<0,05$). Araştırmaya göre sigortalı çalışanların sigortasız çalışanlara oranla daha fazla İSG ile ilgili eğitimler aldığı görülmüştür.

Yaş, Öğrenim Durumu, Meslekte Çalışma Süresi, İşyeri Faaliyet Türü, Çalışma Saati

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 33'te gösterilmektedir.

Tablo 33.İSG ile ilgili eğitim alma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki

Demografik Özellikler		N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
Yaş	20 yaş ve altı	95	1,7789	,417	2,029	,074
	21-30 yaş	131	1,8779	,328		
	31-40 yaş	72	1,8889	,316		
	41-50 yaş	24	1,9583	,204		
	51-60 yaş	18	1,9444	,235		
	61 yaş ve üzeri	5	2,000	,000		
Öğrenim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	72	2,000	,000	68,208	,000*
	Lise	137	2,000	,000		
	Ön lisans	53	1,9623	,192		
	Lisans	81	1,4568	,501		
	Lisansüstü	2	1,5000	,707		
Meslekte Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	95	1,6842	,471	4,589	,001*
	6-10 yıl	156	1,8782	,328		
	11-20 yıl	50	1,8000	,404		
	21-30 yıl	38	1,9368	,244		
	31 yıl ve daha fazla	6	2,000	,000		
İşyeri Faaliyet Türü	Kuaför-Berber	38	2,000	,000	71,620	,000*
	Yeme-İçme Faaliyetleri	87	1,9638	,182		
	Satış Temsilcisi	72	1,8987	,354		
	Temizlik Faaliyetleri	31	2,000	,000		
	Bankacılık Faaliyetleri	29	1,3472	,479		
	Lojistik Faaliyetleri	25	1,8638	,343		
	Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri	29	2,000	,000		
	Konaklama Faaliyetleri	34	2,000	,000		
Çalışma Saati	8 saatten az	63	2,000	,000	21,783	,000*
	8-12 saat	201	1,7662	,424		
	12 saatten fazla	81	2,000	,000		

*p<0,05 ** One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 33'e göre; çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve çalışanların yaşı arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,074$, $p>0,05$). Tablo 33'e göre; çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve öğrenim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000$, $p<0,05$). Grupların arasında anlamlı farkın tespit edildiği ve varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan POST-HOC testlerinden Dunett T3 testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi lisans seviyesinde olan katılımcıların İSG ile ilgili eğitim alma oranı diğer katılımcılara göre daha fazladır.

Tablo 33'e göre çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0,001$, $p<0,05$). Post Hoc testi sonuçlarına göre; meslekte çalışma yılı 5 yıl ve daha az olan çalışanlar diğer çalışanlara göre daha fazla İSG ile ilgili eğitimler almışlardır. Araştırma verilerine göre; çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve işyeri faaliyet türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,000$, $p<0,05$). Dunett T3 testi sonuçlarına göre; bankacılık faaliyetleri çalışanlarının İSG ile ilgili eğitim alma durumu diğer faaliyet türlerine göre daha fazladır. Tablo 30'a göre çalışanların İSG eğitimi alma durumu ve çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,000$, $p<0,05$). Araştırmaya göre; çalışma saati 8-12 saat arasında olan çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu diğer çalışanlara kıyasla daha fazladır.

H2c: Çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Cinsiyet ve Sigorta Durumu:

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 34'te gösterilmektedir.

Tablo 34. İlk yardım eğitimi alma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki

Demografik Özellikler	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın	190	1,8053	,397	-,803
	Erkek	155	1,8387	,368	
Sigorta	Evet	258	1,7868	,410	-2,812
Durumu	Hayır	87	1,9195	,273	

* $p<0,05$ ** Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır.

Tablo 31'e göre çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ve çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,422$, $p>0,05$). Ayrıca Tablo 34'e göre; çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ve çalışanların sigortalı olma durumu

arasında da anlamlı bir fark vardır ($p=0,005$, $p<0,05$). Araştırmada, sigortalı çalışanların sigortasız çalışanlara oranla daha fazla ilk yardım eğitimi aldığı görülmüştür.

Yaş, Öğrenim Durumu, Meslekte Çalışma Süresi, İşyeri Faaliyet Türü, Çalışma Saati
Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 35’te gösterilmektedir.

Tablo 35. İlk yardım eğitimi alma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki

Demografik Özellikler	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
Yaş	20 yaş ve altı	95	1,7684	1,772	,118
	21-30 yaş	131	1,7939		
	31-40 yaş	72	1,8472		
	41-50 yaş	24	1,9583		
	51-60 yaş	18	1,9444		
	61 yaş ve üzeri	5	2,000		
Öğrenim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	72	1,9306	35,325	,000*
	Lise	137	1,9708		
	Ön lisans	53	1,8491		
	Lisans	81	1,4568		
	Lisansüstü	2	1,5000		
Meslekte Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	95	1,8526	2,102	,080
	6-10 yıl	156	1,8462		
	11-20 yıl	50	1,8000		
	21-30 yıl	38	1,6579		
	31 yıl ve daha fazla	6	1,8333		
İşyeri Faaliyet Türü	Kuaför-Berber	38	1,9474	33,026	,000*
	Yeme-İçme Faaliyetleri	87	1,9540		
	Satış Temsilcisi	72	1,8966		
	Temizlik Faaliyetleri	31	1,9032		
	Bankacılık Faaliyetleri	29	1,3472		
	Lojistik Faaliyetleri	25	2,000		
	Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri	29	2,000		
	Konaklama Faaliyetleri	34	1,9118		
Çalışma Saati	8 saatten az	63	1,9365	9,427	,000*
	8-12 saat	201	1,7463		
	12 saatten fazla	81	1,9136		

* $P<0,05$ ** One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 35'e göre çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ve çalışanların yaşı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,118$, $p<0,05$). Tablo 35'e göre çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ve öğrenim durumu arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p=0,000$, $p<0,05$). POST-HOC testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi lisans seviyesinde olan katılımcıların ilk yardım eğitimi alma oranı diğer katılımcılara göre daha fazladır. Tablo 35'e göre çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p=0,080$, $p>0,05$).

Araştırma verilerine göre; çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ve işyeri faaliyet türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,000$, $p<0,05$). Dunett T3 testi sonuçlarına göre; bankacılık faaliyetleri çalışanlarının ilk yardım eğitimi alma durumu diğer faaliyet türlerine göre daha fazladır. Tablo 35'e göre çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ve çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,000$, $p<0,05$). Araştırmaya göre; çalışma saati 8-12 saat arasında olan çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu diğer çalışanlara kıyasla daha fazladır.

H2d: Çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Cinsiyet ve Sigorta Durumu:

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 36'da gösterilmektedir.

Tablo 36.İşyerinde KKD kullanma durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki

Demografik Özellikler	N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın	190	1,8368	-,887	,376
	Erkek	155	1,8710		
Sigorta Durumu	Evet	258	1,8488	-,300	,764
	Hayır	87	1,8621		

* $p<0,05$ ** Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır.

Tablo 36'ya göre çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu ve çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=0,376$, $p>0,05$). Ayrıca Tablo 36'ya göre; çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu ve çalışanların sigortalı olma durumu arasında da anlamlı bir fark yoktur ($p=0,764$, $p>0,05$).

Yaş, Öğrenim Durumu, Meslekte Çalışma Süresi, İşyeri Faaliyet Türü, Çalışma Saati

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 37’de gösterilmektedir.

Tablo 37.İşyerinde KKD kullanma durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki

Demografik Özellikler		N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
Yaş	20 yaş ve altı	95	1,9158	,279	1,450	,206
	21-30 yaş	131	1,8473	,361		
	31-40 yaş	72	1,7778	,418		
	41-50 yaş	24	1,8333	,380		
	51-60 yaş	18	1,8434	,383		
	61 yaş ve üzeri	5	2,000	,000		
Öğrenim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	72	1,7778	,418	1,221	,302
	Lise	137	1,8540	,354		
	Ön lisans	53	1,8868	,319		
	Lisans	81	1,8889	,316		
	Lisansüstü	2	2,000	,000		
Meslekte Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	95	1,8526	,356	,628	,643
	6-10 yıl	156	1,8526	,355		
	11-20 yıl	50	1,8000	,404		
	21-30 yıl	38	1,9211	,273		
	31 yıl ve daha fazla	6	1,8333	,408		
İşyeri Faaliyet Türü	Kuaför-Berber	38	1,5200	,509	5,237	,000*
	Yeme-İçme Faaliyetleri	87	1,8736	,334		
	Satış Temsilcisi	72	1,9306	,255		
	Temizlik Faaliyetleri	31	1,7742	,425		
	Bankacılık Faaliyetleri	29	2,000	,000		
	Lojistik Faaliyetleri	25	1,8947	,311		
	Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri	29	2,000	,000		
	Konaklama Faaliyetleri	34	1,7941	,410		
Çalışma Saati	8 saatten az	63	1,8730	,335	,612	,543
	8-12 saat	201	1,8607	,347		
	12 saatten fazla	81	1,8148	,390		

*p<0,05 ** One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 37'ye göre işyerinde kişisel koruyucu donanım kullanma durumu ve çalışanların yaşı arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p=0,206$, $p>0,05$). Araştırmaya göre; çalışanların işyerinde kişisel koruyucu donanım kullanma durumu ve öğrenim durumu arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p=0,302$, $p>0,05$). Tablo 37'ye göre çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p=0,643$, $p>0,05$).

Araştırma verilerine göre; çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu ve işyeri faaliyet türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,000$, $p<0,05$). Dunett T3 testi sonuçlarına göre; kuaför-berber çalışanlarının işyerinde kişisel koruyucu donanım kullanma durumu diğer hizmet sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. Tablo 37'ye göre çalışanların işyerinde kişisel koruyucu donanım kullanma durumu ve çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,543$, $p>0,05$).

H2e: Çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Cinsiyet ve Sigorta Durumu:

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 38'de gösterilmektedir.

