



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN
GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ: STAJ ÖNCESİ İŞ
GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

SABRİ ÖZDEMİR

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. YENER PAZARCIK

Çanakkale-2018



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

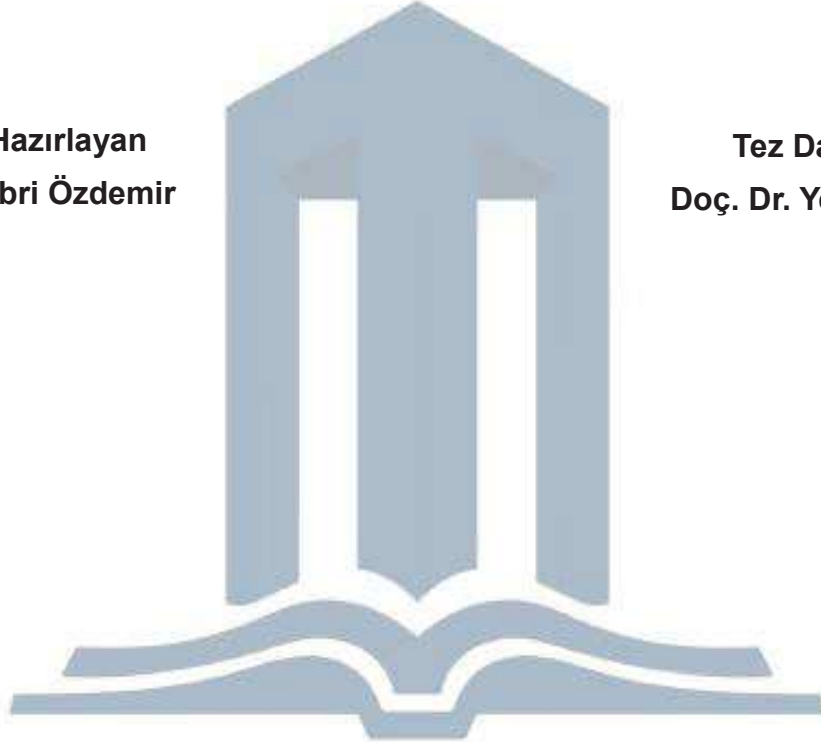
İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN GÜVENLİK
KÜLTÜRÜNE ETKİSİ: STAJ ÖNCESİ İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALAN
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Sabri Özdemir

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Yener Pazarcık



Çanakkale-2018

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İnsan Kaynakları Ve İş Güvenliği Eğitimlerinin Güvenlik Kültürüne Etkisi: Staj Öncesi İş Güvenliği Eğitimi Alan Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

(Tarih) 24/07/2015

Sabri Özdemir



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Sabri Özdemir'e ait İnsan Kaynakları Fonksiyonlarından Eğitimin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Önemi adlı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üyeler

İmza

Prof. Dr. Nazan
Yelkikalan

Doç. Dr. Yener Pazarcık
(Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Yavuz
Tansoy Yıldırım

(Handwritten signatures of Prof. Dr. Nazan Yelkikalan, Doç. Dr. Yener Pazarcık, and Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Tansoy Yıldırım)

Tez No : 10210904
Tez Savunma Tarihi : 03.09.2018

ONAY

(Handwritten signature of Dr. Ş.Ö.Ö. KORKMAZ)
Doç. Dr. Ş.Ö.Ö. KORKMAZ
Enstitü Müdürü
25.09/2018

ÖZET

İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ: STAJ ÖNCESİ İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Sanayileşme sürecinin başlamasından sonra çalışma hayatında köklü değişimler yaşanmıştır. Sürekli değişen dünyada iş yerinde kullanılan makine ve teçhizatlar değişmekte buna bağlı olarak çalışma şartları da değişmektedir. Tüm bunlarla birlikte iş hayatında çalışanın sağlık ve güvenliği daha da önem kazanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların taşıdığı risklerin sebeplerinin araştırılması ve önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması insanlık için büyük önem taşımaktadır. İş kazalarının işçi, işveren, toplum ve ülke için azımsanmayacak düzeyde olumsuz sonuçları vardır.

Araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan öğrencilerin staja gitmeden önce almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği eğitimi değerlendirmek ve sonuçlar ekseninde öneriler üretmek amacıyla 2017-2018 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırma evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma evreni için 178 öğrenciye ulaşılmış ve örneklem oluşturulmuştur.

Araştırmanın amacı öğrencilerin almış oldukları iş güvenliği eğitimleri sonucunda eğitimden memnuniyetleri ve eğitim sonrası güvenlik kültürün etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın bir diğer amacı da eğitim memnuniyeti ve güvenlik kültürünün demografik değişkenlerle (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi) olan ilişkisi incelemektir. Çalışmada güvenlik kültürü ve eğitim memnuniyeti ölçmek için anket kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Güvenirlilik Analizi, Bağımsız T Testi ve Regresyon Analizi uygulanmıştır. Çalışmanın örnekleminde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan 175 kişi oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: eğitim, güvenlik kültürü, insan kaynakları, iş güvenliği

ABSTRACT

THE EFFECTS OF SAFETY CULTURE ON HUMAN RESOURCES AND OCCUPATIONAL SAFETY TRAINING: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS WITH PRE-INTERNSHIP OCCUPATIONAL SAFETY EDUCATION

After the beginning of the industrialization period, radical changes took place in the working life. In the constantly changing world, the machines and equipments used in the workplace are changing and the working conditions are changing accordingly. With all of this, the health and safety of the worker is becoming more important. Taking the necessary precautions to investigate and prevent the causes of the risks posed by employees in occupational health and safety is of great importance to humanity. Job accidents have negative consequences for workers, employers, society and the country.

Çanakkale Onsekiz Mart University was carried out between 2017 and 2018 in order to evaluate the occupational health and safety education that students in the Department of International Trade and Logistics had taken before their internship and to produce proposals on the basis of results. The research population is composed of students who are in the Department of International Trade and Logistics of Çanakkale Onsekiz Mart University. For the research universe, 178 students were reached and a sample was created.

The aim of the study is to show the educational satisfaction and post-training safety culture effect as a result of the job security trainings of the students. Another purpose of the study is to examine the relationship between education satisfaction and demographic variables (age, gender, education level) of the security culture. Surveys were used to measure safety culture and educational satisfaction in the study. Reliability Analysis, Independent T Test and Regression Analysis were applied in the evaluation of the data. The sample of the study consists of 175 people in the International Trade and Logistics Department of Çanakkale Onsekiz Mart University.

Key words: education, culture of security, human resources, job security

ÖNSÖZ

Türkiye ve dünyada her yıl, binlerce insanın ölümüne, yaralanmasına ve sakat kalmasına sebep olan iş kazaları meydana gelmektedir. Bu iş kazaların neticesinde çalışan, çalışanın ailesi ve işveren maddi manevi kayıplar yaşamaktadır. İşyeri ortamında işçinin sağlığı ve güvenliği ile ilgili problemler, teknolojik ve endüstri alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak yeni sorunlar ortaya çıkmıştır.

Çalışmada Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan öğrencilerin iş güvenliği konusundaki bilgilerinin, yaklaşımlarının konu ile ilgili verilen eğitimlerin memnuniyeti ve eğitim sonrası oluşması beklenen iş güvenliği kültürünün eğitim ilişkisini incelemek için belirlenen örneklem grubunda anket uygulanmış, elde edilen veriler ile incelenmiştir.

Araştırmam süresince desteklerini her zaman hissettiğim sevgili aileme, kıymetli dostlarıma ve hazırladığım araştırmanın gelişmesindeki katkılarıyla, yol gösterici rol oynayan değerli hocam Sn. Doç. Dr. Yener Pazarcık'a teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Sabri Özdemir

Çanakkale, 2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	v
TABLolar	vi
ŞEKİLLER	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TEORİK BOYUTUYLA İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimin Tanımı.....	3
1.2. İnsan Kaynakları Yönetimin Tarihsel Süreci.....	4
1.3. İnsan Kaynakları Yönetimin Önemi.....	8
1.4. İnsan Kaynakları Yönetimin Amacı.....	9
1.5. İnsan Kaynakları Yönetimin İlkeleri.....	12
1.5.1. İnsana Saygı İlkesi.....	12
1.5.2. Açıklık İlkesi.....	12
1.5.3. Gizlilik İlkesi.....	13
1.5.4. Eşitlik İlkesi.....	13
1.5.5. Kariyer İlkesi.....	13
1.5.6. Güvence İlkesi.....	13
1.5.7. Yeterlilik İlkesi.....	14
1.5.8. Yönetimi Geliştirme İlkesi.....	14
1.6. İnsan Kaynakları Fonksiyonları.....	14
1.6.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Planlanması.....	14
1.6.2. İş Analizi.....	15

1.6.3. İş Gören Bulma ve Seçme.....	15
1.6.4. Eğitim ve Geliştirme.....	17
1.6.5. Kariyer Geliştirme.....	17
1.6.6. Performans Değerleme.....	18
1.6.7. Ücret Yönetimi ve İş Değerleme.....	18
1.6.8. Endüstri İlişkileri.....	19
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Olgusuna Tanımsal Yaklaşım.....	20
1.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliğin Tanımı.....	20
1.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci.....	21
1.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliğin Önemi.....	24
1.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	26
1.7.5. İş Sağlığı ve Güvenliğin İlkeleri.....	27
1.7.6. İş Sağlığı ve Güvenliğin Kapsamı.....	28
1.7.6.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği.....	28
1.7.6.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği.....	29

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE EĞİTİM VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMİ

2.1. Eğitimin Tanımı, Önemi ve Amacı.....	32
2.2. Güvenlik Kültürü.....	34
2.2.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı.....	34
2.2.2. Güvenlik Kültürünün Önemi.....	36
2.2.2.1. Güvenlik Kültürünün Oluşumu.....	37
2.3. İş Sağlığı ve Güvenlik Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi.....	38
2.4. Güvenlik Kültüründe Eğitimin Etkisi Üzerine Yapılmış Bazı Çalışmalar.....	40
2.4.1. İş Güvenliği Eğitimlerinin Güvenlik Kültürüne Pozitif Anlamda Etkisi.....	43
2.4.1.1. İş Güvenliği Alanında Bilgi ve Becerilerin Artması ve Yapılan İşte Kullanılması.....	44
2.4.1.2. Çalışanlarda Motivasyonun Yükseltilmesi.....	45
2.4.1.3. Güvenlik ve Sağlığa İlişkin Tutum Değişikliği.....	46
2.4.1.4. Güvenli Davranışların Sergilenmesi.....	47
2.4.1.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma.....	47
2.5. İş Güvenliği Yerleştirme Faaliyetleri.....	48
2.6. Eğitimin Maddi ve Maddi Olmayan Getirileri.....	48

2.6.1. Maliyet Analizi.....	49
2.6.2. Ekonomik Farklılık.....	51
2.6.3. Çalışan Açısından.....	52
2.6.4. İşveren Açısından Maliyeti.....	53
2.6.5. Ülke Ekonomisi Açısından Maliyeti.....	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ: STAJ ÖNCESİ İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Hipotezleri.....	57
3.2. Araştırmanın Önemi.....	59
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	59
3.4. Sınırlılıklar.....	60
3.5. Verilerin Toplanması.....	60
3.5.1. Araştırmada Kullanılan Boyutlar.....	60
3.6. Verilerin Analizi.....	61
3.6.1. Regresyon Analizi.....	74
SONUÇ VE ÖNERİLER	80
KAYNAKÇA	82
EKLER	92
EK 1. Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeği.....	92
ÖZGEÇMİŞ	96

KISALTMALAR

- ABD:** Amerika Birleşik Devletleri
- AFAD:** Acil ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı
- AR-GE:** Araştırma ve Geliştirme
- DSÖ:** Dünya Sağlık Örgütü
- KOBİ:** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
- NIOSH:** Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Enstitüsü
- OECD:** Organisation for Economic Cooperation and Development
- SSK:** Sosyal Sigortalar Kurumu
- SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu
- ILO:** Dünya Çalışma Örgütü
- INSAG:** Uluslararası Nükleer Güvenlik Grubu
- İKY:** İnsan Kaynakları Yönetimi
- İETT:** İstanbul Elektrik Tramvay Tünel İşletmeleri
- İSG:** İş Sağlığı ve Güvenliği
- TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİLLER

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 1.1.	İnsan Kaynaklarının Amaçları.....	11



TABLOLAR

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1.1.	Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Arasındaki Farklar.....	7
Tablo 2.1.	İşletmelerde insan kaynakları bölümünün sorumlulukları uygulama oranlar.....	31
Tablo 2.2.	Yıllara Göre Kaza Adetleri Tablosu.....	49
Tablo 2.3.	Yıllara Göre Maddi Hasar Tutarları Tablosu	50
Tablo 2.4.	Eğitime Katılanlar Tablosu.....	51
Tablo 2.5.	İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortasından Gelir Alanların Sayısı...	55
Tablo 2.6.	İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Gelir Alanların Sayısı.....	56
Tablo 3.1.	Güvenirlilik Analizi.....	61
Tablo 3.2.	Sosyo-Demografik Özellikler.....	62
Tablo 3.3.	İş Güvenliği Eğitiminden Memnuniyet Ölçeğiyle İlgili Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	63
Tablo 3.4.	İş Güvenliği Kültürü Ölçeğiyle İlgili Maddelerin Ortalamaları Ve Standart Sapmaları.....	65
Tablo 3.5.	İş Güvenlik Kuralları Ölçeğiyle İlgili Maddelerin Ortalamaları Ve Standart Sapmaları.....	67
Tablo 3.6.	Verilerin Normallik Analizi.....	68
Tablo 3.7.	Öğrencilerin Cinsiyetleri Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması.....	69
Tablo 3.8.	Öğrencilerin Sınıfları Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması...	70
Tablo 3.9.	Öğrencilerin İş Deneyimleri Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması.....	71
Tablo 3.10.	Öğrencilerin Sağlık Sorunu Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması.....	72
Tablo 3.11.	Staj Yerini Kendileri Bulmuş Olmaları Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması.....	74
Tablo 3.12.	Yaş grupları Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi.....	75

Tablo 3.13	Öğrencilerin Eğitime İlgisi Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi.....	76
Tablo 3.14.	Öğrencilerin Eğitimden Memnuniyeti Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi.....	77
Tablo 3.15	İş Güvenliği Kurallarına Uyum İlgisi Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi.....	78
Tablo 3.16	Okul Başarısı Değişkeni Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi.....	79
Tablo 3.17.	Hipotezlerin Genel Görünümü.....	80

GİRİŞ

İnsan emeği ve çalışma yaşamındaki köklü değişimler çağın ekonomik ve toplumsal düzenini tetikleyen olaylarla başlamıştır. Sanayi devriminin yarattığı çalışma şartları beraberinde iş kaza oranlarındaki artışı da getirmiştir. Olumsuz çalışma şartlarından kaynaklı ölüm ve yaralanmalar artmış, o güne kadar hiç bilinmeyen meslek hastalıkları ortaya çıkmaya başlamıştır. Tüm bunların sonucunda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır.

Gelişen teknoloji bir taraftan insan refahı için hizmet ederken diğer taraftan insan hayatı ve çevre ile ilgili olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Çalışma koşulları ve iş yerindeki fiziksel özelliklerden kaynaklı tehlikeler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınarak giderilebilir. İş kazaların önlenmesinde yalnızca teknik düzeydeki önlemlerin yetersiz olduğu anlaşıncı insan faktörüne önem artmaya başlamıştır. Çalışma hayatında “insan” faktörünün geniş bir çerçeveden ele alınması gerekmektedir. Zira meydana gelen kazaların %80’ni çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. İş kazalarına yönelik ilk girişimler fiziksel tehlikelerin önlenmesine karşılık olmuştur. Bu bağlamda iş kazalarının önüne geçilmesi konusunda bir davranış bilimi olarak da görülen “Kültür” kavramın önemi yadsınamaz bir gerçektir.

Kültür, bireyin bilgi, inanç, fikir ve değerlerin oluşturduğu dünyadır (Esin, 2009: 12). Güvenlik kültürü ise bir örgütün güvenlik yeterliliği ile birey ve grup değerlerinin, tutumlarının, algılarının, yetkinliklerinin ve bağlılığı belirleyen davranışların bir ürünü olarak tanımlanmaktadır (Yeğin, 2015: 27). İş kazalarının sebeplerin incelendiğinde iş kazası unsurlarında en fazla hata oranının insan unsuru olduğu ortaya çıkmaktadır. İş ortamında gerçek anlamda iş kazalarının önüne geçebilmek için çalışanlarda iş güvenliği bilincinin oluşturulması gerekmektedir.

Güvenlik çerçevesinde kültür ilk defa Çernobil faciasında sonra OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) tarafından hazırlanan Nükleer Ajans Raporunda gündeme gelmiştir. Hazırlanan bu raporda iş kazalarının önüne geçilmesinde güvenlik kültürü kavramının önemle üzerinde durulan konulardan biri olmuştur.

Çalışma hayatında meydana gelen iş kazaları, en önemli sorunların başında gelmektedir. Ülkemizde önemli bir sorun olarak varlığını devam ettirmekte ve farklı sektörlerde her yıl binlerce kişi hayatını kaybetmektedir. Çalışma ortamında çalışan bireylerin sergiledikleri tehlikeli davranışlar iş kazası ve yaralanmalara sebep olmaktadır. Bunun temel sebebi iş güvenliği konusundaki eğitimsizlik, bilinç eksikliği ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranışlar yer almaktadır.

İşveren uygulamaları ile İSG'yi ortak paydada buluşturan unsurlardan birisi ise çalışanı koruma sorumluluğudur. İnsan Kaynakları Departmanları İSG faaliyetlerinin yönetimi sürecinde birçok etkinlikte rol almaktadır. Birçok insan kaynakları yüksek lisans programlarında İSG ders içeriği olarak anlatılmaktadır. İnsan kaynakları bölümü çalışan işe giriş yaptıktan sonra gerekli yasal prosedürleri uygulayan ve bunların yürütülmesini sağlayan yükümlü tek bölümdür. Bu prosedürler, işe girişinin yapılmasından koruyucu ekipmanların sağlanması, ekipmanların düzenli kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uyulması gibi birçok süreçlerde insan kaynakları bölümü rol oynar (<http://gucumuzinsan.com>).

Örgütlerde çalışanlar için verilen eğitimlerde süreci yakın takibe alıp verimli geçmesini sağlayan departman insan kaynakları departmanıdır. İnsan kaynakları yönetimi insan gücü verimliliği esas alan birbiri ile bağlantılı süreci kapsar. Çalışanların eğitimi, seçimi, gelişimi, motivasyonu, performansın artırılması, sağlık ve güvenlik gibi faaliyetleri içerir. Bu bağlamda olan kavramlar bir bütün olarak ele alınır. İnsan kaynaklarının önemli çalışma alanlarından bir tanesi iş ortamında çalışanların güvenlik ve sağlıklarının korunmasını içerir (Fırat, 2008: 2). İşletmede insan kaynakları ile iş güvenliğine ilişkin detaylar yeniden gözden geçirilir ve bu konularda eğitim imkanları oluşturulur. İş güvenliği sağlamanın en etkili yolu, soruna insan kaynakları yönetimi açısından profesyonelce yaklaşmaktır.

Bu çalışmada ilk olarak birbiri ile yakın ilişki içerisinde olan insan kaynakları yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği konuları ele alınmaktadır. Birinci bölümde bu iki kavram detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise eğitim ve güvenlik kültürü konuları üzerinde durulmaktadır. Bu iki kavram aynı çerçevede ele alınmış olup, verilen eğitimlerden sonra iş yerinde oluşan güvenlik kültürünün pozitif etkisi ve bu etkinin işletmeye sağladığı katma değer anlatılmaktadır. Bu çalışmada çalışanların eğitilmesi ve iş güvenliği konularında bilinçlendirmelerinin iş kazalarını hangi ölçüde önlendiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; örnekleme meydana getiren Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümü öğrencilerin iş güvenliği konusundaki bilgilerinin, yaklaşımlarının konu ile ilgili verilen eğitimlerin memnuniyeti ve eğitim sonrası oluşması beklenen iş güvenliği kültürünün eğitim ilişkisini analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular ve bulgular neticesinde literatüre kazandırılması beklenen sonuç kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TEORİK BOYUTUYLA İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Örgütlerde çalışanlar için verilen eğitimlerde süreci yakın takibe alıp verimli geçmesini sağlayan departman insan kaynakları departmanıdır. İnsan kaynakları yönetimi insan gücü verimliliği esas alan birbiri ile bağlantılı süreci kapsar. Bu bölümde insan kaynakları yönetimin ve iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının tanımsal açıklamaları yapılacaktır.

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimin Tanımı

Yöneticilerin, örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşması için faydalandıkları kaynaklar para, insan gücü, mekân ve zamandır. Bu unsurlardan en mühim olanı şüphesiz insan gücüdür. İnsan gücü örgütün diğer firmalarla rekabet edilmesinde ve örgütün ihtiyaç duyduğu mamul ve hizmet üretimini yerine getirerek örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlar. İnsan kaynağı, örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşmada en önemli rolü oynayan faktördür (Özsöz, 2006: 4).

İnsan kaynakları kavramı bir organizasyonun hedeflerine ulaşmasında kullandığı kaynaklarından birisi olan insanı tanımlamakta ve en üst kademede bulunan yöneticiden an alt kademede bulunan niteliksiz iş görenlere kadar örgütün tüm çalışanlarını ifade eder (Sadullah, 2008: 7). İnsan kaynakları yönetimi ise bireysel veyahut örgüt çalışanları ile beraber örgütün amaçlarına ulaşmasında katkıda bulunan ve örgütlerin değerli kaynağı olarak görülen insan kaynağının yönetimine yönelik uygun bir yaklaşımı ifade etmektedir (Armstrong, 2006: 5).

