

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARA VERİLEN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
EĞİTİMLERİNİN ÇALIŞANLARDAKİ İŞ GÜVENLİĞİ
FARKINDALIĞINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru YURDAKUL

ŞUBAT - 2024

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARA VERİLEN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
EĞİTİMLERİNİN ÇALIŞANLARDAKİ İŞ GÜVENLİĞİ
FARKINDALIĞINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru YURDAKUL

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

Şubat - 2024

“ÇALIŞANLARA VERİLEN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN ÇALIŞANLARDAKİ İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞINA ETKİSİ” adlı tez çalışması adlı tez çalışması **Ebru YURDAKUL** tarafından hazırlanmış olup aşağıdaki jüri tarafından **OY BİRLİĞİ** ile Kırklareli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ
Kırklareli Üniversitesi

.....

Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Mehtap DEMİR
Kırklareli Üniversitesi

.....

Prof. Dr. Aslan Tolga ÖCAL
Marmara Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 18/01/2024

.....

Doç. Dr. H. Hale KARAYER
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Kırkırelı Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez ve Proje Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum bilgileri, verileri ve dokümanları, değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma araç gereçleri kullanmadan, işlem veya kayıt sonuçlarını değiştirmeden akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ebru YURDAKUL
18/01/2024

ÖZET

“ÇALIŞANLARA VERİLEN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN ÇALIŞANLARDAKİ İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞINA ETKİSİ”

Ebru YURDAKUL

Yüksek Lisans Tezi

Kırklareli Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

Şubat, 2024 73 sayfa

Bu çalışmada, petrol doğalgaz arama üretim sektöründe çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlardaki iş güvenliği farkındalığına etkisi Lüleburgaz'daki TPAO Trakya Bölge Müdürlüğü örneğinde incelenmiştir. Petrol doğalgaz sektörü çok tehlikeli iş kapsamında olup iş sağlığı ve güvenliği anlamında ciddi riskler içermektedir. Çalışmalar esnasında iş kazası ve meslek hastalıkları oluşabilmektedir. Bu durumlarda can ve mal kayıpları yaşanabilmekte bu durum da telafisi mümkün olmayan sonuçlara varabilmektedir.

Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesinde petrol doğalgaz arama üretim sektöründe verilen iş sağlığı güvenliği eğitimlerinin çalışanlardaki iş güvenliği farkındalığına etkisini inceleyen bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, toplam 285 çalışan ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında bire bir anket yapılarak görüşleri incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan alan araştırmasında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinci, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve kaderciliğe bırakmama konuları konusundaki düşünceleri irdelenmiştir. Anket sonucunda katılımcıların 6331 sayılı Kanun hakkında yeterli seviyede bilgileri oldukları, verilen iş sağlığı güvenliği eğitimleriyle iş güvenliği farkındalıklarının arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı iş kazaları, petrol doğalgaz sektörü

ABSTRACT

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAININGS GIVEN TO EMPLOYEES ON THE OCCUPATIONAL SAFETY AWARENESS OF EMPLOYEES

Ebru YURDAKUL

MSc Thesis

Kırklareli University

Institute of Science

Supervisor: Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

February 2024, 73 pages

In this study, the effect of occupational health and safety training given to employees in the oil and gas exploration and production sector on occupational safety awareness among employees was examined in the example of TPAO Thrace Regional Directorate in Lüleburgaz. The oil and gas sector is a very dangerous business and poses serious risks in terms of occupational health and safety. Work accidents and occupational diseases may occur during work. In these cases, loss of life and property may occur, which may lead to irreparable consequences.

In this study, which examines the effect of occupational health and safety training given in the oil and gas exploration and production sector in the Lüleburgaz district of Kırklareli province, on the occupational safety awareness of employees, a survey technique, one of the quantitative research methods, was used. In the research, a one-to-one survey was conducted with a total of 285 employees about occupational health and safety and their opinions were examined. In the field research, employees' thoughts on occupational health and safety awareness, occupational health and safety awareness, and not giving in to fatalism were examined. As a result of the survey, it was determined that the participants had sufficient knowledge about Law No. 6331 and their occupational safety awareness increased with the occupational health and safety training provided.

Key Words: Occupational health and safety training, occupational health and safety awareness, work accidents, oil and gas sector

TEŞEKKÜR

“Çalışanlara Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanlardaki İş Sağlığı Güvenliği Farkındalığına Etkisi” adlı tez çalışma sürecimde desteklerini esirgemeyen ve katkıda bulunan değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. İskender Gümüş’e, arkadaşım Şeyma Kovankaya’ya, her zaman yanımda olan sevgili çocuklarım Erdem Minsolmaz ve Meltem Minsolmaz’a teşekkür ederim.

Ayrıca tez çalışmamda benimle görüşmeyi kabul eden işveren ve çalışanlara teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ÇİZELGE LİSTESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNE VE FARKINDALIĞINA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	3
2.1.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi	3
2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	5
2.1.3. İş Sağlığı Güvenliği Eğitiminin Etkinliği	7
2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Taraflar	9
2.2.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde devletin sorumluluğu	9
2.2.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde işverenin sorumluluğu	10
2.2.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde çalışanın sorumluluğu	12
2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İlişkin Hukuki Düzenlemeler	13
2.3.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı ve temel ilkeleri	15
2.3.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitime katılacak kişiler	16
2.3.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarının hazırlanması	17
2.3.4. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin konuları	20
2.3.5. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin periyodu ve eğitim süresi	23

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı.....	24
3. MATERYAL VE YÖNTEM	26
3.1. Araştırmanın Amacı.....	26
3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi	26
3.3. Araştırmanın Hipotezleri	26
3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	27
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	28
4. BULGULAR	29
5. SONUÇ	45
6. ÖNERİLER.....	48
KAYNAKLAR.....	52
EKLER	58
Ek -1.....	58
Ek -2.....	62
ÖZGEÇMİŞ	63

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1 Güvenirlik Geçerlik Analizi Sonuçları.....	30
Çizelge 2 Tanımlayıcı İstatistikler (N=285).....	31
Çizelge 3 Katılımcıların Demografik Özellikleri (N= 285)	32
Çizelge 4 İş Kazası Geçirme Durumu.....	33
Çizelge 5 Bulunulan İşyerinde İş Kazasına Uğrama Durumu	33
Çizelge 6 Ramak Kala Olay Durumu	34
Çizelge 7 Mesleki Yeterlilik Belgesi Durumu.....	34
Çizelge 8 Cinsiyete Yönelik Gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem T Testi	35
Çizelge 9 Daha Önce İş Kazası Geçirme Durumu.....	36
Çizelge 10 Yetki Belgesi Olup Olmama Durumuna Ait T Testi	37
Çizelge 11 Bulunulan İşyerinde İş Kazasına Uğrama Durumu	38
Çizelge 12 Ramak Kala Olay Durumu	39
Çizelge 13 Medeni Duruma Göre Normal Dağılım Çizelgesi (Test of Homogeneity of Variances)	40
Çizelge 14 Medeni Duruma Göre Anova Testi Sonuçları.....	41
Çizelge 15 Eğitim Durumuna Göre Normal Dağılım Çizelgesi.....	42
Çizelge 16 Eğitim Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları.....	43

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış semboller ve kısaltmalar, açıklamaları ile aşağıda sunulmuştur.

AB	Avrupa Birliği
COVID	Yeni Coronavirüs Hastalığı
H	Hipotez
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü International Labour Organization
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
NIOSH	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü National Institute for Occupational Safety and Health
OHSAS	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Occupational Health and Safety Association
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi Statistical Packages for the Social Sciences
TPAO	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü World Health Organization

1. GİRİŞ

Dünyada teknolojinin gelişmesi ve sanayileşmenin artması ile tüm sektörlerde çalışan istihdamı da artmıştır. Sanayi sektöründe çalışma ortamlarındaki çalışma şartlarının olumsuz olmasıyla beraber iş kazaları artmış, fiziksel risk etmenlerinin artmasına bağlı olarak meslek hastalıkları artmaya ve çeşitlenmeye başlamış, böylelikle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikalar giderek daha da fazla önem kazanmıştır [1]. İş sağlığı ve güvenliğinin öneminin gittikçe artması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine verilen önemi de artırmıştır.

Bu çalışmanın konusunu iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili verilen eğitimlerin çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına etkisi oluşturmaktadır. Uygulama alanı olarak da petrol doğalgaz arama üretim alanında faaliyetini sürdüren Lüleburgaz'daki TPAO Trakya Bölge Müdürlüğü örneği seçilmiştir. Çalışmanın amacı da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemini, amacını, etkinliğini, taraflarını, bu alanda yapılan yasal düzenlemeleri inceleyerek uygulanma şekil ve standartlarının TPAO Trakya Bölge Müdürlüğü çalışanları üzerindeki iş güvenliği farkındalığını ve etkisini ortaya koymaktır.

Yapılan literatür taramasında iş güvenliği eğitimlerine ve iş güvenliği farkındalığına ilişkin çeşitli tez ve makaleler bulunmuştur. Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verilen eğitimin çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına etkisi konusunda 2016 yılında İbrahim Pehlivan'ın "İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı Güvenliği Bilincinin İstatistiksel olarak İncelenmesi", 2018 yılında Özge Akboğa Kale ve Sümeyra Yanık'ın "İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Sektörel Bir Araştırma", 2019 yılında Gamze Demirbaş Erkan'ın "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşveren ve Çalışanlarda Davranış Değişikliği Etkinliği" ile 2021 yılında Ayşenur Saral'ın "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etkisinin İncelenmesi: Yapı Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı çalışmalar bulunmuştur.

Böylece bu konuda sınırlı sayıda kaynak olduğu ve ilgili literatürün yeterli olmadığı, yeni alan araştırmalarına ihtiyaç bulunduğu kanaatine varılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma

yapılan alan araştırmasının çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işletmenin özellik arz eden bir sektörde faaliyet göstermesi sebebiyle diğer çalışmalardan ayırt edici özelliğe sahip olduğu ve bu açıdan ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir..

Çalışmanın birinci bölümünde yapılan çalışmanın genel hatlarını ortaya koyan bir giriş, ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, Türkiye’de iş güvenliği eğitiminde taraflar ve bu konuda yapılan hukuki düzenlemeler ile iş güvenliği farkındalığı, üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler, dördüncü bölümünde araştırmanın bulguları, beşinci bölümü olan sonuç bölümünde ise çeşitli önerilere yer verilmiştir.



2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNE VE FARKINDALIĞINA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş yerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma şartları sağlanması için yapılan ve çalışanları riskler ve bu risklere karşı alınabilecek önlemler hakkında bilinçlendiren, çalışanlara yeni ve farklı bir vizyon kazandıran faaliyetler olarak ifade edilebilir [2;3].

2.1.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi

Teknolojinin gelişmesiyle çalışma yaşamlarında sağlık ve güvenlik problemleri ortaya çıkmaya başlamış ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin gerekli mevzuatın geliştirilmesi zaruri olmuştur. Ancak sadece hukuki düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir bilinç oluşturmak mümkün olmadığından iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının yerleştirilmesi için eğitim faaliyetleri öne çıkmıştır. Bilhassa çalışanların işe girdikleri tarih itibariyle başlayarak işten ayrıldıkları tarihe kadar yaptıkları işe ait bilgi ve yeteneklerini yükseltici iş başı eğitimlerinin düzenli ve devamlı uygulanmasının büyük önemi bulunmaktadır [4;5]. İş başı eğitimleri sayesinde personel işyerinin çalışma kurallarını, iş kazaları ve meslek hastalıkları hususunda bilgileri öğrenir. Böylece çalışanların bu eğitimlerle çalışma hayatına ilişkin özgüvenleri yükselterek işlerinde daha başarılı olmaları sağlanır [4].

İş sağlığı ve güvenliği politikalarında temel amacın çalışanların sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının temin edilmesinin olduğu söylenebilir. Bu amaçla da taraflar arasında birlik sağlanarak eğitime gerekli itibar ve değer verilmelidir. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı için eğitimin hayati değeri vardır [2;6]. Bununla beraber eğitim, güvenlik ve sağlık tehlikelerinden sakınmak için dünyada kabul edilen koruyucu yaklaşımın uygulama

aşamasını meydana getirmektedir [2;7]. Eğitim farkındalık ve hassasiyetin yükselterek güvenlik kültürünü işler. İş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin rahat biçimde uygulanmasında da etkili bir rolü vardır [2;6]. “89/391 sayılı AB İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi” ve 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri öncelikli olmak üzere ve gelişmiş ülke mevzuatları ve uluslararası mevzuatta da eğitim hususuna dikkat çekilmektedir.

Eğitim çalışmalarına ayrılan vakit ve mali kaynağın artışı, 2002-2006 İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisindeki hedeflere ulaşmada başarıya ulaşılmasına katkıda bulunmuş ve bu süreçte meydana gelen iş kazalarında %17 düzeyinde bir azalma meydana gelmiştir. 2007-2012 yıllarındaki yeni İSG Stratejisinde de iş kazalarında da yaklaşık %25 düzeyinde bir düşüş tasarlanmıştır [2;8].

Örneğin 2007 yılında yapılan bir araştırmada, meydana gelen iş kazaları arasındaki ölümlü olayların yaklaşık %20’sinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi düzeyindeki bazı eksikliklerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Güvenli bir işyerinin oluşturulmasına yönelik bilinç düzeyi düşük olduğu için politika yapıcılar iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin hangi yönde geliştirileceği ve eğitimin kapsamına dâhil edilebilecek ilke ve konular hususunda odaklanmaya eğilim göstermiştir [2;9]. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin problemlerin sonuca ulaştırılmasında ve çözümlenmesinde, taraflarda güvenlik farkındalığı ve önleme kültürünün yerleştirilmesine önem verilmesi yaklaşımı öne çıkmaktadır. Bu kültür ve bilinçlendirme için de eğitim büyük role sahiptir. İş sağlığı ve güvenliğinde alınan tedbirlerin hedefine ulaşmasında personelin eğitim almış olması hem bu konudaki öğretide vurgulanmakta hem de gerçekleştirilmiş çalışma ve araştırmalarda gün ışığına çıkmaktadır [2;8;10;11].

ILO’nun 2002 tarihli “Güvenlik Kültürü Raporu”nda, iş kazalarının yaklaşık %98’inin ve meslek hastalıklarının neredeyse tümünün önüne geçilebilir olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında iş kazalarının yaklaşık %80’inin çalışanların güvensiz davranışları ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin ve farkındalıklarının düşük olması ve insan hatalarından kaynaklanması, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin eksikliğini ortaya çıkarmaktadır. Burada eğitimin insanlar ve bilhassa çalışanlar için ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Buradaki en büyük engel ise pek çok işverenin eğitime verilmesi gereken önemi yeterince vermiyor olması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine maliyet bazı bakmaları ve çalışanların da iş yerindeki tehlikelere karşı eğitim eksikliklerinin olmasıdır.

Bilhassa küçük ve orta ölçekte işyerlerinde çalışanların ve işverenlerin eğitimsizlikleri ve bu kültürün yerleşmemiş olması iş kazalarının yoğunluklu olarak yaşanmasına sebep olmaktadır [2;12;13;14;15;16]. Dolayısıyla, çalışanların iş güvenliği kültürünü içselleştirmeleri ve verilen eğitimleri doğru bir şekilde uygulamaları halinde etkinliğinin sağlanacağı bilinmelidir [2;17].

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin hedefi, çalışan personelin kanuni hak ve yükümlülüklerinin öğretilmesi, emniyetli ve sağlıklı bir işyerinde çalışılmasının sağlanması, sağlık ve mesleki risklere karşı alınacak tedbirlerin öğretilmesi, böylece iş sağlığı ve güvenliği bilincini geliştirerek iş yaşamında önleyici bir takım uygulamalarla meslek hastalıkları ve iş kazalarının oluşmasına engel olmaktadır [18;19;20;21]. Eğitimlerin hedefinin, nakledilen bilgilerin öneminin çalışanlar tarafından anlaşılması ve çalışanlarda davranış değişimi temin edilmesi olduğu, yönetmeliğin 12. maddesi f bendinde belirtilmektedir [18].