Tablo 38.Son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile çalışanların cinsiyet ve sigorta durumu arasındaki ilişki

Demografik Özellikler		N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın	190	1,7421	,438	1,063	,289
	Erkek	155	1,6903	,463		
Sigorta Durumu	Evet	258	1,7287	,445	,699	,485
	Hayır	87	1,6897	,465		

* $p<0,05$ ** Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır.

Tablo 38'e göre çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ve çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,289$ $p>0,05$). Ayrıca analiz sonuçlarına göre; son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile çalışanların sigortalı olma durumu arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=0,485$, $p>0,05$).

Yaş, Öğrenim Durumu, Meslekte Çalışma Süresi, İşyeri Faaliyet Türü, Çalışma Saati

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 39’da gösterilmektedir.

Tablo 39.Son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile çalışanların yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saati arasındaki ilişki

Demografik Özellikler		N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	F değeri	p değeri
Yaş	20 yaş ve altı	95	1,7684	,424	,904	,479
	21-30 yaş	131	1,7176	,451		
	31-40 yaş	72	1,7222	,451		
	41-50 yaş	24	1,5833	,503		
	51-60 yaş	18	1,6111	,501		
	61 yaş ve üzeri	5	1,8000	,447		
Öğrenim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	72	1,6111	,490	2,389	,051
	Lise	137	1,7226	,449		
	Ön lisans	53	1,6981	,463		
	Lisans	81	1,8272	,380		
Meslekte Çalışma Süresi	Lisansüstü	2	1,5000	,707	1,637	,165
	5 yıl ve daha az	95	1,6737	,471		
	6-10 yıl	156	1,6923	,463		
	11-20 yıl	50	1,7600	,431		
	21-30 yıl	38	1,8684	,342		
İşyeri Faaliyet Türü	31 yıl ve daha fazla	6	1,8333	,408	3,266	,002*
	Kuaför-Berber	38	1,6053	,495		
	Yeme-İçme Faaliyetleri	87	1,6782	,469		
	Satış Temsilcisi	72	1,6452	,486		
	Temizlik Faaliyetleri	31	1,9306	,255		
	Bankacılık Faaliyetleri	29	1,6552	,483		
	Lojistik Faaliyetleri	25	1,6400	,489		
	Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri	29	1,6552	,483		
Çalışma Saati	Konaklama Faaliyetleri	34	1,7353	,447	1,519	,220
	8 saatten az	63	1,6667	,475		
	8-12 saat	201	1,7065	,456		
		12 saatten fazla	81	1,7901	,409	

*p<0,05 ** One Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 39’a göre çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ve çalışanların yaşı arasında anlamlı bir farklılık yoktur (p=0,479, p>0,05). Araştırmaya göre;

Çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ve öğrenim durumu arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($p=0,051$, $p>0,05$). Katılımcıların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumunun meslekte çalışma süresine göre değişmediği ortaya çıkmıştır ($p=0,165$, $p>0,05$).

Araştırmaya göre; göre çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ve işyeri faaliyet türü arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,002$, $p<0,05$). POST HOC analizine göre; temizlik faaliyetlerinde çalışan katılımcıların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu diğer katılımcılara göre daha fazladır. Tablo 39'a göre çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ve çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,220$, $p>0,05$).

H3: İSG ile Güvenlik İklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 40'ta gösterilmektedir.

Tablo 40.İSG ile güvenlik iklimi algısı arasındaki ilişki

İSG		N	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (ss)	t değeri	p değeri
Mesleki Eğitim	Evet	93	3,3180	,468	-,384	,701
	Hayır	252	3,3435	,576		
İSG Eğitimi	Evet	47	3,5180	,413	-,130	,003*
	Hayır	298	3,1435	,566		
İlk Yardım Eğitimi	Evet	62	3,2834	,450	-,843	,400
	Hayır	283	3,3483	,567		
KKD Kullanımı	Evet	51	3,3240	,521	-,178	,859
	Hayır	294	3,3368	,553		
İş Kazası	Evet	97	3,3883	,578	1,094	,275
	Hayır	248	3,3164	,536		

* $p<0,05$ **Independent Sample T Testi (Bağımsız Örneklem T Testi) uygulanmıştır.

H3a: Çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışanların meslek hakkında eğitim alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,701$, $p>0,05$). H3a hipotezi reddedilmiştir.

H3b: Çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır ($p=0,003$, $p<0,05$). Araştırmaya göre İSG eğitimi alan katılımcıların güvenlik iklimi algısının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. H3b hipotezi kabul edilmiştir.

H3c: Çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,400$, $p>0,05$). H3c hipotezi reddedilmiştir.

H3d: Çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,859$, $p>0,05$). H3d hipotezi reddedilmiştir.

H3e: Çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,275$, $p>0,05$). H3e hipotezi reddedilmiştir.

5. TARTIŞMA

Güvenlik iklimi ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde; güvenlik iklimi ve İSG ile ilgili konuların, çalışanların demografik özellikleri, güvenlik davranışları, işyerinde yöneticinin tutumu, iş kazaları ve meslek hastalıkları, işyerinde güvenlik ile ilgili konularda iletişim, güvenlik eğitimi, iş yükü, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi konular ile çalışıldığı görülmektedir. Bu çalışmada çalışanların İSG ve güvenlik iklimi algıları incelenmiştir. Ayrıca çalışmada katılımcıların güvenlik iklimi algıları ve İSG algıları (meslek hakkında eğitim alma, İSG ile ilgili eğitim alma, ilk yardım eğitimi alma, KKD kullanımı ve 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu) ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile konu hakkında yapılmış olan diğer çalışmalar karşılaştırılacaktır.

Araştırmaya katılan kadın katılımcılar erkek katılımcılara kıyasla daha fazladır. Araştırmada yaş aralığı 21-30 yaş aralığında olan katılımcı sayısı diğer yaş aralıklarında bulunan katılımcı sayısından fazladır ve 61 yaş ve üzeri yaş aralığı katılımcı sayısının en az olduğu yaş aralığıdır. Araştırmada eğitim düzeyi lise olan katılımcıların oranı diğer düzeylere göre en fazla iken; eğitim düzeyi lisansüstü olan katılımcıların oranı en azdır. Araştırmaya dahil olan hizmet sektörü çalışanlarının $\frac{3}{4}$ 'ü sigortalı olup $\frac{1}{4}$ 'ünün sigortası bulunmamaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı meslekte 6-10 yıl arasında çalışmışlardır. Araştırmaya en fazla dahil olan meslek grubu yeme-içme faaliyeti çalışanlarıdır ve en az dahil olan meslek grubu lojistik faaliyeti çalışanlarıdır. Araştırmaya katılan çalışanların %60'a yakını işyerinde 8-12 saat aralığında çalışırken yaklaşık $\frac{1}{4}$ 'ü 12 saatten fazla çalışmaktadır.

Bu çalışmada ilk olarak çalışanların güvenlik iklimi algısı ve demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre; çalışanların güvenlik iklimi algılarının demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, sigortalı olma durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saatleri) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır. Tekstil sektöründe yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların çalıştıkları birim ile güvenlik iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ancak diğer demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi) güvenlik iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılık

bulunamamıştır [55]. Benzer şekilde Gümüşhane ilinde madencilik sektöründe yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların demografik özellikleri ile güvenlik iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir [56]. Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada ise; çalışanların güvenlik iklimi algıları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve mesleki kıdem gibi demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamışken bazı meslek, gelir düzeyi, çalışılan birim ve kadro durumu gibi demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir [57]. Tepeoğlu tarafından yapılan çalışmaya göre ise; güvenlik iklimi ile cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev yeri gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış ancak yaş, iş tecrübesi, iş yerindeki çalışma yılı gibi değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir [58]. İmalat sektöründe yapılan bir çalışmaya göre ise; çalışanların güvenlik iklimi algılarının yaş, iş tecrübesi ve iş kazası veya ramak kala olay yaşama durumlarına göre farklılık gösterdiği ancak cinsiyet, eğitim düzeyleri ve çalıştıkları iş koluna göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır [59]. İnşaat sektöründe yapılan bir araştırmaya göre; güvenlik eğitimi verilen çalışanlarda güvenlik kurallarını ihlalinin ve işyerinde güvenlik sorunlarının azaldığı, güvenlik iklimi algılarının, güvenlik davranışlarının ve işe bağlılıklarının arttığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışmaya göre; güvenlik eğitiminin güvenlik ile ilgili karşılaşılan olumsuzlukları gündeme getirme konusunda çalışanları teşvik ettiği tespit edilmiştir [60]. Suudi Arabistan'da inşaat sektöründe yapılan bir başka çalışmada ise; güvenlik iklimi algısının işyerinde çalışan pozisyonlarına göre değiştiği, yöneticilerin algılarının çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu, daha az deneyimli çalışanların algılarının ise diğer çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır [61].

Güvenlik iklimi algısı işyerlerinde çalışanların güvenlik davranışlarına yansımaktadır. İşyerlerinde güvenlik davranışlarının incelendiği bir araştırmaya göre; çalışanların güvenlik davranışları sergilemesinde sosyal faktörler, örgütsel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve bireysel faktörlerin etkili olduğu 54 değişken tanımlanmıştır. İnşaat sektöründe yapılan bu çalışmada güvenlik davranışlarında etkili olan örgütsel faktörlerin içinde güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik iklimi gibi faktörler de yer almaktadır. Çalışmaya göre; iyi bir güvenlik ikliminin güvenlik davranışlarını da iyileştirdiği tespit edilmiştir [62]. Mermer endüstrisinde yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların güvenli davranışlar sergilemesinde güvenlik iklimi boyutlarından olan güvenlik iletişimi, yönetimin güvenlik taahhüdü ve güvenlik eğitimi oldukça etkili olduğu ortaya çıkmıştır

[63]. İnşaat sektöründe yapılan bir başka araştırmaya göre ise; yaş arttıkça güvenli davranışlarının azaldığı, bekar çalışanların ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla güvenli davranışlar sergilediği ancak daha önce işyerinde iş kazasına maruz kalmanın güvenli davranışlar üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada güvenlik iklimi algısının bir parçası olan güvenlik davranışları ile güvenlik iletişimi ve güvenlik eğitimi arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır [64]. Benzer şekilde başka bir araştırmada; inşaatlarda güvenli davranışlar sergilenmesinde güvenlik iklimi, yeterlilik, çalışanların eğitimi ve oryantasyonu gibi konuların etkili olduğu ortaya çıkmıştır [65]. Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların güvenlik davranışlarının %51'inin güvenlik iklimi algılarından kaynaklandığı tespit edilmiştir [66]. Elektrik iletim ve dağıtım sektöründe yapılan bir çalışmaya göre; güvenlik ikliminin çalışanların güvenlik performansı ve güvenli davranışlar sergilemesindeki motivasyonu arttırdığı ortaya çıkmıştır [67]. Ancak döküm sanayinde yapılan bir çalışmada güvenlik iklimi ile güvenlik davranışları ve işyeri yaralanmaları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [40].