İşletmelerin insan kaynağı geleneksel anlamda bir başka kaynak ile ikame edilemez. Yakın tarihte endüstri 4.0 tartışmaları başlamış olsa da insan kaynağı gücünün daha uzun süre önemli kalacağı varsayılmaktadır. Çünkü insan, işletmenin tüm süreçlerini yönetir, koordine eder, planlamasını yapar ve bu işte fiili olarak çalışır. Böylece sürecin tümüne egemen olur. İnsan gücünü işletmeden ayrı düşünemeyiz insanı işletmeden ayırdığımız zaman geriye sadece taş, toprak ve demir yığını kalır. Bunlara hayati müdahaleyi yapan insan faktörüdür. Süreçleri yönetip mal ve hizmet üreten insan, en nihayetinde o mal ve hizmeti tüketen yine insandır (Sabuncuoğlu, 2011: 2). Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkide dengenin sağlanması, kişisel beklenti ve gereksinimlerinin örgütsel hedeflerle koordinasyonu süreci, tek bir boyut ile ele alınamayacak kadar karmaşıktır. Bu karmaşıklığa

sebepler olan unsurlar, psiko-sosyal, kültürel, teknolojik vb. dinamiklerden beslenmektedir. Bu sebeple İKY kavramını sadece insan ilişkileri kapsamında ele almak eksik bir nitelendirme olacaktır. (Agon ve diğerleri, 2004: 14-15)

Literatürde insan kaynakları ile ilgili çok sayıda tanım bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi bir tanıma göre işletme ve çalışanlar arasındaki tutum ve davranışları etkileyen tüm yönetim süreçlerini ifade eder. Başka bir tanımlamaya göre de işlemenin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi adına ihtiyacı olan faaliyetleri gerçekleştirebilmesi için çalışan ihtiyacının karşılanması, çalışanların işe alınması, eğitimin verilmesi gereken donanımları yüklenmesi anlamına gelmektedir. Diğer bir tanıma göre işletmede bulunan bütün çalışanların en alt kademeden en üst kademeye işletmede görevli tüm çalışanların aynı amaca yönelik çalışmalarını ifade eder (Özsöz: 2006: 4). İnsan kaynakları denildiği zaman örgütün amaçlarına ulaşabilmesi adına insan unsurunu en doğru, etkin ve verimli şekilde kullanılmasıdır (Akdeniz, 2010: 3). İnsan kaynakları yönetimi kavramı bir örgütün en üst yöneticisinden en alt çalışana kadar herkesi kapsayan bir süreci ifade eder (Kaptangil, 2010: 14). İnsan kaynakları yönetimi işletmenin en önemli değeri olan kişisel veya işletme olarak örgütün amaç ve hedeflerine ulaşılması adına örgüte değer katan çalışanların yönetimine kapsamlı yaklaşımıdır (Agon ve diğerleri, 2004: 14-15).

İnsan Kaynakları Yönetimin en geniş tanımı “organizasyonun en değerli varlığının, yani orada çalışan insanların etkin yönetimi için geliştirilen stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. İKY bir organizasyon içinde yüksek performanslı iş gücünün kazanılması, geliştirilmesi, motivasyonun sağlanması ve elde tutulması için yerine getirilen tüm etkinliklerin yönetimidir” (Barutçugil, 2004: 32-43).

1.2.İnsan Kaynakları Yönetimin Tarihsel Süreci

İnsan Kaynakları Yönetimi tarihsel süreç içerisinde ele alındığında literatürde ilk uygulamalara ABD’de rastlanılmaktadır. Sanayi devriminin başlaması ile beraber fabrika kuruluşları, üretim bölümünde insanı önemli bir unsur olarak kullanmaya başlamıştır (Demir, 2016: 19).

Sanayi devrimi ile birlikte insan makine ilişkisi daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Fabrikalaşma döneminde teknik konulara yönelim artmıştır. Fabrikalaşmanın başladığı bu süreç Bilimsel Yönetim, Yönetim Süreci Yaklaşımı ve Bürokrasi Yaklaşımı olmak üzere üç dönemi kapsamaktadır. Klasik teoriye göre insan akılcı bir yapıya sahiptir. Bunun temelinde yatan sebep ise Hedonizm felsefesidir. Bu felsefeye göre insan davranışlarının sebeplerini temsil eden olgu zevk ve haz duygusudur. İnsan davranışlarının altında mutlu olma isteği bulunmaktadır. Buradan yola çıkarak Klasik Teorinin de insan

çıkarlarını yukarıya çekmeye çalışmakta ve insanları çalıştırmanın yolu olarak daha çok ekonomik ödüller sunmaktadır (Kaptangil, 2010: 20). Bunlara ek olarak Klasik Teoride fabrikada çalıştırılan insanların karar alma ve yargılama yetisi bulunmamaktadır. Bu sebeple insanların toplumsal problemlerin çözümüne ilişkin katkıları bulunmamaktadır. Sadece kendilerine verilen işleri yapmakta ve bunun dışındaki işleri yönetime bırakmaları istenmektedir. Bu teoride insan bireyselliği üzerinde durulmamakta sadece teknoloji ile birlikte nasıl etkili kullanılabileceği üzerinde durulmaktadır (Koçel, 1998: 120).

Neo-klasik yaklaşımı olan bir diğer teorinin temeli ise klasik teorinin sonuçlarını test etmek ve bunun üzerine çalışmalar yapmasına dayanır. Bu teorinin en önemli gelişmeleri Elton Mayo ve arkadaşlarının yapmış olduğu Hawthorne çalışmalarıdır. Yapılan bu araştırmalarda çalışma ortamlarında belli başlı bazı değişimler yaparak verimlilik üzerine olan etkileri incelenmiş ve bu çalışmaların verimliliği etkilediğini ortaya koymuşlardır. Diğer grup çalışmalarında ise verimliliğin grup içinde oluşan sosyal unsurlardan etkilendiği gözlemlenmiştir (Baysal, 1993: 11). Ayrıca örgütlerin bir sistem olduğu insan unsurunun bu sistemin en önemli parçası olduğu da belirtilmiştir (Öke, 2016: 6). Ancak çalışmaların gösterdiğinin aksine fiziksel ortamın iyileştirilmesi veya kötüleştirilmesi verimlilik artışını etkilemediği, verimlilik artışının çalışanların iş birliği ve sosyal yaşamındaki ilişkilerin düzeyi ile doğru orantılı olduğu saptanmıştır (Baysal, 1993: 11).

Elton Mayo'nun çalışmaları ile ortaya çıkan insan ilişkileri akımının öneminin yanı sıra personel yönetiminin hem önemini artırmış hem de niteliğinin değişmesini de sağlamıştır. Üretiminin verimliliğinin yanında çalışanların da verimliliği için insanlar arasındaki ilişkilerin, moral seviyelerinin, ortak amaçların ve çıkarların önemi vurgulanmış böylece personel yönetimi uygulamalarında insan davranışlarına ilgi gösterilmesini sağlamıştır (Kaptangil, 2010: 22).

İnsan Kaynakları Yönetimi bugünkü aşamaya gelene kadar birçok evreden geçmiştir. İKY tarihçesine baktığımız zaman 1940'lı yıllarda Personel Yönetimi adı altında başlamıştır. Ancak Personele ilişkin problemlerin önem kazanması ve yöneticilerin ilgisini çekmesi ise çok daha önceye dayanır. Sanayi devrimi ile birlikte toplumlar ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan önemli değişikliğe uğramıştır. Teknolojinin gelişme göstermeye başladığı, fabrikaların yaygınlaştığı bu dönemlerde bir yandan da toplum sosyal felakete sürüklenmiştir. Fabrika sahipleri ve girişimcilerin durumları iyiye doğru giderken çalışanların ve sade vatandaşların durumları daha da kötüye gitmiştir. Çalışanların emeğinin sermaye karşısında değerini kaybetmesi, çalışanları örgütlenmeye itmiştir. İşverenlerin üretimde verimlilik arayışları neticesinde Personel Yönetiminin önemini gündeme getirmiştir. Birçok sosyal felaketlere neden olan birinci ve ikinci dünya savaşları insan gücünün önemli bir

kısmını orduda görev alması ve bir kısmının savaşa destek veren fabrikalarda çalıştırılması sonucunda geride kalan insan gücünü verimli kullanması gerekliliği İnsan Kaynakları Yönetiminde bugün kullanılan bilimsel yöntemlerin temelini atmıştır (Bayraktaroğlu, 2006: 3-4).

Sanayi devrimi ile birlikte gelişen teknoloji sayesinde çalışanın fizik gücüne dayanan sistemin yerini, çalışanların daha çok bilgi ve düşünce gerektiren işlerde kullanan sistem yerini almıştır. Bu durumda insan unsurunun her olayda önemli bir faktör olma özelliği daha net bir biçimde ortaya çıkmaya başlamıştır (Fındıkcı, 1999: 3-4).

Çalışanların daha çok bilgiyi ve düşünceyi kullanarak çalışmak zorunda bırakan sistemin gelmesi, buhar gücünün keşfedilmesi ve sanayi alanında uygulanmasıyla fabrika üretimine yol açan sanayi devriminin başlıca etkileri şu şekilde sıralanabilir (Mucuk, 2001: 15):

- Buhar gücünün keşfi ile birlikte makine ve pazar için ekonomik hayata geçmiştir.
- İş bölümü adeta zorunlu hale getirilmiştir. (Bunun yanında günümüzde var olan tek kişilik büyük şirketlerin iş bölümünü azalttığı da unutulmamalıdır.)
- Verimliliğin artırılması için el işleri yerine makine kullanımı tercih edilmiştir.
- Fabrikalarda gereğinden fazla kişinin çalışması sorun olarak görülmüş, yönetim ve örgütlenme sorununu ortaya çıkarmıştır.
- Sermaye birikimi toprak büyümesi yerine sanayi üretim araçları şekline dönüşmeye ticaret adamlarının da sanayiciliği tercih etmelerine yol açmıştır.
- Ücret sistemleri ortaya çıkmaya başlamıştır.
- Sanayinin gelişmesiyle ekonomik, toplumsal ve siyasal sorunlar değişime uğramıştır.

Yaşanan tüm bu süreçler yönetim alanında bazı karmaşıklıklara yol açarken, insan faktörünün daha geniş bir perspektif ile ele alınmasını zorunlu kılmıştır.

İkinci dünya savaşından sonra 1970'li yılların başına kadar işletme yönetimleri eğitim, ücret ve maaş yönetimi ve kar yönetimi konuları üzerinde yoğunlaşmıştır. 1970 sonrasında özellikle insan kaynakları yönetimine ve bunun yanında insan kaynaklarının verimliliğini arttırmak, iş hayatının kalitesini yükseltmek, demografik, teknolojik, sosyal ve kültürel yeni oluşumlara uyum sağlamak gibi konulara ağırlık vermeye başlamışlardır (Küçükkaya, 2006: 11).

1980 yılına kadar personel yönetimi kavramı olarak gelen anlayış 1980'den sonra insan kaynakları yönetimi olarak adlandırılmaya başlanmış ve bununla birlikte kabuk değiştirmiştir. Personel yönetimi işletme çıkarlarını gözeten veya iş gücü verimliliğini ilke

edinen bir uygulama olarak görevini gerçekleştirirken, insan kaynakları yönetimi ise iş verimliliğinin yanında ek olarak çalışan insanın memnuniyetini de esas almıştır (Sabuncuoğlu, 2000: 7).

Tablo 1.1. Personel Yönetimi ve İnsan Kaynakları Arasındaki Farklar

PERSONEL YÖNETİMİ	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
İş Merkezi Koyan	İnsanı Odak Alanı
Bürokratik İşlerle İlgilenen	Çalışana Danışmanlık Faaliyetinde Bulunan
Durağan Bir Yapı	Dinamik Bir Yapı
İnsanı Maliyet Olarak Görür	İnsanı Değer Olarak Görür
Kurallar ve Kalıplar	Vizyon, Misyon ve Etik Değerler
Geleneksel Yöneyim Anlayışı	Toplam Kalite Yönetim Anlayışı
İş yapan insan	İş Yönlendiren İnsan

Kaynak: (Barutçugil, 2004: 11)

İnsan kaynakları yönetimine geçildikten sonra ve bu alanda yaşanan yoğun değişimler ve gelişmeler ile insan faktörünün “tüketilmesi gereken bir unsur” değil; “geliştirilmesi gereken bir değer” olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Örgütteki en büyük değer insan olduğu klişesi artık stratejik bir anlam kazanmaya başlamıştır (Şahin, 2010: 131).

1970’li yıllar İKY’nin dikkatlerini üstüne çekmeye başladığı yıllar ve bu dikkatin giderek artmaya başladığı zamanlardır. 1980’li yıllarda ise İKY adına tam bir dönüm noktası olmuştur. 1980’lerden sonra değişimlerin çok hızlı yaşanması ve bu süreçte başarılı olabilmek için çalışanı üretim unsuru olarak görmekten çıkarmış, çalışanı üretim aşamasında üretimin bir değeri olarak görmeye başlamıştır (Bayraktaroğlu, 2006: 3-4).

1980’lerde başlayıp 1990’larda devam eden yenilik ve değişikliklere bağlı kalarak insan kaynakları yönetiminin gelişimindeki bu dönem zaman içinde işgücünün niteliği de değişmeye başlamıştır. Daha iyi eğitim almış, öncekilerden daha farklı değerlere sahip ve yaptığı işten daha fazla anlam ve tatmin bekleyen bir çalışan profili oluşmuştur (Özutku, 2010: 5-6).

Günümüzde teknoloji alanında önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Bu değişimler insan gücünün verimliliği artırılmasında kullanılmaktadır. Teknolojinin insan gücünün yerini alması tahmin edildiği kadar kolay olmaz. Gelecek zamanda robot kullanımının yaygınlaşacak olması ve robotların insan kaynağı yerine değerlendirilmesi son derece yanlıştır. Çünkü robotların yönetilmesi, programlanması yine insan kaynağı tarafından gerçekleştirilecektir. Teknolojide yaşanan bu gelişmelere daha nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulacağı ve insan

gücüne verilecek önemimin artacağı anlamına gelmektedir (Aykaç ve diğerleri, 2010: 10-13).

1.3.İnsan Kaynakları Yönetimin Önemi

Çok hızlı değişen ve gelişen bir dünyada yaşıyoruz. İnsan ihtiyaçları her geçen gün daha çok artmakta ve daha çok çeşitlenmektedir. Buna paralel olarak da bu ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacak örgütler de çoğalmaktadır. Ulaşım, iletişim ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte mesafeler kısalıyor; Kurumların birbirleriyle iş birliği yapması kolaylaştığı gibi kurumlar arasındaki rekabet de artmaktadır. Rekabetin çok olduğu ortamlarda kaynaklarını en iyi şekilde kullanan örgütler başarıya ulaşmaktadır. Sermaye, hammadde, eleman ihtiyacı, enerji olarak sıralayabileceğimiz üretim faktörleri içerisinde örgütü başarıya götürecek en önemli unsur olan insan faktörü; hem düşünsel gücü ile hem de fiziksel gücü ile faaliyetlere katılabilmekte ve süreci organize ederek üretimin gerçekleşmesini sağlamaktadır (Yüksel, 2007: 5).

Günümüzde insanın yapısına bağlı olarak ulaşılan bilgiler, nerede olursa olsun insanların birbirleri arasındaki ilişkilerin de giderek önem kazanmasına sebep olmuştur. Bir diğer taraftan bilgi hızla gelişmekte ve artmaktadır. Bu derece hızlı değişime, gelişime ve bilgi artışına ayak uydurmak, gerek insanı, gerek örgütleri ve gerekse toplumları yeni arayışlara yöneltmiştir. İnsanın yapısal olarak kendini tanıması gerekmektedir. Aynı zamanda örgütlerin de çalışanlarını tanıması gerekmektedir. İnsan faktörün hemen hemen her konuda ortaya çıkması onun ne kadar önemli bir bileşen olduğunu gösterir (Fındıkçı, 1999: 3-4).

İKY'nin ortaya çıkışı organizasyonda insan faktörünün daha iyi anlaşılması ve insan faktörüne verilen önemin sonucu olarak değerlendirilebilir. İnsan Kaynaklarının önemi ile ilgili birçok sebep öne sürülmekte bunların dört tanesinin son derece önemli olduğunu ve bunların üzerinde durulması gerekmektedir. Bunlar; İnsan Kaynakları ile birlikte incelenen maliyet, verimlilik krizi, kültürel, sosyal, yasal ve eğitsel değişimler gibi karışık etkilerin artması ve örgütteki olumsuzlukların etkilerinin de giderek artması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda meydana gelebilecek olumsuzlukların etkilerin azaltmak olarak ifade edilebilir. (Aykaç ve diğerleri, 2010: 10-13).

Günümüzde her geçen gün artan küresel rekabetin sebep olduğu dinamik iş çevresi, değişen teknolojiler, istihdama ilişkin değişen yasal düzenlemeler ve çalışan gücünün yapısı, yöneticileri çalışanlardan daha etkili olarak yaralanmaya zorlamaktadır. Günümüzde İKY, çalışan gücü yönetimini, kurumlarda çalışanın daha etkili kullanımına ve iyileştirilmiş

performansa götürerek asıl bir faaliyet olarak ortaya koymakta ve böylece İKY örgütlerin stratejisiyle bütünleşmesini sağlamaktadır (Bingöl, 2003: 10).

Günümüzde insanları zor kullanarak ya da onlara fazla para vererek etkili ve verimli çalışabilmesini sağlama gibi yöntemler geçerli değildir. Günümüz insanlarını hem etkili hem verimli olarak yönetebilmek için farklı metotları devreye sokmak gerekir. Onları özendirici ve harekete geçirici, insan tabiatına ve beklentilerine uygun yöntemler geliştirilmiştir. Bu sebeple öncelikle insanı tanımak, yönetilen insanların doğal yapısındaki çelişkileri ve özellikleri bilerek yönetildiği takdirde başarılı olunur (Barutçugil, 2004: 42-43).

1.4. İnsan Kaynakları Yönetimin Amacı

İnsan Kaynakları Yönetimin iki temel amacı vardır. Bunlardan birincisi örgütün ana hedefleri ve stratejileri çerçevesinde İnsan Kaynaklarını en verimli şekilde kullanmak ikincisi ise bireyin ihtiyaçlarına cevap vermek ve kişinin mesleki yeterliliğini sağlamasına yardımcı olmaktır (Barutçugil, 2004: 37).

Temel amaçlarına ek olarak İKY'nin toplumsal, örgütsel, işlevsel ve kişisel amaçlarını sayabiliriz (Bingöl, 2003: 10).

1. Toplumsal Amaç, toplumdan kaynaklanan istek ve baskıları örgüt üzerindeki baskıları minimum seviyeye getirerek toplumun gereksinimlerine karşı ahlaki ve sosyal sorumluluk bilincine sahip olmak. Örgüt, kaynakları kullanmada toplumsal fayda açısından başarısız olursa yasal düzenlemelerle bazı sınırlandırmalar getirilebilir.

2. Örgütsel Amaç, insan kaynakları yönetiminin örgütsel etkinliğe fayda sağlamak için var olduğunu kabul etmektir. Bu faaliyetler çerçevesinde insan kaynakları yönetimi temel amaçlarını sağlamak amacıyla örgüte yardım görevi gören bir araçtır.

3. İşlevsel Amaç, örgütün gereksinimlerine makul bir düzeyde birimin katkısını sürdürmektir. İnsan kaynakları yönetimi ihtiyaçlardan daha az veya daha çok karmaşık olduğu zaman kaynaklar israf edilmiş olur. Örgüt birimin hizmet düzeyi, hizmet ettiği örgüte uydurulmalıdır.

4. Kişisel Amaç, kişisel amaçların sağlanması için iş görenlere yardım etmektir. Eğer çalışanların istihdamının devamını ve motive edilmesi isteniyorsa çalışanların kişisel amaçları karşılanmalıdır. Aksi takdirde çalışanların performansı düşebilir ve örgütü terk edebilirler.

“Genel olarak insan kaynakları yönetimi çalışan performansını belirlemede üç ana unsuru ele alır. Bunlardan birincisi olan etkinlik; belirli organizasyonel amaçlara, hedeflere

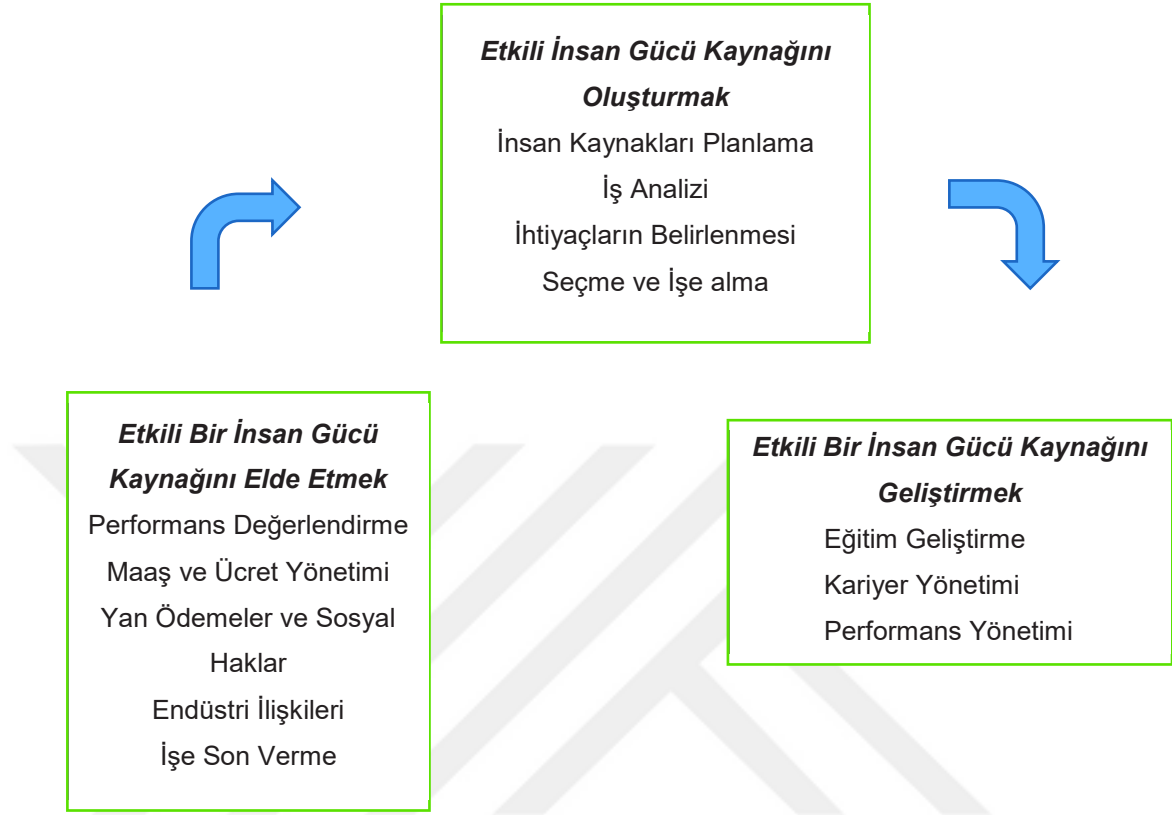
ulaşabilmeyi sağlamaktadır. Bu örgüt stratejik hedeflerine ulaşabildiği ölçüde etkindir. İkinci faktör ise verimlilik. Verimlilik; elde edilen sonuçların, bunları elde etmede kullanılan kaynaklara oranıdır. Bu oran yükseldikçe, yöneticinin verimliliği de artar. Bu kurum etkin çalışabilir ancak verimli olmayabilir. Üçüncü faktör motivasyonel iklim ise; çalışanların performans düzeyini etkileyen tutumlarıdır” (Barutçugil, 2004: 37).