İş sağlığı güvenliği eğitimlerinin esas hedefi çalışanların iş kazası yaşamalarının ve meslek hastalığına yakalanmalarının önüne geçmektir. Eğitimler çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etki edebilecek durumlara mahal vermemek için onlara özel olarak verilen bilinçlendirme sürecidir. Türkiye’de her çalışanın iş kazası nedeniyle ölüm riskinin yaklaşık 0.5 iken, Avrupa’da bu oranın 0.1 olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü kayıtlarında belirtilmiştir. Türkiye’de işverenler ve çalışanlar iş güvenliği eğitim faaliyetlerini lüzumsuz ve zaman kaybı olarak görmektedir. Çalışanların iş başı ve periyodik iş sağlığı güvenliği eğitim alma oranları istenen seviyede değildir. Bu hususta işverenlerin motivasyonu ve bakış açısı çok önemlidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teftişlerine göre işyerlerindeki en önemli noksanlık %82.92 oranında işverenlerin ve çalışanların iş sağlığı güvenliği hususundaki eğitimsizliklerdir. Bu teftiş katılan müfettişlerin çoğu işyerlerinde alınması gereken en önemli ve temel önlemin iş yerlerinde belli aralıklarla gerçekleşmesi gereken iş sağlığı güvenliği eğitimi olduğu sonucuna ulaşmaktadır [22].

İş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik amacı

İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde doğrudan ve dolaylı maliyetler oluşmaktadır. Doğrudan maliyetlerin yanında daha etkili olan dolaylı maliyetler de düşünüldüğünde iş güvenliği uygulamalarının ne kadar önem ihtiva ettiği iyice anlaşılır. Dolaylı maliyetler doğrudan maliyetlerin hemen hemen 4 ile 10 kat daha üstünde olduğu ILO tarafından yapılan incelemelerde tespit edilmiştir [23;24].

İş güvenliği uygulamaları etkin ve verimli bir faaliyet ortamı oluşturarak bunun sürekliliğini temin eder. İş verimi ve üretkenlik artar. Ülke ekonomisinin, kuruluşların ve işletmelerin zarar görmesi önlenir. Diğer taraftan ekonomik amaçlar içerisinde iş kazasına yahut meslek hastalığına yakalanan hastaları iyileştirmek gayesiyle gereken tedavi giderleri ve bu doğrultuda oluşabilecek tazminatların da içinde yer aldığı iktisadi maliyetleri azaltma gibi amaçları vardır [25].

İş sağlığı ve güvenliğinin bireysel ve toplumsal amacı

İş güvenliği çalışmaları çalışanların korunmasının yanında aynı zamanda iş yeri, kuruluş üretim ya da hizmetin muhafazası ve idaresini hedeflemelidir. Çalışanların esenliklerini azami seviyeye getirmek ve bu seviyeyi de işyeri için standartlaştırmak ve çalışanların iş yeri şartlarından negatif etkilenmelerin önüne geçmeyi hedefler. 2017 yılında oluşan meslek hastalıkları ve iş kazaları gözden geçirildiğinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistiklerinde 691 kişinin meslek hastalığına tutulduğu, 359 653 kişinin de kayıp günlü iş kazası yaşadığı ile karşılaşılmaktadır. 2017 yılında 1633 çalışan iş kazası nedeniyle can vermiş olup, meslek hastalığına bağlı olarak hiçbir çalışan vefat etmemiştir. Bu da iş kazası ve meslek hastalıklarının çalışanlar, işverenler ve ekonomi açısından ne kadar önemli olduğunu, maddi ve manevi çeşitli sonuçların meydana gelebileceğini gösterir. Bu sonuçların başında kaza sonucu çalışanın gelirinin azalması gelir. Diğer taraftan kaza sonucu yaşanabilecek bazı psikolojik sorunlar da söz konusu olabilir. İşveren açısından nitelikli personel kaybı, üretim miktarında düşme, iş yerinin demirbaşlarında meydana gelebilecek hasarlar ve kayıplar ile motivasyon kaybı nedeniyle meydana gelebilecek verim düşüklüğü ile karşı karşıya gelinir. Yurt ekonomisi çalışan ve işverenlerin başına gelen tüm bu negatifliklerden etki alır [26].

İş sağlığı güvenliği programlarının temel unsurlarından biri toplumsal yükümlülük ve ahlaki sebeplerdir. İş güvenliği eğitimleri çalışanların sağ salim eve dönmesi için yasalar ve yönetmeliklerin uygulaması ve şirketlerin iş kazası ve meslek hastalıkları ve malzeme

hasarları neticesinde kaza zayıatlarını minimuma düşürmek amacıyla vardır [27; 28]. İşletmelerde iş güvenliği farkındalığının oluşturulması için sadece eğitimler yetmez; yeniliklere kolaylıkla adapte olan, değişimlere uyumlu çalışan modellerinin yetiştirilmesi ve organize edilmiş bir güvenlik kültürü tesis edilmesi gerekir. Etkili iş güvenliği eğitimleri ile güvenli olmayan bazı davranış ve tutumlara iş sağlığı ve güvenliği bilinci kazandırılır ve riskler kökeninde ortadan kaldırılır. Böylece kanun ve yönetmeliklere uyumla beraber verim yükselir iş kazasından kaynaklanan kayıplarda bir düşüş meydana gelir [27; 29]. İş güvenliği yönetim sistemlerinin en temel unsurlarından biri olan iş güvenliği eğitimlerine verilen önemin gider arttığı söylenebilir. Bunun yanı sıra son yıllarda uluslararası seviyede güvenlik kültürünün ve ikliminin yaratılmasına yönelik girişimlerin arttığı gözlemlenmektedir.

Eğitimin çalışanlarda davranış değişikliği oluşturması beklenir. Bu da istenilen güvenlik kültürü ve ekip ruhunu inşa eder. Eğitimler ne kadar etkili olursa bu amaçlara ulaşılması da o kadar fazla olacaktır. İşyerlerinde verilen bu eğitimlerin toplumsal düzlemde doğrudan doğruya ve dolaylı olarak sonuçları olur. Çalışan bu eğitimin ona kattığı kültür ve değer ile toplumsal yaşama daha güzel uyum sağlar. Performansının artmasıyla milli ekonominin gelişmesi ve dolayısıyla da toplumsal yaşamın da gelişmesi sağlanır [26].

2.1.3. İş Sağlığı Güvenliği Eğitiminin Etkinliği

İş güvenliği eğitimlerinin etkin ve verimli olabilmesi için eğitimin amaç ve hedeflerinin belirlenmiş olması gerekir. Katılımcılar ve iş yerine has çeşitli farklılıklar göz önünde bulundurularak eğitim metodu ve eğitimde kullanılacak görsel ve işitsel araçlar zenginleştirilmiş olmalıdır. Eğitim çalışanlarda davranışa ilişkin farkındalık ve değişiklik yaratmayı amaçlamalı, işe yararlığı ve etkinliği değerlendirmelidir. İş güvenliği kültürü oluşturmada kurumdaki iç iletişim fırsattır. Eğitimler tasarlanırken, çalışanlara üst yönetimin taahhüdü aktarılmalı, bilgi ve beceri kazandırmalı, katılımları sağlanmalıdır [30].

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlamasının belli bir sistematik içerisinde ve sürekli yapılması gerekir. Özellikle eğitimin sonuçları değerlendirilerek iyileştirmelere gidilmelidir. İşveren, yönetici ve çalışanlar için eğitim muhteviyatı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ihtiyaç duyulan bilgiyi içermelidir ve yapılan işin gerektirdiği beceriye uyumlu olmalıdır [30;31].

Demirbilek, Türkiye’de tekstil işkolunda güvenlik kültürü ölçümü çalışması yapmıştır. Kendisi bu çalışmada, iş güvenliği eğitimi değişkeni ile iş güvenliğine katılım arasında sağlam ve pozitif bir bağ olduğunu ortaya çıkarmıştır. Eğitim ne kadar nitelikli olur ve devamlılık gösterirse, çalışanların güvenliğe katılımı o kadar artmaktadır [30;32].

Birçok yazar işverenlerin iş kazalarının önüne geçilmesi için eğitimi, önleyici bir yaklaşım olarak pek önemsenmediğini ifade eder. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü’nün (NIOSH) 1998 yılında yayınlamış olduğu “Assessing Occupational Safety and Health Training, A Literature Review” çalışmasında, 1980 ve 1996 seneleri arasındaki araştırma sonuçlarında işle alakalı yaralanma ve hastalık risklerinin düşürülmesi için eğitimlerin uygulandığı ifade edilmektedir. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve yaralanmalarla ilgili yapılan incelemelerde bu vakaların oluşmasının eğitim eksikliğinden kaynaklandığı belirtilmektedir.

“Güvenlik eğitimlerinin değerlendirilmesinde değişkenler ise eğitilen grubun büyüklüğü, eğitimin tekrarlanma sayısı, öğretme yöntemi, eğitici yeterliliği, amaç belirleme, geri bildirim, motivasyonel teşvik ediciler, yönetsel davranışlar yoluyla öğrenmenin işe transferinin artırılması olarak değerlendirilmektedir” [30;33].

Kuşkusuz, eğitim ve öğretimin tüm problemlere çare olamayacağını da belirtmek gerekir. Asıl olan, bu çalışmalarda görülen metotların tespit edilen gereksinimlere yanıt verecek şekilde uygulanmasıdır [30;34]. Eğitimler bilgi transferi hedefi ile gerçekleştirirse de netice almaktan uzak, nitelik standartlarında çalışmalar olduğu görülür. İnteraktif katılıma müsaade eden metotlarla, uygulamalı olarak çalışanlara hayatlarına geçirecek şekildeki eğitim uygulamalarına gereksinim bulunmaktadır [30;35].

İş sağlığı güvenliği eğitim programında edinilen bilgilerin iş yerinde gündelik hayatta karşılaşılan olaylarda etkili ve daimî olarak uygulanmasına eğitim transferi denir. Birçok etken eğitim transferini etkilemektedir. Süreklilik, edinilen bilgilerin ileride de kullanılmasını sağlar.

Eğitim etkinliğinin değerlendirilmesi eğitimin içeriğini oluşturan bölümlerin ve eğitimin sonuçlarının ölçülmesi ile bunun sonucunda toplanan verilerin yorumlanmasıdır. Değerlendirme eğitimin etkinliği, eğitimin sonuçları, eğitimin yorumlanması, eğitimin işe transferinin ne kadar gerçekleştiği gibi parametrelerle yapılır. Eğitim işyeri ve çalışanlara fayda sağladıysa bu da eğitimin etkili olduğunu gösterir [30].

2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Taraflar

Dünyada ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışma hayatının en önemli problemleri arasında gösterilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kaza istatistikleri göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’de 2014 senesindeki 221 366 tane iş kazası ihbarının, 1626 tanesi ölümlü, 1421 tanesi ise daimî iş görmemezlik ile (vücutta %10’un üzerinde işlev kaybı) neticelenmiştir. Yine SGK istatistikleri uyarınca, 2015 senesinde Türkiye’de 241 547 adet iş kazası bildiriminin olduğu, 1252 tane kazanın ölümlü neticelendiği ve 510 kişinin de meslek hastalığına tutulduğu ortaya konmuştur. Yapılan araştırmalarda 2017 yılından sonra, bildirim yapılmadığından dolayı, meslek hastalığı kayıtları istatistiklerinin tutulmadığı bilgisi alınmıştır. “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2012-2020 yılları arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu” başlıklı araştırmaya göre 2020 yılındaki iş kazası sayısı 384.262 olup ölümlü vaka sayısı 1231 daimî iş göremezlik günü 98 620 olmuştur. İstatistiklerden görüldüğü gibi çalışanlara, işverenlere ve devlete meslek hastalığı ile iş kazalarından kaynaklanan manevi ve maddi hasarı büyüktür. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yapılması proaktif iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin en önemlisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yetkin kişilerce verilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını yükselterek, çalışma ortamlarında kendilerini tehlikeye düşürmeyecek güvenli davranışlarda bulunmalarını sağlayacaktır. Bu eğitimlerin etkin ve verimli biçimde uygulanması hususunda devlete, işverenlere ve çalışanlara da bazı ödevler düşmektedir [1].

2.2.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde devletin sorumluluğu

Devletin iş güvenliğini sağlamada en önemli yükümlülüklerinden biri eğitim yükümlülüğüdür. Devletin eğitim yükümlülüğü Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 42. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda kimsenin eğitim-öğretim hakkından mahrum bırakılamayacağı, eğitim öğretimin devletin başta gelen ödevlerinden olduğu şeklinde tanımlanmıştır. İş yerinde oluşabilecek iş kazası ya da meslek hastalığından korunmaları için tüm çalışan personelin eğitilmesi gerekmektedir. Eğitim hakkı anayasalıdır ve “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile ilgili yönetmeliklerle de bu hüküm teminat altına alınmıştır [26].

Devletin etkinliği bu anlamda iş güvenliğini devlet politikası haline getirmesi, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi, sosyal güvenliğin desteklenmesi ve her bir çalışanın iş güvenliği hizmetlerinden faydalanmasının sağlanması alanlarında olmalıdır [26;36].

İş kazaları nedeniyle devletlerin btçelerinde %5'i tutarında maliyet yükselişi olduğu hesaplanmıştır. Eğitim alan çalışanların ramak kala ve iş kazası geçirme risklerinin düşmesi, psikolojik ve sosyal bakımdan olumlu bir hayat standardına ulaştıklarından daha üretken olması ve ülke ekonomisine daha pozitif katılım göstermeleri beklenmektedir [25].

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili devlete düşen yükümlülük bu konuyla ilgili kanun yapma, denetleme ve yaptırım uygulamalarıdır. Mevzuat ile bazı Bakanlıklara görev ve yükümlülükler verilmiştir. Ancak iş güvenliği ile ilgili mevzuatın düzenlenmesi, yayımlanması, uygulanması ve teftiş ve kontrolü gibi görevlerin çoğu alışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yürütülmektedir. “4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesi hükmü uyarınca işveren yükümlü olduğunun belirtildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra iş güvenliği eğitimine ilişkin usul ve esasları çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkaracağı yönetmelikler doğrultusunda uygulanacağını ifade etmiştir. Bu kapsamda eğitimlerin uygulanması ve konuları hakkında “alışanların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik” bir yol haritası çizmektedir [1].

2.2.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde işverenin sorumluluğu

“alışanların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümleri uyarınca işverenlerin sağlık açısından uygun, tehlikelerden arındırılmış ve güvenli bir çalışma ortamı tesis etmek için lüzumlu olan önlemleri almakla sorumlu oldukları belirtilmiştir. Değişen alışma koşulları ve iş yeri uygulamalarına göre gerekli önlemler geniş bir alana yayılmış olmalıdır. Bu sorumluluğuun kapsamı çalışanların mevzuattaki hak ve yükümlülükleri ile ilgili bilgi düzeylerinin artırılması, iş yerindeki riskler ve koruma yöntemlerine ilişkin eğitim programlarının organize edilmesi, eğitime katılımın temin edilmesi, eğitim için gerekli bulunan araç gereç ve yer sağlanması olarak belirtilmektedir. Eğitimin metodu ve içeriği ise eğitimin çeşidi, iş yerindeki farkındalık ve kültür seviyesi, çalışanların yaptığı iş, özelliği olan çalışanların mevcudiyeti, işkolunun hususiyetleri gibi değişken etmenlere göre tespit edilecektir. Yönetmeliğin 2'nci maddesi “işyeri” kavramını düzenlemektedir ve bu kavramla kanunun kapsamındaki tüm işyerleri kastedilmektedir. alışan sayısı için ilgili sektörden ya da

kanuna tabi iş yerlerinden sayılıp sayılmaması veya işin nitelik boyutu gibi etkenlerin bir önemi bulunmamaktadır [2;37].

İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde yer verilen istisnalar dışındaki tüm iş yerlerinde işverenlerin eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren tarafından eğitim verme sorumluluğu hem iş sözleşmesi ile kendine bağlı çalışanlara hem de geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen çalışanlara karşı vardır. Geçici iş ilişkisinde çalışanın yaptığı işi işverene karşı yerine getirme sorumluluğunun olması ve çalışma talimatları alması nedeniyle, yükümlülükleri geçici iş ilişkisi kurulan işverendedir [2;38].