Güvenlik ikliminin örgütsel davranışlar açısından oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Ülkemizde kamu çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların pozitif güvenlik iklimi algılarının iş performanslarını ve iş doyumlarının artmasında etkili olduğu bulunmuştur [44]. Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada güvenlik iklimi ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır [57]. Konaklama işletmelerinde yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların güvenlik iklimi algısı ile içsel motivasyon ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir [68]. Benzer şekilde bir başka çalışmaya göre, güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık arasında da olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir [67]. Xu ve arkadaşlarının çalışmasında güvenlik ikliminin güvenlik motivasyonunu güçlendirdiği ve tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir [69]. Kurtar, çalışmasında mühendislerin iş doyumunu ve güvenlik iklimi tutumu ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş doyumunun ile güvenlik iklimi arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca bu çalışmada güvenlik ikliminin çalışanların iş doyumunu artırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı ortaya çıkmıştır [70]. Madencilik sektöründe yapılan bir çalışmada güvenlik ikliminin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır [56]. Başka bir çalışmaya göre; çalışanlarda

üretim baskısı ve artan iş yükü gibi faktörlerin çalışanların güvensiz davranışlar sergilemesine ve zayıf güvenlik iklimine yol açtığı ortaya çıkmıştır [71]. Sanayi sektöründe yapılan bir çalışmada; çalışanların güvenlik iklimi algılarının, sağlık okuryazarlık düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır [72]. Başka bir çalışmaya göre; çalışanlarda güvenlik algısının yüksek olması çalışanların iş performansına olumlu etki etmektedir [58].

Araştırmaya katılan 345 hizmet sektörü çalışanın 3/4'ü mesleği hakkında herhangi bir eğitim almamışken meslek hakkında eğitim alanların oranı 1/4'tür. Araştırmadan elde edilen verilere göre; meslek hakkında eğitim alan erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu, sigortalı çalışanların sigortasız çalışanlara oranla daha fazla mesleki eğitim aldığı, 20 yaş ve altındaki katılımcıların mesleki eğitim alma oranı diğer gruplara göre daha düşük olduğu, öğrenim durumu lise olanların ilköğretim/ortaöğretim olanlara kıyasla daha fazla mesleki eğitim aldığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre; meslek hakkında eğitim alma durumu ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Ayrıca bu çalışmada bankacılık faaliyetleri çalışanlarının mesleki eğitim alma durumu diğer faaliyet türlerine göre daha fazla olduğu ve yeme-içme faaliyetlerinde çalışanların diğer faaliyet türlerine göre daha az oranda mesleki eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya göre; 8 saatten daha az çalışan katılımcıların mesleki eğitim alma durumu diğer çalışanlara kıyasla daha azdır. İnşaat sektöründe yapılan bir çalışmada; çalışanların %84.5'i mesleki eğitim almıştır. Aynı araştırmada çalışanların %71.8'i eğitimden memnun olduğunu ifade ederken %16.5'i kararsız olduğunu ve %8'i memnun olmadığını ifade etmiştir [73]. Laukkanen, araştırmasında çalışanların aldığı İSG eğitimlerinin mesleki eğitimlerine entegre edilmesi gerektiğini savunmuştur [74]. Bir başka araştırmada öğrenim ve öğretim faaliyetlerinde temel mesleki eğitim ve İSG eğitiminin bütünleştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir [75]. Benzer şekilde yapılmış bir başka çalışmada ise; mesleki eğitim alan öğrencilerin işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık risklerinin önlenmesinde yeterli bilgiye sahip olmadıkları, mesleki eğitim ve İSG eğitiminin birlikte verilmesi konusunda okul müdürü, öğretmenler ve denetmenlerin sorumlu oldukları ortaya çıkmıştır [76].

Araştırmaya katılan katılımcıların neredeyse tamamı İSG ile ilgili hiçbir eğitim almamıştır. Bu çalışmada çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve çalışanların cinsiyeti ve yaşı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak araştırmaya göre sigortalı

çalışanların sigortasız çalışanlara, eğitim düzeyi lisans seviyesinde olan katılımcıların diğer katılımcılara, meslekte çalışma yılı 5 yıl ve daha az olan çalışanlar diğer çalışanlara, bankacılık faaliyetleri çalışanlarının diğer faaliyet türlerine ve çalışma saati 8-12 saat arasında olan çalışanların diğer çalışanlara göre İSG ile ilgili eğitimleri daha fazla aldığı görülmüştür. Tepeoğlu'nun çalışmasına göre; çalışanların İSG farkındalık düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, işyerinde çalışma yılı arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ancak yaş, öğrenim durumu, iş tecrübesi, görev yeri ve çalışma şekli arasında anlamlı farklar olduğu ortaya çıkmıştır [58]. Karadal ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların %7.5'i hiçbir zaman, %31.7'si nadiren, %21.2'si bazen, %29.1'i sıkça ve %10.5'i çok sık sağlık ve güvenlik eğitimi aldıklarını ifade etmiştir [77]. Norveç'te çiftçiler üzerinde yapılan bir çalışmada çiftçiler üzerinde İSG eğitimlerinin etkinliği incelenmiş ve çiftçilerin çalışma hayatında güvenlik davranışlarının yerleşmesinde bu eğitimin etkili olduğu görülmüştür [78]. Benzer şekilde yapılan bir başka çalışmada ise; güvenlik eğitiminin İSG uygulamalarının önemli bir parçası olduğu tespit edilmiştir [79]. İtalya'da belediyenin atık şirketi çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada ise; çalışanların güvenlik eğitimi alması ve güvenlik çalışmalarına katılımının İSG açısından zorunlu olması gerektiği savunulmuştur [80]. Mosly ve Makki, inşaat sektöründe güvenlik eğitimlerinin çalışanların güvenlik algısını artırdığını ve böylece iş kazalarının azaldığını ortaya koymuştur [61]. İnşaat sektöründe yapılan bir diğer çalışmada ise; çalışanların %95'inin İSG eğitimi aldığı ancak %65.4'ünün eğitimden memnun, %19.4'ünün kararsız olduğu ve %15.5'inin memnun olmadığı ortaya çıkmış ve katılımcıların %82.5'i eğitimin uygulamalı olması gerektiğini ifade etmiştir. Aynı çalışmaya göre; çalışanların İSG hakkında eğitim düzeyinin düşük olmasının iş kazalarının olma ihtimalini artırdığı tespit edilmiştir [73].

gerektiği ve ilk yardım eğitimi alan katılımcıların güvenlik hakkında bilgi düzeylerinin arttığı ortaya çıkmıştır [81]. Benzer şekilde, yapılan bir başka çalışmada ilk yardım eğitiminin Avustralyalı inşaat işçilerinin işyerinde İSG davranışlarını iyileştirdiği tespit edilmiştir [82]. Cengiz ve Yer, sanayi ve maden kuruluşlarında çalışanların güvenlik iklimi algısı ve ilk yardım bilgi düzeyi hakkında bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada işyerlerinde ilk yardım ve İSG ile ilgili eğitim alan katılımcıların, güvenlik standartları ve hedefler, güvenlik yönetimi, iletişim ve ilk yardım bilgi düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır [83].

Araştırmada katılımcıların işyerinde KKD kullanma oranının oldukça yetersiz olduğu tespit edilmiştir. KKD kullanan çalışanlar ise; en fazla eldiven, önlük ve maske kullanmaktadır. Bu çalışmaya göre; çalışanların işyerinde KKD kullanma durumu ve çalışanların cinsiyeti, sigortalı olma durumu, yaşı, öğrenim durumu ve çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak araştırmaya göre; kuaför-berber çalışanlarının işyerinde kişisel koruyucu donanım kullanma durumu diğer hizmet sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. Tehlikeli madde çalışmalarında KKD kullanımının araştırıldığı bir başka çalışmada; çalışanların %81.5'i KKD kullanmaktadır ve çalışanların %87.2'si KKD'ler ile ilgili eğitim aldığını, %86.5'i işyerinde KKD'lere kolaylıkla erişebildiklerini, %95'i KKD'lerin yaptıkları işe uygun olduğunu, %80'i KKD'lerin iş kazalarından koruduğunu, 83.6'sı KKD'ler ile kendilerini güvende hissettiklerini ifade etmiştir [84]. Etiyopya'da inşaat sektöründe yapılan bir çalışmada çalışanların KKD kullanımının iş kazaları, yaralanmalar, iş deneyimi ve yasadışı madde kullanımı ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır [85]. Çalışkan, sağlık hizmetlerinde KKD kullanım durumunu etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırmaya göre; KKD kullanımında ekipmanın ulaşılabilir olması, ekipmanın fiziksel olarak uygun olması ve çalışanın sağlık riskleri farkındalığının etkili olduğu ortaya çıkmıştır [86]. İnşaat sektöründe yapılan bir çalışmada katılımcıların %89.3'ü KKD kullanımı konusunda işyeri tarafından bilgilendirildiğini ve %87'si KKD'lerin işveren tarafından tedarik edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir [73]. Sağlık sektöründe yapılan bir başka araştırmaya göre; hemşirelerin işyerinde sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için eldiven, önlük, göz koruması gibi KKD'leri kullanması gerektiği ve KKD kullanımının karşılaşılabilecek olumsuz durumları engelleyerek gereksiz maliyetleri azalttığı ortaya çıkmıştır [87].