İnsan Kaynakları Yönetiminin temel amaçları aşağıdaki başlıklar altında özetlenebilir (Barutçugil, 2004: 37-38).

- Organizasyonel amaçların çalışanlar aracılığıyla elde edilmesi,
- Tüm çalışanların optimal performans düzeyine ulaşmalarının sağlanması ve onların tüm kapasite ve potansiyellerinden yararlanılması,
- Çalışanların niteliklerinin yükseltilmesi yoluyla kendilerinin ve tüm organizasyonun performansının yükseltilmesi,
- Çalışanların organizasyonun amaçlarına katkıda bulunmak için daha fazla kendilerini vermelerinin sağlanması
- İnsan kaynaklarının organizasyonun amaçları doğrultusunda en verimli şekilde kullanılmasının sağlanması,
- Çalışanların kariyer beklentilerin karşılanması ve gelişmelerinin sağlanması,
- İnsan kaynakları politikaları ile işletme planlarının bütünleştirilmesi ve uygun bir kültürün pekiştirilmesi ya da eğer gerekliyse kültürün yeniden biçimlendirilmesi,
- Kaynakları organizasyonun ihtiyaçlarına ve performans geliştirme amaçlarına uygun duruma getirecek stratejileri güçlendirmek üzere bir dizi personel ve işe alma politikalarının geliştirilmesi,
- Çalışanların gizli yaratıcılıklarını ve enerjilerini uyuracak bir ortamın yaratılması,
- Uyum sağlayan ve öğrenen organizasyonun çıkarları ve mükemmele ulaşma amacı doğrultusunda esneklik gösterme isteğinin cesaretlendirilmesidir.

Şekil 1.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları

Ekonomi / Rekabet / Yasalar / Teknoloji / Toplumdaki Değişimler



Kaynak: (Barutçugil, 2004: 38).

Bu genel amaçlarının yanı sıra İKY'nin şu alanlardaki amaçları başarma ile yakından ilişkilidir (Özgen ve diğerleri, 2002: 8):

Örgütsel Etkinlik: Bir işletmenin kar, verimlilik, sosyal sorumluluk, çalışanların tatmini gibi amaçlarına ulaşma, değişen çevre şartlarına uyum sağlama ve varlığını sürdürebilme yeteneğidir (Özdevecioğlu, 1999: 402). Bazı İK uygulamaları örgütlerin nasıl rekabet edeceklerini gösteren temel yetenekleri şekillendirir. Bu uygulamalar örgüt performansı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi, çalışmak için uygun bir ortamı yaratarak, bilgi yönetimi ve yetenek yönetimi gibi çeşitli alanlarda stratejiler geliştirerek örgütsel etkinliği iyileştirmeye yönelik programları destekleme amacındadırlar (Özgen ve diğerleri, 2002: 8).

İnsan Sermayesi: Çalışanların bireysel olarak sahip oldukları bilgi, yetenek ve davranışların tümüdür. İnsan sermayesi her çalışanın sahip olduğu ve kendince geliştirdiği bilgidir (Yelkikalan ve Aydın: 2004: 134). Bir örgütün insan sermayesi o örgütte çalışan ve örgütün başarısının bağlı olduğu insanların tümüne denir. Örgütün insan sermayesi öğrenme, değişim, yenilikçilik ve yaratıcı ataklar sağlamayı içerir. Bir örgütün en önemli

sermayesi şüphesiz insan sermayesidir. Bu bağlamda örgütlerin hayatta kalmaları ve büyümeleri insan sermayesine yatırım yapmalarına bağlıdır. Donanımlı olarak yetiştirilmiş ve motive olmuş insan sermayesi örgütlerin uzun dönemde hayatta kalmalarını ve yaşamlarına devam etmelerini sağlayabilir. Bu noktada İK ihtiyacı belirlenmeli, İK tatmin edilmeli, sürekli gelişme ve öğrenme, imkânları sağlanarak İK'nın yetenekleri geliştirilmelidir (Özgen ve diğerleri, 2002: 8).

Bilgi Yönetimi: Bilginin ortaya çıkması değer kazanması için doğru zamanda doğru insana ulaşmasını sağlamayan sistematik yaklaşımlardır (Güçlü ve Sotiřofski, 2006: 355).

Ödöl/Teşvik Yönetimi: İnsan kaynakları yönetimin amaçları arasında çalışanların yaptıkları ve başardıkları şeyler için insana değer veren ve onları ödüllendiren politika ve süreçler sunarak çalışanların motivasyonunu, işe katılımını, bağlılığını arttırmaktadır (Özgen ve diğerleri, 2002: 8).

İş Gören İlişkileri: İKY'nın buradaki amacı ise çalışanlar ile işçi sendikaları arasında iş birliği sağlayarak, verimli ve uyumlu ilişkilerin söz konusu olduğu bir ortam yaratmaktır (Özgen ve diğerleri, 2002: 8).

Farklı İhtiyaçları Karşılama: İKY örgütün paydaşlarının ihtiyaçlarını dengeleyecek ve karşılayacak politikalar geliştirmeyi ve bu politikaları uygulamayı amaçlar (Özgen ve diğerleri, 2002: 8).

Bu faktörler ele alındığında İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların daha rahat bir ortamda çalışmaları için gereken ortamı yaratma, çalışanların bilgi yönetimi ve yetenek yönetimi gibi çeşitli alanlarda stratejiler geliştirerek örgütsel etkinliği iyileştirmeye, örgütün amaçlarına ulaşmak için gereksinim duyduğu çalışan profilini işe almaya, işte tutmaya ve diğer paydaşların gereksinimlerini dengeleme amacındadır.

1.5.İnsan Kaynakları Yönetiminin İlkeleri

İnsan kaynakları yönetiminin ilkeleri örgütte belirli amaçlar doğrultusunda, herhangi bir karışıklığa yol açmamak ve gereken birimlere yol gösterme amacı taşıyan ilklere dir. Bu ilkelere örgütlerin yapıları ve hedeflerine göre farklılık gösterebilir. Ancak insan kaynakları ile ilgili doğru ve tutarlı politikalar oluşturmak için bütün yönetim düzeylerinin izlemesi gereken bazı temel ilkeler bulunmaktadır (Dolgun, 2007: 20).

1.5.1.İnsana Saygı İlkesi

İnsana saygı ifadesi insan kaynakları yönetiminin ilkelerinin başında yer almaktadır. Bu ifade "İnsanın varlığına, özel hayatına, düşüncelerine, kişisel özgürlüğüne ve bunların

sonucu da kendine saygı, genel anlamda insana saygıyı” ifade etmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 42). İnsana saygı, alınan tüm kararlarda, çalışmalarda örgüt içi ilişkilerde insana değer ve güven esasına dayanmaktadır (Bahar, 2011: 205).

1.5.2.Açıklık İlkesi

Açıklık ilkesi insan kaynakları yönetiminin başarısında önemli bir yere sahiptir. Açıklık ilkesi örgütün politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında tüm çalışanların tüm çalışanların desteklemelerini ve katılımlarının olmasını sağlar (Dolgun, 2007: 25). Böylece örgütte bulunan bütün çalışanların izlenecek politikalar hakkında bilgi verilmesi gerekir. Örgüt içerisinde kullanılan dilin sade olması ve araç gereçlerinin kullanımının basit olması açıklık ilkesi bakımından son derece önemlidir.

1.5.3. Gizlilik İlkesi

Açıklık ve gizlilik ilkeleri arasında bir çelişki var gibi gözükse de muhasebe ve personel işlerinde gibi bazı bölümlerde sınırlandırmak koşuluyla gizlilik ilkesinin uygulanması doğal karşılanmalıdır (Akyüz, 2006: 65). Örnek olarak örgütün insan kaynakları bünyesinde bulunan bütün çalışanlarla ilgili sicil kayıtları, aldığı cezalar, performans değerlendirme sonuçları gibi bilgilerin gizli kalması yapıla çalışmaların güvenilirliği açısından büyük bir önem taşımaktadır (Uygun, 2015: 10).

1.5.4.Eşitlik İlkesi

Eşitlik ilkesi, işletmelerde din, dil, ırk, cinsiyet ve mezhep farkına bakılmaksızın hiçbir kişiye, sınıfa veyahut zümreye ayrıcalık verilmemesi anlamına gelmektedir. Özellikle işe alma süreçlerinde ya da terfi yapıldığı durumlarda çalışanın bilgi, beceri, kişilik ve yeteneklerinin dışında başka kıstas göz önüne alınmamalı, fırsat eşitliği tanınmalıdır (Sabuncuoğlu, 2005: 21).

1.5.5.Kariyer İlkesi

Genel bir tanımla ifade edecek olursak kariyer, “seçilen bir iş yolunda ilerlemek, bunu sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla erk ve saygınlık elde etmektir” (Can ve diğerleri, 2007: 474). Kariyer ilkesi işe ve kişiye yönelik kariyer sistemi olarak iki başlık adı altında incelenmektedir. İşe yönelik kariyer sisteminde, işe göre eleman alma söz konusudur. Diğer bir deyişle bireyi işe uydurmak önemlidir. Kişiye yönelik kariyer sisteminde ise rütbe sistemi olarak anılmaktadır. Bu sistemde

kişinin kendisi önem taşımaktadır. Her iki sisteminde faydalı ve sakıncalı yönleri bulunduğundan, birinin diğerinden üstün olduğu söylenemez (Tortop, 2007: 69-70).

1.5.6.Güvence İlkesi

Güvence İlkesi kariyer ilkesi ile doğru orantılıdır. Çünkü bir işte kariyer yapabilmek için, o işte uzun süre kalabilme imkânının tanınması yani çalışana güvence verilmesi gerekir. İş güvencesi ve makam güvencesi iki tür güvence vardır. "İş güvencesi, bireyin haklı nedenler olmadan işten atılmaması ve makam güvencesi ise yükseldiği makamdaki görevini koruyabilmesidir." Örgütteki bütün çalışanlar keyfi nedenlerden dolayı işten atılmayacağı konusunda emin olmak ister (Yılmazer ve diğerleri, 2008: 47).

1.5.7. Yeterlilik İlkesi

İnsan kaynakları yönetiminin ilkelerinden en çok benimsenen ilkesi yeterlilik ilkesidir. Örgütte bir çalışana verilen görevi başarı ile yapabilme gücünü göstermektedir. Bu ilke "dar anlamda, belli bir göreve en uygun kişinin getirilmesi, geniş anlamda ise etkili ve verimli bir personel sisteminin kurulmasına olanak sağlayan kural ve uygulamalar bütünüdür" (Demirci, 2008: 298). Bu ilkenin sağlıklı ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi için, işe alınacak çalışanda aranacak koşulların gerçekçi olması, belirlenen standartların ayrımcılığa yol açmaması ve sadece çalışanın yetenekleri ile ilgili faktörlere bakılması adayların yetenek ve işe uygunluk çerçevesinde sıralanması gerekmektedir. Tüm adayların katılabileceği yarışma ve sınavlar düzenlemek de bu ilkenin uygulanması açısından önem arz etmektedir (Ertürk, 2011: 14).

1.5.8.Yönetimi Geliştirme İlkesi

Gerek özel gerek kamu sektöründe yönetim kavramının durağan olmaması gerekmektedir. Sürekli gelişmeye açık olmalıdır. Özellikle insan kaynakları yönetimi bu konuda devamlı eğitimler yaptırmalı ve gelişmeyi teşvik edici adımlar atmalıdır. Bu ilkenin gereklerini yerine getirerek bununla ilgili mekanizmaları ve stratejileri geliştirebilen örgütler globalleşmenin sebep olduğu, hızlı değişimin yaşandığı ve sert rekabet koşullarının görüldüğü günümüz şartlarına daha kolay kendilerini uyarlayabileceklerdir (Tortop, 2007: 72).

1.6.İnsan Kaynakları Yönetimin Fonksiyonları

İnsan kaynakları yönetimin en önemli amacı verimlilik ve çalışma yaşamının kalitesi üzerinedir. Tüm işlerin etkililiği ve verimliliği çalışan insan gücüne bağlıdır. Bu sebeple insan

kaynakları yönetimi çalışan ihtiyacının belirlenmesi, doğru işe doğru personelin alınmasına, yerleştirilmesine, performansının değerlendirilmesine, çalışanların kariyerlerini planlamasına, çalışanların eğitimi ve gelişmesine, iş güvenliği ve sağlığına kadar tüm bu uygulamaları kapsamaktadır (Özyurt, 2013: 4).

1.6.1. İnsan Kaynakları Yönetimin Planlanması

Örgütün ihtiyaç duyduğu işgücünü ön görme ve bu ihtiyacı karşılamak için gerekli olan aşamaları düzenleme sürecidir (Aldemir, ve diğerleri, 2001: 39). İnsan kaynakları planlaması “gelecekteki insan kaynakları ihtiyaçların sistemli bir şekilde değerlendirilmesi ve bu ihtiyaçları karşılamak için atılması gereken adımların belirlenmesi” olarak ifade edilmektedir (Uyargil, 2008: 102). İnsan kaynakları yönetimin bu işlevi örgütün gereksinim duyacağı insan gücünün istihdamına yönelik uzun vadeli strateji geliştirme süreçlerini kapsamaktadır. İnsan kaynakları planlama işlevini, gelecekteki bir zaman zarfında yapılacak işlerin nitelik ve nicelik olarak önceden belirlemek ve sonra belirlenen bu yoldan gidilerek örgütte yapılacak işlerin belirli özellikteki işgücünün sayısal olarak belirleme sürecin tamamını ifade etmektedir (Akdeniz, 2010: 15).

Özet olarak örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gereksinim duyulan iş gücü kaynağı ihtiyaçlarının tahmin edilmesi ve bu ihtiyaçların temin edilmesi için bir stratejinin geliştirilmesi ve bunun uygulanması insan kaynakları planlaması ile sağlanır. Bu planlama stratejileri ile doğru sayıda ve ihtiyaç duyulan işleri yapabilecek doğru niteliklere sahip personelin doğru zamanda ve doğru yerde bulunmaya çalışılır. Mevcut insan kaynağını bugünkü envanteri çıkarılarak gelecekte işletmenin ihtiyaç duyacağı insan kaynakları niteliği ve niceliği saptanır (Küçükkaya, 2006: 21).

1.6.2. İş Analizi

İnsan kaynakları yönetimi uygun kişileri işe alması için bu işlerin nasıl yapılacağı ve işin gerektirdiği kişisel ve sosyal özelliklerin neler olduğu hakkında ayrıntılı olarak bilinmesi gerekir. Bu tespitler iş analizleri ile yapılmaktadır. İş analizi, insan kaynakları yönetimin en önemli temel taşıdır. Diğer insan kaynakları yönetim fonksiyonlarını belirleyebilmek için tüm işlerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Büro, operasyonel, teknik ve idari işlerin geniş kapsamlı bir değerlendirmesi, maaş, eğitim, performans değerlendirme ve tanıtım kararları için iş analizleri bu noktada büyük bir öneme sahiptir (Mescon ve diğerleri, 1998: 617).

İş analizi örgütteki yapılacak işlerle ilgili olan bilgilerin sistemli bir şekilde toplanması, analiz edilmesi ve sınıflandırılması sürecinden oluşmaktadır. Yapılan bu analiz ile yapılacak

işin nitelikleri, çalışma ortamı, fiziksel çevre koşulları, işin tehlikeleri, verilen bir işi başarıyla yerine getirecek personelde bulunması gereken eğitim ve tecrübenin ne olması gerektiği, ruhsal ve fiziksel durumun ne düzeyde olması gerektiği gibi faktörleri ortaya çıkmaktadır (Karacan ve diğerleri, 2011: 110-119).

1.6.3.İş Gören Bulma ve Seçme

İş gören bulma ve seçme insan kaynakları yönetiminin görevlerinden bir tanesidir. İş gören bulma ve seçme görevi hemen hemen tüm insan kaynakları faaliyetleri ile ilişkilidir. Çünkü işletmeye doğru insan gücünü kazandırma faaliyetidir. Fakat organizasyonun tüm işleyişini etkilemesinden dolayı oldukça zor bir süreçtir. İş gören bulma sürecinin etkililiğinin iki temel noktası bulunmaktadır. Bu duruma personel adayı için “iki boyutlu uyum” olaraktan söylenebilir. Bu uyum iş görene tanımlanan işe uyumu ve iş görenin mevcut çalışanlarla uyumu olarak ifade edilebilir. İşe yeni alınan personelin işinde başarılı olması durumunda bu iki boyutlu uyumu sağlamalıdır. Bu iki boyutlu uyum sağlanamaz ise, hem işletme hem de aday için gelecekte sorunlar ortaya çıkabilecektir. Çünkü iş gören seçme sürecinde tehlikeli ve kabul edilemez adayları eleyemediği takdirde hukuki ve finansal riskleri beraberinde getirmektedir (Çiftçi ve diğerleri, 2013: 149).

İnsan kaynakları yönetiminin esas amaçlarından birisi, doğru personelin doğru işlerde çalışmalarını sağlamak ve işletmenin hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmaktır. İşletmelerin başarısında önemli bir role sahip olduğu kabul edilen insan kaynağını en etkin ve verimli bir şekilde elde edebilmek için iş gören bulma ve seçme, üzerinde düşünülmesi gereken önemli konulardan birisidir (Akbaba ve diğerleri, 2011: 202). İşletmeye en uygun personelin araştırılması ve seçilmesi faaliyeti örgütün yaşaması ve devamlılığı için önemli bir insan kaynakları etkinliğidir. Araştırma süreci elemanların bulunmasını ve örgüte çekilmesini ifade etmektedir. İş gören araştırma ve seçme konusunda tarafsız bir yaklaşım gösteren, personele göre iş değil de, işe göre çalışan felsefesini benimseyen örgütler, genel itibarı ile insan kaynakları sistemini oluşturmaya ve kurumsallaşmaya çalışan örgütleri ifade eder (Palmer, ve diğerleri, 1999: 69).

İşletmeye işgören bulma süreci işe başvuran adaylar arasından, açık işin gerektirdiği niteliklere en uygun olanının belirlenmesi sürecidir. İş gören sağlama süreci sonunda seçilen aday iş gören potansiyelinin iş gerekleri ölçütüne göre değerlendirilerek adayların işe alınıp alınmama kararının verildiği İKY sürecidir. İş gören seçim sürecinin amacı, kişinin yetenekleri ile daha önce ortaya çıkartılan iş gerekleri arasındaki en iyi bağlantıyı kurmak ve işe başvuran adaylar arasından eğitim, tecrübe, yetenek ve ilgi alanları konularında en uygun olanı seçmektir (Özkan, 2010: 22-24). İş gören seçim sürecinin sonunda, adaylar

arasından örgüte ve iş pozisyonuna en uygun olanlar işe kabul edilir ve ilgili birime yerleştirilir. Personel seçimi neticesinde işe en uygun adayların alınmış olduğunu görmek süreçteki aşamaların etkinliğine bağlıdır. Daha önce gözden kaçan noktalar var ise bunlar daha sonra seçime yansıtacaktır. Ayrıca seçim sürecinde tarafların beklentileri karşılıklı olarak karşılanması önemlidir. Beklentiler konusunda tarafların yalnızca şuan ki değil uzun vadedeki beklentilerinin de bilinmesi ve buna göre en doğru adımların atılması gerekmektedir (Ertürk, 2011: 111).

1.6.4.Eğitim ve Geliştirme

Eğitim, işletmede yapılacak herhangi bir işin gereklerini oradaki çalışanlar tarafından öğrenilmesini sağlamak için işletme tarafından planlanmış bir faaliyet olarak açıklanabilir. Yapılan işin getirmiş olduğu bu gerekler örgüt içerisinde başarılı bir çalışma performansı için çözüm üreten bilgi, yetenek ve davranışların tümünü kapsamaktadır (Çoban, 2016: 34).

İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetleri, “işgörenlerin mevcut işleri yapabilmesi ve gelecekteki muhtemel işlere/görevlere hazırlanması için kendilerine bilgi, beceri ve nitelik kazandırılması sürecidir. Eğitimde işgörelere yeni bir takım becerilerin kazandırılması, geliştirmede ise daha çok mevcut yeteneklerin ve potansiyelin geliştirilmesi hedeflenir”. Eğitim ve geliştirme uygulamaları, hem bireysel performansı hem de örgütsel performansın istenen düzeye ulaşması açısından önemlidir (Gürbüz ve diğerler, 2012: 192). Eğitim ve geliştirme faaliyetlerin önemi ve içeriğine daha detaylı olarak ikinci bölümde değinilmiştir.