Çırak ve stajyerler de iş yerinde iş kazası geçirip meslek hastalığına yakalanabileceğinden işverenlerin eğitim verme yükümlülüğünün çırak ve stajyerler için de gerektiğini belirtmek gerekir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu pozisyonlarda alt işveren de ayrı bir işveren olduğundan kendi çalışanlarının iş sağlığı güvenliğini sağlama ve çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla asıl işverenin alt işverenle beraber yükümlü olduğu öngörülmektedir. Asıl işveren alt işveren çalışanlarına doğrudan bir talimat verme hakkı olmadığından eğitim verme sorumluluğu da bulunmamaktadır [2;37].

İşveren iş sağlığı güvenliğinin sağlanmasına ilişkin hiçbir maliyetten çekinmemelidir. İşveren sorumlulukları olarak; iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için üretim sürecinde kârın maksimize edilmesi ya da verimlilik yerine “önce insan” bakış açısının ve risk yönetimi paradigmasının yerleştirilmesi, her çalışanın iş güvenliğine ilişkin verilen hizmetlerden faydalanmasının sağlanması, iş yeri ve sağlık güvenlik birimine destek olunması, ilk yardım ve acil yardım hizmetlerinin düzenlenmesi, çalışanların eğitilmesi bulunmaktadır [2;36].

İşveren risk değerlendirme yöntemleri ile risklerle kaynağında mücadele etmeli, iş yerini çalışanların en güvenli çalışabileceği şekilde düzenlenmelidir. Eğitimlerin verilmesi, sağlık ve güvenlikten yükümlü personel görevlendirmesi, yasalar dahilinde bütün önlemlerin alınması vb. gibi işleri yapar. Bu faaliyetlerin masrafını işveren karşılar. İşveren iş güvenliği çalışmalarının yapılması amacıyla yetkili kurum ve kişilerden dışardan hizmet alımı yapabilir. Hizmet alımı da olsa işverenin yükümlülüğü ortadan kalkmaz. Kanunun 6'ncı maddesi uyarınca iş güvenliği hizmetlerini yürütecek düzenlemelerde bulunur. Buna göre işveren çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ile iş yeri hekimi görevlendirebilir. Bunların bulunmaması durumunda dışardan hizmet

alabilir ya da bu niteliklere sahipse tehlike sınıfına ve de o işyerinde bulunan çalışan sayısına göre bu hizmeti bizzat kendisi de yerine getirebilir [26].

2.2.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde çalışanın sorumluluğu

Yapılan bilimsel araştırmalar uyarınca iş kazalarının %90'ı kişi hatalarından kaynaklı emniyetsiz davranışlar sonucunda oluşmaktadır. Bu yüzden de iş güvenliği prosedürleri oluştururken işverenin iş güvenliği prosedürleri oluştururken çalışanların eğitime özellikle önem vermesi gerekmektedir araştırmalar sonucunda da iş güvenliği eğitimleri sayesinde iş kazalarının büyük oranda azaldığı tespit edilmiştir. Akçansa çimento fabrikasında 2009 yılında verilen 300 000 TL bütçeli eğitime planlanan iş gücünün yüzde ellisini katılımı sağlanmış ve toplamda 17 250 saat eğitim verilmiş ve böylece bir sonraki yıl iş kazaları sayısı %70 azalmıştır [25].

4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışanlar işverenler belirlemiş olduğu önlemlere uymak tehlikeli bir duruma meydan vermemek ve iş görmek zorundadırlar. Uymaları gereken bazı hak ve yükümlülükleri şöyle sıralanabilir:

Bilgilendirilme: Bulundukları departmandaki iş güvenliği riskleri, korunma yolları, ilk yardım, deprem vs. yasal hak ve sorumlulukları hakkında 16'ncı madde dahilinde bilgilendirilmelidirler.

Eğitim hakkı: İş güvenliği konusunda riskli ve çok riskli işlerde çalışacak olaylar işin nasıl yapıldığı ile ilgili eğitilerek kendilerine belge düzenlenmelidir. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalananlara kaza ve hastalığın nedenleri ve korunma metotları konusunda emniyetli çalışma yöntemleri öğretilmelidir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı: Yaşamsal önüne geçilemez vahim bir tehlike durumunda çalışanlar işi bırakabilir. Gerekli önlemler alınmazsa sözleşmeyi tek taraflı bitirebilirler.

Bina ve ekipman tesisatlarında önemli bir tehlike gördüklerinde ivedi olarak çalışan temsilcileri veya işverene bildirmeleri gerekir. Yeni teknolojik operasyonlar iş yeri ortam ve şartları gibi hususlarda karar verme sürecine katılmalıdırlar [25].

İşletmeler her ne kadar bir İSG Yönetim Sistemi kurmuş olsalar da bu sistemin uygulanır hale gelmesi ancak çalışanlar ile mümkün olacaktır. Kurum politikaları ve alınan kararlar tüm çalışanlara her seviyede iletilmediğinde değersizleşecek ve uygulanır hale gelmeyecektir. Olumlu bir iş güvenliği kültürü yerleştirilebilmesi için kaza ve ramak kala

olayların raporlanması, iyi uygulama örneklerinin ödüllendirilip yaygınlaştırılması çalışanların performansına odaklanması gerekir. Çalışanların katılımı cesaretlendirilmelidir [30].

Çalışanların iş güvenliğine ilişkin sorumluluklarının “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 19’uncu maddesinde yer alan düzenlemede belirtildiği görülmektedir. Çalışanların işverenden aldıkları eğitimler ve talimatlar çerçevesinde kendini ve diğer çalışanların güvenlik ve sağlığını tehlikeye düşürmemekle sorumlu oldukları hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda her türlü ekipmanı, kişisel koruyucu donanımı doğru bir şekilde kullanmak, iş güvenliği ile ilgili eksikleri bildirmek, çalışan temsilcileri ile iş birliği yapmak, iş güvenliği ile ilgili faaliyetlere katılım göstermek çalışanların görevlerindendir [26].

Mevzuatta çalışanın eğitime katılma sorumluluğuna ilişkin hususiyetler açık olarak yer almaktadır. Bu çerçevede, sorumluluğun çalışanın görevleri arasında yer aldığı ve yerine getirdiği görevin bir parçası olduğu bilinmelidir. Bu doğrultuda geçerli bir sebep olmadan eğitimlere katılmayan ve emniyet tedbirlerine uymayan ve dikkatli davranmayıp işin güvenliğini tehlikeye atan çalışanın iş sözleşmesi ilgili düzenlemelere göre haklı sebeple feshedilebilir [2;37;19;38].

2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İlişkin Hukuki Düzenlemeler

Anayasa

İş sağlığı güvenliğine ilişkin düzenlemelerin ana hatları Anayasanın 17’nci maddesinin 2’nci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hükümler kamu hukuku karakterlidir. Çünkü işverenin çalışanı koruması ve gözetme borcunu içeren hükümler emredici hukuk kurallarıdır. İşverenin “4857 sayılı İş Kanunu’nun emredici açık hükmü doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri almak zorundadır.

İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu

İşveren ile çalışan arasında kişisel bir ilişki kurma özelliği bulunduğundan dolayı iş sözleşmesi her iki tarafa da sadakat sorumluluğu getirmektedir. İşverenin eşit işlem yapma, ücret ödeme gibi borçlara ek olarak çalışanı gözetme borcu da bulunmaktadır. İşverenin çalışanı gözetme borcu özel hukukta ve kamu hukukunda ayrı ayrı düzenlenmiştir. Özel hukukla ilgili olan “Türk Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesinde,

kamu hukuku ile ilgili olan kısım da “6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu”nun 17. maddesinde yer almaktadır. İşverenin çalışanlara iş sağlığı güvenliği eğitimi verme sorumluluğunun dayanağını “Türk Borçlar Kanunu”nun 417’nci maddesi oluşturmaktadır. Mevcut durumda yasal dayanaklar “6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu” ile “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik” hükümleridir. İşveren iş yerinde oluşabilecek risklerle ilgili gerekli tedbirleri almalı, organizasyon yapmalı, araç ve teçhizatı sağlamalı, çalışanın yaptığı işe uygun olarak iş sağlığı güvenliği eğitimi de vermelidir. Eğitimden sonra işveren bu tedbirlerin alındığını ve bu tedbirlerin uygulandığının da denetlemesini yapmalıdır.

Mevzuatta yer alan diğer kaynaklar; “1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu”nun 173-380’inci maddeleri, “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nun 13’üncü ve 23’üncü maddeleri, “12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/ EC sayılı Avrupa Birliği direktifi”, ILO sözleşmeleri ve Avrupa konseyi belgeleri olarak sıralanabilir [18].

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 17’nci maddesi ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimi düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca işveren çalışanlara çalışma başlangıcından önce, iş yeri veya iş değişikliği meydana geldiğinde ya da iş yerinde modern teknolojiler uygulanmaya başladığında iş sağlığı güvenliği eğitimi vermelidir. Diğer taraftan, iş yerinde bulunan çalışan temsilcilerinin görev, yetki ve sorumluluklarının tanımlanarak bu çerçevede eğitilmeleri gerekir. Meslek hastalığına yakalanan veya iş kazası geçiren çalışanların, işe geri dönüşlerde tekrar eğitim almaları gerekir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, farklı iş yerinden çalışmak için gelen çalışanlara ilgili eğitimleri verilmeden çalıştırılmazlar [26].

Ulusal Mevzuat ve Devletin İş Güvenliği Mekanizması

Devlet, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuatı çıkarmakla yükümlüdür. Bu kapsamda da işverenin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü ile çalışanların da işveren tarafından verilen bu eğitimi alma yükümlülüğü doğar. Bu konuda özellikle, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” önem arz etmektedir. Diğer taraftan, “Uluslararası Çalışma Örgütü” (ILO), “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi” (ÇASGEM), “İş Sağlığı ve

Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı” (İSGÜM), “İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü” (İSGGM) ve İş Müfettişleri de devletin iş güvenliği mekanizmasını oluşturan kurum ve kuruluşlardır [39].

2.3.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı ve temel ilkeleri

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında temel amaç çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktır. İşveren ve çalışanların iş birliği halinde çalışarak eğitime gerekli önemi göstermeleri, iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarına erişmenin yollarından biridir. Eğitim, işyerindeki risk ve tehlikelere karşı çalışanların güvenliğinin sağlanması ve onlara güvenli ve sağlıklı iş ortamı oluşturulması için en önemli araçların başında gelmektedir. Bundan başka çalışanlarda iş güvenliği farkındalığının yerleştirilmesinde ve güvenlik kültürünün oluşturulmasında eğitimin gerekliliği yadsınamaz. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların iş yerlerinde yapılmasında, eğitim çok büyük bir öneme sahiptir [3;2].

Eğitimler ile iş motivasyonu artabilir, işyerlerinde güvenlik kültürü oluşturulmasına katkıda bulunabilir ve en mühimi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir farkındalık ve bilinç oluşturulmasına zemin hazırlayarak meslek hastalıkları ve iş kazalarının önüne geçilmesinde pozitif sonuçlara ulaşılmasını sağlar. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yoluyla güvenli davranış bilinci artan çalışanların dünyada ve Türkiye’de çalışma hayatına katkıları oldukça büyük olmaktadır [3;40]. Ancak, eğitimlerin etkili bir şekilde verildiği durumda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olumlu sonuçlara erişilebileceği hatırdan çıkarılmamalıdır.

Yönetmeliğe göre; iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılacakların hangi konulara ihtiyaç duyduğu belirlenmeli ve konular ona göre seçilmelidir. Eğitim gruplar halinde veya bireysel, teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir. Çalışanlar tarafından kolayca anlaşılır olmalıdır. Eğitim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda sahip olmaları gereken davranış tutum ve becerilerini ortaya koymalıdır. Eğitim sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Sonuca göre eğitimin etkili olup olmadığı ortaya konulur, ihtiyaç varsa eğiticiler veya eğitimin içeriğinde ve organizasyonunda değişiklik yapılarak eğitim tekrarlanır. Ayrıca, yapılan bu eğitimlerin çalışanlar üzerinde davranış değişikliği yaratması sağlanmalıdır [3].

2.3.2. İş sağığı ve güvenliğı eğitimine katılacak kişiler

“Çalışanların İş Sağığı ve Güvenliğı Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmeliğın” 12’nci maddesinin 4’üncü fıkrasında eğitime katılacakların nasıl belirleneceğı belirtilmiştir. Kuşkusuz işin en iyi şekilde yapılabilmesi için her çalışanın sahip olması gereken vasıf düzeyi, yetenek ve davranış birbirinden farklı olabilmektedir. Verilen Eğitimin öncesinde çalışanların bireysel durumlarıyla ilgili gerekli analizler yapılır, bilgi, beceri ve yetkinlik seviyeleri belirlenir ve bu doğrultuda bir eğitim düzenlenir. İşverenin her çalışan için çalıştığı yer ve yaptığı işe ilişkin bilgi ve talimatları içeren, iş sağığı ve güvenliğı eğitimini sağlama sorumluluğı vardır [18].

İş sağığı ve güvenliğı eğitimlerinde konular personelin özel durumuna göre farklılaştırılabilir. Yönetmeliğın 7’nci maddesinde 15 yaşını bitirmiş ve 18 yaşını doldurmamış çalışanların, yaşlı, engelli gibi özel politika gerektiren grupların, işyerinde çalışan gebe veya emziren kadınların, özellikleri göz önünde bulundurularak özel eğitim verileceğı ifade edilmiştir. Bilahare çalışan temsilcileri ve destek elemanları da özel olarak eğitilecektir. Burada kişilerin bedeni ve ruhi durumu ile yaptıkları işin özelliğine uygun eğitim verilmesi özel eğitim ile kastedilen hususu anlatmaktadır. İş sağığı ve güvenliğı açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilir. Bu konuda eğitim verilmesine ilişkin düzenlemelere çeşitli yönetmeliklerde de yer verilmiştir. Yönetmeliklerde aynı zamanda eğitim konuları da anlatılmaktadır. Bu yönetmelikler işyerinin faaliyet alanına göre belirlenmektedir. Örneğın “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik’te 9’uncu maddede, tehlikeli maddelerle çalışanların bilgilendirilmesi gerektiğı ifade edilir. Yönetmeliğe göre işveren, çalışanların her türlü tehlikeli maddeye/materyale veya kimyasala maruz kalması sebebiyle ortaya çıkabilecek riskleri tespit ettirip, bunlara karşı çalışanların hangi önlemleri alması ve çalışmalarında nelere dikkat etmeleri gerektiğı ile ilgili eğitim vermelidir. Gürültü Yönetmeliğı’nin 11’inci maddesinde de gürültüden kaynaklanabilecek riskler, bu riskleri önlenmesi için alınan önlemler, gürültü ve maruziyet etkin değerleri ve sınır değerler, kulak koruyucularının doğru bir şekilde kullanımı, işitme kaybı belirtilerinin neler olduğı ve tespiti, gibi konularda çalışanlar bilgilendirilecek ve eğitim verilecektir. İşyerlerindeki eğitim veriminin etkinliğı de her çalışanın çalışma şartları, yaptığı iş göz önüne alınarak eğitim çeşidinin belirlenmesi ile artacaktır [18].

Yönetmeliğin 12'nci maddesinde eğitime katılacak olan çalışanların seçimi detaylı olarak belirtilmiştir. Buna göre her bir çalışanın eğitim öncesi seviyesinin tespit edilmesi için bireysel durum analizi yapılmalıdır. Böylece çalışan hangi eğitimlere ihtiyaç duyduğu ve eğitim programında hangi konuya odaklanması gerektiği ortaya konur [2;32;39;41]. Bu bize aynı faaliyet alanı içinde olsa bile her eğitimin tüm çalışanlara ve aynı düzeyde verilemeyeceğini gösterir. Çalışanların alacakları eğitimi belirleyen yaptıkları işin farklılığı ve yetkinlikleridir. Eğitimin konuları ve eğitimin düzeyi çalışanın bireysel durumuna göre de farklılık arz edebilecektir [2;37;39].