Araştırmaya katılan hizmet sektörü çalışanlarının 1/3'i son 1 yıl içerisinde işyerinde iş kazalarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. İş kazasına maruz kalan çalışanların neredeyse tamamı basit derece iş kazasına maruz kalmıştır. Ayrıca iş kazası sonucu iş göremezlik durumu sorulduğunda iş kazasına maruz kalan katılımcıların yarısından fazlasının kaza sonucu iş göremezlik durumunun olmadığı tespit edilmiştir. Güvenlik ikliminin işyerinde iş kazaları, yaralanmalar ve ramak kala olayların ortadan kaldırılmasında önemli bir rolü vardır. Bu çalışmaya göre; çalışanların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ve çalışanların cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, sigortalı olma durumu, meslekte çalışma süresi ve çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak temizlik faaliyetlerinde çalışan katılımcıların son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumunun diğer katılımcılara göre daha fazla olduğu bulunmuştur. İnşaat sektöründe yapılan bir çalışmaya göre iş kazaları ve işyerinde olumsuz olayların yaşanmasını engelleyebilmek için kollektif farkındalık ve pozitif güvenlik ikliminin önemli olduğu ortaya çıkmıştır [88]. Benzer şekilde sanayi sektöründe yapılan başka bir çalışmada, güvenlik iklimi oluşturulmasının işyerlerinde olası kayıpların en aza indirilmesini ve çalışanların iş tatmininin artmasını sağladığı ortaya çıkmıştır [89]. Kara ve Oğuzöncül tarafından sağlık sektöründe yapılan bir çalışmaya göre; çalışanlardan iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili bilgi sahibi olanların güvenlik kültürü, güvenlik iklimi ve güvenlik performansı algılarının da anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmaya göre; çalışanların %61.7'sinin iş kazası, %66.9'unun meslek hastalıkları ile ilgili bilgi sahibi olduğu, %2.6'sının meslek hastalığı tanısı aldığı, %13'ünün iş kazası ve %19.5'inin ramak kala olay yaşadığı ortaya çıkmıştır [90]. Yapılan bir çalışmada iş kazası geçiren çalışanlarda bireysel sorumluluk algısının, İSG eğitimi almayan katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür [83]. Japonya'da küçük ve orta ölçekli işletmelerde 950 çalışan ile yapılan başka bir çalışmada ise; çalışanların %33.7'sinin (kadınların %20.2 ve erkeklerin %39.3'ü) son 1 yılda iş kazasına maruz kaldığı ortaya çıkmıştır [91]. İnşaat sektöründe yapılan bir çalışmada çalışanların %38.3'ünün son 1 yılda iş kazası geçirdiği ortaya çıkmıştır [85]. Döküm sanayinde yapılan bir çalışmada; işyerinde çalışanların %39.2'si nadiren, %33'ü bazen, %12.7'si sıkça ve %9.8'i de çok sık iş kazalarının nadiren olduğunu ifade etmiştir [77]. İnşaat sektöründe yapılan bir başka çalışmada ise; %49.5'i İSG hakkında verilen eğitimlerin iş kazalarının önlenmesinde etkili olduğu görüşüne "katılıyorum" şeklinde yanıt vermiştir [73].

Araştırmada yer alan “en fazla karşılaşılan sağlık problemi” sorusunu katılımcılar yorgunluk/ halsizlik, baş ağrısı, sırt ağrıları, ense ve omuz ağrıları olarak yanıtlamıştır. Böylece araştırmaya göre katılımcıların en fazla karşılaştıkları sağlık probleminin yorgunluk/ halsizlik olduğu ve en az karşılaştıkları sağlık probleminin ise gribal enfeksiyon olduğu tespit edilmiştir. Hendekçi, çalışmasında hizmet sektöründe karşılaşılan sağlık problemlerini incelemiş ve çalışanların %26.5’inin uykusuzluk, %70.6’sının stres, %68.6’sının yorgunluk, %18.6’sının tükenmişlik ve %15.7’sinin hareket sorunları yaşadığını tespit etmiştir [92].

Bu çalışmaya göre; çalışanların mesleki eğitim alma durumu, ilk yardım eğitimi alma durumu, KKD kullanım durumu ve son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ancak İSG eğitimi alan katılımcıların güvenlik iklimi algısının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Konaklama işletmelerinde yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların güvenlik iklimi algısı ile İSG farkındalık düzeyleri yüksek bulunmuştur [58]. Güvenlik iklimi ile İSG uygulamaları performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmaya göre; güvenlik iklimi ile İSG uygulama performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [93]. Benzer şekilde Eroğlu’nun çalışmasına göre; güvenlik iklimi ile İSG davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [94].

İşyerinde çalışanlara güvenlik eğitimlerinin verilmesi çalışanların pozitif güvenlik iklimi algılarını yükseltmekte ve güvenli davranışlar sergilemesinde etkili olmaktadır. Madencilik sektöründe yapılan bir çalışmada işyerinde güvenlik ile ilgili eğitimlerin başarılı olmasının, bu eğitimi veren çalışanların davranışları ile önemli ölçüde ilişkili olduğu tespit edilmiştir [95]. Benzer şekilde Eroğlu tarafından sanayi sektöründe yapılan bir çalışmada güvenlik iklimi ve İSG uygulamaları açısından çalışanların yeterli bilgi düzeyine sahip olmadığı, işyerinde güvenlik eğitimleri ve yöneticinin desteği ile ilgili eksikliklerin olduğu ortaya çıkmıştır [94]. Sağlık sektöründe yapılan diğer bir araştırmaya göre; sağlık çalışanların güvenli davranışlar sergilemesi, %12.9 güvenlik hakkındaki bilgilerine, %6,8 güvenlik hakkındaki becerilerine ve %2.4 güvenlik eğitimlerine bağlıdır [96].

İşyerlerinde çalışanların İSG hakkında bilgi ve farkındalık düzeyi ve İSG uygulamaları çalışanların örgütsel davranışlarını da etkilemektedir. İnşaat sektöründe yapılan bir çalışmaya göre; çalışanların %70.8’i işyerinde İSG kurallarına dikkat

edilmesinin iş kalitesini ve verimini artırdığını ifade etmiştir [73]. İnşaat sektöründe yapılan bir araştırmaya göre; proaktif güvenlik yönetimi amacı ile çalışanlar güvenlik konularında günlük denetlendiğinde olumsuz çalışan davranışları, düşük üretkenlik ve güvenlik konularında çalışanların yaşadığı endişeler azalmaktadır [61].

Çalışanların İSG ve güvenlik iklimi ile ilgili algılarını etkileyen diğer bir konu ise iletişimidir. Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmaya göre; güvenlik iletişiminin yetersiz olması sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarında farklılıkların oluşmasına yol açmaktadır [97]. İmalat sektöründe yapılan bir çalışmaya göre ise; çalışanların güvenlik bilinci, güvenlik ile ilgili konularda yetkinliği, güvenlik iletişimi ve güvenlik önlemlerinin güvenlik iklimini önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır [59]. Mosly ve Makki, çalışmalarında işyerinde ile ilgili iletişimin, güvenli davranışları teşvik ettiği, çalışanlarda motivasyonu ve güvenlik performansını artırdığı, iş baskısını önlediğini tespit etmiştir [61]. Benzer şekilde mermer sektöründe yapılan bir araştırmaya göre; güvenlik iletişimi işyerinde ramak kala olayları, iş kazalarını ve yaralanmaları azaltmak için en önemli faktörlerden biridir [63].

İşyerlerinde pozitif güvenlik ikliminin oluşturulabilmesi ve çalışanların güvenli davranışlara teşvik edilmesi açısından yöneticinin rolü oldukça önemlidir. Li ve arkadaşları, yaptıkları çalışmada işyerinde güvenlik ikliminin oluşturulmasında yöneticilerin davranışlarının etkili olduğunu ve yöneticilerin güvenli davranışlar sergilemesinin yanında çalışanların güvenlik faaliyetlerine dahil edilmesi ve çalışanlara İSG konularında rehberlik edilmesi gerektiğini savunmuştur [62]. Yönetici davranışları ile güvenlik davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran başka bir çalışmada, kaza ve yaralanmalara karşı önleme odaklı çalışan yöneticilerin bulunduğu işyerlerinde yaralanmaların daha az gerçekleştiği görülmüştür [98]. İnşaat sektöründe yapılan başka bir çalışmada, inşaat projelerinde yöneticilerin güvenlik davranışları açısından rol model olarak görülmesi ve çalışanların güvenlik eğitimi almasının güvenlik davranışlarında iyileşmelere yol açmıştır. Bu çalışmaya göre güvenlik liderliği, güvenli davranışların sergilenmesinde büyük rol oynamaktadır [99]. Güvenlik iklimi ile işyerinde yöneticilerin ve çalışanların güvenlik davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, yöneticilerin işyerinde güvenli davranışlara olan bağlılığı güvenlik ikliminin oluşturulmasında önemli katkılar sağlamaktadır [69]. İnşaat sektöründe yapılan bir diğer çalışmaya göre; yönetimin güvenliğe olan bağlılığı ile güvenlik davranışları arasında bir

ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre; yöneticiler güvenlik liderliği yaptıklarında ve çalışanlara güvenlik ile ilgili konularda destek verdiklerinde çalışanların daha yüksek güvenlik algısına sahip oldukları görülmüştür [61].



6. SONUÇ

Bu çalışmada Muş ilinde hizmet sektörü çalışanlarında İSG ile ilgili mevcut durumun tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır. Çalışma kapsamında hizmet sektörü çalışanlarının güvenlik iklimi algısı ve işyerinde İSG uygulamaları araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda hizmet sektöründe İSG ile ilgili konularda ve güvenlik iklimi hakkında farkındalık sağlanması hedeflenmiştir.