1.6.5.Kariyer Geliştirme

Kariyer kavramının sözcük anlamına bakıldığı zaman kariyerin, bireyin başlangıç yaptığı, hayatının verimli ve üretime katkıda bulunacağı dönemleri kullanarak iş veya pozisyon olarak adlandırılmaktadır. Günlük konuşma dilinde de sıkça yer alır. Ancak herkesin algıladığı kariyer kavramı farklıdır. Bu kavram bazılarına göre herhangi bir iş kolundaki uzmanlaşma, bazılarına göre ise bireylerin kendi çalışma alanlarında birtakım ilişkilerde bulunan ve bir dizi işlerde çalışmak anlamına gelmektedir. Bu kavram hangi alanlarda ve nasıl kullanılırsa kullanılsın genel itibarı ile oluşturduğu algı başarı derecesini ifade etmektedir (Çoban, 2016: 33). Kariyer; bireyin çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir meslek grubunda daima ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması anlamına gelmektedir. Bir örgütte veyahut bir meslek grubunda kariyer kavramına farklı anlamlar yüklenebilir. Bunlar (Werther, 1993: 376);

- Bireyin herhangi bir iş dalında ihtisas kazanması durumudur.

- Birbiri ile ilişkili iş veya hizmetler dizisidir.
- Herhangi bir meslek grubunda ilerleme ve başarı zinciridir.

Güçlü bir kariyer yönetimi, sistemin doğru ve dikkatli değerlendirmesinin yapılması, yöneticilerin ve çalışanların hedeflerinin, doğru bir zamanda hayata geçirilmesi ile oluşur. Bu anlamda kariyer planlaması çok büyük önem taşımaktadır. Kariyer planlaması, bireyin çalışmakta olduğu işletme içerisindeki ilerleyişini ya da yükseltilmesinin planlamasıdır. Kariyer geliştirme faaliyetleri ile “örgüt tarafından üretilen mal ve hizmetlerin sayı ve kalitesi artar, örgütler daha nitelikli iş gücüne sahip olur, kazalar azalır ve enerji tasarrufu sağlanır, çalışanlar arasında olumlu ilişkiler gelişir, zaman kaybı önlenir, personellerin motivasyonu artar ve işten doyum sağlanır” (Gündüz, 2013: 108-130).

1.6.6. Performans Değerleme

Performans yönetimi, “çalışanların mümkün olduğunca organizasyon ihtiyaçlarına doğru, gereken etkinlik ve verimlilikle işe yönlendirilmesi ve desteklenmesidir” (Öztürk, 2006: 14). Örgütlerde performans yönetimi önemli bir unsurdur. Performans değerlendirme günümüzde sistemleri; verimlilik ölçümünden uzaklaştırarak, çalışanları iş yerinin hedefleri doğrultusunda çalışmaya teşvik eden, yapıcı geri bildirimlerin yapıldığı bir süreç şekli almıştır. Performans ölçüm sistemleri iş yerinin sahip olduğu işletme kültürü ile uyumlayabilir (Efil ve diğerleri, 2009: 42-43). Bir işletmede performans değerlendirmesine öncelikle performansın kriterlerinin belirlenmesi ile başlanır. Belirlenecek olan bu kriterlerin ölçülebilir ve yapılacak işe uyumlu olması son derece önemlidir. Bu değerlendirmede doğru sonuçlar ulaşabilmek için, bilimsel yöntemlerden biri seçilerek değerlendirme uygulanmalıdır (Karacan ve diğerleri, 2011: 114).

Performans değerlendirmenin amacı çalışanı bir bütün olarak ele almak eksiklerinin giderilmesinde yardımcı olmak ve başarılarını ödüllendirmektir. Buradan da anlaşılacağı üzere performans değerlendirmede ana ilke, toplam kalite kuralları çerçevesinde çalışanın başarısızlığında kişiyi cezalandırmak değil, bireyin başarılarından yola çıkarak kişiyi ödüllendirmektir. Bireylerin gerek kendi kendilerini gözden geçirmeleri gerekse de kurum tarafından gözden geçirilmeleri, üstlendikleri rolün gereklerini ne aşamada yerine getirdiklerini görmek açısından önemlidir (Harbili, 2009: 25). Performans standartları işletmedeki başarı düzeyi veya ölçütü olarak belirlenir. Performans değerlendirilmesinde üretilen ve satılan miktara göre yapılan değerlendirmeler için üretim ve satış ölçütleri; devamsızlık, şikâyetler, yorgunluk, ücret artışları gibi personel özelliklerini dikkate alan unsurlar ve bu ikisinin mümkün olmadığı durumlarda değerlendirmenin tamamıyla

yöneticinin görüşüne bırakıldığı yargısal ölçütler kullanılmaktadır (Aldemir ve diğerleri, 2001: 275-276).

1.6.7.Ücret Yönetimi ve İş Değerleme

Günümüzde devam eden en önemli sorunlardan bir tanesi ücrettir. Tüm dünyada çalışan her birey ve ailesi yaşamlarını devam ettirebilmek için bir ücrete bağımlıdırlar. Bu ücret ailenin yeme, içme, barınma, giyinme, eğlenme gibi ihtiyaçlarını karşılayan tek kaynaktır. Devlet açısından baktığımız zaman ücret, ekonomik ve sosyal yaşam, istihdam düzeyi, gelişme hızı, milli gelir, büyüme, işsizlik gibi faktörleri etkileyen bir unsurdur. Ücret faktörüne işletme bazında bakıldığı zaman hem bir maliyet hem de çalışanı motive eden en önemli faktördür (Durmuş, 2007:61-62). Ücret yönetimi hem çalışanın beklentilerine hem de örgütün amaç ve hedeflerine uyan ve bu ikisi arasında dengeyi sağlayan önemli bir insan kaynakları yönetim fonksiyonudur (Ertürk, 2011: 274). Ücret sistemi hem işletmede üretimi ve üretimin verimliliğini arttıran bir araç hem de çalışanı işletmeye en fazla bağlayan ekonomik bir teşvik aracıdır. Çalışanın işletmeye girişi ve devamlı olarak çalışmasının nedenlerinin başında bir bakıma aldığı ücretlerdir. Bireyin alacağı ücretin belirlenmesi hem işletme yönetimi açısından hem de birey açısından önemli konuların başında yer almaktadır (Bingöl, 2003: 96).

İş değerlemesi işletmede bir işin diğer işlere görece olarak değerlerini belirlemek için yapılan kıyaslamadır. Bu değerlendirme ile yapılmaya çalışılan işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşmada en çok katkıyı sağlayacak işi belirleyip diğerlerin kıyasla önemini belirtmektir. Eşit ücret felsefesi ile örgütün amaçlarına ulaşmasında en fazla destek sağlayan işe en yüksek ücret ödenmesidir. (Sabuncuoğlu, 2005: 228). Özet olarak iş değerlemesi ücret adaletsizliklerinin önüne geçilmek için yapılan bir çalışmadır.

1.6.8.Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkileri; “iş ilişkilerinin içeriği ve düzenlenmesi ile fiziksel kaynakların ve insan kaynaklarının kullanımı ve dağılımını etkileyen, işgücünün, işletme ve hükümetlerin stratejik tercihlerine ve kolektif eylemlerine bağlı olan çatışma, işbirliği ve karşılıklı güç ilişkileri bağlamında incelenmesi gereken bir çalışma alanı” olarak tanımlanır (Uygun, 2015: 18). Endüstri ilişkileri faktör sayesinde çalışanların ortak isteklerine cevap verilebilir aynı zamanda çalışanları ilgilendiren konularda insan kaynakları yöneticilerin sendikalarla yaptığı görüşmeler sonucunda uzlaşma sağlanarak toplu iş sözleşmesi de söz konusu olur. Sendikalaşma derecesi yüksek olan bazı işletmelerde, işveren ile sendika arasında ara buluculuk görevi üstlenmek ve disiplin sistemlerin oluşmasını sağlama insan kaynakları

yönetimin ana faaliyetlerindendir (Küçükkaya, 2006: 24). Sendikalar ilk ortaya çıkmaya başladıktan sonra toplu iş sözleşmelerinde aktif katılım sağlamışlardır. Çalışma koşulların iyileştirilmesi için gerek işverene gerekse de devlete baskı yapmışlardır. Örgütteki çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması konusunda mücadele ederek konuyu gündemde tutarak ilgili yasal düzenlemelerin oluşturulmasında önemli rol almışlardır (Karacan ve diğerleri, 2011: 115).

1.7.İş Sağlığı Ve Güvenliği Olgusuna Tanımsal Yaklaşım

İnsan yaşamı herhangi maddi bir değerle ölçülemeyecek kadar değerlidir. Bütün insanların sağlıklı bir yaşam sürdürmeye hakkı vardır. İnsanın fiziksel, ruhsal ve sosyal bakımdan tüm yönleriyle iyi düzeyde olması ve bu düzeyi koruması ancak iş sağlığı ve güvenliği ile sağlanabilir (Gerek, 1998: 8). Bu başlık altında iş sağlığı ve güvenliği kavramsal ve teorik boyutu ele alınacaktır.

1.7.1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İş sağlığı; işletmelerde bulunan çalışanların ruhsal, fiziksel, moral ve sosyal açıdan bütünüyle en iyi seviyeye getirilmesini ve bu düzeyde devam ettirilmesini sağlamaktır. Çalışma şartlarını ve kullanılan zararlı maddelerin çalışan sağlığına etkilerini önlemek, çalışanın yapısına uygun yerlerde çalışmasının sağlanmasını ve çalışanın işe, işin çalışana uyumunu amaçlayan tıp bilimidir (Kılış, 2014: 7). İş sağlığı ve güvenliği iş çalışmaları esnasında doğan sağlığa zarar verecek koşullardan ve çalışan güvenliğini tehlikeye sokacak durumlar ile davranışlardan korunmak, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimliliği arttırmak maksadıyla yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Yücel, 2007: 48).

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ilkeleri çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği kavramını açıklamak gerekirse; işçi sağlığı ve iş güvenliği bütün çalışanların fiziksel, ruhsal, toplumsal sağlık ve refahlarının maksimum seviye yükseltilmesi ve bu seviyede korunmasıdır. İş yeri şartlarının, çevrenin ve üretilen ürünlerinin meydana getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortada kaldırılması; çalışanların yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk unsurlarının engellenmesi, aynı zamanda çalışanlara hem bedensel hem de ruhsal ihtiyaçlarına uygun iş ortamının yaratılmasıdır (Çolakoğlu, 2002: 222).

İş sağlığı, işletmede çalışanların sağlığını muhafaza etmek ve sağlığını yitirenlerin iyileştirilmesi gibi tıbbi boyutu bulunmaktadır. Bu boyut olan “iş hekimi” ile işletmedeki sağlığı etkileyecek olan madde ve unsurların belirlenmesi, seviyelerinin ölçülmesi ve

gerektiği zaman kontrol altına alabilmeyi gibi teknik hususları kapsayan “iş temizliği” konularını içeren oldukça geniş bir bilim dalıdır (Baloğlu, 2013: 7).

1950 yılında kurulan karma komisyon, Uluslararası çalışma örgütü (UÇÖ) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından kurulmuştur. Bu komisyonun iş sağlığının amaçlarını saptamış ve bunları UÇÖ’nün 112 sayılı tavsiye kararı ile tüm ülkelere hitap etmiştir. Bu amaçlar (Baloğlu, 2013: 7-8);

- Çalışanların sağlık kapasitesini en üst seviyeye çıkarmak,
- Yapılan işin olumsuz şartları sebebi ile çalışmanın bozulmasını engellemek,
- Tüm çalışanın fiziksel ve ruhsal becerilerine uygun işlerde çalıştırmak,
- Yapılan iş ile çalışan arasında uyum sağlayarak maksimum verimliliği elde etmek.

Literatürde iş güvenliği ile ilgili çok sayıda tanım bulunmaktadır. İşletmede bulunan çalışanların korunması, rahat ve güvenilir bir ortamda çalışmasının sağlanması ve güvenirliliğini sağlayarak çalışanlar için tehlike oluşturabilecek faktörlerin ortadan kaldırılması için yapılacak faaliyetlerin tümü olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2009: 7). İş güvenliği, işletmede işin yapılması esnasında meydana gelebilecek tehlikelerin azaltılması veya ortadan kaldırılması konusunda işverene bazı görev ve sorumluluklar yükleyen kurallardan oluşmasından hareketle iş sağlığına göre biraz daha teknik bir kavramdır (Baloğlu, 2013: 7). Başka bir tanımlamaya göre iş güvenliği, iş yerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı yaratarak iş kazaları ve meslek hastalıkları oranını minimum düzeye indirmek ve böylece maddi manevi kayıpları engelleyerek verimliliği arttırmak şeklinde tanımlanmaktadır (Karamık ve Şeker, 2015: 576)

1.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

İnsan yaşamı boyunca hayatını sürdürebilmek adına barınma, beslenme ve korunma gibi temel ihtiyaçlarını gidermek için çabalamıştır. İnsanlığın ilk dönemlerinde yapmış olduğu el aletleri ve beden gücü bu faaliyetleri sağlamasında kendisine yardımcı olmuştur. Teknolojinin ilerlemesi ile birlikte önceleri kullanmış olduğu el aletleri yerini sanayi tipi makinelere bırakmıştır (Bilir ve Yıldız, 2013: 5-6).

Sanayinin gelişmesi insanların yaşamlarının büyük bir kısmını hızla büyüyen fabrikalarda geçirmeye yol açmıştır. Bunun sonucu olarak önceden sezilemeyen bazı tehlikeler ortaya çıkmıştır. Kazalar arttıkça doğal olarak sosyal toplumun bu konudaki duyarlılığı da artmış ve bilim adamları bu konuyla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Sanayilerde, yollarda, madenlerde, fabrikalarda ve neredeyse çalışılan her yerde ortaya çıkan kazaların oluşturduğu tehlikelerin, insanları ne derecede tehdit eder hale geldiği

herkes tarafından anlaşılmaya başlanmıştır. Meydana gelen bu tehlikeleri engelleme mücadelesi ortaya çıkmış ve iş güvenliği kavramı doğmuştur (Ergün, 2016: 12-13).

1700'lü yıllarda yaşayan İtalyan Hekim Bernardino Ramazzini kendisine gelen hastalara “ne iş yapıyorsun?” sorusunu sorarak iş sağlığı ve sağlık arasında bir bağlantı kurmuştur (Horozoğlu, 2017: 268). İtalyan bilim adamı ve aynı zamanda hekim olan Ramazzini iş sağlığı ve güvenliği alanında çok sayıda çalışmalar yapmıştır. İş yerinde ısı uyarı, havalandırma yapılması gibi tezleri olmuş, çalışma koşullarının iyileşmesi durumunda verimliliğinin artacağını ileriye sürmüştür. O yıllarda ergonomi ile ilgili önerilerini de yine bilim adamı olan Ramazzini gündeme getirmiştir. Aslında bugünkü iş sağlığı ve güvenliğinin temelleri Ramazzini'nin araştırma ve önerileri üzerine başlamıştır (Demir, 2016: 10).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı sanayi devrimi ile birlikte önemi artmaya başlamıştır. Sanayi devrimi sonrasında bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile birlikte üretim yöntemleri de değişmiş ve aynı zamanda toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında da değişiklikler meydana gelmiştir (Öcal, 2010: 26). Sanayi devrimi ile birlikte başlayan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, Fransız İhtilali ile birlikte kitlesel üretim çalışmalarında yer almak isteyen insanların sayısı gün geçtikçe artmıştır. İş arayanların sayısının çok olması, zor şartlarda çalışmayı meşru kılmıştır. Çalışanların on sekiz saate kadar çalıştırılması, güvensiz ve sağlıksız koşullarda düşük ücretlerle çalışmaları iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Kılış, 2014: 29). Böyle olumsuz koşullarda çalışılmasını engellemek için sendikalar örgütlemeler ve devlet müdahaleleri gündeme gelmeye başlamıştır. İlk olarak çalışma saatlerini kısıtlayarak kadın ve çocuk çalışanların hakları korunma altına almaya başlanmıştır. Kadın ve çocuklarla ilgili düzenlemelerden sonra tüm çalışanlar için düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu süre zarfında parlamento üyesi ve aynı zamanda işveren olan Sir Robert Pil “Çırakların Sağlığı ve Morali” adında ilk iş sağlığı ve güvenliği konu başlığında bir yasal düzenlemenin İngiltere’de yürürlüğe girmesine katkıda bulunmuştur. Bu yasa ile çalışma koşulları çocuk çalışanların ergonomik yapılarına göre düzenlenmiştir (Demir, 2016: 11).

İngiltere’de gelişen bu olaylara ek olarak 1802 yılında fabrika yasası yürürlüğe girmiş ve çalışma koşulları daha da iyileştirilmiştir. Fabrika yasasına eklemeler yapılarak dokuz yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaklanmış ve çalışma süresi on saate indirilmiştir. On sekiz yaşın altındaki çocukların gece çalıştırılması yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikaların iş hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Benzer gelişmeler Fransa’da da yaşanmıştır. İş kazasına uğrayanların tazminat ödemesi ilk olarak Almanya’da uygulanmaya başlamış ve kısa zaman içerisinde tüm Avrupa ve Amerika’da yaygınlaşmıştır (Öcal, 2010: 27).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğin tarihçesine gelecek olursak, Avrupa’da oluşan sanayi devrimi şartlarının oluşmaması sebebiyle Osmanlı’da sanayi devriminden kaynaklı koşulların geç sirayet etmesine de bağlı olarak iş sağlığı ve iş güvenliği alanında oluşan düzenlemeler sonraki yıllarda ulaşmıştır. Yine de bu konu ile ilgili ilk adımları Tanzimat süreci içerisinde görebilmek mümkündür (Çiçek ve Öçal, 2015: 122-123). Ülkemizde ilk olarak Tanzimat ve Meşrutiyetin ilanıyla birlikte çalışanları çalışma koşulları ile bazı düzenlemeler yapılmıştır. Kömür madenlerinin yönetimi bakanlığa teslim edilmesi ile birlikte çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bazı yasalar çıkarılmıştır. Sanayileşmenin ilk adımı olarak el tezgâhlarında yapılan üretimin yerini kömür madenlerine, demir yolu çalışmalarına bırakarak olmuştur. Ancak dünyada olduğu gibi burada da çalışma saatleri altında ezilen işçiler, günlük on sekiz saati bulan sürelerle çalışmaya zorlanmıştır. Olumsuz koşullar altında ezilen çalışanların birçoğu akciğer rahatsızlıklara yakalanmaları sonucu (Madeni Hümayun Nazırı) Dilaver Paşa bir tüzük hazırlamıştır. 1865 yılında “Dilaver Paşa Nizamnamesi” adıyla çıkarılan hukuki belge iş sağlığı ve güvenliği için atılan ilk yasal adımlardır. Bu yasal düzenlemenin akabinde “Maadin Nizamnamesi” çıkarılmış ve bununla; çalışma süreleri, ara dinlenme, ücret düzeyleri, madenlerde doktor ve ilaç bulundurulması ve iş kazası için koruyucu önemler gibi konular açıklığa kavuşturulmuştur (Demir, 2016: 13)

Osmanlı Devleti’nde ilk medeni kanun olan ve aynı zaman da ilahi bir niteliği de olan “mecelle” kanunu 1876 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile iş sağlığı ve iş güvenliği alanı için işçinin, işverenin kusuru ile zarara uğraması halinde işveren bu zararı karşılaması yükümlülüğü getirilmiştir. Diğer taraftan çalışma saatlerinin gün doğumundan gün batımına kadar uzatılabileceği ve işçinin çalışmaya hazır bulunması durumunda ücreti almaya hak kazanacağı gibi yükümlükler getirilmiştir (Çiçek ve Öçal, 2015: 124).

Cumhuriyet ilan edilmeden önce çıkarılan “Zonguldak Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi Umumiyesne Furuhtuna” kanunu ile kalan kömür fazlasının satılıp çalışanlarının ihtiyaçlarının giderilmesi için kullanılması gerektiğini açıklamıştır. Ayrıca bu kanun ile ülkemizde çalışma saatleri ilke defa sekiz saat ile sınırlandırılmıştır. Tarafların anlaşması durumunda iki saat ilave çalışma ile çalışma ücreti ödenecektir. Maden ocaklarında çocuk işçi çalıştırılması yasaklanmıştır (Güler, 2015: 25). Cumhuriyet ilanın ilk dönemlerinde 1926 yılında çıkartılan Borçlar Kanunu ve 1930 yılında yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çalışanların sağlığı ve güvenliği gibi konulara değinilmiştir (Güvercin, 2004: 91).

1940 yılından sonra İSG alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. “1945 yılında 4792 sayılı “İşçi Sigortalar Kurumu” kanunu da önemli bir aşamadır. 3008 sayılı İş kanunu, 1967 yılında 931 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmış, bunun yerine ise 1971 tarihinde 1475

sayılı iş kanunu gelmiştir. Bu kanun uzun süre yürürlükte kalmış ve birçok tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır. Son olarak 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu işçilere çeşitli risklere karşı güvenceler getirmiştir. Daha sonra ise 2003 yılında 4958 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) Kanunu çıkarılmıştır” (Öcal, 2010: 28).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistik yıllıklarında yapmış olduğu açıklamaya göre 2013 yılında 1360 kişinin ölümü ile sonuçlanan iş kazaları meydana gelmiştir. 2014 yılında ise bu oran %19 artarak 1626 sayısına ulaşmıştır. Bu oran her 100 çalışandan 1,47’si iş kazasına uğradığını göstermektedir. SGK’nin yapmış olduğu araştırmaya karşın, Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2013 yılında yapmış olduğu araştırmada son on iki ayda hane halkından çalışan kişilerin %2,3’ünün iş kazasına uğradığı tespit edilmiştir. Bu iki kurumun yapmış olduğu araştırmaların farklı çıkmasının sebebi istatistiklerini oluştururken farklı ölçütlerden yararlanmış olmalarıdır. SGK online sistemde istatistiklerini hazırlarken TÜİK ise hane halkı ile birebir görüşmeler yaparak oluşturmuştur (Demir, 2016: 16-17).

Yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere iş kazasına maruz kalanların sayısı azımsanmayacak boyuttadır. Her alanda her platformda insan hayatının ne derecede önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ancak işin uygulama kısmı ise fazla önemsenmemekte ve sonucunda ise büyük kayıplara neden olmaktadır. İş yerlerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve tarafların üstüne düşeceği görevleri eksiksiz yapmaları gerekmektedir.

1.7.3.İş Sağlığı ve Güvenliğin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği hem çalışan için hem de işveren için son derece önem arz eden bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş kazaları veya meslek hastalıklarına maruz kalmamalarını ya da kalma olasılığını minimum seviyede tutmayı amaçlamaktadır. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine yeterince önem verilmediği takdirde çalışanların iş kazası veya meslek hastalıklarına uğrama ihtimalini arttırmaktadır. Çalışanlardan iş kazası veya meslek hastalığına yakalanması durumunda oluşabilecek olumsuzluklardan sadece çalışanların etkilenmediğini belirtmek gerekir. Yaşanan olumsuzluktan gerek çalışanlar gerekse aileleri etkilenmektedir. Bu sebeple iş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışan ve aileler üzerinde olumsuz etkileri bilinirse iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ne derecede önemli olduğu anlaşılmaktadır (Kaplan, 2013: 7). Kazaya maruz olan çalışanların sürekli iş göremez duruma düştüğünde gelir yaratma yeteneği azalacak, rehabilitasyon sonrası ya hiç çalışamayacak ya da düşük gelirli bir işte çalışmak zorunda kalacaktır. Bu durum çalışan ve ailesi üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır (Erginbaş, 2010: 24).

İş sağlığı ve güvenliği çalışan için ne kadar önemli ise aynı şekilde işveren için de önem arz etmektedir. İşveren için önemi denilince ilk olarak kaza ve hastalık sonucu oluşan tedavi maliyeti akla gelmektedir. Sonrasında kaza sonucu yaşamını yitiren çalışanın yakınlarına ödenen veya sakat kalmış çalışan için tazminatlar, açılan davalar, avukatlık ücretleri, mahkeme giderleri gibi maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır (Erginbaş, 2010: 24).

İş sağlığı ve güvenliği, üretimin, iş yerinin ve çalışanların güvenliğini ölçüt olarak kabul eder. Bu üç alan birbirini tamamladığı takdirde çalışanların güvenirliliğinden söz edebiliriz. İş güvenliği; işin daima sistematik olması ve çalışanlara zarar vermemesi, işletme güvenliği; iş yerinin çalışanlara uygun olması ve gerekli güvenlik önlemlerin alınmış olması, üretim güvenliği ise işletmede üretilen maddelerin çalışana ve topluma zarar vermemesi anlamına gelmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183).

İçinde bulunduğu toplumu her açıdan etkileyen iş sağlığı ve güvenliğinin konusu; çalışan gücü kayıpları, milli servet kayıpları, üretim sermayesinin zarara uğraması ve en önemlisi de insan sermayesinde yaşanan kayıplar sosyal bir sorun olmaya devam etmektedir. Gelişmiş toplumlarda tüm bu veriler göz önüne alındığında kalkınmanın bedeli olarak her an iş kazası ve mesleki risk ile karşı karşıya olan, eğitim alamamış, işini kaybetme korkusu yaşayan ve sosyal güvenliğinden endişe duyan bir iş gücü kesimi yaratmak olmamalıdır (Çakar, 2014: 11).

İşletmelerde iş güvenliğinin sağlanması ekonomiyi olumlu yönde etkileyecektir. Bütün sanayi dallarındaki verimlilik artışı, ülke ekonomisindeki verimliliği arttıracaktır. İş kazalarının önlenmesi kaynak dağılımı açısından da önemlidir. Ülke kaynaklarının bir kısmının güvenlik eğitimi, organizasyonu ve önlemlerine yönlendirilmesi beraberinde getireceği verimlilik artışı ile ekonomik kalkınmaya katkıda bulunabilir ve bir yatırımı dönüştürülebilir. Sağlanan bu kazançla milli refah artacak; işçi, işveren ve ekonomiye fayda sağlayacaktır (Biçer, 2013: 169).

İş sağlığı ve güvenliği içinde bulunduğu toplumu hem ekonomik hem de sosyal açıdan ciddi anlamda etkileyen bir konudur. İş kazalarının meydana gelmesinde önlemler almak devletler ve işletmeler açısından zorunlu hale gelmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkardığı kayıplar neticesinde işletmelerin önlem alması konusunda daha önem gösterdiği bir konu haline gelmiştir. Çünkü bu kaybın verimlilikle direkt olarak olumlu etkisi olacak işletmelerin uluslararası alanda bilinirliğini sağlamakta olup rekabet gücünü artırması konusunda güçlendirecektir. Çağdaş toplumlarda bir işverenden çalışanın sağlığını ve iş güvenliğini koruyan bir çalışma ortamını sağlaması beklenir. Bu beklenti hem işverenin çalışanları karşısında yerine getirmesi gereken bir sosyal sorumluluğundan hem de verimliliği artırma amacından kaynaklanır (Sünbül, 2015: 9).

Ülke ekonomisi açısından baktığımız zaman meydana gelen iş kazaları insan, milli servet ve iş gücü kaybıdır. Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazaları ve meslek hastalıkları için yaptığı ödeme epeyce fazladır. Gelişen teknolojilere uyum sağlamak ve meydana gelen iş kazalarının olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmak veya minimum seviyeye indirmek bütün ülkelerin sorumluluğu altındadır (İnciroğlu, 2007: 5).

1.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Tüm işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemektir. Çalışanların korunması ile birlikte iş kazaları ile oluşacak iş gücü ve iş günü gibi kayıpların önüne geçilerek üretim güvenliği sağlanır. İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sayesinde olası patlama, yangın, makine arızası gibi tehlikeli durumların da önüne geçilerek işletme güvenliği sağlanmış olur (Yiğit, 2005: 7).

İş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli amaçlarından bir tanesi de işletmedeki tüm çalışanların memnuniyetidir. Çalışan kişilerin kendilerini güvende ve rahat hissetmeleri, sağlıklarını iş yerinde olan bir olaydan sebeple kaybetmemeleri onlar için çok önemli bir olgudur. Aynı zamanda güvenilir bir iş ortamında çalışanların verimliliği artması ve işvereni de memnun etmesi iş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer amaçlarından bir tanesidir. İş sağlığı ve güvenliği yukardaki amaçların yanı sıra şöyle sıralanabilir (Güçlü, 2007: 9-10):

- İş ile çalışanlar arasında uyumun sağlanması
- Meydana gelen sağlık zararlarını ve meslek hastalıklarını belirleyerek tedavi olmalarını sağlamak.
- Karşılaşılan zararların derecelerini objektif ve bilimsel yollarla belirleyip değerlendirmek.
- Bütün iş kollarında çalışanların tıbbi, fiziksel ve ruhsal açıdan en üst seviyeye çıkartmak.
- İşyeri ortamında sağlığa zarar verebilecek etkenlerin hijyenik önlemlerle ortadan kaldırmak.
- İşletmelerde yeterli güvenlik tedbirleri alarak işletmenin yanında iş görenleri de korumak.
- Muhtemel kazaları engelleyerek verimliliği arttırmak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göre ise iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işletme güvenliğinin sağlamaktır.

Bunlar (Ergün, 2016: 9):

Çalışanları Korumak: İş yerinde güvenli iş ortamını oluşturarak çalışanları oluşabilecek tehlikelerden muhafaza etmek, rahat ve güvenilir bir ortamda çalışmalarını

sağlamak ve iş kazaları meslek hastalıklardan koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Üretim Güvenliğini Sağlamak: Üretim güvenliğin sağlanması verimlilik ile doğrudan bir ilişki içerisindedir. İş yerinde üretim güvenliğin sağlanması çalışanların kendilerini rahat bir ortamda hissetmelerini sağlayacaktır. Böylece oluşabilecek tehlikelerin önüne geçerek iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak ve bu da verimliliği arttıracaktır. Verimlilik, işletmenin ekonomiyi açısından son derece önemli bir unsurdur.

İşletme Güvenliğini Sağlamak: İş ortamında alınacak tedbirler ile birlikte güvensiz ve sağlıksız iş ortamından kaynaklanacak makine arızaları, patlama ve yangın gibi tehlikeler ortadan kaldırılarak işletmenin güvenliği sağlanmış olur. İş sağlığı ve güvenliğinin kişisel, sosyal ve iktisadi açıdan amaçları da bulunmaktadır. Bunlar:

Kişisel Açıdan: İş sağlığı ve güvenliği her şeyden önce çalışanın sağlığını ve yaşamını korumakla görevlidir. Çalışanların tehlikelerden uzak bir iş ortamında çalışmaları onların fizik ve ruh bakımından sağlıklı olmalarını geliştirmelerini sağlar. Böyle bir ortamda çalışan bir işçi daha verimli çalışır (Eyrenci ve diğerleri, 2005: 249).

Sosyal Açıdan: Toplum içinde yaşayan çalışanların sağlıklı olmaları son derece önemlidir. Çalışanlar sağlık ve güvenlik ortamından yoksun bırakıldığı takdirde sağlıksız bir yapıya sahip olur bu da toplumun içinde sağlıksız bireyi oluşturur. Bu sebeple toplumda çalışanlara gerekli sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması sosyal açıdan baktığımız zaman bir zorunluluk getirir (Centel, 1994: 265).

İktisadi Açıdan: İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri zamanında aldığı takdirde işverenin yararına atılacak bir adımdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan iş kayıpları, tazminatlar avukatlık ücretleri gibi maliyetler, zamanında alınacak tedbirler için harcanan maliyetlerden çok daha fazladır (Eyrenci ve diğerleri, 2005: 250).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarına genel olarak bakacak olursak iş yerinde var olabilecek tehlikeleri önlemek ve çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumaktır. Çalışanlar için güvenli bir iş ortamı yaratmak, çalışanlar ile iş arasında uyumu sağlamak çalışanlardan en üst seviyede verim almak demektir. İş yerinde kullanılan tüm araç ve gereçlerin denetimi yapılarak iş yeri çevresinin güvenli alanlar olarak kalmasını sağlar (Obuz, 2016: 5).

1.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İlkeleri

Toplum sağlığı için işçilerin sağlıklarının korunması ve geliştirmesi büyük önem arz etmektedir. Bunda işçi nüfusunun toplum içinde geniş bir yer kaplamasından dolayı toplum sağlığını da direkt olarak etkilemektedir. İşçi sağlığının boyutlarını ortaya koyan temel ilkeler şöyle sıralanabilir (Gökpınar, 2004: 20):

- Temel görev, koruyucu hizmetleridir.
- İş ile onun sağlık yönü birbirinden ayrılmaz
- İlk olarak üzerinde durulması gereken insandır. Üretim ikinci plandadır.
- İş sağlığı ve güvenliği, her işte çalışanların sağlığı ile ilgilidir.
- İş sağlığı ve güvenliği, sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarından oluşmamaktadır.
- İş kazaları ve meslek hastalıkları önlenabilir nitelikte olgulardır. Dolayısıyla varlıkları, gerekli önlemlerin alınmadığının göstergesidir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda, sürekli olarak savunma halinde değildir. Sadece işçinin sağlığının korunması değil, geliştirilmesi de amaçlanmaktadır.
- Yaşama ve çekişme koşulları birbirinden ayrılmaz
- Çalışmaları ve çalışılmayan (işsizlik ve grev gibi) dönemler birbirinden ayrılmaz.
- İşçi ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan bağlantılar vardır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği birbirinden ayrılmaz.
- İş sağlığı ve güvenliği, çok bilimli (multi-disipline) bir konudur. Tıp, mühendislik ve sosyal bilimlerle yakın ilişki içerisinde.
- İş sağlığı ve güvenliği bir ekip işidir.
- İşçi sağlığı hizmetlerinde kurumlar arası iş birliği zorunludur.
- İş sağlığı ve güvenliği tüzesisinin odak noktasında iş yeri hekimi bulunmaktadır.
- İş hukuku tüzüğü ve hukuka saygı bir bütündür.
- Konunun ekonomik boyutu işletmedeki herkesi ilgilendirir.
- Teknolojideki hızlı ilerlemeler, işçi sağlığı ile ilgili bilgilerin de sürekli olarak yenilenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla sürekli eğitim zorunlu kılmaktadır.

1.7.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı

Bu başlık altında, çalışma ortamı ve dışında çalışanın her türlü sağlık ve güvenliğini koruma çabası içerisinde olan dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır.

1.7.4.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin gerçekleştiği ortamda çevreden kaynaklanabilecek ve çalışanların maruz kalabileceği sağlık sorunları veya mesleki risklerin ortadan kaldırmak ya da minimum seviyeye indirmek için alınan önlemlerin bütününe denir (Taştan, 2008: 37). Bir diğer deyişe göre dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği

işin yapıldığı esnada meydana gelebilecek tehlikelere karşı çalışanın yaşamı, sağlığının korunması ve çalışma saatleri dâhil çalışma yöntem ve şekillerin düzenlenmesini kapsar (Eyrenci ve diğerleri, 2005: 252).

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği bir başka görüşe göre işin yapılması esnasında meydana gelecek tehlikelere karşı çalışanın yaşamı ve sağlığının korunması konusunda, görece geniş bir içeriğe sahiptir. Çünkü çalışanı sadece iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunması hükümlerinin yanı sıra çalışanın sağlığı ve ahlakının korunması öğretim imkânların gözetilmesi kapsamında geliştirilmiş çalıştırma yasak ve sınırlamalarına ilişkin maddelerinde belirtilen dar anlamdaki kapsam içinde yer alır. Günlük konuşma içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin konusunun ise, çoğunlukla teknik hükümler iş yerindeki olası kazaları ile meslek hastalıkları kastedilir (Centel, 1994: 266-267).

İş sağlığı ve güvenliği kavramında iki yönde gelişme olmuştur. Bunlardan ilki kavramın farklı anlaşılıyor olması sadece iş sağlığı ve güvenliği şeklinde anlaşılmaması ve bu sebeple işçi niteliği sınırı ile kalmamaktadır. Bu konu tüm çalışanların bir meselesi olduğunun anlaşıldığının da göstermektedir. Bir diğeri ise, kavramın iş yeri ile sınırlı olmasından uzaklaşmasıdır. Özellikle yaşama çevresinde de çalışanın korunması gerektiği iler sürülmüştür. Çevrenin korunması sağlıklı bir hanede yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım güvenliği, ilk yardım ve sosyal güvenlik gibi konuları iş sağlığı ve güvenliğinin konusu olarak ilişkilendirmeye başlanılmıştır (Arıcı, 1999: 52).

1.7.4.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, iş yeri sınırları çerçevesinde sağlık ve güvenlik önlemlerin yeterli derecede koruma sağlayamayacağını kabul eden, çalışanın sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve iş yeri dışında kaynaklanan riskleri de dâhil eden bir kavramdır (Arıcı, 1999: 52). Bir başka ifade ile geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, bir işletmenin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm çalışanların güvenliğine ve sağlığına etki edecek unsurları inceleyen bir bilim dalı haline gelmiştir. Özetleyecek olursak geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, sadece iş ortamında değil, iş ortamı dışında da çalışanın sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek unsurlardan korumaktır (Taştan, 2008: 39).

Sosyal açıdan geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, devletin çalışma bağlantısını çalışanın yararına kurulması ve geliştirebilmesi için elindeki bütün araç gereçleri seferber etmesini belirttiğini açıklamaktadır. İş güvenliğinden ücret güvenliğine kadar geniş bir yelpaze ile geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin dayanak noktası çalışanı koruma ve sosyal devlet ilkeleridir (Eyrenci ve diğerleri, 2005: 253).

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ: STAJ ÖNCESİ İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

İşletmelerde meydana gelen iş kazaların sebepleri ve kazaların önüne geçilmesi konusunda yapılan araştırmalar, iş kazalarının büyük bir kısmını bilgisizlik ve eğitimsizlikten meydana geldiğini ortaya çıkarmıştır. Bu bilgiler ışığında iş kazaları önüne geçilmesinde iş güvenliği kültürünün oluşturulması adına verilen eğitimlerin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Çalışanların iş yeri ortamında kendilerini hem bedenen hem ruhen olarak güvende hissetmeleri ancak eğitim ile mümkün olabilir (Eken, 2011: 49).

Çalışma yaşamında yaşanan gelişmelere bakıldığında çalışanları ve çalışma ortamını önemli ölçüde etkilemektedir. Her geçen güne değişen ve gelişen teknoloji ile değişen çalışma şartları çerçevesinde insan kaynağını daha verimli kullanmak için farklı yollar aranmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek unsurlar da artmakta ve çeşitlenmektedir. İşletmelerin başarıya ulaşabilmeleri iş yerinde sağlanacak güveni temin edilmelerine bağlıdır. İşletmelerin sahip oldukları çalışma koşulları gelişen ve değişen rekabet ortamına uyum sağlamak hayati önem taşımaktadır. Çalışanların güvenli bir ortamda çalışmak başta gelen hakları arasındadır. İnsan kaynakları departmanı bulunan görevliler hem çalışanın verimliliği için hem de üretimin verimliliği için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının olması gerektiğini unutmamalıdır (Demir, 2016: 37).

İnsan kaynakları ve iş sağlığı ve güvenliğini ortak paydada buluşturan unsurlardan birisi ise çalışanı koruma sorumluluğudur. İK Departmanların İSG faaliyetlerin yönetimi sürecinde birçok etkinlikte rol almaktadır. Birçok insan kaynakları yüksek lisans programlarında İSG konu olarak anlatılmaktadır. İnsan kaynakları bölümü çalışan işe giriş yaptıktan sonra gerekli yasal prosedürleri uygulayan ve bunların yürütülmesini sağlayan yükümlü tek bölümdür. Bu prosedürler, işe girişinin yapılmasından koruyucu ekipmanların sağlanması, ekipmanların düzenli kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uyulması gibi birçok süreçlerde insan kaynakları bölümü rol oynar. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde insan kaynakları departmanın rol aldığı bazı görevler (<http://gucumuzinsan.com>):

- Yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde, insan kaynakları bölümü yönetimin maddi manevi tüm desteğini alır
- Yönetimin sağladığı bu destekle işletmede çalışanların da bilgisi dahilinde iş yerinde iş güvenliği kültürü oluşturulmaktadır.
- Sektöre göre risk analizi yapılır.
- Rapor sonuçlarına göre çalışanlara koruyucu ekipmanlar zimmet karşılığında dağıtılır.
- Dağıtılan ekipmanların kontrolü yapılır.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlar ve belirli aralıklarla eğitimin tekrarını yaptırır.
- İş yerinde meydana gelebilecek iş kazası tehditleri için çalışanları dinler ve çözüm üretir.
- Çalışanların sadece fiziksel olarak korumaz aynı zamanda onları psikolojik olarak korumasını sağlar.
- Çalışanların belirli zamanlarda muayenelerini yaptırır, sonuçları iş yerinde bulunan hekim ile takibini yapar.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir problemi bulunuyorsa bunun kökenini araştırır.
- Çalışanların bilinçlenmesine yardımcı olur.

İnsan kaynakları bölümünün en önemli çalışma alanlarından bir tanesi de çalışanların güvenliklerini sağlama ve meslek hastalıklarından korunma çabalarını içerir. İnsan kaynakları yönetimi ile çalışanın sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler yeniden ele alınır ve eğitim imkânı yaratır. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin amacı sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek değil, aynı zamanda çalışanların ruhsal, bedensel ve fiziksel olarak “tam bir iyilik” içerisinde olduğu huzurlu ve verimli bir iş ortamı oluşturmaktır (Fırat, 2008: 4).

Tablo 2.1. İnsan kaynakları bölümünün işletme içerisinde sorumlulukların yüzdelik dağılımı

İşe alma ve yerleştirme	95	Bordro düzenleme	76
Personel ve özlük işleri	91	Rotasyon ve terfiler	74
Ücretlendirme	84	Yemek	72
Eğitim	83	Servis	69
Sağlık	81	İş güvenliği	67
Performans değerlendirme	79	Kariyer Planlaması	63

Kaynak: (Demir, 2016: 40)

2.1.Eğitimin Tanımı, Önemi ve Amacı

Eğitim, genel olarak bilgi verme yetenekleri geliştirme sürecidir. Eğitim öncelikle aile ile başlar daha sonra sosyal çevre ile devam etmekte, okul dönemini kapsamakta ve çalışma hayatın başlamasıyla birlikte mesleki eğitimleri de kapsayarak ömür boyu devam eden bir süreçtir (Sönmez, 2002: 31).

Küreselleşme ile beraber hızlı yaşanan gelişmeler ve değişimler karşısında yoğun rekabet içerisinde olan işletmeler varlıklarını devam ettirebilmeleri için ve bu hızlı yaşanan değişimlere uyum sağlayabilmeleri için rekabet gücünü arttırmaları gerekmektedir. Bir örgütün rekabet gücünü arttırabilmesi eğitimi iyi almış, işletme ile bütünleşmiş, devamlılığı olan bir iş gücünün kaliteli eğitimi ile mümkündür. Hızlı gelişen teknoloji ile birlikte çalışanların bu değişime uyum sağlaması ancak eğitim ile mümkündür (Bingöl, 1997: 167).

Çalışanlar açısından eğitim, bireylerin işletmede yerine getireceği görevleri daha etkin ve daha başarılı yapabilmeleri için mesleki açıdan ufuklarını genişleten düşünce, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu anlamda değişimler sağlayan bilgi, yetenek ve görgü arttıran eğitimsel faaliyetlerin tümüne denir (Sabuncuoğlu, 2000: 114).

İşletmelerde çalışanın yaptığı iş ile ilgili eğitim almamış olması ya da yetersiz eğitim almış olması kazaya sebebiyet vermektedir. İşletmede personel alımı olduktan sonra bu kişilere yapacakları iş ile ilgili eğitim, o işte deneyim sahibi olup uzmanlaşmış kişilerce verilmeli ve daha sonra yine bu kişilerce denetlenmelidir. İşin yapıldığı esnada çalışan kullandığı araç gereç ile ilgili bilgiye sahip olduğu takdirde olumsuz bir durumda nasıl harekete edeceğini bildiğinden iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalma riski de en aza inecektir (Karacan ve Erdoğan, 2011; 113).