Yönetmeliğe göre eğitim dili çalışanlar tarafından kolaylıkla anlaşılır olmalıdır. İş güvenliği eğitimlerinde görsel ve işitsel iletişim araçlarıyla zenginleştirilmiş, çalışanların yaşına uygun konuya duyarlı yöntem ve malzemelerin kullanılması gerekmektedir [2;37].

Eğitimin çeşidi, konusu, önemi, katılımcıların profiline göre eğitimin teorik ve pratik kısmının kaçar saat olarak verileceği değişebilir. Eğitim esnasında konuşmanın o anda anlaşılır olması önemlidir çünkü konuşma üslubu ile yazı üslubu farklıdır. Dinleyenlerin uzun uzun düşünerek cümleleri anlaşılır bir hale getirebilmek için yeterli vakitleri bulunmamaktadır. Bu yüzden eğitimcinin kullandığı cümleler basit, kısa ve yazı diline göre daha anlaşılır ve açık olmalıdır [2;42].

2.3.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarının hazırlanması

Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Eğitim programlarının hazırlarken yapılan işin, işkolunun özellikleri ve eğitim alacak çalışanın özellikleri göz önüne alınmalı ve bu hedefe uygun hareket edilmelidir. Ayrıca çalışanların yetişkin ve farklı yaş aralıklarında bireyler olduğu, algı düzeyinin de farklılıklar içerdiği dikkate alınmalı, metot seçiminde yetişkin eğitime uygun öğrenme özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır [2;43].

İhtiyaç belirlenirken her çalışanın almış olduğu iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri dikkate alınır. Diğer taraftan, ilgili iş yerinde risk değerlendirilmesi yapılarak hangi eğitimlere ihtiyaç duyulduğu belirlenmelidir. Belli periyotlarda işyerinde eğitim ihtiyacını belirleyen anketlerin uygulanması, eğitime katılan çalışanların bireysel farklılıkları, performans sonuçları ve eğitimlerde en çok talep edilen konuların işlenmesine yönelik hazırlık yapılması önemlidir.

İş sağığı ve güvenliğı eğitimlerinin etkili olabilmesi için çalışanların aktif bir şekilde katılımı teşvik edilmelidir. Çalışanların aktif katılımı, işyerine güveni artırmasının yanı sıra eğitime katımların daha istekli olmasını, eğitimin içselleştirilmesini, daha fazla fayda sağlanmasını ve eğitimde işlenen konuların ve güvenlik tedbirlerinin pratik hayata geçirilmesini mümkün kılar [2;44].

Eğitim, yaşam boyunca süren, mahiyetinde bilgi, maharet ve davranış kazanımları bulunan bir süreci içerdiğinden teknolojiadaki hızlı değışiklikler ve yasal mevzuattaki yenilenmeler, iş sağığı ve güvenliğı konusundaki bilgilerin ve bilimsel yöntemin güncellenmesini ve eğitimin devamlılığını gerekli kılmaktadır [2;44].

İlgili yönetmelik, farklı dönemlerde değışik içerikteki eğitimlerin verilmesi, değışen koşullar ve risklere göre tekrarlanması ve gerekli olduğunda belli aralıklarla yenilenmesi hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca bu yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca, işverenin eğitim çalışmalarını yıllık, iki yıllık ve üç yıllık eğitim programları oluşturmak zorunda olduğ, bu hazırlıklar esnasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerinin alındığı, değışen şartlarda yeni riskler ortaya çıktığında yıllık programlara ilave yapıldığı, mevzuattaki bir değışiklikte çalışanlara uygun eğitim verilmesi gerektiğı ve yıllık eğitim programında eğitimin amacı, konusu, tarihleri, süresi katılımcıların bulunması gerektiğı hususlarına yer verilir.

Öncelikli olarak çalışanların yaptıkları veya yapacakları işle ilgili bilgi düzeylerinin ölçülmesi gerekir. İş sağığı ve güvenliğı ile ilgili bilgi düzeyinde bir eksiklik olması durumunda da hangi alanlarda eğitim verilmesi gerektiğı tespit edilir.

a) Yeni eğitim; yeni işe başlayanlara, işyerinde farklı bir birime geçiş yapanlara, yeni bir proses veya ekipmana geçildiğinde, yeni şartlara kolay bir şekilde uyum sağlanabilmesi ve iş konusundaki yeni bilgileri aktarmak için uygulanan programlardır. Eğitimin muhtevası çalışanın işe yeni başlayan mı yoksa halen orada çalışan biri mi olmasına göre ve gereksinim duyulan bilgi ve konular çerçevesinde belirlenmektedir. Yeni eğitim programı uyum eğitimi ve iş başı eğitiminden oluşur. Uyum eğitimi, iş yeri yöneticisi, ustabaşı ya da eğitim sorumlusu aracılığıyla verilir. Düzenlenen eğitimlerde çalışanlar, işletmenin vizyon ve misyonu, işletmedeki genel kaideler, iş sağığı ve güvenliğı kurallarının sebepleri, kişisel koruyucu donanımların gösterimi ve kullanım şekli ile işyerindeki riskler konularında bilgilendirilir. Uyum eğitiminin sonrasında işbaşı eğitimi,

ilgili departman yöneticileri tarafından verilir. İşin yapılması esnasında oluşabilecek tüm riskler ve korunma yolları, dikkat edilmesi gerekenlerle ilgili hususlar ait bilgiler verilir ve uygulamalı olarak gösterilir.

Yeni işe başlayan çalışanların tecrübelilere göre iş kazalarıyla daha fazla karşılaşmalarını ya da farkına varmadan güvenli olmayan davranışlar ya da alışkanlıklar edinmelerine engel olmak amacıyla, sistemli ve çok yönlü bir yeni eğitim programının önemi göz ardı edilemez. Tecrübe günden güne zamanla edinilse de iş güvenliği ve işe ilişkin beceriye yönelik eğitimler bu prosesi hızlandırabilir [2;32].

b) İlave eğitim; çalışanların mesleklerine ilişkin ve iş güvenliği ile ilgili bilgilerindeki eksikliklerini gidermek ve vasıf düzeylerini yükseltmek amacıyla tamamlayıcı bilgiler vermek için planlanıp uygulanan programlardır. İlave eğitimler, üretim metotları değiştiğinde, çalışanın birimi değiştirildiğinde veya çalışan üst göreve atandığında, çalışanın iş güvenliği ile ilgili bilgilerinde yetersizlik saptandığında veya çalışanın bir süre işinden uzaklaştığı durumlarda verilir [2;45]. Yenilenme eğitimi de olduğundan iş kazalarından sonra verildiğinde, unutulmuş iş güvenliği bilgilerinin güncel duruma getirilmesini temin işlevi de görür. İlave eğitim iş başı eğitimi biçiminde veya görsel araçlardan yararlanarak etkileşimli eğitim programı ya da iş dışı eğitim şeklinde yapılabilir.

c) İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki seviyelerini geliştirmek ve mesleki anlamda işletme körlüğünü ortadan kaldırmak için uygulanan eğitim programlarıdır. İleri eğitimler; bilim ve teknolojik gelişmelere iş sağlığı ve güvenliğinin uyumunu sağlamak, mevzuatta yaşanan değişimler ile ilgili bilgi vermek ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki güncel metot ve usulleri öğretmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri ile orta düzey yöneticilere verilir [2;32].

İş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi ile iş yerindeki tehlike ve riskler konusunda çalışanların bilinçlendirilmesi için yapılan eğitimler yıllık olarak düzenlenmelidir. Eğitim programı hazırlanırken iş yerindeki tehlike ve riskler çalışan temsilcilerinin de katılımıyla belirlenmeli ve ilgili iş yerindeki iş kazası ve meslek hastalıkları kayıtlarının incelenmesi ve ramak kala olaylarının gözden geçirilmesi ile uygun bir eğitim politikası oluşturulmalıdır [18].

2.3.4. İş sağığı ve güvenliğı eğitiminin konuları

İş sağığı ve güvenliğı eğitimlerinin amacına ulaşması için eğitimlerde işlenecek konular belirlenirken bazı hususlara dikkat edilmelidir. Yasal sorumluluklar ve bunlardan kaynaklanacak cezalardan korunmanın dışında işle ilgili risklerin; risklerin sebeplerinin ve riskleri önlemenin yollarının, çalışanlar ile paylaşarak konuların belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanların sağık ve güvenliğinin sağılanması için eğitim konuları işyerinin faaliyet alanına göre değışecek olup buna göre hangi konularda eğitim verileceğı yönetmeliğın 11. maddesinde belirlenmiştir [2].

Konular genel iş sağığı güvenliğı kaideleri, meslek hastalıkları ve iş kazalarının nedenleri işyerindeki tehlike ve riskler, kişisel koruyucu donanımların emniyetli kullanılması, çalışanların kanuni hak ve mesuliyetleri, işyerinde emniyetli bölge ve tertibatı kurma oluşturma, fiziksel biyolojik ve kimyevi maddelerle oluşan riskler, yangın ve yangından korunma, ergonomi vb. gibi hususlardan seçilmelidir. Ancak işkoluna bağılı risklerle ilgili detay eğitim konuları da ayrıca programa katılmalıdır. Yani hem genel hem de özel eğitim konuları bulunmalıdır. Böylece çalışanlar çalıştıkları işyerinde hangi risk veya tehlikelere maruz kalabilecekleri hakkında bilgi edinebileceklerdir [2].

Ancak, özellikle vasıfsız çalışanların yoğun bir şekilde istihdam edildiğı ve daha çok gündelik işlerde iş güvenliğı eğitimlerinin beklenen amacı karşılamaktan hayli uzak olduğunu belirtmek mümkündür. Bilhassa vasıfsız emeğın yoğun bir şekilde istihdam edildiğı inşaat sektöründe Türkiye’de ve gelişmekte olan ülkelerde ölümlü iş kazalarında ilk sıralarda yer aldığı bilinmektedir. Bu da verilen eğitim süreklilik arz etmediğı durumda ve iş sağığı ve güvenliğıne gereken önem verilmediğinde iş kazası riskinin önüne geçilemediğini göstermektedir [2; 46].

Eğitimlerde sıklıkla kullanılan yöntemler örnek olay, rol oynama, anlatma, duyarlılık eğitimi yöntemi olarak belirtilebilir. Yapılan bir araştırma farklı çeşitteki iş güvenliğı eğitimlerinin etkinliğini ölçmüştür. Eğitim metotları talimat ve öğrenici merkezli, bilgisayar temelli, bilgi temelli, pasif teknikler, performans temelli metotlar olarak geniş bir alanı kapsamaktadır. Eğitici ile verilen eğitimler çok yaygın olup standardize edilmiş şekildedir. Birikim ilerlemesi sağılayan ve tutum şekli yerleştiren eğitim daha etkindir. Mesela rol oynama eğitimlerinde geri dönüşler tutum değıştirme üzerine olur. Taraflar arasında etkileşimli iletişim sağılar ve katılımcıların aktif katılımı gerekir. Düşünüp

taşınma tepki verme niceliğini yükseltir. Literatürde kayıtlıdır ki aktif eğitim daha etkili neticeler ortaya koymuştur [2; 47; 49].

Verilecek eğitim çalışanların çalıştığı işe uygun, iş yerindeki risklerle irtibatlı çeşitli hususlarda olur. Bu konular Yönetmelikte EK-1’de belirtilmektedir. Bu doğrultuda, verilen eğitim, genel hususlar, sağlıkla ilgili konular, teknik konular ile diğer hususlar olarak dörde bölünmektedir. Yönetmelik ekinde konular detaylı olarak gruplara ayrılmıştır. Çalışanın yaptığı işe ve iş yerinin faaliyet alanına göre konular belirlenecektir. İşveren işin türüne göre belli bir eğitim ve öğretime gereksinimi olan işlerde çalışanı yeterince bilgilendirmeli ve onu gereken şekilde eğitmelidir [18].

İş sağlığı ve güvenliği açısından hususi tedbir alınmasına ihtiyaç olan alanlarda çalışana özel eğitim verilir. Eğitim düzenlemeleri ve eğitim konuları çeşitli yönetmeliklerde de verilmiştir. Örneğin Gürültü Yönetmeliği’nin 11’inci maddesinde işitme kaybı semptomlarının nasıl saptanacağı, gürültüye maruziyet durumundaki riskler, alınan tedbirler, kulak koruyucuların doğru bir şekilde kullanılması, gürültü maruziyet sınır ve etkin değerleri hususlarında çalışanlar bilgilendirilerek eğitilecektir. Çalışanların yaptığı işe göre eğitim konuları belirlenmesi eğitimden en yüksek seviyede verim alınmasını sağlayacaktır. Bununla ilgili düzenleme de Yönetmeliğin 12. maddesinde belirtilidir [18].

İşe Giriş Oryantasyon Eğitimleri

Çalışanların işe başlamadan önce ilgili sektörün ve işyerinin özelliğine ilişkin iş güvenliği konularında ve işyerinde uymaları gereken genel kurallar hakkında bilgilendirilmeleri oryantasyon eğitimi olarak adlandırılmaktadır. Bu eğitimler, genel bilgilendirme, iş güvenliği mevzuatı ve ilgili mevzuat, acil durum planları, iş risklerinden oluşur. Oryantasyon eğitiminin işe başlamadan önce bütün çalışanlara verilmesi çok önem arz etmektedir. Zira çalışanlara çalışacakları sektör ve iş ile ilgili genel bilgiler, yükümlülükler, acil durumlarda nasıl davranmaları gerektiği ve kimlerle iletişime geçmeleri gerektiği konularında bilinçlendirilirler ve böylece işyerlerinde oluşabilecek birçok maddi veya manevi zararın önüne geçilebilir [1].

İşbaşı toolbox eğitimleri

İşbaşı eğitimleri çalışanların hem fikirlerini alarak hem de katılımları sağlanarak yapılan eğitimlerdir. Genelde her gün işbaşı öncesinde formen, ustabaşı, mühendis tarafından verilir ve yapılan işin risk ve tehlikeleri anlatılır. Tüm amaç çalışanlara güvenli bir

Çalışma ortamı sağlamaktır. Bu eğitimlerde, öğrenilen bilgilerin iş yerine uygulanması gerektiği şuuru kazandırılır, yeni işe başlayan çalışanlara çalışma öncesinde verildiği için işle ilgili tehlikeler ve dikkat edilecek noktalar etkin biçimde gösterilir. Çalışanların katılımı sağlandığı için onlarla yeni tehlikeler saptanarak çözümler bulunur. Bu eğitimlerin günlük olarak yapılması çalışanlara bu tehlikeleri devamlı anımsatır ve zihinde durması temin edilir. Bu da iş güvenliği kültürünü meydana getirir. Bu alışmalar iş güvenliği kültürü ve iş güvenliği farkındalığına büyük katkı sağlar. Bundan başka bu eğitimlerin ustabaşı veya mühendisler tarafından verilmesi iş güvenliğinin işin bir bölümü olarak algılanmasına sebep olur [1].

Video eğitimler

Video eğitimler çalışanlara her ay bir veya iki tane verilir. İş yerindeki tehlikeler ve karşılaşılan risklerle ilgili ve buna yönelik alınacak kontrol tedbirleri ile ilgili hususlar anlatılır. Görsel özellikte olmaları çalışanlar üzerinde iş güvenliği farkındalık bırakma etkisini artırır. Elektrikli ekipmanlarla çalışma, ilk yardım, yangın, yüksekte çalışma vb. temalarındaki video eğitimi çalışanların uygun çalışma ve müdahale metotlarını uygulamalı olarak görerek öğrenmelerini sağlar [1].