Bu çalışmada ilk olarak çalışanların güvenlik iklimi algısı ve demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre; çalışanların güvenlik iklimi algılarının demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, sigortalı olma durumu, meslekte çalışma süresi, işyeri faaliyet türü ve çalışma saatleri) göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan 345 hizmet sektörü çalışanının 3/4'ü mesleği hakkında herhangi bir eğitim almamışken meslek hakkında eğitim alanların oranı 1/4'tür. Araştırmadan elde edilen verilere göre; meslek hakkında eğitim alan erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu, sigortalı çalışanların sigortasız çalışanlara oranla daha fazla mesleki eğitim aldığı, 20 yaş ve altındaki katılımcıların mesleki eğitim alma oranı diğer gruplara göre daha düşük olduğu, öğrenim durumu lise olanların ilköğretim/ortaöğretim olanlara kıyasla daha fazla mesleki eğitim aldığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre; meslek hakkında eğitim alma durumu ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Ayrıca bu çalışmada bankacılık faaliyetleri çalışanlarının mesleki eğitim alma durumu diğer faaliyet türlerine göre daha fazla olduğu ve yeme-içme faaliyetlerinde çalışanların diğer faaliyet türlerine göre daha az oranda mesleki eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya göre; 8 saatten daha az çalışan katılımcıların mesleki eğitim alma durumu diğer çalışanlara kıyasla daha azdır.

Araştırmaya katılan katılımcıların neredeyse tamamı İSG ile ilgili hiçbir eğitim almamıştır. Bu çalışmada çalışanların İSG ile ilgili eğitim alma durumu ve çalışanların cinsiyeti ve yaşı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak araştırmaya göre sigortalı çalışanların sigortasız çalışanlara, eğitim düzeyi lisans seviyesinde olan katılımcıların diğer katılımcılara, meslekte çalışma yılı 5 yıl ve daha az olan çalışanlar diğer çalışanlara, bankacılık faaliyetleri çalışanlarının diğer faaliyet türlerine ve çalışma saati 8-12 saat arasında olan çalışanların diğer çalışanlara göre İSG ile ilgili eğitimleri daha fazla aldığı

görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanlardan ilk yardım eğitimi alanların sayısı oldukça azdır. Bu çalışmaya göre; çalışanların ilk yardım eğitimi alma durumu ile çalışanların cinsiyeti, yaşı ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak araştırmada ilk yardım eğitimi alma durumunun sigortalı çalışanların sigortasız çalışanlara, eğitim düzeyi lisans seviyesinde olan katılımcıların diğer katılımcılara, bankacılık faaliyetleri çalışanlarının diğer mesleklere ve çalışma saati 8-12 saat arasında olan çalışanların diğer çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan hizmet sektörü çalışanlarının 1/3'i son 1 yıl içerisinde işyerinde iş kazalarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. İş kazasına maruz kalan çalışanların neredeyse tamamı basit derece iş kazasına maruz kalmıştır. Ayrıca iş kazası sonucu iş göremezlik durumu sorulduğunda iş kazasına maruz kalan katılımcıların yarısından fazlasının kaza sonucu iş göremezlik durumunun olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan “en fazla karşılaşılan sağlık problemi” sorusunu katılımcılar yorgunluk/halsizlik, baş ağrısı, sırt ağrıları, ense ve omuz ağrıları olarak yanıtlamıştır. Böylece araştırmaya göre katılımcıların en fazla karşılaştıkları sağlık probleminin yorgunluk/halsizlik olduğu ve en az karşılaştıkları sağlık probleminin ise gribal enfeksiyon olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak bu çalışmaya göre; çalışanların mesleki eğitim alma durumu, ilk yardım eğitimi alma durumu, KKD kullanım durumu ve son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirme durumu ile güvenlik iklimi algısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ancak İSG eğitimi alan katılımcıların güvenlik iklimi algısının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

7. ÖNERİLER

Her sektörde çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması hem işveren hem de çalışanlar açısından birinci öncelik olmalıdır. Bu nedenle ilk olarak üretim sektöründe işyerlerinde tehlike ve risklere karşı İSG politikalarının ve pozitif güvenlik iklimi algısının oluşturulması gerekmektedir. Pozitif güvenlik iklimi, hizmet sektöründe tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kurallarının farkında olması ve davranışlarını bu kurallara göre şekillendirmesi ile mümkün olmaktadır. İşyerlerinde pozitif güvenlik iklimi çalışanlarda güvensiz davranışları önleyerek daha sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. İşyerinde İSG politikalarının benimsenmesi, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini, motivasyonun, iş doyumunun ve verimliliğin artmasını kolaylaştırmaktadır. Böylece çalışanlarda örgütsel bağlılığın artmasıyla işyerinde olumsuz duygu ve davranışlar da azalmaktadır. Bu nedenle hizmet sektöründe öncelikle yapılması gereken şey; sektöre uygun bir güvenlik politikası ve tüm çalışanların dahil olduğu bir pozitif güvenlik iklimi oluşturulmasıdır.

Her meslekte karşılaşılan tehlike ve riskler farklıdır. Ancak hangi sektör olursa olsun işyerlerinde sağlığı ve güvenliğinin korunması için çalışanların İSG eğitimlerini alması gerekmektedir. Üretim sektörü çalışanların genellikle mesleki eğitim almaması da işyerinde istenmeyen durumlara yol açabilmektedir. İş kazaları, meslek hastalıkları, yaralanmalar, ramak kala olaylar ve olumsuz olaylar işyerinde istenmeyen durumlardır. Hizmet sektöründe İSG eğitimleri, çalışanların mesleki eğitimleri ile entegre olmalı ve işyeri çalışma koşullarına uygun şekilde verilmelidir. Bu eğitimlere ek olarak işyerinde karşılaşılabilecek her türlü ramak kala olay ve kazalara karşı da çalışanların gerekli ilk yardım eğitimlerini alması sağlanmalıdır.

Hizmet sektörü genellikle çalışanların İSG, mesleki ve ilk yardım gibi eğitimlerinin yetersiz olduğu bir sektördür. Bu durum işyerinde güvenlik uygulamalarının da tam anlamıyla uygulamasını engellemektedir. Bu nedenle işyerinde belirlenen İSG politikalarının yanında çalışanların eğitimleri de desteklenmelidir. Ayrıca işyerlerinde güvenli davranışları teşvik edecek ödül, terfi, ücret, sertifika vb. uygulamalar da yer almalıdır. Böylece çalışanların güvenlik eğitimlerine katılma ve kurallara uyma konusunda motivasyonu da artacaktır.

KKD kullanımı tüm sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de uyulması gereken İSG uygulamalarından biridir. KKD kullanımı, işyerlerinde karşılaşılabilecek kaza ve olumsuz durumları önlemek amacı çalışanların uyması gereken kurallar arasındadır. İşyerlerinde işveren KKD'lerin işe uygun ve eksiksiz temin edilmesinden sorumludur. Her işyerinde çalışan sayısına ve özelliklerine uygun KKD bulunmak zorundadır. Hizmet sektöründe çalışanların KKD'leri doğru ve eksiksiz kullanması pozitif güvenlik ikliminin ve İSG farkındalığının bir sonucudur.

Hizmet sektöründe çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarının uygun olmamasından kaynaklanan sağlık problemleri yaşanmaktadır. Bunlar; ergonomik açıdan uygun olmayan çalışma koşullarından kaynaklanan sırt ağrıları, ense ve omuz ağrıları, kas zedelenmesi, gözde ve deride kızarıklık/kaşınma, üst solunum ve akciğer rahatsızlıkları vb. gibi fiziksel sağlık problemler olabileceği gibi stres, tükenmişlik, baş ağrısı, uykusuzluk, aşırı sinirlilik vb. gibi psikolojik problemler de olabilir. İşyerinde karşılaşılan bu sağlık sorunlarına engel olmanın yolu uygun İSG koşullarının sağlanmasıdır. İSG kurallarına uyulması, KKD kullanımı, işyerinde uygun ergonomik koşulların sağlanması gibi uygulamalar ile hizmet sektöründe çalışanların maruz kaldığı sağlık sorunları ortadan kaldırılabilmektedir.

Tüm sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de devlet, işveren ve çalışanların ortak problemi kayıt dışı istihdamdır. Ülkemizde kayıt dışı istihdamın en çok görüldüğü sektörlerden biri hizmet sektörüdür. Kayıt dışı istihdamın olumsuz etkilerinden biri de kayıt dışı çalışanlar işyerinde iş kazası ve/veya ramak kala olaylara maruz kaldıklarında kayıt altına alınamamaktadır. Bu durum ülkemizde işyerinde karşılaşılan olumsuz durumların kayıtlarının yanlış ve eksik tutulmasına neden olmaktadır. İşyerlerinde kayıt dışı istihdamın engellenmesi hem ülke ekonomisinin korunması hem de çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması için önemlidir.

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanabilmesi, pozitif güvenlik ikliminin oluşturulabilmesi ve sürdürülebilmesi, işyerinde çalışanların güvenli davranışlar sergilemesi ve İSG kurallarının uygulanabilmesinde yöneticilerin tutum ve davranışı oldukça önemlidir. Hizmet sektöründe İSG alanında yapılan tüm çalışmalarda yöneticilerin çalışanlara öncülük etmesi gerekmektedir. Güvenlik liderliği olarak da adlandırılan bu süreç çalışanların İSG uygulamaları ve pozitif güvenlik iklimine daha kolay uyum sağlamalarına ve daha fazla güvenli davranışlar sergilemelerine yol açmaktadır.

Yöneticilerin destekledikleri güvenlik uygulamaları çalışanların da güvenlik performansını artırmaktadır.

Hizmet sektöründe işyerlerinde pozitif güvenlik iklimi oluşturabilmenin temel kuralı iletişimidir. Güvenlik iletişimi hizmet sektöründe işyerinde yaşanılabilirlik güvensiz durum ve davranışların tespit edilmesinde ve ortadan kaldırılmasında etkili bir araçtır. Güvenlik liderleri öncülüğünde başlatılacak olan “açık kapı politikası” sayesinde çalışanlar işyerinde güvenlik açıklarını çekinmeden konuşabilecek ve bu gibi durumlar karşısında önlem alınmasını talep edebileceklerdir. Güvenlik iletişimi hizmet sektöründe ancak tüm çalışanlar arasında karşılıklı olursa etkili olabilecektir. İSG sorunları karşısında işyerinde kurulan rahat bir iletişim örgütsel bağlılığı, güvenlik motivasyonunu ve güvenlik performansını artıracak için güvensiz davranışlar ortadan kalkacak ve işyerinde kazalar ve yaralanmalar da azalacaktır.