Genel olarak eğitim olgusunun önemine bakacak olursak (Baltaş, 1992: 16):

- Eğitim, bilgi elde etmemizi sağlar ve hayata bakış açımızı belirler.
- Eğitim, bireye hayatı daha iyi anlamlandırmak için gereken donanımı sağlar.
- Kişi kafasındaki kalıpları ancak eğitim ile yıkabilir ve dünyaya daha geniş bir pencereden bakmasını sağlar.
- Eğitim, bireyin ufkunu genişletir ve geleceği üzerinde etkili olmasını sağlar.
- Kaliteye ancak eğitim ile ulaşılabilir. Teknoloji çağı da kaliteyi zorunlu kılmaktadır.
- Kişi ancak bildikleri ile düşünebilir ve bu düşünce ufkunu genişletmek ise eğitim ile mümkündür.

Eğitimin temel amacı hem çalışan için hem de işletme için faydalı olacak bilgi, beceri, davranış değişikliği ortaya çıkarmaktır (Nevin, 1999: 10). Eğitimin amaçları ekonomik, toplumsal ve bireysel amaçlar olarak ikiye ayrılır.

Eğitim Faaliyetlerin Ekonomik Amaçları: İşletmelerde insan gücü kaynağını geliştirilmesi ile ekonomik kalkınmanın ve gelişme düzeyi arasındaki bağlantı eğitim ile ekonominin temel noktasını oluşturur (Tezcan, 1997: 77). Eğitim faaliyetlerin ekonomik amacı “üretim için eğitim” cümlesi ile özdeşdir (Sabuncuoğlu, 2000: 113). Buna göre işletme bütün çalışanlarını eğitime tabi tutarak çalışan bireyi verimliliğe kaliteli mal ya da hizmet üretimine sevk etmiştir.

İşletmenin verimlilik elde etmesi, çalışanların çevreye ve işine uyum içinde olması yine eğitime bağlıdır. Hem teknik olarak gelişmeyi hızlandırmak hem de doğabilecek sonuçlara uyum sağlayabilmek için çalışanların mesleki bilgi bakımından devamlı eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir (Tezcan, 1997: 83).

İşletmelerin eğitimden beklediği ekonomik faydalar aşağıdaki gibidir (Serinkan, 2007: 115);

- İşletmelerin uzun vadede yapmış olduğu üretim artışı, kalite artışı, zaman ve maliyetlerden tasarruf gibi hedeflerin gerçekleşmesini sağlar.
- Çalışan bireylerin yaptıkları işle ilgili bilgi, yetenek ve beceri kazanmalarını sağlar.
- Eğitim ile yeni bilgi ve yeteneklere sahip olan çalışanlar işletme için önemli değer oluşturmakta ve personel devir hızı düşer.
- Eğitim, tatmin edici etki yaparak devamsızlık oranının düşmesinde etkili olur.
- Hata oranlarında azalma olur. Fire ve ıskartalar azalır.
- Eğitim işletmenin hammadde maliyetlerinde, bakım giderlerinde denetim maliyetleri gibi oranlarda düşüş sağlayarak, işletmenin farklı kalemlerinde tasarruf etmesini sağlar.
- İş yeri ortamında meydana gelen dikkatsizlik, yanlış çalışma alışkanlıkları, acelecilik, sabırsızlık, sinirlilik gibi tutum ve davranışlar eğitim ile giderilebilir. Dolayısıyla eğitimler işletmede meydana gelen iş kazalarının azalmasını ve iş güvenliği ortamı yaratır.
- Eğitim ile çalışanlar yeni uygulamalara, yeni teknoloji kullanımlarına, değişimlere daha kolay uyu sağlarlar.

Eğitim Faaliyetlerinin Toplumsal ve Bireysel Amaçları: Eğitim sadece işletmenin ekonomik süreçlerine hizmet etmekle kalmamakta aynı zamanda çalışan bireylere ve topluma doğrudan veya dolaylı olarak katkı da sağlamaktadır. Eğitim

faaliyetlerinin toplumsal ve bireysel amaçları şöyle sıralanmaktadır (Serinkan, 2007: 115);

- Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri çalışanlara öğretmek bulundukları konumda bilgilerinin yenilenmesini sağlar.
- Eğitim, çalışanlara çalışanların istekli çalışmalarını, moral ve özgüvenin yüksek tutulmasını sağlar.
- Çalışanların iş bilgisi ve tecrübelerin artması sonucu iş tatmini sağlamak ve yükseltmek.
- Eğitim, çalışanlar arasında iş birliği ve dayanışmayı temin eder.
- İşgücü piyasasında değer artışı sağlamak.
- Çalışanların bilgi ve becerileri seviyelerini arttırarak kariyer imkânı sağlar.
- İşletme amaçları ile çalışanların amaçlarının birbirine uyumlu hale getirilmeleri. (eğitim arttıkça üretimde, üretim arttıkça ücrette yükseltme gibi)

2.2. Güvenlik Kültürü

Meydana gelen vakalara bakıldığında genel itibari ile iş kazaları güvenli olmayan davranışlardan ve güvensiz iş ortamında kaynaklanmaktadır. Bir kamu kurumunda 217 personel üzerinde iş kazasına uğrama nedenleri araştırılmış ve güvenli olmayan davranışların kazalara sebep olma oranı %56 olduğu saptanmıştır. Bu araştırma insanların güvenlik bilincin oluşmasında işle olan uyumu ve hislerin etkili olduğuna işaret etmektedir (Dursun, 2013: 63). Güvenlik kültürü, bir örgütün güvenlik ile alakalı eylem ve değerlerinin tüm yönleriyle ele alan geniş bir kavramdır. Güvenlik kültürü bir örgütün iş sağlığı ve güvenliğine dair yönetim tarzını, alınan sorumlulukları ve yetkinliği belirleyen kişiye veya gruba ait değer, tutum ve davranış biçimidir (Karadal ve Merdan, 2017: 913).

Çalışma ortamında yaşanan büyük kazalardan sonra güvenlik kültürü, iş yeri ortamında bulunan risk ve tehlikeler ile iş güvenliği konusundaki bilgi, tutum, değer ve davranış yetersizliğini belirten bir kavram olarak kullanılırken, günümüzde bireysel anlamda yaşanan iş kazalarını açıklamamak amacıyla da kullanılmaktadır (Çiçek, 2016:33). Bir örgütte gelişmiş bir güvenlik kültürünün iş güvenliğine dair bilinç ve farkındalık düzeyi daha yüksektir (Aktay, 2014: 24).

2.2.1. Güvenlik Kültürü Kavramı

Güvenlik kültürü kavramı ilk defa 1986 yılında Ukrayna'nın Çernobil kentinde meydana gelen nükleer felaketten sonra OECD (Organisation for Economic Cooperation

and Development) tarafından hazırlanan Nükleer Ajans Raporunda gündeme gelmiştir. Adı geçen bu raporda, Çernobil kazasında önemli tasarım eksikleri, örgütsel hatalar ve çalışanların ihlallerinin önemli bir rol oynadığını belirtmiştir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 99). Hem Çernobil kentinde meydana gelen kazada hem de diğer önemli kazalarda özellikle risk seviyesinin yüksek olduğu yerlerde 'güvenlik kültürü' önemli rol almaktadır. Böyle durumlarda insan faktörü güvenliği oluşturmada anahtar kavram olmuştur (Dursun, 2012: 32).

Güvenlik kültürü kavramı Çernobil faciasından sonra 1988 yılında bir başka Uluslararası Nükleer Güvenlik Grubu (INSAG) raporunda genişletilmiştir. INSAG-3 raporunda güvenlik kültürünü şu şekilde tanımlamaktadır: "Güvenlik kültürü ifadesi çok genel olup nükleer santrallerin güvenliği konusunda, herhangi bir faaliyette bulunan tüm bireylerin adanmışlık ve sorumluluk bilincini davranışların yansıtmasıdır" (Zopçuk, 2015: 6)

Güvenlik kültürü, iş yerinde güvenlik meselesini merkeze alan esasları, değerleri, normları ve inançları içeren tutum ve davranışlardır. Bu kültür güvenlik yönetim sisteminin bir sermayesidir. Bünyesinde barındırdığı bu inanç ve uygulamalar, örgüt üyeleri tarafından işyeri tehlikeleri, kazaları ve güvenlik ile ilgili stratejiler üretmek anlamına gelmektedir. Bu inanç ve değerler sadece örgüt üyeleri tarafından paylaşılmaz. Çalışanların örgüt içerisinde davranış ve motivasyonları üst yönetimin güvenliğe verdiği değerle ilgili algılamalardan etkilenir yöneticilerin pozitif geri bildirimleri güvenlik ile olan uyumlarını gösterir (Ocaktan, 2009: 18).

Güvenlik kültürü, içinde bulunduğumuz toplumun ve yakın olduğu örgütün kültüründen meydana gelmektedir. Güvenlik kültürünün amacı çalışanların iş yerinde meydana gelebilecek riskleri bilmesi, oluşabilecek tehlikelerin farkında olmasını sağlamak ve devamlı olarak buna dikkat etmesi gereken kuralları geliştirmektedir (Çasgem, 2017: 33) Güvenlik kültürü kavramı çok kişi tarafından kullanılmakta ancak tanımın yapılması konusunda ya da nasıl değerlendirileceği konusunda çok az görüş bulunmaktadır. Sosyal bilimler yazınında güvenlik kültürü ile alakalı iki alt başlık bulunmaktadır. Bunlardan ilki işletmede bulunana çalışanların güvenliğe ilişkin inanç, tutum ve çoğu zaman söylenmeyen değerlerdir. İkinci alt başlık ise biraz daha somut bir kavram, İşletmede çalışanların daha güvenli bir iş ortamını yaratmak için uygulanan kurallardır (Çelik, 2014: 59).

Güvenlik kültürü, güvenlik ile alakalı örgütsel, grupsal ve bireysel tutum ve davranışları yansıtır. Örgütte iyi yerleşmiş bir güvenlik kültürü güvenlik performansının korunması ve geliştirilmesi, güvenliğin iyileştirilmesi için zemin oluşturmaktadır (Can ve Hüseyinli, 2017: 1403).

Güvenlik kültürü (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 99);

- Tehlike oluşmadan tehlikeyi sezebilmek,
- Çalışanın işi ile ilgili riskleri bilmek ve gerektiğinde risk almak,
- Tehlikeli unsurlardan ve tehlike içeren davranışlardan uzak durmak,
- Her platformda güvenli yaşamayı bir “yaşam biçimi” olarak görmektir.

Güvenlik kültürünü kazaların önlenmesindeki önemi kabul görmeye başladıktan sonra birçok tanımlama yapılmıştır. Ancak çeşitli tanımlamaları yapılmasına rağmen ölçülebilirliği ile ilgili bir çalışma yapılmamıştır. Çernobil faciasından sonra bir Nükleer Ajans Raporunda güvenlik kültürü, “kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerin bir ürünüdür” olarak ifade edilmiştir (Aytaç, 2011: 2).

İşletme yönetiminin, örgüt içerisinde güvenlik kültürünü oluşturabilmek için gerçekleştirmiş olduğu bütün çaba ve oluşturmuş olduğu hedeflerin dışında örgütteki çalışanların bu konuyu sahiplenmesi, sorumluluk alması ve katkıda bulunması çok önemlidir. Örgütteki tüm çalışanlar iş yerinde meydana gelebilecek iş kazalarının ve yaralanmalarının önüne geçebilmeleri için kendi sorumluluklarının farkında olmaları, iş yerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili konulara ilgi göstermesi ve katılım sağlayacaklardır. Bir işletmenin şüphesiz en önemli unsuru olan ‘insan’ faktörü nasıl ki işletmenin verimine, kalitesine, sürdürülebilirliğine katkıda bulunuyorsa yine aynı şekilde insan faktörü iş yerindeki bilinçli güvenliğin sağlanmasına ve sürekliliğine de katkıda bulunur (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 101).

2.2.2. Güvenlik Kültürünün Önemi

Tüm dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için iş kazaları, ülkeler için ekonomik ve sosyal kayıplar neden olmaktadır. İş kazalarının neden olduğu bu kayıpları önlemeye yönelik alınacak tedbirleri artmaya devam etmektedir. İş kazaları ülkelerin ekonomik, sosyal kalkınma ve refah için en büyük engel olmaya devam etmektedir (Akalp ve Aytaç, 2005: 72). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yaptığı araştırmalara göre her 15 saniyede 1 çalışan ve her gün 6300 çalışan yaptığı işle ilgili kaza veya hastalık nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Ayrıca Dünyada yılda 317 milyon işle ilgili kaza olmakta ve bu kazalarda 2,3 milyondan fazla kişi hayatını kaybetmektedir (Dursun, 2013: 62).

Çalışma ortamında güvenli bir iş ortamını yaratmak sosyal açıdan önemli olduğu kadar işletmelerin maliyetleri düşürmek bakımından da önem taşımaktadır. Bir işletmenin iş sağlığı ve güvenliği için yaptığı harcamalar kaza riskini minimum seviye düşürmekte ve

üretim için harcanan maliyetleri düşürmek suretiyle karı da artırmaktadır. Oluşan kazaların maliyetleri işletmenin kaza olmaması için yapmış olduğu harcamadan 4 ila 10 kat daha fazla maliyetlere neden olmaktadır (Saraç, 2016: 28). İş kazaları sebep oldukları felaketlere ek olarak malzeme, ürün, zaman, iş gücü, makine ve teçhizat kayıplarına da yol açmakta ve çalışanların verimliliğini sekteye uğratmaktadır (Yılmaz, 2010: 153).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaşanan gelişmelere ek olarak birçok eksiklerin bulunduğunu da söyleyebiliriz. İş kazalarının önüne geçmek meydana gelen kaza sayılarını minimum seviyeye çekmek için yapılması gereken öncelikle kaza ortaya çıkmadan önleyici tedbirler almaktır. Yapılan araştırmalara göre oluşan kazaların %95 oranında insan kaynaklı, %2 oranında sebebi bilinmeyen kazalar ve %3 oranında makine ve teçhizat kaynaklı kazalar olduğu gözlemlenmiştir. İnsan ve insan davranışlarının önemli bir faktör olması güvenlik kültürünün önemini de gözler önüne sermektedir. Bu rakamlar göz önüne alındığı zaman %95 gibi ciddi bir oranı oluşturan insan faktörünün daha geniş kapsamda ele alınmasını gerekli kılmıştır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013: 101).

2.2.2.1.Güvenlik Kültürü’nün Oluşumu

İş sağlığı ve güvenliğin oluşması için birçok bilim dalının birlikte çalışmaları ile mümkündür. Bu da çok yönlü çalışmayı gerektirir. Örgütte iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturabilmek için kurumun tüm departmanların iş birliği içerisinde olmaları ve gerekli sayıda uzmandan oluşan bir ekip ile çalışılmaları gerekmektedir. (Şimşek ve Öge, 2011: 359-360). Bir kurumda güvenlik kültürünü sağlayabilmek için en önemli etken üst yönetimin güvenlik katılımını sağlamasıdır. İş yerinde sürdürülebilir pozitif bir güvenlik kültürünün oluşturulması o kurumda iş sağlığı ve güvenliği sistemin gelişmesinde katkıda bulunur (Çelik, 2014:76).

Güvenlik kültürünün oluşturulması için bazı politikalar oluşturulmalıdır. Bu politikalar (Şimşek ve Öge, 2011: 359-360):

- İşletmede iş sağlığı ve güvenliği oluşturmak için hazırlanan politika uygulanabilir nitelikte olmalıdır. Uygulanabilirliği olmayan politikalar ne kadar iyi olursa olsun yürütülmesi mümkün değildir.
- İş sağlığı ve güvenliği için hazırlanan politikalar örgütün politikaları ile uyum içerisinde olmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği politikaları sade, kolayca anlaşılabilir nitelikte olmalıdır.
- Bu politikalar uygun maliyette olmalıdır.
- Oluşturulan tüm bu politikalar kararlıkla uygulanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenlik kültürünün temel prensibi koruyuculuk ilkesidir. İş ile onun sağlık boyutu birbirinden ayrılamaz ve sağlık kurumdaki bütün çalışanların hakkıdır. Hızla gelişen değişim ve teknolojiye ayak uydurabilecek süreklilikte araştırmalarını yenilenmeli buna ek olarak çalışanların eğitimlerinin sürekliliğinin sağlanması iş sağlığı ve güvenliğin temel ilkelerinden birisidir (Saraç, 2016: 30).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi

İnsan ancak alacağı eğitim, öğretim ve belli bir gelişimden sonra değerli bir kaynak haline dönüşür ve verimlilik etmenini oluşturur. Günümüzde çok hızlı değişen çalışma şartları ile birlikte oluşan karmaşık ilişkiler bütünlüğü sonucunda her gün finansman, üretim, pazarlama gibi birçok konuda çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktayız. İşletmeler kendi yapısına uygun bilgi işleme düzeneğine sahiptir. Bu tür sistemlerinin temel amacı işletme yönetimine destek olmaktır. Böyle bir sistemin kurulması için tüm yöneticiler etkin bir eğitim programına ihtiyaç duyarlar. İşletmede verimliliğin artması bu eğitim programlarının etkililiğine bağlıdır. (<https://www.mevzuatdergisi.com>)

İşyeri ortamında bulunan çalışanların sağlık ve güvenlik konusundaki davranışları, yetenekleri ve bilgileri işyerindeki güvenlik kültürünü pozitif anlamda etkilemede oldukça önem taşımaktadır. Bu sebeple çalışanların güvenlik ve sağlığa ilişkin bilgi, beceri ve tutumların geliştirilmesi, güvensiz davranışların değiştirilmesine yönelik düzenlenen faaliyetler, iş yerindeki güvenlik kültürünün iyileştirilmesi adına yapılan en temel faaliyetlerdir. Bu faaliyetler bünyesinde barındırdığı söz konusunu amaçların gerçekleşmesini sağlayan en önemli faktör iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim faaliyetleridir (Aktay, 2014: 108). İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan gelişmeler, organizasyonlara yönelik sağlık ve güvenlik hakkında güvenlik kültürü ve iş güvenliğindeki eğitimlerin üstlendiği rolü gündemde tutmuştur. İşletmelerde verilen iş güvenliği eğitimleri iş kazalarının önüne geçilmesinde veya işyeri ortamında iş güvenliği iyileştirmede, güvenlik müdahalelerin yaygın olarak kullanılan bir unsuru ifade eder. Bu güvenlik tedbirinin amacı işyerinde daha iyi bir güvenlik kültürünü oluşturmaya yönelik olarak çalışanların iş güvenliğine ilişkin tutum ve davranışlarını etkilemeye yöneliktir (Bahari, 2011: 95).

Çalışma şartlarının iyileştirilmesi iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından iş kazalarının engellenmesinde önemli bir rol almasına rağmen, kazaların önemli bir kısmı insan kaynaklı ve eğitim eksikliğe dayanması sebebi ile bu konuda asıl belirleyici unsur çalışanların eğitimsiz ve bilinçsiz hareket etmesidir. Bu bağlamda insan kaynaklı kazaların önüne geçebilmenin en etkili yolu eğitim olduğunu söyleyebiliriz. Eğitim çalışanların davranış ve tutumlarını kontrol etmesi, bazı hareketlerin kazandırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Eğitimlerin temel amacı iş kazaların oluşumu, nedenlerinin

değerlendirilmesi, kazaların önlenmesi adına atılacak adımların belirlenmesi, çalışan ve işverene verilen eğitilip bilgilendirilmesi ve sonrasında davranış ve tutumlarında değişiklikler sağlayarak, güvenli davranışların kazandırılmasıdır (<http://www.calismamevzuati.com>).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş ortamında güvenlik kültürünün oluşmasında önemli rol almakta ve yapılan işe uyumu için gereken prosedürleri tanıtılmasında yardımcı olmaktadır. İşyerinde tecrübeli olan çalışanların yapabilecekleri olumsuz tutum ve davranışların işe yeni alınan çalışanları negatif yönde etkilemesi ihtimali olduğundan özellikle işe yeni alınan çalışanlar olmak üzere işletmede bulunan tüm çalışanlara eğitimin verilmesi gerekmektedir. Çalışma ortamında oluşabilecek negatif bir durum ancak etkili bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin uygulanması ile giderilebilir. Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Enstitüsü (NIOSH) tarafından 1998 yılında yapılan bir araştırmada, etkin risk kontrol faaliyetlerinin önüne geçilmesi, geliştirilmesi ve sürdürülmesinde bu eğitimlerin rolü kanıtlanmış ve başarılı bir yöntem olduğu kanaatine varılmıştır (Aktay, 2014: 108).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2006-2007 yılları arasında 17.728 erkek ve 7.277 kadın üzerinde yapmış olduğu İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemlerini Araştırma verilerine göre erkek çalışanlar üzerinden yapılan çalışmada en çok iş kazasına uğrayan %52'lik oranın ilkökul, ortaokul ve mesleki ortaokul mezunların oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırmada en az düzeyde iş kazası yaşayanların %2-3'lü dilimi oluşturduğu yükseköğretim görenlerin oluşturduğu oranı kapsamaktadır. Bu durumu yükseköğretim görmüş çalışanların beden gücünden çok zihinsel yetilerini kullanarak çalıştıklarını, tehlikeli ve saha işlerinde daha az görev almaları ve yükseköğretimden elde ettiği kazanımlar sayesinde dikkatli, bilinçli, sorumluluk duygusu yüksek, tehlikeli ve tehlikeli olmayan arasında ayırt etme farkındalığının daha fazla olması ile açıklanabilir. (<http://www.calismamevzuati.com>).