Tiyatro eğitimleri

Tiyatro eğitimleri çalışanların iş güvenliği kaidelerini hatırlatan, güvenli tutum sergilemelerini ve iş kazalarının sebeplerinin ortaya çıkarılmasını hedefleyen, karşılıklı etkileşimli olarak yapılan eğitimlerdir. Tiyatro oyunlarında çalışanların iş yerinde başlarına gelebilecek iş kazaları dikkate alınır. Oyuncular ve çalışanlar beraberce oyunun içine katıldığından çalışanlar hem eğlenir hem de iş güvenliği farkındalığı elde eder. Her şeye rağmen iş yerinde iş kazası yaşama olasılığı mevcuttur. Bu konularda çeşitli çalışmaların olması iş sağlığı ve güvenliğini güncel tutar. Tiyatro eğitimleri etkili olmasına rağmen aynı zamanda maliyetli çalışmalardır. Bu sebeple işyerlerinde çok yaygın değildir. Çalışanlarda iş güvenliği konusunda bilinçlenme yaratılması için tiyatrolara devlet tarafından destek olunması iş yaşamına büyük yarar getirecektir [1].

Yöneticilerin iş güvenliği ile ilgili saha konuşmaları

İş güvenliği farkındalığının oluşturulmasında işletme yönetiminin payı çok byktir. İşletme yönetimi iş güvenliğini işe ait bir parça gibi görmeli ve bu konuya verdiği değeri çalışanlara aksettirmelidir. İdarenin katılımı ve teşviki olmadan güvenlik kültürü

oluşamaz. Bu durumda çalışanlar da katılıma daha hevesli olurlar. İdarenin saha gezileri yapmaları ve bu çalışmalarda verdikleri eğitimler güvenlik kültürü sağlanması için büyük önem arz etmektedir. İdarecilerin periyodik olarak iş sağlığı ve güvenliği temelli saha gezileri yapmaları olası riskler hususunda çalışanları bilgilendirmelidir. Saha gezileri vakit kaybı gibi değerlendirilmemelidir; tam tersine bu geziler iş yerindeki iş güvenliği bilincini oluşturur ve maddi manevi fayda sağlar. Ayrıca idareciler iş güvenliğinin gereklerini yerine getiren bir çalışanına ödül vererek onu gururlandırır, diğer çalışanları da motive eder [1].

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Değerlendirilmesi

İş güvenliği eğitimlerinin ardından, eğitimin etkili bir biçimde gerçekleştirildiğinin tespit edilebilmesi için ölçme değerlendirme yapılır. Buna göre eğitimin tekrarlanıp tekrarlanmaması gerektiğine karar verilir. Eğer bilgilerinin çalışanların tutum ve davranışlarına yansımadağı görülürse çalışanlara tekrar eğitim verilmelidir. Eğitim sonunda çalışanlara eğitim sertifikası verilir. Eğitim sertifikasında katılımcının isim, soyadı, eğitim tarihi, süresi, konusu, görev unvanı belirtilir. Eğitimler işverenler tarafından belgelendirilmeli ve çalışanların özlük dosyalarında saklanmalıdır [1].

2.3.5. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin periyodu ve eğitim süresi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "Çalışanların Eğitimi" başlıklı 17'nci maddesi ve "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in 8'inci maddesine göre de verilen eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılamayacağı, eğitimde geçen sürenin de çalışma süresinden sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Anlaşılacağı üzere eğitimler çalışma süresinden sayılıp, maliyeti de çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde yapılması gereklidir. İlgili yönetmeliğin 6'ncı maddesinde işverenlerin temel eğitimlere çalışanlara işe başladıktan sonra en kısa sürede vermesi gerektiği, işe başlama eğitiminin her çalışan için en az 2 saat olarak verilmesi gerektiği, bu eğitimlerin değişen ve yeni ortaya çıkan risklerle ilgili düzenli aralıklarla tekrarlandığı;

“a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan yılda en az bir defa

b) Tehlikeli sınıfta yer alan iki yılda en az bir defa

c) Az tehlikeli sınıfta yer alan üç yılda en az bir defa” olacak şekilde düzenlenmesi gerektiği,”

iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe döndüğünde ilave eğitim verilmesi gerektiği, altı aydan uzun süre işten uzak kalan çalışana bilgi yenileme eğitimi verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca madde 11’e göre de Ek 1’de verilen eğitimlerin değişen ve ortaya çıkan yeni risklerde aşağıda belirtili şekildeki periyotlarda tekrarlanması gerektiği ifade edilmiştir.

“a) Çok tehlikeli işyerleri için en az 16 saat

b) Tehlikeli işyerleri için en az 12 saat

c) Az tehlikeli işyerleri için en az 8 saat” [1].

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

Farkındalık kavramı bireyin kendi tavır ve hareketinin ne kadar farkında olduğunu belirtmek için kullanılır [50;51]. Farkındalık çevremizdeki olay ve olgulara, yaşadığımız tecrübelerle bakabilme ve bu süreçte hayatımızın olumsuz etkilenmemesini sağlama kabiliyetidir [26;55].

Güvenlik farkındalığı ise çalışanların işyerindeki risklerden kaçınmak için bireysel yetenek ve yükümlülükleri hakkındaki algılarını ve farkındalığını tespit eden düşünce biçimleri olarak belirtilmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar güvenlik farkındalığının iş güvenliği ile ilgili davranışlar üzerinde etkin olduğunu göstermektedir [50;52].

İş güvenliği ile ilgili yapılan sistematik çalışmalara göre iş kazalarının en çok %10’u tehlikeli durum neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu kazaların %88’i tehlikeli hareketler ve ihmalkârlık (dikkatsizlik) sebebiyle olmaktadır. %2 -3’lük bir bölümü ise sebebi bilinemediğinden önüne geçilemeyen kazalardır. Bu kazaların büyük bir bölümü çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinçlendirilmeleri ile önlenebilecek niteliktedir [53;54].

Farkındalık çalışmaları, çalışanlarda yeni bilişsel becerilerin geliştirilmesini ve böylece verimin yükseltilmesini hedefler. Farkındalık çalışmalarıyla bu çalışmalarda yer alan çalışanların mevcut durumları ile ilgili daha iyi analiz yapmaları sağlanır ve farkındalığa

ilişkin bir anlayışın geliştirilmesi ve yerleştirilmesi temin edilir. Farkındalığı artan kişilerin mevcut sorunlarla mücadele etme yetenekleri de o oranda artar. Kişilerin iş ve olaylara ilişkin dikkatinin artmasını sağlar. Çalışanlar böylece mevcut rolüne daha iyi odaklanabilir. Çalışanın kapasitesi ve verimi yükseltilerek iş sağlığı ve güvenliği algısının ve bilincinin gelişmesi sağlanır. Farkındalık oluşturma metotlarının ilk başlangıcında da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi bulunur. Türkiye’de uygulamada bulunan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca eğitimlerin iş yeri tehlike sınıfına göre belli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir. Burada işverenin kendi iş yerinin dinamiklerine karar vermesi ve yasaların öngördüğü aralıklarla yapılırsa bu eğitimlerin çalışanlarda farkındalık oluşturmaya yetip yetmeyeceğini bilmesi gerekir. Türkiye’deki iş kazaları istatistikleri incelendiğinde iş güvenliği eğitimlerinin farkındalık oluşturmada yeterli olmadığı görülmektedir. Bunun tek sebebi eğitimlerin nitelikleri değildir. Bu çalışmalar çalışanlar tarafından yeterince önemsenmemektedir. Çalışanların daha fazla bu konuya odaklanmaları, işverenlerin de farklı iş güvenliği uygulamaları ve eğitim metotları geliştirmesi sağlanmalıdır [26].

Periyodik bakım ve kontroller, muhafaza ekipmanları, daha emniyetli makineler ve süreçler, programlamalara ve denetlemelere bağlılık gibi bilim ve teknolojik gelişmelerle meslek hastalıklarının ve iş kazalarının sıklığı ve yeni hasta oranı önemli ölçüde azalmıştır. Bununla beraber iş kazalarından kaynaklanan yaralanmalar ve meslek hastalıklarındaki düşüş çok az olmuştur. Bu da sağlık ve güvenlik yönetimi sistemlerine olan ilgiyi artırmıştır. Bu sistemlerin tanıtılması iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelme yoğunluğunu azaltmış olsa da güvenlik kültürünün yetersiz olduğu işyerlerinde etkin değildir [56]. Bu sebeple işyerinde mutlaka bir güvenlik kültürü oluşturulması gerekir.

İşyerlerinde oluşturulacak olumlu bir güvenlik kültürünün, sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatı için önemi büyüktür. İşyerlerinde pozitif bir güvenlik kültürü farkındalık oluşturabilmek için öncelikle bu bilincin her çalışana yerleştirilmesi ve eğitimlerde bu kültürün devamlılığının sağlanması gerekmektedir. Böylece yaşanabilecek iş kazalarına büyük ölçüde mâni olunacak ve iş kazaları asgari seviyelerde olacaktır [57].

İş sağlığı güvenliği büyük önem ihtiva etmekte bilhassa okullardan başlayarak öğrencilerin farkındalıklarının artırılması ile de gelecekte işyerlerinde iş güvenliği kültürünün yerleşmesini temin edecektir [58].

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde tez çalışmasının ölçeklerinin oluşturulması, araştırmanın yöntemi, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, iş güvenliği eğitimlerinin çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı düzeyini ölçmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda, konuyla ilgili yazılı kaynaklar ve internet ortamındaki kaynaklar taranarak gerekli literatür incelenmiş ve ardından alan araştırması yapılmış ve hipotezler oluşturulmuştur.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma petrol doğalgaz arama üretim çalışmalarında bulunan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine olan yaklaşımının yeterlilik düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın evrenini Kırklareli, Tekirdağ, Düzce ilinde petrol doğal gaz arama sektöründe çalışan sayısı bakımından farklı büyüklükteki 5 ayrı çalışma yerinde, tesislerde farklı meslek grubundaki 323 adet çalışan oluşturmaktadır. Bu çalışanlardan 26'sı kadın ve 297'si erkektir. Yapılan iş çok tehlikeli sektör grubunda olması sebebiyle genel olarak kadın çalışan sayısı azdır. Araştırma tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen çalışma yerlerinde 270'i erkek, 15'i kadın toplamda 285 çalışan araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır Toplam personel sayısı 323 olup ancak anket, işyerlerinde mevcut olan 285 personele uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını; eğitim ve güvenlik farkındalığı, kaderciliğe bırakmama tutumları, iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini ölçmeye yönelik oluşturulan hipotezler şunlardır:

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

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

H3: Araştırmaya katılanların iş tecrübesi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Araştırmaya katılanların mevcut işyerinde iş kazası durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Araştırmaya katılanların mevcut işyerinde ramak kala yaşama durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Araştırmaya katılanların iş hayatı boyunca iş kazası geçirme durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Araştırmaya katılanların cinsiyet durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Araştırmaya katılanların yetki belgesi durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Araştırmaya katılanların medeni durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu oluşturulurken daha öncesinde gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş, çalışmaya uygunluğu bakımından Pehlivan (2016)'nın “İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi” başlıklı araştırmasında kullandığı ölçek tercih edilmiştir [24]. Anketteki sorular bilgi içerikli ve kategorik sorulardır. Toplam 30 sorudan oluşan anket formu için 24.04.2023 tarihinde “Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu”nun E-35523585-102.99.83786 numaralı yazısı ile etik kurul izni alınmış olup ilgili izin belgesi ekte verilmektedir.

Bu çalışma kapsamında, petrol doğal gaz arama üretim sektöründe çalışanlara “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İş Sağlığı Farkındalığına Etkisi Tespit Anket Formu” yüz

yüze uygulanmıştır. Yapılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanlara ait yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. gibi demografik bilgilerini aynı zamanda çalışma hayatında iş tecrübesi, iş kazası veya ramak kala geçirme durumlarını, mesleki yeterlilik eğitimi düzeylerini ölçmeye yönelik demografik sorular yer almaktadır. Bu bölümde toplamda 10 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyini ölçmek amacıyla 20 soru bulunmaktadır. Anketin bu kısmı çok seçenekli 5’li Likert Ölçeği sorularından oluşturulmuştur. Çoklu seçenekli sorularda “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine 5, “Hiç Katılmıyorum” seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenlik Farkındalığı ölçeğindeki 20 madde ile güvenirlik geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmanın analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 24.0 programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ise tanımlayıcı istatistik yöntemi olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmiştir. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40- 4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4.BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular SPSS 24.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Hipotezler doğrultusunda frekans analizi yapılmış, KMO and Bartlett's testi, güvenirlik analizi, bağımsız örneklem t testi ve levene testi gerçekleştirilmiştir.

Üç alt boyutta incelenen çalışmanın güvenirlik geçerlik analizine ilişkin bulgular Çizelge 1'de verilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analizi göstermektedir ki toplam faktör analizindeki örneklem yeterliliği istenilen düzeyin üzerindedir ($1,00 > KMO > 0,80 \Rightarrow$ mükemmel, $KMO=,874$, Bartlett's Test of Sphericity=1457 937 $p=,000$). Açıklayıcı faktör analizinin sonuçları literatür verilerine paralellik oluşturmaktadır.

Çizelge 1'de verilen bilgiler ışığında iş sağlığı ve güvenliği alt boyutuna ilişkin KMO ,721, Cronbach Alpha,761'dir. Gerek KMO gerekse Cronbach Alpha değerleri iş sağlığı ve güvenliğinde bilinç düzeyi alt boyutunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Buna göre boyuta ilişkin değerlerin faktör yüklerinin hepsinin 50'den büyük olduğu görülmektedir. Faktöre ilişkin dışlanan soru bulunmamaktadır. Eğitim ve güvenlik farkındalığı alt boyutuna ilişkin sorulardan 1. ve 8. sorular yeniden kodlanmış ve analize dahil edilmiştir. Faktör yükü $<,5$ olanlar analize dahil edilmemiş ve faktör 7 soru ile analiz edilmiştir. Alt boyuta ilişkin KMO değeri ,848, Cronbach Alpha değeri ise ,811 olarak bulunmuştur. Alt boyuta ilişkin değerler soruların yüksek güvenirlik derecesinde olduğunu ispatlamaktadır.

Çıkarılan ve yeniden kodlanan sorular ile KMO ve Cronbach Alpha değerleri faktörün güvenilir ve geçerli olduğunu ispatlamaktadır. Ölçeğin kaderciliğe bırakmama alt boyutuna ilişkin tüm sorular yeniden kodlanmış ve analize dahil edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde anılan alt boyuta ilişkin faktör yükleri sırasıyla ,673, 722 ,531, 604 şeklindedir. Alt boyutu oluşturan sorulara ilişkin faktör yüklerinin hepsi >50

olduğundan alt boyut özelinde soru dışlaması gerçekleşmemiştir. Anılan alt boyutun KMO değeri ,555, Crobach alpha değeri ise ,502 olarak bulunmuştur.

Çizelge 1 Güvenirlik Geçerlik Analizi Sonuçları

	MADD E	FAKTÖ R YÜKÜ	KM O	BARTLET T	OLASILIK K	CRONBACH H ALFA
İş Sağlığı ve Güvenliğin de Bilinç Düzeyi	İ1	,662	,721	452,643	0,00	,761
	İ2	,739				
	İ3	,638				
	İ4	,561				
	İ5	,716				
	İ6	,760				
Eğitim ve Güvenlik Farkındalığı	E1-R	,623	,848	706,840	0,00	,811
	E2	,625				
	E3	,681				
	E5	,818				
	E6	,831				
	E7	,762				
	E8-R	,567				
Kaderciliğe Bırakmama	K1-R	,673	,555	89,503	0,00	,502
	K2-R	,722				
	K3-R	,531				
	K4-R	,604				
KMO and Bartlett's test					,874	
Cronbach's Alpha					,765	

Ölçek alt boyutlarına ilişkin yapılan tanımlayıcı istatistiklere yönelik elde edilen bulgular Çizelge 2’de verilmektedir.

Çizelge 2 Tanımlayıcı İstatistikler (N=285)

	N	Range	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Std. S.
Bilinç	285	5,00	,00	5,00	4,3825	,48704
Farkındalık	285	5,00	,00	5,00	4,5253	,50709
Kadercilik	285	5,00	,00	5,00	3,8368	,73438
N	285					

Çizelge 2 alt boyutların puan yüklerini göstermektedir. Buna göre Bilinç alt boyutunun ortalaması 4,3825, Std. S. Değeri ,48704, Farkındalık alt boyutunun ortalaması 4,5253 Std. S. Değeri ,50709, Kadercilik alt boyutunun ortalaması 3,8368, Std. S. Değeri ,73438 olarak bulgulanmıştır. Toplamda 285 kişi ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Çizelge 2 de gösterilmektedir.