İşyerlerinde İSG alanında yapılan tüm uygulamalarının düzenli olarak denetlenmesi de çalışanların güvenli davranışlarını artıracaktır. Hizmet sektöründe işyerlerinde belirlenen güvenlik politikaları doğrultusunda belirlenen hedeflerin başarıya ulaşp ulaşmadığı bu denetimler sayesinde ortaya çıkmaktadır. İSG denetimleri işyerlerinde pozitif güvenlik iklimi algısını olumsuz etkileyebilecek olayların ve güvenlik hedeflerine ulaşırken karşılaşılan eksikliklerin de tespit edilmesine ve ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır. Denetimler sayesinde işyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları sağlanabilir.

Sonuç olarak işyerlerinde sağlık ve güvenli bir çalışma ortamı kurulması İSG kurallarının uygulanması ve pozitif güvenlik ikliminin var olması ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle öncelikli olarak işyerinde pozitif tutum ve davranışların artırılabilmesi için çalışanlarda pozitif güvenlik iklimi algısının yükseltilmesi ve işyerinde İSG uygulamalarına tam anlamıyla uyulması hedeflenmelidir. Pozitif güvenlik iklimi sayesinde çalışanlar İSG kurallarına riayet etmek ve güvenli davranışlar sergilemek konusunda daha bilinçli ve istekli olacaktır. Çalışanların mesleki, İSG ve ilk yardım gibi konularda eğitimler alması da sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı kurulmasına katkı sağlar. Güvenli işyeri ortamı, çalışanların iş kazası, meslek hastalığı, yaralanma gibi olumsuz durumlarla ve sağlık problemleri ile karşılaşmasına engel olmaktadır. Çalışanların KKD kullanımı da güvenli davranışlara teşvik eder. Ayrıca kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi işyerinde karşılaşılabilecek olumsuz durumları ortadan kaldırmaya yardımcı olmaktadır. İşyerinde

yöneticilerin desteği, çalışanlara güvenlik konusunda liderlik etmesi ve kendisinin de İSG uygulamalarına uyması sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanmasında etkilidir. Tüm bu süreçlerde devlet, işverenler, çalışanlar ve İSG profesyonelleri arasındaki iletişim ve iş birliği de oldukça önemlidir. Bu çalışma ile ülkemizde üretim sektöründe İSG alanında karşılaşılan sorunların, iş kazalarının ve buna bağlı yaşam kayıplarının önlenmesi açısından farkındalık sağlaması ve çalışmanın gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalara katkıda bulunulması amaçlanmıştır.



8. KAYNAKÇA

- [1] Dünya Sağlık Örgütü (WHO). (1946) Uluslararası Sağlık Konferansı Tarafından Kabul Edilen Dünya Sağlık Örgütü Anayasası, New York.
- [2] Aktuna, A. (2017). Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde Bilgi, Tutum ve Algı Düzeyleri: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadı Anabilim Dalı. Tekirdağ.
- [3] Yiğit, A. (2011). İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı (2. Basım), Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- [4] ILO (2009), "ILO Standards on Occupational Safety and Health Promoting a Safe and Healthy Working Environment" International Labour Office, International Labour Conference 98th Session, Geneva, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103485.pdf, Erişim Tarihi:11.04.2023.
- [5] Serin, G. ve Çuhadar, M. (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi. Teknik Bilimler Dergisi, 5 (2), 44-59. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tbed/issue/20936/225079>.
- [6] Reason, J. (2000). Safety Paradoxes and Safety Culture. Injury Control and Safety Promotion, 7(1), 3-14.
- [7] Türk Dil Kurumu (TDK) (2023). Genel Türkçe Sözlük: güvenlik Erişim Adresi: Erişim Tarihi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 06.04.2023.
- [8] Tüzüner, V. ve Özasan, B. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 40(2) , 138-154 . Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuisletme/issue/9250/115726> Erişim Tarihi: 07.04.2023.
- [9] Diksu, S. (2018). Marka Değeri İle Hizmet Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Havacılık Sektöründe Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- [10] Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, Toprak İşveren Dergisi, 86. Erişim Adresi: <http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf> Erişim Tarihi: 08.04.2023.
- [11] Yılmaz, G. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi. Erişim Adresi: http://www.isguvenligi.net/?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=99999999 Erişim Tarihi: 10.04.2023.
- [12] Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 5(11), 106-129.
- [13] Gerek, H.N. (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- [14] Friis, R.H. (2016). Occupational Health and Safety for the 21st Century, Jones and Bartlett Learning, I.L.C. an Ascend Learning Company.
- [15] Mathie, B. & Thackrah, C.T. (2017). 1795–1833 The Father of Occupational Medicine, Occupational Medicine, 67(4): 251–253.
- [16] Ockerbloom, M.M. & Hamilton, A. (2019). Confronting the Dangers of Lead, Women in Their Element, 468-477.
- [17] Arıcı, K. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları.

- [18] T.C. Resmî Gazete 28339 sayılı ve 20.06.2012 tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”. Kanun No: 6331 Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> Erişim Tarihi: 10.04.2023.
- [19] Mevzuat Bilgi Sistemi. Mevzuat Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü. 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012). Erişim Adresi: www.mevzuat.gov.tr/Metin.AspxMevzuatKod=7.5.16925&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch. Erişim Tarihi: 10.04.2023.
- [20] T.C. Resmî Gazete 26200 sayılı ve 31.05.2006 tarihli “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”. Kanun No:5510 Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm> Erişim Tarihi: 11.04.2023.
- [21] Engin, O. (2005), İşletmelerde Güvenlik Kültürü Oluşturma Süreci. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 10.
- [22] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Meslek Hastalıkları Raporu, 2013, Özyurt Matbaacılık, Ankara. Erişim Adresi: https://www.csgeb.gov.tr/media/1340/meslek_hastaliklari.pdf Erişim Tarihi:13.10.2023.
- [23] Takala, J., Iavicoli, S., Kang, S., Nogueira, C., Gagliardi, D., Kocks, D. & Rantanen, J., (2021). Work-Related Injuries and Diseases, and COVID-19, International Journal of Labour Research. 10(1-2), 28-48.
- [24] Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti, Mühendis ve Makina Dergisi, 50(592), 27-32.
- [25] Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi, (1960). 4/12578 Bakanlar Kurulu Kararı Sayı:10436.
- [26] T.C. Resmî Gazete 27768 sayılı 27.11. 2010 tarihli “İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/11/20101127-3.htm> Erişim Tarihi: 30.10.2023.
- [27] Fridlund L. (1987). Safety, Health and Working Conditions. Stockholm: Training Manuel, 10.
- [28] Heinrich, H.W. (1941). Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach. (2. Edition).
- [29] Cuscio, N.F. (1995). Managing Human Resources. Irwin Mc Graw Hill. (5. Edition).
- [30] Sanders, M.S., Shaw, B.E. & Peay, J.M. (1989), Research to Determine the Contribution of System Factors Including Human Error, Occurrence of Underground Injury Accidents. Mng Tech Economics & Policy: 585-593.
- [31] Heinrich H.W. (1930), Industrial Accidents and Safety, Monthly Labour Review (U.S. Department of Labour), Washington. 31(5), 72-87 .
- [32] Zengin, T. (2015). Ulusal / Uluslararası Mevzuat ve Belgelerde İş Sağlığı ve Güvenliği, Türk HARB-İş Sendikası, Kalkan Matbaacılık, Ankara.
- [33] Asanka, W.A. & Ranasinghe, M. (2016) Study on The Impact of Accidents on Construction Projects, Proceedings of the 6th International Conference on Structural Engineering and Construction Management, Kandy, Sri Lanka.
- [34] Maslow, A.H. (1943). A Theory Of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370.
- [35] United Nations Development Programme (1994) Human Development Report 1994, UNDP, New York.

- [36] Moriarty, D. (2015). Practical Human Factors For Pilots –Chapter 4: Error Management and Standard Operating Procedures for Organizations, Academic Press, 119-132. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-420244-3.00004-2> Erişim Tarihi: 30.10.2022.
- [37] Taylor, E.B. (1871). Primitive Culture. Murray, London.
- [38] İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (HSE). (1993). Erişim Adresi: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr367>. Erişim Tarihi:10.04.2023
- [39] Vural, Z.B.A. (2018). Kurum Kültürü. İletişim Yayınları.
- [40] Karadal, H. ve Merdan, E. (2017). İşyeri Yaralanmaları Üzerinde Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürünün Rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17 Özel Sayısı, 912-919. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijmeh/issue/54601/744532> Erişim Tarihi:20.04.2023.
- [41] Şimşek İlkim, N. ve Derin, N. (2018). Güvenlik İklimi ve İş Tatmini İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(2), 231-245. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniibid/issue/36952/332046> Erişim Tarihi:20.04.2023.
- [42] Zohar, D. (2000). A Group-Level Model of Safety Climate: Testing The Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. Journal of Applied Psychology, 85(4), 587-596.
- [43] Yavuzel, K. ve İpçioğlu, İ. (2021). Güvenlik İklimi İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma. Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi, 6 (1), 78-96 . Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/inciss/issue/62380/812874> Erişim Tarihi: 20.04.2023.
- [44] Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2016), “Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(15), 59-69.
- [45] Zohar, D. (1980). “Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications”, Journal of Applied Psychology, 65, 96-102.
- [46] T.C. Resmî Gazete 28509 sayılı 26.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16909&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi: 18.04.2023
- [47] Frumkin, H. & Camara, V.D.M. (1991). Occupational Health And Safety in Brazil. American Journal of Public Health, 81(12), 1619-1624. Erişim Adresi: <https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.81.12.1619> Erişim Tarihi: 12.04.2023
- [48] Ametepeh, R.S. (2011). Occupational Health and Safety of The Informal Service Sector in the Sekondi-Takoradi Metropolitan Area (Doctoral dissertation). Erişim Adresi: <http://dspace.knust.edu.gh/handle/123456789/2158> Erişim Tarihi: 12.04.2023.
- [49] SGK İstatistik Yıllıkları. Erişim Adresi: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> Erişim Tarihi: 20.04.2023.
- [50] Çakmak, A.F. ve AGM, T. (2017). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algıları ve Güvenlik Tedbirlerine Uyuma Davranışlarının İncelenmesi. Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 1(1), 46-57.
- [51] Karagöz, Y. (2019). Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- [52] Deveci S., Baydur H., Demiral Y., Atasoylu G. ve Ergör A. (2022). Türkçe Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirliği. ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi. 7(1), 42-53.