İş yerinde meydana gelen olumsuz kazalar hem çalışanların hem de çalışma ortamının fiziksel özelliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Teknik açıdan bazı kazaların önüne geçilebilir ancak insan davranışlarından kaynaklanan hataların giderilmesi kolay bir biçimde ve kısa sürede gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Çalışanların iş güvenliği ile ilgili olan davranışları iş güvenliğinin kültürü ile ilgilidir. Bu bağlamda çalışanların davranışlarını iyileştirebilmek için işyerindeki güvenlik kültürünü olumlu yönde geliştirmek gerekmektedir. İşletmelerde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri güvenlik kültürünü olumlu yönde etkileyen en önemli araçlardır (Brace ve diğerleri, 2009: 16)

İşletmelerde verilen eğitimlerin amacı çalışan personellerin performansını arttırmak, gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır. Günümüzde hızla gelişen teknoloji dünyasında yönetim fonksiyonunu karmaşık hale getirmesinden dolayı çalışanların eğitim ihtiyacını

kaçınılmaz kılmaktadır. İşletmelerdeki çalışanların belli bir eğitim programına katılmalarını sağlamadan yeterli bir performans elde etmek imkânsızdır. ABD’de bir uçak firmasında yapılan bir çalışmaya göre çalışanlar belli bir eğitime tabi tutulmuş ve sonraki yıl üretimde %17 artış, çalışma zamanında %22 azalış ve iş kazalarında %45 azalma gibi sonuçlar elde edilmiştir (Akat ve Budak, 1994: 378).

2.4. İş sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Etkisi Üzerine Yapılmış Bazı Çalışmalar

Sanayide hızla yaşanan gelişmeler ve üretimdeki artışlar ile birlikte çalışanların sağlık ve güvenlik koşulları da dikkate alınmaya başlanmıştır. Bunun neticesinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine yapılan çalışmalar artmış ve AR-GE faaliyetleri hız kazanmıştır. Bu bağlamda literatürde yeni bir kavram sayılan “Güvenlik Kültürü” kavramı da önem kazanmaya başlamıştır. Ancak bu konu üzerinde yeteri kadar araştırma faaliyetleri bulunmamaktadır. Türkiye’de ise bu konu üzerinde yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır.

Birçok ülkede farklı sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri güvenlik kültürü ile beraber ele alınan birtakım çalışmalar mevcuttur. İş güvenliği eğitimin güvenlik kültürü değişimleri üzerinde etkisini incelemek için yapılan bazı çalışmalar vardır. Zohar, Neal ve Griffin, Seo ve arkadaşları iş güvenliği eğitimlerini, güvenlik kültürünün altında yatan birçok unsurların yer aldığını yaptığı çalışmalar ile ortaya koymuşlardır. Harvey ve arkadaşları iş güvenliği eğitimlerinin işletmelerdeki çalışanların iş güvenliği kültürünü değiştirmedeki rolü ile ilgili ilk çalışmaları yapanlar arasındadır (Bahari, 2011: 95-97).

Cooper ve Philips (2004) üretim çalışanların güvenli davranışlarına ilişkin yaptıkları çalışmada yönetim eylemlerinin iş güvenliği eğitiminde önemli ölçüde etkilediğini tespit etmişlerdir. Yine aynı şekilde Çin’de Ma ve Yuan imalat sektöründe güvenlik kültürü üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışan personellerin güvenlik yetkinliği ve güvenlik kararlarına ilişkin güçlü algılanmalara sahip olmalarına rağmen güvenli iletişim ve iş güvenliği eğitime ilişkin zayıf algılanmaların olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada iş güvenliği eğitimin başarısı üzerinde büyük ölçekli işletmeler ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) arasında bazı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bunun sebebi ise KOBİ’lerde iş güvenliği bilgi ve yeteneklerin az olması ve bununla ilgili eğitimlerin çok az verilmesinden kaynaklanmaktadır. Büyük işletmelerde çalışanların eğitimlerine daha çok önem verilmekte ve daha çok yatırım yaparak daha fazla maliyete katlanmaktadır. Bunun neticesinde çalışanların yönetime davranış ve tutumları olumlu yönde değişmekte ve yönetim ile çalışanla birbirlerine destek algısı oluşmaktadır. Bu durumun iş güvenliği eğitimin güvenlik

kültürüne ve güvenlik iklimi üzerinde önemli rol üstlendiğini ortaya koymaktadır (Aktay, 2014: 109-110).

ABD’de bir taşımacılık firmasında üç tane ayrı gruptaki çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada çalışanların algılanmaların tespitine dair yapılan araştırmada güvenlik kültüründeki dört faktörden iki tanesinin iş güvenliği eğitimi ve yönetimin güvenlik kararı olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Gillen, Kools, McCall, Sum ve Moulden olumlu bir güvenlik kültürü unsurlarını belilemek için inşaat sektöründe bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonunda çalışanlara uygulanan sürekli eğitim programlarını onların güncel kalmalarını sağlamış ve dikkatlerini toplamalarına yardımcı olmuştur (Bahari, 2011: 96-97). Dikkat ile ilgili konuya değinecek olursak, dikkat her ne kadar kişinin yapısındaki bir özellik olsa da çalışanlara bu özellik eğitim ile sağlamaktadır. Zamanında ve yerinde yapılan denetimlerle ile pekiştirilmektedir (Esin, 2011: 11).

Yapılan başka bir çalışmada, bir atom enerjisi endüstrisinde güvenlik kültürü ile ilgili davranış ve tutumların değiştirmeye yönelik iş güvenliği eğitimin etkililiği araştırılmıştır. Bahari (2011) Bu çalışmada profesyonel çalışanların ve yönetimin tutum ve davranışlarında birtakım değişimler meydana geldiği tespit edilmiştir. Genel itibari ile eğitimin üst makamdaki çalışanların üzerindeki etkisi görülürken, yürütülen bu çalışmada iş güvenliği eğitimin diğer çalışanlar üzerindeki tutumlarını etkileyerek güvenlik kültüründeki bazı değişimler gözlemlenmiştir (Bahari, 2011: 97).

Güvenlik kültürü üzerine çalışmaların yoğun olduğu bir diğer sektör ise risk seviyesi yüksek olarak kabul edilen havacılık sektörüdür. Von Tholen ve arkadaşlarının (2008) yürütmüş olduğu 43 pilot ve yöneticiyi kapsayan bir araştırmada, güvenlik kültürü ve güvenlik çıktısı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu çalışmada güvenlik kültürünün, örgütsel bağlılık, ödüllendirme sistemi, çalışanı yetkilendirme, raporlama sistemi ve yönetimin ilgisi faktörleri incelenmiş, bu beş faktörün çıktı değişkenlerinde olan örgütsel risk algısı negatif bir sonuç vermiştir. Çıktı değişkenlerinde diğeri olan bireysel risk algısı ile hiçbir güvenlik kültürü boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Dursun, 2011: 74)

Pollit İngiltere’de bir inşaat şirketinde yaptığı bir araştırmada (2005), ödüllü eğitim ve bilinçlendirme programı neticesinde üç hedef grup seçmiş (yönetim, büro personeli, iç müşteriler) güvenlik ve sağlık konusunda net şekilde görülebilecek beceri kazandırıldığı ve sıfır raporlanabilir kaza hedeflerine ulaştığını göstermektedir. Elde edilen veriler, işletmenin iş güvenliği konusundaki performansını ve güvenlik kültürünün gelişmiş bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Arbeloda ve arkadaşlarının (2011) ABD’de yaptığı başka bir çalışmada ise 116 adet taşımacılık firması üzerinde güvenlik kültürü ve yönetim uygulamaları arasındaki ilişki incelenmiş ve güvenlik kültürü ile eğitim arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. İş güvenliği eğitimlerinin çalışanların

güvenli davranışları üzerinde güvenlik kültürünün bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Aynı araştırmada iş güvenliği eğitimlerin hem çalışanlara hem de yöneticiler için önem arz ettiği, bu bağlamda çalışanlar ve yöneticiler için herhangi bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir (Aktay, 2014: 112).

Malezya’da Siti Fatimah Bahari (2011), elektrik-elektronik alanında faaliyet gösteren bir firmada iş güvenliği eğitimlerinin güvenlik kültürünü olumlu anlamda etkilediğini ortaya koyan bir çalışma yapmıştır. Söz konusu çalışmada iş güvenliği eğitimi ve güvenlik kültürü arasında sıkı bir bağ olduğunu iş güvenliği eğitimleri ve iş kazaları arasında ters bir orantı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bahari yapmış olduğu bu çalışmasında iş güvenliği eğitimi almış çalışanların, yapmış oldukları işin tehlike ve risklerin daha çok farkına vardıklarını, güvenlik alanındaki bilgileri arttırdığını ve bu bilgileri yaptıkları işlerde kullanarak daha güvenli çalışmalar yaptıkları belirlemiştir. Aynı şekilde bu çalışma yönetimin tutum ve davranışların, işçilerin ve işletmenin güvenlik durumuna büyük oranda etki ettiğini, yönetimin güvenlik konusundaki pozitif adımlarının çalışanların güvenlik konusunu destekleyip gelişmesini göstermiştir (Bahari, 2011: 10).

Yılmaz’ın Türkiye’de yürütmüş olduğu bir çalışmada, ülkemizde bulunan işletmelerin %99’unda 50’nin altında işçi çalıştırılmaktadır. Meydana gelen kazaların çoğunluğu da bu tarz işletmelerde meydana gelmektedir. Kayıt altına alınmaya kazaların çoğu küçük işletmelerde oluşmaktadır. Bu tarz küçük işletmelerin iş güvenliği hizmetleri neticesinde, iş güvenliği uzmanı çalıştırma, sağlık ve güvenlik birimi oluşturma gibi zorunlulukları bulunmamaktadır (Yılmaz, 2009: 457). Bu sebeple zorunlulukları bulunmayan işletmelerin risk ve tehlikesi daha yüksektir. Dolayısıyla tüm işletmeler gibi küçük işletmelerin de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermek güvenlik kültürü ile aynı öneme sahiptir (Aktay, 2014: 113).

Demir’in yapmış olduğu araştırmada, ameliyat esnasında lazer kullanımını önemine dair verilen eğitimin güvenlik farkındalığı oluşturmada etkisi ve eğitimin hemşirelerin bilgi düzeylerine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmada lazer kullanımında alınması gereken güvenlik önlemleri ile alakalı eğitimlerin verilmesi, katılımcılara konu ile ilgili materyallerin verilmesi hem eğitiminin hem de eğiticinin katılımının birlikte olmasının eğitimin farkındalığını arttığı tespit edilmiştir (Demir, 2011: 54).

Uçkun, Alkan ve Demir’in yapmış oldukları “Meslek Liselerinde Okuyan Öğrencilerin İş Güvenliği Farkındalığı” adlı çalışmada öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kültürün iş güvenliği bilgi seviyelerine göre farklılık gösterdiği, öğrencilerin bilgi sahibi olmalarını pozitif yönde etkilediğini ve onlarda iş güvenliği kültürünün oluştuğu tespit edilmiştir (Uçkun ve diğerleri, 2017: 346).

Özgüler ve arkadaşlarının İnönü Üniversitesi Mühendislik Fakültesi öğrencileri üzerine yapmış oldukları araştırmada öğrencilerin çoğunluğunun iş güvenliğine önem verildikleri gözlemlenmiş, iş güvenliği için verilen eğitimlerin, iş hayatını etkilediğini, verimlilik ve kaliteyi arttırdığı tespit edilmiştir (Özgüler ve diğerleri, 2016: 84).

2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Güvenlik Kültürüne Pozitif Anlamda Etkisi

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı çalışanların fizik ve ruh sağlığını muhafaza etmektir. Bu bağlamda çalışanların fizik ve ruh sağlığı ile ilgili sorunlar ve bu sorunların çözüm önerileri işletmelerin güvenlik kültürü ile ilişkilidir. Bir işletmede güvenlik kültürünün gelişimi güvenlik ve sağlık sorunları ile ilgili çözümü daha etkili ve kolay bir şekilde işlemesini sağlamaktadır. İşyerinde güvenlik kültürünün gelişmesine yönelik yapılan girişimlerin en önemli ayağı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleridir. Verilen bu eğitimler, yapılan çalışmaların daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır (Adalı ve Çağlayan, 2011: 38).

İş kazalarının %96-98'i güvensiz iş ortamı ve güvensiz davranışlardan kaynaklanmaktadır. Bu yüksek oran daha fazla araştırmaya ve gözlem yapılmasını gerektirmektedir. İşletmelerde güvenlik kültürünün olmaması iş sağlığı ve güvenliği benimseyememesine sebep olmaktadır. Bundan yola çıkılarak yapılan bir araştırmada (2011) çalışanların neden kurallara uymadıklarını şöyle sıralanmıştır. (<http://www.kayaconsulting.com>);

- İş güvenliği kurallarına uymayarak işi daha kısa bir zamanda yapabileceklerini düşünmeleri,
- İş yerindeki güvenlik kuralların işi yapımını zorlaştırması,
- Çalışanın deneyimi ile güvenlik kuralların uyuşmaması,
- Çalışanların iş güvenliği kuralları uymayı başaramayacağını ve bu yüzden mevcut statüsünü kaybedeceği endişesi,
- Güvenlik kurallarına uygun eğitimin verilememesi.

İş sağlığı ve güvenliği alanında verilen eğitimlerin birçok pozitif etkileri bulunmaktadır. Genel itibarı ile verilen bu eğitimler çalışanların güvenlik ve sağlık konusunda bilgilerini arttırmakta, becerilerini geliştirmekte, moral motivasyonlarını yükselmekte, olumlu tutum ve davranışlar kazandırmaktadır. Bu faaliyetlerin sonucunda işyerinde güvenlik kültürü alanında pozitif anlamda gelişmeler yaşanmaktadır (Aktay, 2014: 114).

2.4.1.1. İş Güvenliği Alanında Bilgi ve Becerilerin Artması ve Yapılan İşte Kullanılması

Verilen İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin en önemli sonucu çalışanların sağlık ve güvenlik alanında bilgilerin artırılmasıdır. Çalışanların bilgilerinin artırılmasının yanında eğitimlerin veriliş biçimine göre çalışanların becerilerinin de artırılmasını sağlamaktadır. Örnek olarak makine başında verilen eğitimler, çalışanların makineleri daha güvenli kullanımı konusunda yeteneklerini geliştirmektedir. Ortaya yeni çıkan mesleklerin veyahut iş ortamında yeni oluşabilecek durumların ihtiyaç duyduğu yeni bilgi ve beceriler eğitim yoluyla sağlanır. Bu eğitimler sayesinde yeni durumların gerektirdiği bilgi ve becerilerin çalışanlara kazandırılması sağlanır (Tezcan, 1985: 183).

İşletmelerde çalışanların güvenlik ve sağlık konusunda bilgileri artarsa bu konudaki risk ve tehlikeler hakkında bilinç ve farkındalık seviyelerinde de yükselme meydana gelir. Bu konudaki bilgilerin artması ile birlikte meydana gelebilecek muhtemel riskler ile karşılaştıklarında bunlara karşı daha güvenli davranış sergilemektedirler. Çalışanların edindikleri bu bilgiler ile iş yaşamı ve sosyal yaşamda kullanmalarının yolu da açılmaktadır. Aynı şekilde çalışanların bu bilgileri davranışlarındaki etkisini de göstermektedir. İş kazalarına neden olan güvensiz davranışların yerini güvenli davranışlar ile değiştirilmesi eğitim ile meydana gelmektedir (Aktay, 2014: 115).

Çalışanların iş güvenliği bilgisi sayesinde elde ettikleri bilgilerin davranışlara aktarılması verilen eğitimlerin çok önemli sonuçları arasındadır. Eldeki bilgi öğrenme sürecinin çıktılarında biri olarak kabul edilir. Çalışanların özümseyerek öğrendikleri gerçekler ve bu gerçeklerin kullanma biçimi bilginin en çok yaygın olan tanımını oluşturur (Bahari, 2011: 58-59). Kraiger ve arkadaşları edinilen bilgi kategorisinin ve zihinde yer alan bilgilerin kullanımı açısından yeni bilginin eski bilgiler ile birlikte nasıl organize edildiğini ve ne zaman, nerde ve nasıl kullanılırsa yararlı olup olmayacağı konusunda anlama öğelerinden oluştuğunu ifade eder (Kraiger ve diğerler, 1993: 315). Çalışanların güvenlik bilgisi de çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile sağlanmaktadır. Bilgiyi hafızada tutma konusunda daha uzun süreli tutabilen çalışanların bu bilgileri davranışlara aktarma konusunda da diğer çalışanlara göre daha başarılı oldukları iddia edilmektedir. Bu sebeple çalışanların öncelikle güvenlik ile ilgili bilgi ve becerileri elde etmeyi, daha sonra yapacakları işte genel olarak sürekli hale getirmelidirler (Bahari, 2011: 59). Aguins ve Kraiger'in yaptığı bir çalışmada belirtmiş olduğu gibi eğitime katılan çalışanların elde ettikleri bilgi, beceri ve davranışları yaptıkları işlerde tam olarak uygulayamıyorlarsa verilen eğitim başarısız olmuş anlamına geldiği vurgulanmıştır (Aguins ve Kariger, 2009: 460).

Yetişkin davranışlarının çoğu öğrenme yolu ile sağlanmıştır. Bu bağlamda çalışanlara verilen eğitimlerden sonra onlardan güvenli davranışları sergilemesini beklemek ve bu davranışların özümsemesi için öncelikle ihtiyaç duyulan tüm bilgi ve becerilerin kazandırılması gerekmektedir. Bu davranışların yerleşmesi aynı zamanda belli bir zaman dilimi ile gerçekleşmektedir. Tüm bunlar bireyin öğrenmesi ile gerçekleşir. Özetle birey öğrendiği bilgiyi davranışlarına yansıtır. Aynı zamanda bu bilgi bireyin davranışlarını öğrendiği şeyler yönünde değiştirmeye zorlar. Bu sebeple çalışanın beklenen güvenli davranışları sergileyebilmesi için öncelikle onu öğrenmiş olması gerekmektedir (Aktay, 2014: 116).

2.4.1.2. Çalışanlarda Motivasyonun Yükselmesi

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin çalışma hayatına pozitif güvenlik kültürüne ilişkin sonuçlarından bir tanesi de çalışanların motivasyonlarının yükselmesidir. Eğitimin öneminin farkında olan günümüz işletmeleri, daha önceden belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmek için çalışanlara eğitim verebilmek için adeta rekabete girmişlerdir. Bilgi, beceri veya motivasyon konusunda eksikliğine dair sorunlar karşısında eğitimin işlevi çok önemlidir (Gödelek, 2005: 38-40).

Çalışanların almış oldukları bu eğitimler mesleki bilgilerin gelişimi açısından olumlu katkı sağlamaktadır. Gereksinim duyulan konularda eğitim verilmesi ve çalışanları yetiştirilmesi adına eğitim, kullanılan yaygın bir unsurdur. Bu sebeple verilen eğitimler çalışanları motive edici bir etkiye sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışanlara bilgi, beceri kazandırmakta ve çalışanların güvenli çalışması konusunda bilinçlendirmektedir (Aktay, 2014: 117).

2.4.1.3. Güvenlik ve Sağlığa İlişkin Tutum Değişikliği

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin çalışanlara olumlu katkılarından bir tanesi de bireylerin güvenliğe ilişkin davranış ve tutumlarının değiştirilmesidir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki olumsuz tutumlarının olumlu yönde değişmesi sayesinde davranışların da olumlu yönde değişmesi yüksek ihtimaldir. Eğitim biliminde “bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimi” olarak adlandırılan ‘tutum’ kavramı, toplum biliminde ise “Belli nesnelere, olaylara ve insanlara karşı belli biçimde davranma yolunda toplumsal olarak kazanılmış eğilim ya da yönelim” olarak adlandırılır (Aktay, 2014: 118).

Bireye ait tutumlar, bireylerin bir olaya ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarına tutarlık ve bütünlük kazandırır. Çalışanların kendileri için psikolojik olarak var olan çoğu şeye karşı tutumları bulunabilir. Tutumlar soyuttur. Gözle görülemez ancak davranışlara yansiyabilir.

Bir tutumun davranışa dönüşmesini sağlayan şey tutumun kuvvetidir. Bu dönüşüm hayat boyu devam eden bir süreçtir ancak daha çok hayatın ilk 25 yılı içerisinde gerçekleşir. Tutumların oluşmasında ebeveynlerin, akranların, kitle iletişim araçlarının etkisi ve tutum nesneleri ile özel yaşantıların etkisi de bulunmaktadır. Bazı koşullar tutumların davranışa dönüşmesine engel neden olabilir ancak bu durum çok zayıf tutumlar için geçerlidir (Aydın, 2005: 286).

Tutumlar öğrenme yolu ile sonradan öğrenilir. Doğuştan gelmezler ve değişime açıktırlar. Örneğin bir insanı alkolden vazgeçirmeye çalışmak ya da siyasi düşüncesini değiştirmeye çalışmak onun bu konudaki tutumlarını değiştirmek için yapılan faaliyetler öğrenme sürecinin bir unsurudur. Tutumun üç bileşeni bulunmaktadır. İlk bileşen tutumun düşünce, inançlardan meydana gelen bilişsel bileşeni; ikincisi bir nesneye karşı duyulan duygu ve hisleri teşkil eden duygusal bileşen; üçüncü ve son bileşeni ise eylem gerektiren davranıştır. Tutum, deneyim, eğitim ve gelişmiş birtakım yetenekleri yürütebilen bir beceri olarak ifade edilir. Bazı görev ve sorumlulukları yerine getirebilen maharetli bir bireyin o kişinin becerisini gösterir ve 'neyi', 'ne zaman' yapması gerektiği konusunda bilgi ve becerisi vardır. Esasen tutumun bireylerin birtakım nesnelerle ilgili olarak ne hissettiği, düşündüğü ve yaptığı ile ilişkili olduğu sonuca varılabilir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlere karşı sergilenen tutum da aynı bu şekildedir. Çoğunlukla çalışanların eğitim araç-gereçlerine ve iş performansına olan riayetleri onların eğitimle ilgili olan tutumları ile ilişkilidir. Çalışanların nesnelerle olan ilgili olumlu olumsuz duygular oluşturan kanaatlerine (örneğin güvenlik eğitimi, kültürü, yönetimi) dayandırılır (Bahari, 2011: 64).