Çizelge 3’ten de anlaşılacağı üzere katılımcıların %94,7’sinin erkek olduğu gözlemlenmektedir. Kadın katılımcıların ise 15 kişi ile sınırlı olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında %79’unun 40-44 yaş aralığında olduğu, bunu takiben %76 ile 45-50 yaş arasında olanların, %63 ile 36-40 yaş arasında olanların, %37 ile 31-35 arasında olanların, %23 ile 50 yaşının üzerinde olanların takip ettiği görülmektedir. Katılımcılarda frekansı en düşük olan yaş aralığına sahip olanlar katılımcıların %7’sini temsil eden 25-30 yaş arasında olanlardır.

Çizelge 3 Katılımcıların Demografik Özellikleri (N= 285)

		Sıklık	%
Cinsiyet	Kadın	15	5,3
	Erkek	270	94,7
Yaş	25-30	7	2,5
	31-35	37	13,0
	36-40	63	22,1
	40-44	79	27,7
	45-50	76	26,7
	>50	23	8,1
Medeni Durum	Evli	251	88,1
	Bekar	29	10,2
	Boşanmış/eşi vefat etmiş	5	1,8
Eğitim Durumu	Ortaokul	1	,4
	Lise	124	43,5
	Ön lisans	53	18,6
	Lisans	80	28,1
	Yüksek Lisans	27	9,5
Toplam		285	100

Ağırlıklı olarak evli olduğunu belirten (88,1%) katılımcılardan 29'unun bekar, 5'inin ise boşanmış veya eşi vefat etmiş olduğu görülmektedir. Katılımcıların %43,5'inin lise mezunu olduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların %56,2'sinin bir üniversite programından

mezun olduğu, bunların içerisinde %28,1 oranla en çok bir lisans programından mezun olma durumunun baskın olduğu gözlemlenmiştir.

Örnekleme yöneltlen çalışma hayatı boyunca bir iş kazası geçirme durumu sorusuna ilişkin frekans çizelgesi Çizelge 4’te verilmiştir. Çizelge 4 değerlendirildiğinde çalışanların %27,4’ünün çalışma hayatı boyunca bir iş kazası geçirdiği görülmektedir.

Çizelge 4 İş Kazası Geçirme Durumu

Çalışma Hayatı Boyunca Bir İş Kazası Geçirme Durumu		Frekans	%	Yığılımsal %
	Evet	78	27,4	27,4
	Hayır	207	72,6	100
	Toplam	285		100

Bu durum örneklemin büyük bir kısmının daha öncesinde bir iş kazasına maruz kaldığını gösterdiğinden çalışmanın ne kadar değerli olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirmediğini belirten örneklem sayısı 207’dir.

Örnekleme yöneltlen “bu işyerinde başınıza bir iş kazası geldi mi?” sorusuna yönelik frekans çizelgesi ise Çizelge 5’te verilmiştir.

Çizelge 5 Bulunulan İşyerinde İş Kazasına Uğrama Durumu

Bulunulan İşyerinde İş Kazasına Uğrama Durumu		Frekans	%	Yığılımsal %
	Evet	75	26,3	26,3
	Hayır	210	73,7	100
	Toplam	285		100

Çizelge 5 değerlendirildiğinde çalışanların %26,3’ünün hali hazırda çalıştıkları işyerlerinde en az bir iş kazası geçirdiklerine rastlanılmıştır. Örneklem istatistiği göz önüne alındığında işyeri bazlı iş kazası durumunun örneklem işyeri için oldukça yüksek (%26,3) olduğunu söylemek mümkündür.

Örnekleme yöneltilen “bu işyerinde daha önce hiç ramak kala olay yaşadınız mı?” sorusuna yönelik frekans çizelgesi ise Çizelge 6’te verilmiştir.

Çizelge 6 Ramak Kala Olay Durumu

Ramak Kala Olay Durumu		Frekans	%	Yıgılımsal %
	Evet	124	43,6	26,3
	Hayır	161	56,5	100
	Toplam	285		100

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’nde “işyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” olarak tanımlanan ramak kala olay durumu değerlendirildiğinde örneklemin %43,6’sının yönetmelikte de bahsedilen ramak kala olayı yaşadığı görülmektedir (Çizelge 6). Elde edilen bulgular ramak kala olaylarının iş kazası durumundan daha çok olduğunu göstermekle birlikte her ramak kala olayın ciddiye alınması gerektiğini de ayrıca belirtmektedir. Çalışılan işyerinde ramak kala olay yaşamayan örneklem yüzdesi ise %56,5 ile 161 kişi tarafından temsil edilmektedir.

Örnekleme yöneltilen yapılan iş ile ilgili mesleki yeterlilik belgesi olup olmama durumu sorgulandığında elde edilen frekans çizelgesi Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7 Mesleki Yeterlilik Belgesi Durumu

Mesleki Yeterlilik Belgesi Durumu		Frekans	%	Yıgılımsal %
	Evet	241	84,6	84,6
	Hayır	44	15,4	100
	Toplam	285		100

Örneklemden elde edilen mesleki yeterlilik ile ilgili frekans çizelgesinden da anlaşılaçağı üzere toplamda 241 çalışanın (%84,6) mesleki yeterliliğe ilişkin en az bir belgeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum örneklemin iş kazası konusunda farkındalık düzeyinin yüksek olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Normal dağılım gösteren verilerde gruplar (kadın, erkek veya evli, bekar gibi) ikiye ayrılıyorsa bağımsız örneklem t testi yapılır [63]. Cinsiyete yönelik gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi ve Levene sonuçları sonucu Çizelge 8’de verilmektedir.

Buna göre katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bilinç alt boyutu üzerinde cinsiyete göre homojen dağıldığı görülmekle birlikte aralarında anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır: $p = ,623$.

Benzer şekilde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık alt boyutunun da cinsiyete göre normal dağıldığı ancak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir: $p = ,594$.

Diğer taraftan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kadercilik alt boyutunun cinsiyete göre homojen dağılmadığı bunun yanı sıra alt boyutun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ifade ettiği de gözlemlenmiştir: $p = ,005$. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutlarından sadece kadercilik alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı bir fark ifade ettiğini kanıtlar niteliktedir.

Çizelge 8 Cinsiyete Yönelik Gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem T Testi

Alt Boyutlar	Levene's Test for Equality of Variances						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Bilinç	,515	,474	-,491	283	,623	-,06358	,12937
			-,519	15,805	,611	-,06358	,12260
Farkındalık	1,009	,316	-,534	283	,594	-,07196	,13469
			-,714	17,134	,485	-,07196	,10076
Kadercilik	4,530	,034	1,886	283	,060	,36574	,19394
			3,202	19,676	,005	,36574	,11421

Katılımcıların daha öncesinde iş kazası geçirme durumlarına yönelik yapılan analizlerin sonucu ise Çizelge 9’da verilmektedir.

Buna göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bilinç alt boyutu üzerinde katılımcıların daha öncesinde bir iş kazası geçirip geçirmeme durumuna göre homojen dağıldığı görülmekle birlikte aralarında anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır: $p=,587$.

Benzer şekilde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık alt boyutunun da katılımcıların daha öncesinde bir iş kazası geçirip geçirmeme durumuna göre normal dağıldığı ancak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir: $p=,742$.

Çizelge 9 Daha Önce İş Kazası Geçirme Durumu

Alt Boyutlar	Levene's Test for Equality of Variances						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Bilinç	,382	,537	-,544	283	,587	-,03527	,06479
			-,595	167,603	,553	-,03527	,05929
Farkındalık	,425	,515	-,330	283	,742	-,02224	,06748
			-,346	152,946	,730	-,02224	,06433
Kadercilik	,046	,830	-1,318	283	,189	-,12839	,09744
			-1,322	139,481	,188	-,12839	,09713

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kadercilik alt boyutunun katılımcıların daha öncesinde bir iş kazası geçirip geçirmeme durumuna göre homojen dağıldığı bunun yanı sıra alt boyutun anlamlı bir farklılık göstermediği de gözlemlenmiştir: $p=,189$. Bu durum iş kazası geçirse de geçirmese de katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı alt boyutlarıyla anlamlı bir farklılığın olmadığını ispatlamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen yapılan iş ile ilgili bir yetki belgesi olup olmama durumuna ait t testi sonuçları ise Çizelge 10'da verilmektedir.

Çizelge 10'a göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bilinç alt boyutu üzerinde katılımcıların yapılan iş ile ilgili yetki belgesi olup olmama durumuna göre homojen dağıldığı görülmekle birlikte aralarında anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır: $p= ,353$.

Çizelge 10 Yetki Belgesi Olup Olmama Durumuna Ait T Testi

Alt Boyutlar	Levene's Test for Equality of Variances						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Bilinç	1,646	,201	,931	282	,353	,06294	,06762
			,808	53,931	,423	,06294	,07792
Farkındalık	1,402	,237	,201	282	,841	,01423	,07074
			,216	64,066	,829	,01423	,06578
Kadercilik	1,800	,181	-1,252	282	,212	-,14347	,11456
			-1,394	66,466	,168	-,14347	,10291

Benzer şekilde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık alt boyutunun da katılımcıların yapılan iş ile ilgili yetki belgesi olup olmama durumuna göre normal dağıldığı ancak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir: $p=,841$.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kadercilik alt boyutunun katılımcıların yapılan iş ile ilgili yetki belgesi olup olmama durumuna göre homojen dağıldığı bunun yanı sıra anlamlı bir farklılık göstermediği de gözlemlenmiştir: $p=,212$. Bu durum yetki belgesi olup olmama durumunun katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı alt boyutlarıyla anlamlı bir farklılığın olmadığını ispatlamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen Çizelge 4'te de detaylarının verildiği ve çalışanların %26,3'ünün hali hazırda çalıştıkları işyerlerinde en az bir iş kazası geçirme istatistiklerine yönelik elde edilen bağımsız örneklem t testi sonuçları ise Çizelge 11'de verilmektedir.

Örneklem istatistiği göz önüne alındığında işyeri bazlı iş kazası durumunun örneklem işyeri için oldukça yüksek (%26,3) olduğu daha öncesinde de belirtilmiştir.

Çizelge 11'e göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bilinç alt boyutu üzerinde katılımcıların bulunulan işyerinde iş kazasına uğrama durumuna göre homojen dağıldığı görülmekle birlikte aralarında anlamlı bir farklılık bulgulanamamıştır: $p=,850$.

Benzer şekilde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık alt boyutunun da katılımcıların bulunulan işyerinde iş kazasına uğrama durumuna göre normal dağıldığı ancak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir: $p=,916$.

Çizelge 11 Bulunulan İşyerinde İş Kazasına Uğrama Durumu

Alt Boyutlar	Levene's Test for Equality of Variances						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Bilinç	,280	,597	-,189	283	,850	-,01238	,06563

			-,206	155,340	,837	-,01238	,06019
Farkındalık	,165	,685	-,106	283	,916	-,00721	,06833
			-,113	148,716	,910	-,00721	,06395
Kadercilik	,057	,812	-1,194	283	,234	-,11786	,09871
			-1,194	130,356	,235	-,11786	,09873

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kadercilik alt boyutunun katılımcıların bulunulan işyerinde iş kazasına uğrama durumuna göre homojen dağıldığı bunun yanı sıra anlamlı bir farklılık göstermediği de gözlemlenmiştir: $p=,234$. Bu durum bulunulan işyerinde iş kazasına uğrama durumunun katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı alt boyutlarıyla anlamlı bir farklılığın olmadığını ispatlamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen “bu işyerinde daha önce hiç ramak kala olay yaşadınız mı?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t testine ilişkin bilgiler Çizelge 12’de verilmiştir. Hatırlanacağı üzere “çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” olarak tanımlanan ramak kala olay durumu sıklığı örnekleme %43,6 idi.

Çizelge 12 Ramak Kala Olay Durumu

Alt Boyutlar	Levene's Test for Equality of Variances						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Bilinç	,087	,768	,549	282	,583	,02715	,04943
			,549	262,321	,583	,02715	,04945
Farkındalık	,100	,752	,277	282	,782	,01431	,05165
			,278	265,156	,781	,01431	,05152
Kadercilik	2,155	,143	-2,258	282	,025	-,18777	,08314

			-2,240	254,109	,026	-,18777	,08383
--	--	--	--------	---------	------	---------	--------

Çizelge 12'ye göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bilinç alt boyutu üzerinde katılımcıların ramak kala olay yaşama durumuna göre homojen dağıldığı görülmekle birlikte aralarında anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır: $p=,583$.

Benzer şekilde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık alt boyutunun da katılımcıların ramak kala olay yaşama durumuna göre normal dağıldığı ancak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir: $p=,782$.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kadercilik alt boyutunun katılımcıların ramak kala olay yaşama durumuna göre homojen dağıldığı ancak katılımcıların ramak kala olay yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir: $p=,025$. Bu durum bulunan işyerinde ramak kala olay yaşama durumunun katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı alt boyutlarından sadece kadercilik alt boyutu ile anlamlı bir farklılık ifade ettiğini ispatlar niteliktedir.

Normal dağılım gösteren verilerde gruplar ikiden fazla ise tek yönlü varyans (one way anova) analizi yapılır. Bu doğrultuda öncelikle varyansların normal dağılım sergileyip sergilemediğine bakılması gerekmektedir. Yapılan normal dağılım testi sonucuna göre medeni durum değişkeninin bilinç alt boyutu için sig değeri ,117, farkındalık alt boyutuna göre sig değeri ,062, kadercilik alt boyutuna göre sig değeri ,334 olarak bulunmuştur. Elde edilen sig değerleri varyanslar arası normal dağılımın gerçekleştiğini göstermektedir: $p=0,05$.

**Çizelge 13 Medeni Duruma Göre Normal Dağılım
Çizelgesi
(Test of Homogeneity of Variances)**

Alt Boyutlar	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Bilinç	2,159	2	282	,117
Farkındalık	2,815	2	282	,062

Kadercilik	1,100	2	282	,334
------------	-------	---	-----	------

Normal dağılım sergilediği anlaşılan varyanslara yönelik yapılan Anova testi sonuçları ise Çizelge 14’te sergilenmektedir. Buna göre medeni durum değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bilinç alt boyutu ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır: sig=,137; p<,05.

Çizelge 14 Medeni Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Bilinç	Between Groups	,942	2	,471	1,999	,137
	Within Groups	66,426	282	,236		
	Total	67,368	284			
Farkındalık	Between Groups	,891	2	,445	1,741	,177
	Within Groups	72,136	282	,256		
	Total	73,027	284			
Kadercilik	Between Groups	,821	2	,411	,760	,469
	Within Groups	152,342	282	,540		
	Total	153,163	284			

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutlarından farkındalık alt boyutuna ilişkin sig değeri de bizlere medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farkındalık olmadığını göstermektedir. Buna göre sig=,177, $p<0,05$ düzeyindedir.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutlarından kadercilik alt boyutuna ilişkin de medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık ifade etmediği bulgulanmıştır. Buna göre sig= ,469, $p<0,05$ düzeyindedir.

Yapılan analizlere göre sig değerleri ,05 den büyük olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer deyişle iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutları olan bilinç, farkındalık ve kadercilik değişkenleri ile bireylerin medeni durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Farklılık elde edilmediği için Post Hoc testleri ayrıca yapılmamıştır.

Eğitim durumuna göre yapılan normal dağılım testi sonuçları Çizelge 15'te verilmektedir. elde edilen sonuçlara göre bilinç alt boyutu için sig değeri ,332, farkındalık alt boyutuna göre sig değeri ,088, kadercilik alt boyutuna göre sig değeri ,517 olarak bulunmuştur. Elde edilen sig değerleri varyanslar arası normal dağılımın gerçekleştiğini göstermektedir: $p=0,05$.