- [53] Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21.
- [54] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- [55] Dünder, P. (2023). Tekstil Sektöründe Çalışan İşçilerde Güvenlik İklimi Algısı ve COVID-19 Önlemlerine Uyum. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Halk Sağlığı Hemşireliği Bilim Dalı. Ankara.
- [56] Sarı, S. (2022). Çalışanların Güvenlik İklimi Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Ana Bilim Dalı. Gümüşhane.
- [57] Özdemir Yüce, F. (2022) Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı. Ordu.
- [58] Tepeoğlu, E. (2022). Konaklama İşletmelerinin Kat Hizmetleri Biriminde Çalışanların Güvenlik İklimi Algısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı. Balıkesir.
- [59] Oluk, F. (2021). İmalat Sektörü Çalışanlarının Güvenlik İklimine İlişkin Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı. Çankırı.
- [60] Jafari, M J., Gharari, M., Ghafari, M., Omid, L., Kalantari, S. & Asadolah-Fardi, G. (2014). The Influence of Safety Training on Safety Climate Factors in a Construction Site. *International Journal Of Occupational Hygiene*, 6(2), 81-87.
- [61] Mosly, I. & Makki, A.A. (2020). Safety Climate Perceptions in The Construction Industry of Saudi Arabia: The Current Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6717.
- [62] Li, Y., Xu, Y., Wang, M., Xue, J., Feng, Y. & Xu, Y. (2023). Safety Management Actions Improvement As Leverage for Safety Climate Promotion in High-Risk Industries. *Advances in Psychological Science*, 31(1), 33.
- [63] Gümüş, R., Ayhan, M. ve Gümüş, B. (2023). Safety Climate in Marble Industry and Its Influence on Safety Performance And Occupational Accidents. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 78(1).
- [64] Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). Güvenlik Önceliğinin, Güvenlik İletişiminin ve Güvenlik Eğitiminin Güvenli Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 2 (73) , 1075-1104.
- [65] Xu, J., Cheung, C., Manu, P., Ejohwomu, O. & Too, J. (2023). Implementing Safety Leading Indicators in Construction: Toward A Proactive Approach to Safety Management. *Safety Science*, 157, 105929.
- [66] Gray, C.E., Merlo, K.L., Lawrence, R.C., Doaty, J. & Allen, T. D. (2023). Safety Not Guaranteed: Investigating Employees' Safety Performance During a Global Pandemic. *Safety Science*, 158, 105950.
- [67] Bağır, H.E. (2023). Çalışanların Güvenlik İklimi Algısının Güvenlik Motivasyonu ve Güvenlik Performansına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Elektrik İletim ve Dağıtım Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı. İstanbul.

- [68] Kaçar, S. (2022). Konaklama İşletmelerinde Güvenlik İklimi Algısı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ve İçsel Motivasyon İlişkisi: İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı. Edirne.
- [69] Xu, Y., Wang, M., Feng, Y., Xu, Y. & Li, Y. (2023). Does Managers' Walking Around Benefit Workplace Safety? A Safety Climate Intervention Field Study. *Safety Science*, 161, 106062.
- [70] Kurtar, K.G. (2021). Su Ürünleri İşletmelerinde Çalışan Mühendislerin İş Doyumu ve Güvenlik İklimi Tutumu İle İşten Ayrılma Niyetlerinin Belirlenmesi. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Su Ürünleri Yetiştiriciliği Ana Bilim Dalı. Adana.
- [71] Hashemian, S.M. & Triantis, K. (2023). Production Pressure and Its Relationship to Safety: A Systematic Review And Future Directions. *Safety Science*, 159, 106045.
- [72] Özaydın, F. (2021). Sanayi İşçilerinde Görülen İş Kazalarının Sağlık Okuryazarlığı ve İşyeri Güvenlik İklimi ile İlişkisi. Tıpta Uzmanlık Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği Ana Bilim Dalı. Bursa.
- [73] Kale, Ö.A. ve Yanık, S. (2018). İnşaat Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimleri Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Sektörel Araştırma. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 639-651.
- [74] Laukkanen, T. (1999). Construction Work And Education: Occupational Health and Safety Reviewed. *Construction Management & Economics*, 17(1), 53-62.
- [75] Chatigny, C. (2022). Occupational Health and Safety in Initial Vocational Training: Reflection on The Issues of Prescription and Integration in Teaching and Learning Activities. *Safety Science*, 147, 105580.
- [76] Andersson, M., Gunnarsson, K. & Rosén, G. (2015). Role of Headmasters, Teachers, and Supervisors in Knowledge Transfer About Occupational Health and Safety to Pupils in Vocational Education. *Safety and Health at Work*, 6(4), 317-323.
- [77] Karadal, H., Merdan, E. ve Abubakar, M. (2019). Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürünün İşyeri Yaralanmaları Üzerine Etkisinde Güvenlik Davranışlarının Aracılık Rolü: Döküm Sanayinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 341-351.
- [78] Holte, K. A. & Follo, G. (2018). Making Occupational Health And Safety Training Relevant for Farmers: Evaluation of an Introductory Course in Occupational Health And Safety in Norway. *Safety Science*, 109, 368-376.
- [79] Freitas, A.C., Silva, S.A. & Santos, C.M. (2017). Predictors of Safety Training Transfer Support As in-Role Behavior Of Occupational Health And Safety Professionals. *European Journal of Training and Development*.
- [80] Battaglia, M., Passetti, E. & Frey, M. (2015). Occupational Health and Safety Management in Municipal Waste Companies: A Note on The Italian Sector. *Safety Science*, 72, 55-65.
- [81] Aytaç, Ş., Gök, M.G. ve Özkan, S. (2016). Bir İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulaması Olan Temel İlk Yardım Eğitiminin İncelenmesi. *Gazi Medical Journal*, 27(2).
- [82] Lingard, H. (2002). The Effect of First Aid Training on Australian Construction Workers' Occupational Health and Safety Motivation and Risk Control Behavior. *Journal of Safety Research*, 33(2), 209-230.
- [83] Cengiz, S. ve Yer, A.S. (2021). Afet ve Kaza Riskinin Yüksek Olduğu Sanayi ve Maden Kuruluşlarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Güvenlik İklim Algısı ve İlk Yardım Bilgi Düzeylerinin

Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma: Gümüşhane İli Örneği. *The Journal of International Scientific Researches*, 6(2), 91-107.

[84] Yağımlı, M. ve Kaçar, Ü. (2018). Tehlikeli Madde Çalışmalarında Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımlarının İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(23).

[85] Tadesse, S. & Israel, D. (2016). Occupational Injuries Among Building Construction Workers in Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of Occupational Medicine And Toxicology*, 11(1), 1-6.

[86] Çalışkan, H. (2017). Sağlık Hizmetlerinde Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanma Davranışını Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 313-328.

[87] Brown, L. (2019). Use of Personal Protective Equipment in Nursing Practice. *Nursing Standard*, 34(5).

[88] Melagoda, D.G. & Rowlinson, S. (2023). Collective Mindfulness: A Dimension of Construction, Safety Climate. 48-59.

[89] Tosun, B. ve Kibaroglu, G.G. (2023). Psikolojik Güvenlik İkliminin İş Tatminine Etkisinde İş Biçimlendirmenin Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 58(1), 840-859.

[90] Kara, K. T. ve Oğuzöncül, A. F. (2021). Güvenlik İklimi ve Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: Bir Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 41, 38-53.

[91] Nakata, A., Ikeda, T., Takahashi, M., Haratani, T., Fujioka, Y., Fukui, S. & Araki, S. (2005). Sleep-Related Risk of Occupational Injuries in Japanese Small and Medium-Scale Enterprises. *Industrial Health*, 43(1), 89-97.

[92] Hendekçi, A. (2022). Hizmet Sektörü Çalışanlarının Yaşadığı Sağlık Sorunları ve Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 381-392. <https://doi.org/10.47115/jshs.1058342>.

[93] Kaplan, O. (2019). Güvenlik İklimi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Bölümü Öğrencileri Üzerinde Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Güvenliği ve Sağlığı Bilim Dalı. İstanbul.

[94] Eroğlu, U. (2018). Güvenlik İklimi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Ekonomi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Güvenliği ve Sağlığı Bilim Dalı. İzmir.

[95] Dodoo, J.E, Surienty, L. & Al-Samarraie, H. (2023) The Influence of Learning-Oriented Leadership for Promoting Future-Directed Workplace Safety in The Mining Industry. *Safety Science*, 159.

[96] Dillon-Bleich, K., Dolansky, M.A., Burant, C.J., Madigan, E.A. & Singh, M. K. (2023). Safety Competency: Exploring the Impact of Environmental and Personal Factors on the Nurse's Ability to Deliver Safe Care. *Journal of Nursing Care Quality*, 38(1), 82-88.

[97] Ruano-Ferrer, F. & Gutiérrez-Giner, M. I. (2023). Safety Perception in The Operating Environment: The Nurses' Perspective Versus That of The Surgeons. *Heliyon*, e12676.

[98] Qian, C., Balaji, P., Crilly, D. & Liu, Y. (2023). Better Safe Than Sorry: CEO Regulatory Focus And Workplace Safety. *Journal of Management*.

[99] Fang, D., Wang, Y., Lim, H. W., Ma, L., Gu, B. & Huang, Y. (2023). Construction of a Bayesian Network Based on Leadership-Culture-Behavior Model to Improve Owner Safety Management Behavior. *Journal of Construction Engineering and Management*, 149(3), 04022177.

ÖZGEÇMİŞ

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted]

Yayınlar:

Kitap Bölümleri;

1-Gültaş, A. S. (2022). Sağlıkta Güvenlik Kültürü ve Hasta Hakları Bağlamında İletişim. Sağlık Hizmetlerinde İletişim (13.Bölüm). Gazi Kitabevi. Ankara.

Makaleler;

- 1-Gültaş, A. S. (2023). İşgücünde Konuşulmayan Taraf: Göçmen İşçiler, İnsana Yakışır İş ve Sosyal Güvenlik. Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 405-420.
- 2-Gültaş, A. S. (2023). Türkiye’de Taşımacılık Sektöründe İş Kazalarının Analizi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 12(2), 727-736.
- 3-Gültaş, A.S. ve Erigüç, G., (2019), Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşısı İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 36, 51-68.
- 4-Gültaş, A.S. ve Yalçın Balçık P., (2018), Suriyeli Sığınmacılar Yönelik Sağlık Politikaları, Sakarya Tıp Dergisi, 8(2), 193-204.

Bildiriler;

- 1-Gültaş, A. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanlarında Kamu Spotlarının Analizi, 8. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi,
- 2-Gültaş, A. (2022). Sağlık Hizmetlerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi, 8. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi,
- 3-Gültaş, A. ve Uslu, E.Ş. (2016). Sağlık Hizmetleri Sunumunda Hizmet Farklılaştırması, 10.Sağlık ve Hastane Kongresi, Ankara
- 4-Uslu, E.Ş ve Gültaş, A. (2016). Hastanelerde Beslenme Hizmetleri, 10.Sağlık ve Hastane Kongresi, Ankara

EK 1

GÜVENLİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

←

📅

🕒

🗑️

✉️

🕒

🔄

📷

🗑️

⋮

12 İleti dizisinden 3. < >

Güvenlik İklimi Ölçeğinin Kullanım İzni Hk. Marko Gelen Kutusu x

A

Aylin Sinem GÜLTACI [Redacted]

Alici: deveci-serol

3 Ocak Sal 10:11

☆ ↶ ⋮

Sayın Serol Hocam merhaba,

Ben Aylin Sinem GÜLTACI, Avrasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda doktora yapmaktayım. İzniniz olursa doktora tezimde yararlanmak amacı ile siz ve Alp Ergör, Gonca Atasoylu, Hakan Baydur ve Yücel Demiral tarafından hazırlanan "Güvenlik İklimi Ölçeği"ni kullanmak istiyorum.

Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

S

Serol Deveci [Redacted]

Alici: ben

3 Ocak Sal 15:19

☆ ↶ ⋮

Aylin Hanım merhaba,

Memnuniyetle, elbette kullanabilirsiniz.

Teziniz bittikten sonra paylaşırsanız, okuyup yararlanmak isterim.

Başarı ve kolaylık dilekleriyle...

Dr.Serol DEVECİ

EK 2

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.02.2023-83191

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Toplantı Tarihi: 14.02.2023	Toplantı Sayısı: 2	Karar Sayısı: 40
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Ekrem ALMAZ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır. KARAR-27: Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 09.01.2023 tarihli ve 78069 sayılı yazısı okundu ve ekleri incelendi. Yapılan incelemeler sonucunda; Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümünde görev yapmakta olan Arş. Gör. Aylin Sinem GÜLTAÇ'ın "Çalışanlarda Güvenlik İklimi Algısı ve İş Sağlığı ve Güvenliği'ne Yönelik Bir Araştırma: Hizmet Sektörü Örneği" adlı çalışması Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülmüş olup, durumun Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına bildirilmesine, Oy birliği ile karar verildi.		
BAŞKAN (e-imzalıdır) Prof. Dr. Ekrem ALMAZ Kurul Başkanı		
ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Zekeriya ÇAM Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Mehmet SALMAZZEM İslami İlimler Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Bünyamin SARIKAYA Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Canan DEMİR YILDIZ Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Fuat KORKMAZER SBF Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÇİFTÇİ Sağlık Hizmetleri MYO Öğr. Üyesi
ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Halil ALKAN SBF Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Atike YILMAZ Spor Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi	

1 / 1

EK 3

HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA GÜVENLİK İKLİMİ ALGISININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA ETKİSİ

Sayın katılımcılar,

Bu araştırma; Muş ilinde yaşayan hizmet sektörü çalışanlarının işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Güvenlik İklimi algılarını ölçmek amacı ile yapılmaktadır. Araştırmaya katılmak gönüllülük esasına bağlıdır. Çalışmaya katılmayı kabul etmeniz durumunda sizden alınan tüm bilgiler akademik yayınlar dışında kullanılmayacak ve kişisel verileriniz gizli tutulacaktır. Lütfen size en uygun gelen seçenekleri işaretleyiniz.

Katılımınız ve bilim dünyasına verdiğiniz katkı için teşekkür ederiz

BÖLÜM 1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER						
1	Cinsiyet	Kadın ☐	Erkek ☐			
2	Yaş	20 yaş ve altı ☐ 61 ve üzeri ☐	21-30 yaş ☐	31-40 yaş ☐	41-50 yaş ☐	51-60 yaş ☐
3	Öğrenim Durumu	İlköğretim ☐	Lise ☐	Ön Lisans ☐	Lisans ☐	Lisansüstü ☐
4	Sigortalı Olma Durumu	Evet ☐	Hayır ☐			
5	Meslekte Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az ☐	6-10 yıl ☐	11-20 yıl ☐	21-30 yıl ☐	31 ve daha fazla ☐
6	İşyeri Faaliyet Türü	Kuaför/ Berber ☐ Yeme- İçme İşletmesi Çalışanı (garson, komi, şef, aşçı vb.) ☐	Satış Temsilcisi ☐ Temizlik Hizmetleri ☐	Bankacılık Faaliyetleri ☐ Lojistik Faaliyetleri ☐	Mal veya Ürün Kiralama Faaliyetleri ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz) ☐	Konaklama Faaliyetleri ☐
7	Çalışma Saatleri	Part Time (8 saatten az) ☐	8-12 saat ☐	12 saatten fazla ☐		

EK 4

BÖLÜM 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ SORULAR				
1	Meslek Hakkında Eğitim Alma Durumu	Evet ☐	Hayır ☐	
2	İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Eğitim Alma Durumu	Evet ☐	Hayır ☐	
3	İlk Yardım Eğitimi Alma Durumu	Evet ☐	Hayır ☐	
4	İşyerinde Kişisel Koruyucu Donanım Kullanma Durumu	Evet ☐	Hayır ☐	
4.Soruya ‘EVET’ cevabını verdiyseniz 5.soruyu da yanıtlayınız, ‘HAYIR’ cevabını verdiyseniz 6.soruya geçiniz				
5	Kullanılan Kişisel Koruyucu Donanımı Türü* (Birden fazla işaretleme yapılabilir.)	Eldiven ☐	Maske ☐	Önlük ☐
		Gözlük ☐	Koruyucu Kıyafet ☐	Diğer ☐
6	Son 1 Yıl İçerisinde İş Kazası Geçirme Durumu	Evet ☐	Hayır ☐	
6.Soruya ‘EVET’ cevabını verdiyseniz 7. ve 8.soruyu da yanıtlayınız, ‘HAYIR’ cevabını verdiyseniz 9.soruya geçiniz.				
7	Son 1 Yıl İçerisinde Geçirilen İş Kazası Türü* (Birden fazla işaretleme yapılabilir.)	Basit ☐		
		Orta Derece ☐		
		Ciddi ☐		
8	İş Kazası Sonucu İş Göremezlik Durumu* (Birden fazla işaretleme yapılabilir.)	Yok ☐	1 gün ☐	2 gün ☐
		3 gün ☐	4 gün ☐	5 ve üzeri gün ☐
9	En Fazla Karşılaşılan Sağlık Problemi* (Birden fazla işaretleme yapılabilir.)	Kol ve Bacak Ağrıları ☐	Sırt Ağrıları ☐	Ense ve Omuz Ağrıları ☐
		Üst Solunum ve Akciğer Rahatsızlıkları ☐	Nefes Tıkanıklığı ☐	Gribal Enfeksiyon ☐
		Eklem Burkulmaları ☐	Kas Zedelenmeleri ☐	Yorgunluk/ Halsizlik ☐
		Gözde Kızarıklık/ Kaşınma ☐	Deride Kızarıklık/ Kaşınma ☐	Baş Ağrısı ☐
		Uykusuzluk ☐	Aşırı Sinirlilik ☐	Diğer ☐

EK 5

BÖLÜM 3. GÜVENLİK İKLİMİ İLE İLGİLİ SORULAR					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Güvenlik hakkında farkındalık ve yetkinlik					
1. İşyerindeki güvenlik hakkında sorumluluklarımdan eminim.					
2. İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.					
3. İşyerimdeki güvenlik sorunları ile başa çıkabilirim.					
4. Güvenlik kurallarına her zaman uyarım.					
5. Çalışırken bence en önemli şey güvenlidir.					
Güvenlik iletişimi					
6. İşteki güvenlik konularına ilgiliyimdir.					
7. İş arkadaşları nasıl güvenli çalışılacağı konusunda birbirine sık sık ipucu verir.					
8. Amirlerimle güvenlik konularını sık sık görüşürüm.					
9. İşyerinden güvenlik konusunda bilgi edinebilirim.					
Örgütsel çevre					
10. Bazen güvenlik kurallarına uyulmadan yapılan çok iş oluyor.					
11. Bazen iş temposu güvenlik kurallarına uyulamayacak kadar hızlıdır.					
12. Bazen hizmet uğruna güvenlik gereklerinden fedakârlık etmek zorunda kalıyorum.					
Yönetim desteği					
13. Yönetim, hizmet ile güvenliğin eşit önemde olduğunu düşünmektedir.					
14. Yönetim, sadece kaza meydana geldikten sonra harekete geçer.					
15. Yönetim, işyerimde güvenlik sorunları ile ilgilenir.					
Risk değerlendirmesi					
16. İşyerimde her an kaza ile karşı karşıya kalınabilir.					
17. İşim oldukça güvenlidir.					
Güvenlik önlemleri					
18. Çalışma biçimi ile güvenlik önlemleri arasında çelişkiler vardır.					
19. Tehlikeli işlerde kazaları önlemeye yönelik önlemler her zaman vardır.					
Güvenlik eğitimi					
20. Güvenlik bilgisi hakkında eğitim aldım.					
21. Güvenlik eğitimi işimle uyumludur.					