Çizelge 15 Eğitim Durumuna Göre Normal Dağılım Çizelgesi

Alt Boyutlar	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Bilinç	1,142	3	280	,332
Farkındalık	2,206	3	280	,088
Kadercilik	,760	3	280	,517

Normal dağılım sergilediği anlaşılan varyanslara yönelik yapılan Anova testi sonuçları ise Çizelge 15'te sergilenmektedir. Buna göre eğitim durum değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının bilinç alt boyutu ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır: sig=,229; $p<0,05$.

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutlarından farkındalık alt boyutuna ilişkin sig değeri de bizlere eğitim durumu değişkeni üzerinde anlamlı bir farkındalık olmadığını göstermektedir. Buna göre sig=,084, $p<,05$ düzeyindedir.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutlarından kadercilik alt boyutuna ilişkin de eğitim durumu değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık ifade etmediği bulgulanmıştır. Buna göre sig= ,259, $p<0,05$ düzeyindedir.

Çizelge 16 Eğitim Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Bilinç	Between Groups	1,334	4	,333	1,414	,229
	Within Groups	66,034	280	,236		
	Total	67,368	284			
Farkındalık	Between Groups	2,106	4	,526	2,078	,084
	Within Groups	70,921	280	,253		
	Total	73,027	284			
Kadercilik	Between Groups	2,855	4	,714	1,330	,259
	Within Groups	150,308	280	,537		
	Total	153,163	284			

Yapılan analizlere göre sig değerleri, 05'den büyük olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer deyişle iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutları olan bilinç, farkındalık ve kadercilik değişkenleri ile bireylerin eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Farklılık elde edilmediği için Post Hoc testleri ayrıca yapılmamıştır.

Bütün bu analizler neticesinde daha öncesinde verilen hipotezlerin desteklenmelerine ilişkin bilgiler aşağıda sıralanmaktadır:

H1: Araştırmaya katılanların yaşları ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır: **Desteklendi.**

H2: Araştırmaya katılanların eğitim durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık yoktur: H2: **Reddedilemez.**

H3 : Araştırmaya katılanların iş tecrübesi ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır: **Desteklendi.**

H4: Araştırmaya katılanların mevcut işyerinde iş kazası durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık yoktur. H4: **Reddedilemez.**

H5: Araştırmaya katılanların mevcut işyerinde ramak kala yaşama durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler anlamlı bir farklılık vardır: H5: **Desteklendi.**

Nitekim ramak kala istatistikleri kadercilik alt boyutu ile anlamlı bir farklılık olduğunu ispatlar niteliktedir.

H6: Araştırmaya katılanların iş hayatı boyunca iş kazası geçirme durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık yoktur: H6: **Reddedilemez.**

H7: Araştırmaya katılanların cinsiyet durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık vardır: H7: **Desteklendi.**

Nitekim cinsiyet istatistikleri kadercilik alt boyutu ile anlamlı bir farklılık olduğunu ispatlar niteliktedir.

H8: Araştırmaya katılanların yetki belgesi durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık yoktur: H8: **Reddedilemez.**

H9: Araştırmaya katılanların medeni durumu ile iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık yoktur: H9: **Reddedilemez.**

5.SONUÇ

İşyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasında en önemli faktör iş güvenliği kültürüdür. İş güvenliği kültürünün bulunduğu işletmelerde iş güvenliği farkındalığı yüksektir. İş güvenliği yüksek olan çalışanlar iş güvenliği önlemlerine daha fazla uymaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarıyla karşılaşmaması riskleri bilerek ve buna yönelik tedbirleri alarak çalışmanın bir yaşam biçimi haline gelmesi ile sağlanır. Bu da iş güvenliği farkındalığının artması ile mümkündür. Bu sebeple iş güvenliği eğitimleri çalışanlar için hayati öneme sahiptir.

Yapılan bu araştırma çok tehlikeli sınıfta yer alan Türkiye'nin milli petrol doğalgaz arama üretim şirketi olan TPAO Trakya Bölge Müdürlüğü'nde çalışanlara verilen iş güvenliği eğitimlerinin çalışanlardaki iş güvenliği farkındalığını etkisini incelemek için yapılmıştır. Bu sektörde iş kazalarının azaltılması oldukça önem arz etmektedir. Bu amaçla şirket içinde her birimin iş sağlığı güvenliği riskleri tek tek çıkarılmış risk değerlendirmeler yapılmış sonrasında "OHSAS 18 001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" kurulmuş ve şirketin tümünde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Halen sürekli yapılan denetim ve kontrollerle iş güvenliği açısından tespit edilen eksiklikler giderilmekte çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmaları sağlanmaktadır. Bununla beraber çalışma şartlarının zor olması ve yapılan işin çok tehlikeli iş kapsamında olması sebebiyle zaman zaman iş kazaları yaşanabilmektedir

İş güvenliği farkındalığının artırılması için iş güvenliği eğitimlerini büyük önem arz etmektedir. Verilen bu eğitimlerin çalışanlardaki iş güvenliği farkındalığına etkisini incelemek için bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada Trakya Bölge Müdürlüğü çalışanlarına, içinde kaderciliğe bırakmama, eğitim ve güvenlik farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyi konularında olmak üzere toplam 20 soruluk bir anket yapılmıştır.

Anketi değerlendiren katılımcıların %94,7'sinin erkek olduğu gözlemlenmektedir. Kadın katılımcıların ise 15 kişi ile sınırlı olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında %79'unun 40-44 yaş aralığında olduğu, bunu takiben %76 ile 45-50 yaş arasında olanların, %63 ile 36-40 yaş arasında olanların, %37

ile 31-35 arasında olanların, %23 ile 50 yaşının üzerinde olanların takip ettiği görülmektedir. Katılımcılarda frekansı en düşük olan yaş aralığına sahip olanlar katılımcıların %7'sini temsil eden 25-30 yaş arasında olanlardır.

Anket sonuçları değerlendirildiğinde çalışanların %27,4'ünün çalışma hayatı boyunca bir iş kazası geçirdiği görülmektedir. Bu durum örneklemin büyük bir kısmının daha öncesinde bir iş kazasına maruz kaldığını gösterdiğinden çalışmanın önemini de ortaya koymaktadır. Çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirmediğini belirten örneklem sayısı 207'dir.

Çalışanların %26,3'ünün hali hazırda çalıştıkları işyerlerinde en az bir iş kazası geçirdiklerine rastlanılmıştır. Örneklem istatistiği göz önüne alındığında işyeri bazlı iş kazası durumu örneklem işyeri için oldukça yüksektir (%26,3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde "işyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay olarak" tanımlanan ramak kala olay durumu değerlendirildiğinde örneklemin %43,6'sının yönetmelikte de bahsedilen ramak kala olayı yaşadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular ramak kala olaylarının iş kazası durumundan daha çok olduğunu göstermekle birlikte her ramak kala olayın ciddiye alınması gerektiğini de ayrıca belirtmektedir. Çalışılan işyerinde ramak kala olay yaşamayan örneklem yüzdesi ise %56,5 ile 161 kişi tarafından temsil edilmektedir.

Örnekleme yöneltilen yapılan iş ile ilgili mesleki yeterlilik belgesi olup olmama durumu sorgulandığında toplamda 241 çalışanın (%84,6) mesleki yeterliliğe ilişkin en az bir belgeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum örneklemin iş kazası konusunda farkındalık düzeyinin yüksek olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Benzer şekilde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık alt boyutunun da cinsiyete göre normal dağıldığı ancak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir: $p=,594$.

Diğer taraftan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kadercilik alt boyutunun cinsiyete göre homojen dağılmadığı bunun yanı sıra alt boyutun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ifade ettiği de gözlemlenmiştir: $p=,005$. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutlarından sadece kadercilik alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı bir fark ifade ettiğini kanıtlar niteliktedir.

İş kazası geçirse de geçirmese de katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı alt boyutlarıyla anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Hatırlanacağı üzere “çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” olarak tanımlanan ramak kala olay durumu sıklığı örnekleme %43,6 idi. Yani tüm katılımcıların neredeyse yarıya yakını ramak kala yaşamış görünmektedir.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının kadercilik alt boyutunun katılımcıların ramak kala olay yaşama durumuna göre homojen dağıldığı ancak katılımcıların ramak kala olay yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir: $p=,025$. Bu durum bulunan işyerinde ramak kala olay yaşama durumunun katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı alt boyutlarından sadece kadercilik alt boyutu ile anlamlı bir farklılık ifade ettiğini ispatlar niteliktedir

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığının alt boyutları olan bilinç, farkındalık ve kadercilik değişkenleri ile bireylerin medeni durumu ve eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer taraftan, araştırmaya katılanların yaş ve iş tecrübeleriyle iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına ait parametreler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

6.ÖNERİLER

İş kazası ve meslek hastalıklarından korunmak ve etkilerini azaltmak için alınabilecek tedbirlerin başında eğitim gelmektedir. Bu yüzden de işverenler eğitim vasıtasıyla çalışanlarda iş sağlığı güvenliği bilincini, farkındalığını, güvenli davranış ve güvenlik kültürünü bir yaşam biçimi haline getirmelidir.

İşverenlerin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgiler ve mevzuata erişimleri için işitsel ve görsel videolar, bilgilendirme seminerleri, logolar, posterler gibi etkileşimli eğitim yöntemlerini çevrimiçi olarak sunmaları gerekir. Ulusal bir bilgi ağı oluşturularak kamu spotları da çok fayda sağlayacaktır [62].

Eğitimin etkin olması için öncelikle işverenlerin iş sağlığı güvenliği bilincinde olması, eğitimin amacının da çalışanlarda iş sağlığı güvenliği bilincinin oluşturulması olmalıdır. Bu yüzden eğitimlerde teknik eleman haricinde psikolog, avukat gibi uzmanların bulunması konferans, seminer, hizmet satın alımıyla verilecek kurslar gibi yollarla sürekliliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bazı durumlarda işverenler eğitimi maliyetli görebilmektedir. Ancak şu da bir gerçek ki bir iş kazası veya meslek hastalığı oluştuğunda, çalışanlara ödenecek tazminat, eğitim masraflarından çok daha fazla olacak ve böylece işveren maddi manevi daha fazla maliyete katlanmak zorunda kalacaktır. Zira ne olursa olsun insan sağlığı ve yaşamı her şeyden daha önemlidir [18].

İşverenler eğitim konularına gelişen teknoloji, bilimsel ilerlemeler yeni çıkan hastalıklar (COVID-19 gibi) hakkında araştırmalarla yeni ilaveler yapmalı ve eğitimleri güncel tutmalıdır [18].

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarak çalışan işverenlere devlet teşvik ve vergi indirimi sağlamalıdır [61].

İş sağığı ve güvenliğı uzmanlarının 6331 sayılı kanunda danışman görevinde olması ancak ücretlerinin görevlendirildikleri firmadan almaları da bağımsız ve tarafsız bir şekilde görev yapmalarına engel olabilmektedir. İş sağığı güvenliğı profesyonellerinin Yapı Denetçilerinin tabi olduğı Yapı Denetim Uygulama Yönetmeliğı'ne benzer bir yönetmelikle çalışmalarını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Böylece de ücretlerini devlete bağılı özerk bir kurumdan alacaklar; bağımsız ve tarafsız çalışmaları kolaylaşmış olacaktır. İş güvenliğı kurallarını ihlal eden çalışanlar sözlü yazılı uyarıldıktan sonra iş hakları feshedilmelidir

Kanunlar mesleki eğitimi zorunlu kılmıştır. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işletmeler için mesleki eğitimin kanuni bir zorunluluk olması oldukça mühim bir gelişmedir. Kurumsal firmalarda ve büyük ölçekli projelerde iş güvenliğı yönetim sistemleri kurularak tedbirlerin büyük oranda alındığı görülmektedir ancak küçük ölçekli firmalarda ve projelerde iş sağığı ve güvenliğine gerekli özen gösterilmediğinden devletin destekleyici fonksiyonu güçlendirilmelidir. Belirli bir süre iş kazası yaşanmayan işletmelerin ödöl ve benzeri düzenlemeler yoluyla teşvik edilmesi sağlanmalıdır. Ülke çapında ödüllü resim, film, fotoğraf yarışmaları yapılması, promosyon ürünlerin öğrencilere dağıtılması teşvik niteliğı taşıyacaktır [24].

İş sağığı ve güvenliğı eğitimi eğitim programlarına dahil edilmelidir. Proaktif olarak toplumda iş sağığı ve güvenliğı kültürünü oluşturabilmek amacıyla, ilk ve orta öğretim kademelerinde öğrencilerin seviyelerine uygun olabilecek şekilde iş güvenliğı dersleri konulmalıdır [60]. Eğitimler önemsenerek eğitim konuları gelişen koşullara göre uyarlanmalı ve her yıl konulara ilaveler yapılmalıdır. İş sağığı güvenliğı kurallarının tam olarak uygulanması için okul öncesi dönemden başlanılarak farkındalığı ilişkin çalışmalar yapılmalı ve çalışma hayatı süresince de bunun güncellenmesi gerekmektedir [60].

İş güvenliğı sorumluluklarını yerine getirmeyen işverenlerin tazminat, hapis ve para cezalarıyla karşılaşacakları eğitim konuları içeriklerinde anlatılmalıdır [18].

İşletmelerde faaliyet alanının tüm süreçleri ve görevler ile ilgili risklerin tespit edilmesi, buna yönelik özel eğitimlerin verilmesi ve denetimlerin etkili olarak yapılması için iş güvenliğı uzmanının lisans eğitimi ile ilintili bir işkolunda çalışması büyük fayda sağlayacaktır. Bu düzenlemeyi öngören mevzuat değışikliğı yapılabilir [2].

Özellikle küçük işletme sahipleri; iş güvenliği personeli istihdam sorumluluğu bulunmayan işverenler için, iş güvenliği çalışmalarının getirmiş olduğu eğitim maliyetlerinin finansmanına destek sağlayıcı politikalar geliştirilebilir [2].

Eğitimlerin akabinde bilgilerin taze tutulması ve iş güvenliğinin içselleştirilmesi için görsel araçlardan yararlanılması, işyerinde gazete ya da dergi çıkarılması, resimli afişler kullanılması veya çeşitli yerlerde güvenlik panolarının oluşturulması gibi hatırlatıcı yöntemler kullanılmalıdır [2].

İş güvenliği bilincinin geliştirilmesine özellikle okullardan başlanması, öğrencilerin farkındalıklarının yükseltilmesini ve gelecekte işyerlerinde iş güvenliği kültürünün gelişmesini sağlayacaktır. Eğitimcilerin bilgilerinin taze kalması için iş güvenliği ile ilgili kongre, çalıştay, seminer, gibi etkinliklere katılmaları gerekir [59].

Üniversitelerde iş güvenliği eğitimini verecek olan öğretim görevlisi dersin muhtevisiyatını oluştururken genel iş güvenliği konularının yanı sıra, gelecekteki çalışanlarına o bölümden mezun olanların istihdam edileceği sektörlerin ne gibi riskleri olduğu konusunu ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının tamamını geniş bir şekilde anlatmalıdır. Böylece öğrenci kendi mesleğinde karşı karşıya kalacağı tehlikelerin farkına varacak ve olası risklere karşı tedbirli hareket edecektir. Ayrıca iş güvenliği eğitimi içeriği oluşturulurken bu içerikle ilgili teorik eğitime ek olarak uygulamalı etkinlikler (bireysel çalışma, grup çalışmaları, materyal çeşitliliği, video gösterimi vb. gibi etkili eğitim metotları) olabildiğince arttırılmalıdır. Bu sayede öğrencinin motivasyonu, katılımı ve dersten kazanımı o ölçüde artacaktır. İş güvenliği eğitimi dersini seçmeli ders konumundan mecburi ders konumuna getirilmesi gerekir. Bu uygulamalar ve iş güvenliği kültürünün oluşması için yapılan grup ya da bireysel uygulama etkinlikleri de öğrencilerin farkındalığını arttıracaktır [59].

Temel düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, oryantasyon eğitimi, işbaşı eğitimleri gibi çalışanlara verilen eğitimlerin ve bu eğitimlerdeki video ve tiyatro eğitimleri gibi görsel materyalin çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırdığı görülmektedir. Daha önce yaşanmış iş kazalarının kök sebep analizlerinin ve yaşanabilecek iş kazalarının video eğitimlerle anlatılması çalışanlarda iş güvenliği farkındalığını arttıracaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerle ilgili oluşabilecek iş kazalarının tiyatro eğitimlerle canlandırılması çalışanlarda algı seçiciliği yaratacak ve daha dikkatli güvenli çalışmalarını sağlayacaktır. Tiyatro eğitimi maliyet gerektirdiğinden bu eğitimler devlet eliyle desteklenmeli bütün

tehlikeli işlerde çalışanlara bu eğitimler verilerek çalışanlarda güvenlik kültürü oluşturulmalıdır. İşveren, işveren vekili ve yöneticilerin de önce yasal gereklilikler uyarınca eğitim alarak çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermesi, onların iş güvenliğine ve çalışanlarına ne kadar önem ve değer verdiklerini göstererek çalışanlardaki iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını artırmakta daha güvenli çalışmalarını sağlayacaktır. Bilahare her ay en güvenli çalışanın seçilerek eğitimlerin sonunda yönetici tarafından ödüllendirilmesi yapıldığında, çalışanların katılımı artırılarak güvenlik bilinci oluşturulur [3].

Çalışan eğitiminde konu içerikleri hazırlanırken herkese tekdüze eğitim verilmesi yerine sektörel bazlı ve sektör içinde de yaptığı işe uygun risk bazlı eğitim verilmesi eğitimlerin verimini arttırarak iş sağlığı güvenliği bilincini daha fazla sağlayacaktır.

İşvereni koruma hiyerarşisindeki ilk maddesi olan risk değerlendirme ekiplerinin eğitimi de çalışanlardaki iş sağlığı güvenliği farkındalığını artıracaktır.

Mavi yaka çalışanların eğitimlerinin periyodu ve süresi sık aralıklarla, beyaz yaka çalışanların da periyodu ve süresi daha uzun olarak verilmesi eğitimlerin verimliliğini arttıracaktır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak ve eğitimlerinin etkinliğinin artırılarak farkındalığın daha fazla artırılması gerekmektedir. Bunun için de ayrıca güncel teknoloji çağında veri tabanı üzerinde kendini yenileyen, risk değerlendirme ekibi ve işveren tarafından belli bir yazılım üzerinden çalışanlar için bir mobil uygulama tasarlanabilir. Bu sistemin bilgisayar ortamında görevlerin tanımlanarak, risklerin girilebilip tavsiyelerde de bulunulabileceği, sürdürülebilir ve sürekli olarak güncel şekilde uygulanabilir olması eğitimlerin iş sağlığı güvenliği farkındalığını da arttıracaktır.

Bundan sonraki çalışmalarda yapılabilecek araştırmalar için de özellikle mezuniyetten sonra iş güvenliği teknikeri olarak çalışacak meslek yüksekokullarındaki iş sağlığı ve güvenliği programı öğrencileri için iş güvenliği ve iş güvenliği eğitimi farkındalığı araştırılabilir. Mühendislik ve mimarlık fakültesi mezunlarından iş sağlığı ve güvenliği programlarında yüksek lisans ve doktora yapan öğrenciler için bu şekilde bir çalışma yapılabilir [58].

KAYNAKLAR

- [1]. Akçan, S. (2020). “Çay Fabrikası Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliliği Yeterliliği”, Yüksek Lisans Tezi, *Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Trabzon, Ocak
- [2]. Kılış, İ. & Demir S. (2012). “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Ocak 2012, Cilt 3, Sayı 1, Sayfa: 23-47.
- [3]. Küçük, A. (2017). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etkisinin İncelenmesi: Yapı Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- [4]. Aktay, N. (2014). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- [5]. Cılga, E. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Mercek Dergisi*, 9(34), 111.
- [6]. Allı, B. O. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler, Duyarlılık Arttırma Seminerleri, ISAG OHS Projesi, Ankara, GVG/HVBG/ANKON/BILSP 12-13
- [7]. Ekemen K. S. (2006). Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 12-17.
- [8]. Yılmaz, F. (2009b). İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu-İş, 11, 107-139

- [9]. **Kang, Seong-Kyu** (2009). Editorial - Seoul Declaration on Safety and Health at Work, *Industrial Health*, 47, 1–3
- [10]. **Hatipoğlu, Ö.** (2006). “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- [11]. **Balkır, Z. G.** (1997). İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi, *Mercek Dergisi*, 66-70.
- [12]. **Tezcan, E.** (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Sorunlar, *Mühendis ve Makine Dergisi*, TMMOB Yayını, 592, 46-49.
- [13]. **Yılmaz, G.** (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti, *Mühendis ve Makine Dergisi*, TMMOB Yayını, 592, 27-32.
- [14]. **Gündüz, Selim ve Gökhan E. Ertan** (2007). Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanabilirliği, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 5: 2, 55- 59.
- [15]. **Yılmaz, F.** (2009). Ülkemizde Kobi’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir İnceleme, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 57. Kitap, 449-481
- [16]. **Iffour, Karine** (yıl belirtilmemiş). *Standardizasyon ve Sertifikasyon*, (Uyarlayanlar: Ebru Kömez ve Arda Tarhan) Eğitim Dokumanı, TESK.
- [17]. **Sipahi, İ.** (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Eğitimin Önemi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 30, 24-27.
- [18]. **Ateş Z. G.** (2020). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(2), 713-744.
- [19]. **Süzek, S.** (2019) *İş Hukuku*, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi
- [20]. **Sümer, H. H.** (2019) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul, Seçkin Yayıncılık
- [21]. **Eyrenci Ö., Taşkent S. ve Ulucan D.** (2019) *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, Beta, s. 361.

- [22]. **Hışır, H.** (2018). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde Görsel ve Sözel Eğitimin Etkinliğinin Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, *Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- [23]. **Canördek, E.** (2022). “Üniversite Personelinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin Araştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Ocak, *Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Gümüşhane.
- [24]. **Pehlivan, İ.** (2016). “İnşaat sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin istatistiksel olarak incelenmesi”, Yüksek lisans tezi, *Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- [25]. **Akpınar, Ş.** (2019). “Otomotiv Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Kazaları Önleme Yeterliliği”, Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Haziran.
- [26]. **Erkan G. D.** (2019). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşveren ve Çalışanlarda Davranış Değişikliği Etkinliği”, Yüksek lisans Tezi, *Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Silivri, İstanbul
- [27]. **Kol İ. , Özbek S.** (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamalarının Karşılaştırılması, *OHS ACADEMY İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, İstanbul 2021, Cilt 4, Sayı 1, Sayfa: 1-14
- [28]. **Phil Hughes, E. F.** (2011). *Introduction to Health and Safety at Work (5th Edition)*. Handbook for the NEBOSH General Certificate, London, <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780080970714/introduction-health-safety-work-ed-ferrett-phil-hughes>
- [29]. **Dursun, S.** (2013). *İş Güvenliği Kültürü*, Beta Yayınları, İstanbul
- [30]. **Sungur ,E., Vatansever Ç. ve Tiryaki A. R.** (2009). İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi: Etkili Eğitim Tasarımı Ve Eğitim Etkinliğini Değerlendirme, Sözlü Araştırma Bildirisi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi*
- [31]. **Swartz ,G.** (2000). Safety Culture and Effective Safety Management, *National Safety Council*,
- [32]. **Demirbilek ,T.** (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, Legal Yayıncılık.

- [33]. **Cohen .A., Colligan M.** (1998). Assessing Occupational Safety and Health Training, A Literature Review, NIOSH.
- [34]. **Avşar, M.** (2006). Eğitim Zihin Bilemektir, *İSG Dergisi*, sayı 30, Nisan-Haziran, s.28-29
- [35]. **Tiryaki , A.R.**(2008). Gemi Üreten Güvenlik de Üretir, *Önlem Dergisi* 4.sayı
- [36]. www.yisgum.com/blog/isg YISGUM eğitimlerinin önemi (Erişim, 05.01.2024)
- [37]. **Ekmekçi, Ömer** (2006). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, *Mercek Dergisi*, 41, 100–107
- [38]. **İren, Ertan** (2011). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60: 2, 281-307.
- [39]. **Kale Ö. A. ,Yanık S.** (2018). İnşaat sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri konusundaki bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik bir sektörel araştırma , *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 639~651.
- [40]. **Pekeroğlu, Y.** (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarında Eğitimin Önemi, *Kocaeli Panorama Dergisi*
- [41]. **Boduroğlu, T.** (2012). İş Güvenliği Eğitimlerinin Planlanması, <http://asgrisk.com/yazi/PLAN.pdf> (03.02.2012) (Erişim, 05.01.2024)
- [42]. **Güzel Konuşma ve Diksiyon** (2007). <http://www.turkceciler.com/> (15.01.2012) (Erişim, 05.01.2024)
- [43]. **Yelboğa, A.** (2010). *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*, Turhan Kitapevi, Ankara
- [44]. **Fındıkoğlu, İ.** (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yönetim Dizisi, Alfa Yayınları, İstanbul (Fındıkoğlu, 2003: 255–256; İşcan, 2000: 236)
- [45]. **Taşıyürek, Mustafa** (2007) Yeni İşçinin Güvenlik Eğitimi, *Çalışma Ortamı Dergisi*, 95, 7-11

- [46]. **Çakar, Y.** (2009). Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, *Mühendis ve Makine Dergisi*, TMMOB Yayını, 592, 42-45.
- [47]. **Özdemir, N.** (2011). İnsan Kaynaklarını Geliştirmede Kullanılan Eğitim Yöntemleri 1 (İş Başı Eğitim Yöntemleri) www.okyanusbilgiambari.com (10.06.2011)
- [48]. **Özdemir, N.** (2011). İnsan Kaynaklarını Geliştirmede Kullanılan Eğitim Yöntemleri 2 (İş Dışı Eğitim Yöntemleri) www.okyanusbilgiambari.com (10.06.2011)
- [49]. **Burke, J vd.** (2006). Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods, *American Journal of Public Health*, February
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1470479/> (20.02.2012) (Erişim 02.01.2024)
- [50]. **Dursun S., Keser A.** (2014). İş Güvenliği Farkındalığı ve İş Güvenliği Davranışları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi* Temmuz 2014, Cilt 5, Sayı 2, Sayfa: 1-9
- [51]. **Kağıtçıbaşı, Ç.** (2010). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar*, İstanbul: Evrim Yayınları
- [52]. **Dursun, S.** (2013) İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2): 61-75.
- [53]. **Kahveci S. Gültekin Z.**(2022). Liman Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Farkındalık Ve Bilinç Düzeylerinin İş Performansına Etkisi, *Ergonomi Dergisi* 5(2), 98 – 107, 2022
- [54]. **Tatar, V., & Özer, M. B.** (2017). İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Limanlarda Risk Değerlendirmesi: Hopa Limanı Risk Değerlendirmesi Örneği, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (60), 390-413.
- [55]. **Şahin, H. Ş., Yeniçeri, Z.** (2015). Farkındalık Üzerine Üç Araç: Psikolojik Farkındalık, Bütünleyici Kendilik Farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçekleri, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (76), 48-64
- [56]. **Yangho K, Jungsun P. , Mijin P.** (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice, *OSHRI Safety and Health at Work Review Article*, 23 February 2016 journal homepage: www.e-shaw.org (Erişim, 05.01.2024)

- [57]. **Tunç S** ,(2021). “Bazı İş Kazalarının Güvenlik Kültürü Yönünden İncelenmesi”, Yüksek lisans tezi, *Kafkas Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*.
- [58]. **Topgül S. , Alan Ç.** (2017). Öğrencilerin İş Güvenliği ve İş Güvenliği Eğitimi Algısının Değerlendirilmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 587-598.
- [59]. **Aydoğan Z.** (2021). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ve Bu Eğitimin Çevre Sağlığı Farkındalığına Etkisi, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 261-284
- [60]. **Reşitoğlu B. , Bağdatoğlu Ö. , Ertürk S. , Apaydın S. , Pekoğlu E.** (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Sağlık Hizmetleri Öğrencilerinin Bilgi ve Farkındalıklarına Etkisi, *1. Uluslararası Sağlık Bilimleri Kongresi*. (29.07-01.08.2017)
- [61]. **Görmez, Seher** (2021). “İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Kırklareli İlinde Bir Alan Araştırması”, Yüksek lisans Tezi, *Kırklareli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*.
- [62]. **Yenisarı B., Mestav B. , Öztürk Ö.** (2019). Üniversite Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Konusundaki Bilinç Düzeylerinin Araştırılması, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 339-355
- [63]. **Düzenli, F., Demir, M.** (2022). Türkiye’de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 393-421. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1182673>

Ek -1

Sayın katılımcı,

Bu araştırma “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezi için yürütülmektedir. Araştırma sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği açısından bütün soruların okunup, cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır. Sorulara verilecek doğru ve gerçekçi cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasında çok önemli bir etkidir. Elde edilen veriler, bilimsel amaçlara uygun olarak toplu şekilde değerlendirilecektir ve araştırmanın dışında herhangi bir kişi ya da kuruluşa verilmeyecektir. Araştırmaya ayırdığınız zaman ve sağladığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Ebru MİNSOLMAZ

Cinsiyetinizi belirtiniz.	☐ Kadın	☐ Erkek			
Medeni durumunuzu belirtiniz.	☐ Evli	☐ Bekar	☐ Boşanmış/Eşi vefat etmiş		
Yaşınızı belirtiniz.					
Eğitim Durumunuzu belirtiniz.	☐ Ortaokul	☐ Lise	☐ Ön lisans	☐ Lisans	☐ Lisansüstü

Şu anda yapmış olduğunuz işteki tecrübenizin kaç yıl olduğunu belirtiniz?
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazası geçirdiniz mi? () Evet () Hayır
Bu işyerinde başınıza bir iş kazası geldi mi? () Evet () Hayır
Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala olay yaşadınız mı? () Evet () Hayır
Yaptığınız işle ilgili mesleki yeterlilik belgeniz var mı? () Evet () Hayır
Çalıştığınız kurumunuzdaki pozisyonunuz nedir?

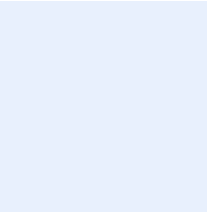
No	Aşağıdaki sorunların işinizi etkileme derecelerini belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Çalışanlara koruyucu ekipmanların sağlanması gereklidir.					
2	İş hayatımla ilgili yasal hak ve sorumluluklarım hakkımda bilgi sahibiyimdir.					
3	Kazalar aniden olur ve önlemek için yapabilecek çok az şey vardır.					
4	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri zaman kaybıdır.					
5	İş sağlığı ve güvenliği yönünden alınan tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmelidir.					
6	Çalışırken başınıza ne geleceği büyük ölçüde şans meselesidir.					

7	İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde öğrendiğim bilgileri iş yaparken uygulayım.					
8	İş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehdit ile karşılaştığımda derhal ilgili mercilere haber veririm.					
9	İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işveren tarafından alınmalıdır.					
10	Yaptığım işle ilgili oluşabilecek meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibiyimdir.					
11	Bazen koruyucu ekipmanları kullanmadığım olur.					
No	Aşağıdaki sorunların işinizi etkileme derecelerini belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
12	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş kazaları azalmaktadır.					
13	İş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar, yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği gereklidir.					
14	İş yerimizde (tesislerimizde veya şantiyemizde) iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenli olarak yapılmalıdır.					
15	İş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek faktörlere uygun uyarı levhaları bulunmalıdır.					

16	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri benim için gereklidir.					
17	İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların aktif olarak katılımına gerek yoktur.					
18	Zaman zaman çalışma sırasında sağlık ve güvenliğimi riske attığım olur.					
19	Patlama ve yangın tehlikelerinden korunma hususunda bilgi sahibiyimdir.					
20	Koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı hakkında bilgi sahibiyimdir.					



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler		
Adı Soyadı		
Doğum Yeri		
Doğum Tarihi		
Uyruğu		
Telefon		
E-Posta Adresi		
Web Adresi		

Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	
Fakülte	
Bölümü	
Mezuniyet Yılı	

Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Anabilim Dalı	
Programı	