2.4.1.4. Güvenli Davranışların Sergilenmesi

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin diğer bir olumlu etkisi ise güvenli davranışların ortaya konulması ile ilgilidir. Glendon, Clarke ve McKenna, tutum ve davranışlar hakkında bazı teorik bakış açılarının olduğu gerçeğini ortaya çıkarmışlardır (2006). Tutum ve davranışların altında yatan asıl teori tutum davranışları, davranışlar da tutumu etkiler; tutum ve davranışlar birbirini karşılıklı olarak destekte bulunup ve pekiştirirler. Ancak birbirinden bağımsızdırlar. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili tutumları davranışlarına yön verir aynı zamanda sağlık ve güvenlik bakımından davranışları, bireyin bu konudaki tutumlarına yön verir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de çalışanların hem tutumlarına hem de davranışlarına etki eder. Her ikisini de olumlu anlamda etkiler (Aktay, 2014: 120).

İşletmelerde çalışanların güvenli davranışlarını geliştirebilmek için, çalışanlara sözlü talimatlar, uyarı levhaları ve eğitimler gibi araç-gereçlerle aktiviteler uygulanmalıdır. Sadece iş kazasının gerçekleşmesini beklememeli kazaya ramak kala olan durumlarda raporlanmalı, söz konusu olayda raporlama kültürü yaygınlaştırılmalı, güvenlik kültürünün

oluşması için sürekli bir faaliyet içerisinde olunmalıdır. Ayrıca işletmeler güvenlik performansını ölçebilecek ve değerlendirebilecek bir metot geliştirmelidirler (Hüseyinli ve Can, 2017: 1406).

Çalışanların iş yerinde göstermiş olduğu davranışlar iş sağlığı ve güvenliği eğitim faaliyetlerinin en önemli unsurudur. İş sağlığı ve güvenliği açısından güvenli ve güvensiz olmayan davranışlar olarak ayrılır. İş kaza ihtimalini arttıran davranışlar riskli davranışlar olarak ele alınır. İş kazası ihtimalini azaltmak amacıyla tedbir alınarak çalışma davranışı sergilemesi ise güvenli davranış olarak değerlendirilir. Bu bağlamda çalışanların iş yerinde güvenli olmayan davranış sergilemesi durumunda iş sağlığı ve güvenliği iyileştirmelerine ek olarak çalışanların davranışlarının değiştirilmesine yönelik girişimlere de gereksinim duyulmaktadır (Aktay, 2014: 121).

2.4.1.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, iş ortamında yapılan çalışmalarda çalışanlara daha güvenli ve sağlıklı bir yolun izlenmesine yardımcı olur. Güvenli iş uygulamaları çalışanların iş sağlık ve güvenlik anlamı bakımından yapılması anlamını taşır. Örnek olarak çalışanların iş yerinde sağlık ve güvenlik prosedürleri takip etmeleri ve çalışanlara kuralları hatırlatan süreçler vs. gibi faaliyetler işlerin daha güvenli ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlar. Ne yazık ki çoğu işletmelere bu gibi durumlara çok önem vermeyerek iş kazalarına sebebiyet vermekte yaralanma ve ölümlerle sonuçlanan durumlarla karşı karşıya kalmaktayız. Bu gibi durumların önüne geçebilmek için iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işyeri ortamında işlerin güvenli bir şekilde uygulanması yolunu açmaktadır (Bahari, 2011: 62).

İşletmelerin güvenlik kültürünü etkileyen en önemli unsur iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin pozitif yönde etkileyen başlıklar yukardaki başlıklar altında ifade edilmiştir.

2.5. İş Güvenliği Kültürü Yerleştirme Faaliyetleri

İş güvenliği, işletmede işin yapımı ve yürütülmesi esnasında çalışanlar için oluşabilecek tehlikelerden, meslek hastalığına maruz bırakacak şartlardan muhafaza etmek ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için yapılan sistemli faaliyetlere hepsi iş güvenliği olarak adlandırılır (Serin ve Çuhadar, 2015: 49).

Bir işletmede iş güvenliği büyük önem arz etmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçlardan sonra ikinci sırada güvenlik ihtiyacı yer almaktadır. Bu da iş güvenliğinin önemini ortaya koymaktadır. (İşler, 2013: 30). Günümüz işletmelerin işlerin yapımı esnasında doğabilecek kazalardan korunma amacıyla, güvenlik kültürünü yerleştirebilmek için yoğun çabalar harcamaktadırlar. İşletmelerde kurum kültürünü

oluşturmak aynı zamanda kurumun başarısını da arttırmaktadır. Böyle çalışmalarla yönetim kurum kültürünü çalışanlara benimseterek kurumun hedeflerine ulaşma yolunda personellerin tavır ve davranış geliştirmelerini amaçlamış böylece işletmenin problemler ve sorunlar karşısında çalışanların benzer tepkiler vermesini sağlamıştır. Kurumda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını çalışanlara benimsetmek için yönetim çalışanları motive ederek kendilerinden beklenen davranışlarının sergilenmesini sağlar. Öncelikle personelden sahip olması gereken donanım ve sergilenmesi beklenen davranışlarda yazılı, sözel ve görsel araç gereçlerden yararlanılmalıdır. Örnek olarak çalışanın takması gereken baretin görseli ile ilgili olarak posterlerin asılması gerekmektedir (Demir, 2016: 77).

Önlemenin ödemekten daha az maliyetli olduğunu düşünerek, iş güvenliği kültürünü işyerinde sağlaması ile birlikte işyeri yönetimin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yapacağı harcamalar da azalacaktır (Kılış, 2016: 203).

Bir örgütte güvenlik bilincini yerleştirmek o toplumda bulunan insanlara güven duygusunu aşılacak ile başlar. İş güvenliği kültürünü yerleştirme faaliyetleri başlığı altında örgüt kültürü, örgüt iklimi ve güvenlik kültürü gibi unsurların amacı hem toplumda hem de örgütte güvenlik bilinci, kültürü yaratmaktır.

2.6.Eğitimin Maddi ve Maddi Olmayan Getirileri

Bu bölümde eğitimin kişilere, işletmelere ve ülkemize maddi-manevi getirilerine değinilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları önlemek adına yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin ülkemiz ekonomisine de ne derecede etkilediği açıklanacaktır.

2.6.1.Maliyet Analizi

İşletmelerde iş yapımı esnasında meydana gelebilecek iş kazaları veya meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılan tüm giderler önleme maliyeti olarak adlandırılır. Çoğu işveren bu tür maddi giderlere görmezden gelmeye çalışmaktadır. Ancak olası bir iş kazası sonucunda ortaya çıkacak olan maddi hasar önleyici maliyetlerden çok daha fazladır. Bu tür konularda işverenler bilinçlendirilmelidir (Ay, 2016: 39).

İşverenlerin bilinçlendirilmesi öncelikli olarak kanun yaptırımları sayesinde sağlanmalıdır. Yapılacak olan bilinçlendirme kâğıt üzerinde kalmamalı uygulamaya da geçmelidir. Bu bilinçlendirme hem çalışanlar için hem de işverenler için yapılması gerekmektedir. Bu çalışmaların olumlu ve verimli artıları zamanla ortaya çıkacaktır (Güler, 2011: 60).

Eğitimin iş kazaları üzerindeki etkisini göstermek ve maliyetleri ne derecede etkilediğini aşağıda bir örnek ile açıklanacaktır. İETT'ye bağlı toplu taşıma araçlarının kaza sayılarını gösteren Tablo 3'te eğitim alanların sayısı ile birlikte incelendiğinde, İSG eğitimleri artışları sonucu kaza sayılarının azaldığı görülmektedir. Buna bağlı olarak hasar miktarlarında da azalış meydana gelmektedir. Bu durum maliyetlerin azalmasını da doğrudan etkilemektedir (Ay, 2016: 39).

Bu çalışmada yer alacak İETT ile ilgili bilgiler, hesaplama ve düzenlemeler Fayık Ay'ın "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi" adlı yüksek lisans tez çalışmasından alınmıştır.

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine fazla önem verilmemesi sonucunda bazı iş kazaları meydana gelmektedir. Buna bağlı olarak işgücü kayıpları, maddi kayıplar ve en önemlisi insan vücudu zarar görmektedir. Bu zararlar toplumda kapanması zor bir boşluk bırakmaktadır. Bir iş kazası meydana geldiğinde sadece çalışan etkilenmemekte ona bağlı olarak işveren, işletme ve çalışanın bakmakta yükümlü olduğu aile çevresi de çok derin şekilde etkilenmektedir (Güler, 2011: 57).

Tablo 2.2. Yıllara göre kaza adetleri tablosu;

Yıllar	Kaza Adetleri	Fark (+/-)	Fark % si (+/-)
2003	5901	-	-
2004	4802	-1099	-18
2005	5738	+936	+19
2006	7875	+2137	+37
2007	7450	-425	-5
2008	7077	-373	-5
2009	6499	-578	-8
2010	5344	-1155	-17
2011	5583	+239	+14
2012	3894	-1689	-30
Toplam	60193	-2007	-23

Kaynak: (Ay, 2016: 39).

Yılın bazı mevsimleri çalışmalar, yol çalışmaları, futbol olayları ve terör olayları gibi dış faktörlerin etkilediği bazı kazalar hariç, gerçek kaza düşüşleri daha fazla olduğu açıktır. İETT araç filo yenilenmeleri, yurt dışından alınan bazı araçların fiziki özelliklerine alışma, yeni alınan araçlara özel verilen eğitimlerin zor olması da kaza sayılarını arttırmaktadır. 2006 senesinden sonra kaza oranlarının artmasının sebebi yeni alınan araçlar için şoför sayılarının da artmasından kaynaklanmaktadır (Ay, 2016: 40).

Yıllar baz alınarak bakıldığında eğitimin pozitif etkileri açıkça görülmektedir. İş başında uygulamalı olarak yapılan eğitimlerin iş kaza oranları düşürmede etkisi yüksektir. Eğitim verildikten hemen sonra kaza oranların düşmesi hemen gerçekleşmez. Bunun için belirli bir süreç gerekmektedir. Bu süreç alışma ve uygulama dönemidir. Tablodaki verilere bakıldığında kaza oranların düşüşü belli bir zaman almıştır. Tabloda verilerden yola çıkarsak eğitimin uzun vadede etkisi görülmektedir (Ay, 2016: 39).

Tablo 2.3. Yıllara göre maddi hasar tutarları tablosu

Yıllar	Tutar	Fark (+/-)	Fark Yüzdesi (%)
2003	348 740	-	-
2004	247 922	-100 818	-28
2005	345 312	97 390	39
2006	467 573	122 261	35
2007	487 473	19 900	4
2008	393 275	-94 108	-19
2009	366 532	-26 743	-6
2010	359 695	-6837	-2
2011	353 355	-6340	--2
2012	120 126	-233 229	-66
Toplam	3,490 003	-228 861	-45

Kaynak: (Ay, 2016: 39).

Tablo 4’de baktığımız zaman 2006, 2007 ve 2008 yıllarında meydana gelen kaza oranları, 2009 yılındaki kaza oranlarından fazladır. Aynı şekilde tablo 5’te de bu yıllarda meydana gelen kaza oranları 2009 yılında meydana gelen kaza oranlarından fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak da bu yıllarda İETT Filosunun İstanbul nüfusunun artmasından dolayı buna paralel olarak şoför sayılarını arttırması ve bu şoförlerin trafiğe uyum sağlamada zorlanmış olduğu ve eğitimlerin faydaya dönüşmesi yıllar belirli bir zaman aldığını görmekteyiz. Meydana gelen bu kazalar 2010 yılından itibaren ortalama olarak düşüş göstermektedir. Bunun en önemli bir sebebi ise İSG eğitimleri arttırılmasıdır. Bu eğitimler arttırdığından dolayı 2010 senesinde diğer yıllara göre daha az kaza meydana gelmiştir (Ay, 2016: 41).

Tablo 2.4. Eğitime katılanlar tablosu

Yıllar	Katılan Sayısı	Toplam	Artış %’si
2003	646	646	-
2004	557	1203	86
2005	777	1980	139
2006	515	2495	66

2007	580	3075	112
2008	726	3801	125
2009	881	4682	121
2010	885	5567	100
2011	850	6417	96

Kaynak: (Ay, 2016: 42).

Yukarıdaki 4 ve 5'nolu tablolar birlikte ele aldığımızda şunu net olarak ifade edebiliriz ki 2008 senesinde hız kazanan İSG eğitimleri maddi hasar ve kaza oranlarının düşüşünde etkisi önemli derecede fazladır. Bazı mücbir sebepler dışında (aşırı yağışlar, terör olayları, altyapıdaki aksamalar vb.) bu azalışlar takip eden yıllarda da azalışlar olacaktır (Ay, 2016:42).

2.6.2.Ekonomik Karlılık

İş sağlığı ve güvenliği için yeterli önlemlerin alınmaması sonucunda hem sosyal hem de ekonomik kayıplara neden olmaktadır. İş kazaları sonucunda yaşanan iş gücü, makine ve zaman kaybı gibi nedenlerden dolayı üretimin durdurulması ya da yavaşlaması durumunda ülke ekonomisine önemli kayıplara sebep olmaktadır (Obuz, 2016: 9).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili akademik tarafı bir yana ILO tarafından açıklanan rakamlar daha açıklayıcı ve durumun vahametini daha net bir biçimde ortaya koymaktadır.

ILO'nun web sitesinde iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı açıklama şu şekildedir: "Dünyada her on beş saniyede bir işçi iş kazası veya meslek hastalığından hayatını kaybetmekte ve yine bu süre içerisinde 153 çalışan iş kazası yaşamaktadır. Tahmini 2.3000.000 kişi her yıl iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölmektedir. Her yıl 160 milyondan fazla insan mesleki veya işiyle bağlantılı hastalıklara maruz kalıyor ve yine her yıl 303 milyon adet ölümcül olmayan iş kazası meydana gelmektedir. Bu tür kaza ve hastalıkların çalışanlara veya onların ailelerine çektiği acı ölçülemez bir olgudur. ILO'nun tahminlerine göre, iktisadi deyimle tüm dünyadaki gayri safi yurtiçi hasılanın %4'ünden fazlası iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yok olmaktadır. İş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuralları ülkeler, sektörler ve sosyal gruplar arasında değişkenlik göstermektedir. Nüfusunun çoğunluğu tarım, balıkçılık ve madencilik gibi tehlikeli işlerle bağlantılı olan gelişmiş ülkelerde ölümler ve yaralanmalar özellikle ciddiye alınmaktadır. Dünyanın her yerinde en fakir ve en savunmasız olanlar, sıklıkla kadın ve çocuklar bu durumdan en çok etkilenenlerdir" (Sünbül, 2015: 10-11).

2.6.3.Çalışan Açısından

İnsan hayatı herhangi bir maddi değer ile ölçülemeyecek kadar değerlidir. İş kazası öncesi aileleri ile mutlu hayat yaşayan çalışan, iş kazası sonrasında herhangi bir uzvunu kaybetmesi durumunda psikolojik kayıplara uğrar (Ay, 2016:43).

Çalışanlar açısından iş kazasının maliyeti şöyle sıralanabilir (Koç ve Akbıyık, 2011: 134-136):

- Çalışan hayatını kaybetmekte veya iş göremez durumuna geliyor. Böyle bir durumun maddi manevi bir ölçülebilirliği olamaz. Bu sebeple iş kazalarından en çok zararı işçi görür.
- Yaşanan iş kazası sonrasında birtakım sosyolojik, psikolojik ve ekonomik sorunlar baş gösterir.
- Hem ailesini hem de yakın çevresini yaşayacağı stres ve endişelerle etkiler.
- Kazanın çalışana yaşatacağı fiziksel acı ve ıstırap vardır.
- İş göremez durumuna gelirse çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybeder.
- Sağlık giderlerinde artış olmaya başlar.
- Bireyin herhangi bir uzvunu kaybetmesi durumunda çeşitli boyutlarda ekonomik kayıplara sebep olur.
- Çalışanın sağlamış olduğu sosyal güvenlik ailenin yoksun kalması maddi olarak daha kötü durumlara sokar.
- Uzun süreli tedaviler çalışanı ve ailesini sıkıntıya sokar.
- Çalışanın gelir kaybına uğraması sonucunda çocuklarının korumasız hale gelmesi çocukları bazı suçlara yönelme ihtimali artar. Ayrıca çocukların eğitimlerini yarıda bırakma ihtimalleri de bulunmaktadır.
- Kaza sonucu yetim ve öksüz büyüyen çocuklar, topluma bir maliyet olarak ortaya çıkar.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimin düzenli olarak verilecek olan işletmelerde yukarıda gerçekleşmiş veya gerçekleşecek olan tüm olayların önüne geçilerek aile, toplum ve ülke için maddi ve manevi birçok getirisi olmaktadır.

Çalıştığı süre zarfında ailesinin maddi ihtiyacını sağlama gayesinde olan çalışanın, herhangi bir iş kazasında sakatlanması sonucunda iş göremez durumuna gelmekte ve tüm aile bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bu sebeple aile içi geçimsizlik başlar ve bireyi psikolojik olarak yıpratıcaklardır. Kaza sonrasında bağlanacak gelir, önceki gelirin altında olacaktır (Ay, 2016:43).

2.6.4.İşveren Açısından Maliyeti

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hem çalışan açısından hem de işveren açısından önemi büyüktür. İşveren için önemi denilince ilk olarak kaza ve hastalık sonucu oluşan tedavi maliyeti akla gelmektedir. Sonrasında kaza sonucu yaşamını yitiren çalışanın yakınlarına ödenen veya sakat kalmış çalışan için tazminatlar, açılan davalar, avukatlık ücretleri, mahkeme giderleri gibi maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır (Erginbaş, 2010: 24).

Konuya iş sağlığı ve güvenliğinin penceresinden bakacak olursak, bu konuda alınacak önlemlerin çalışan bireyi, işvereni ve toplumu da etkileyecektir. Endüstri alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak doğabilecek tehlikelerin artması sonucunda çalışanın yaşamına, sağlığına ve vücuduna yönelik olan tehlikelerden korumak işverenin görevidir. Yaşanacak bir iş kazası veya meslek hastalığı bireyi gelirinden yoksun bırakacak kişiyi psikolojik bir sürece itecektir. İşçiyi bu tür kazalardan korumak hem işveren hem de devlet için hukuki bir zorunluluktur (Erol, 2015: 119). Çalışanın hayatını koruma altına almak işveren için hukuki zorunluluktan önce insani bir görevdir.

İş kazaların işveren için maliyetleri şu şekilde sıralanabilir (Koç ve Akbıyık, 2011: 134-147):

- Alınan makine ve teçhizatlar ne kadar iyi olursa olsun daha önce iş kazası geçirmiş çalışanların bulunması halinde istenen verim elde edilemez.
- Yapılan araştırmalara göre iş kazaları ve verimlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İşletmede meydana gelen iş kazaları verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.
- Çalıştırdığı bireyin iş kazasına uğraması işverene vicdani olarak üzüntü verir.
- İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için yeterli önlemlerin alınmadığı çalışanın kendini güvende hissetmediği iş yeri ortamlarında verim elde edilemez.
- İş kazası yaşayan çalışana yapılan yardımlar neticesinde zaman kaybı söz konusu olur. Yöneticiler bu işlerle uğraşarak kendi günlük yapacağı işlerin aksamasına neden olur.
- İş kazasına maruz olan çalışanın yerine yeni alınacak eleman hem zaman hem maddi kayıptır.
- İş kazaları yeterli mal üretimine de engel olur. Bu sebeple Pazar payının düşüş yaşamasına neden olur.
- İş kazaların yüksek olduğu ortamlarda işverene kötü şöhret getirir. Aynı zamanda mevcut yapıya olan güven sarsar.
- İş kazası olan bir iş yeri ortamında diğer çalışanlarda olumsuz etkilenir ve bu da üretime yansır.

- İş kazasında zarar gören makine varsa bunun tamiri için ekonomik boyutu ve yaşanan zaman kaybını da beraberinde getirir.
- İşveren açısından iş kazasının sonucunda oluşan iki tür maliyet unsuru söz konusudur. Doğrudan ve dolaylı maliyetler. Doğrudan maliyet kolayca hesaplanan para miktarıdır. Kaza sonucu doğan tedavi giderleri, sigorta primleri ve tazminatlar gibi giderleri kapsar. Dolaylı maliyet ise para miktarı ifade etmeyen işin yapımı sırasında ortaya çıkan maliyetleri kapsar.

İş sağlığı ve güvenliğinin eğitime gereken önem verildiği takdirde makine ve teçhizata, ürün ve hizmette yaşanabilecek zararlar azalacaktır. İş kaza oranlarının azalması sonucunda kazazedelere verilecek tazminatlar, mahkeme giderler gibi kalemler de azalacaktır. Buna ek olarak da işçinin işe dönüşünden sonra yaşayacağı düşük performans, usta ve yöneticilerin işlerin düzene sokması için yaşayacağı zaman kayıpları gibi olumsuz unsurların önüne geçilecektir (Ay, 2016:44).

2.6.5. Ülke Ekonomisi Açısından

İş yerinde meydana gelen iş kazaları çalışan ve işverene maliyetlerinin yanı sıra ülke ekonomisi için önemli bir gider kalemi oluşturmaktadır. Buna başlıca sosyal güvenlik sistemi, hastane ve rehabilitasyon merkezlerini örnek olarak verebiliriz (Akay, 2006: 24).

Eğitimi almış insan iş gücünün iş yerinde kazalara maruz kalma azalmakta sosyal ve psikolojik yönden iyi durumda olmaları sonucunda daha verimli çalışmaları ve ülkenin ekonomisine yapacakları katkı daha fazla olacaktır. Bir ülkede iş kazaları, meslek hastalıkları gibi olumsuz durumların azalması üretim ve sosyal güvenlik açısından olumlu avantajlar sağlanacaktır. Ayrıca ülkenin kalkınıp gelişmesine de büyük fayda sağlayacaktır (Ay, 2016: 45).

İş kazalarının ülke ekonomisine maliyeti şu şekilde özetlenebilir (Koç ve Akbıyık, 2011: 134-147):

- İş kazası sonucunda hastane ve rehabilitasyon gibi giderler artar.
- İş kazasına uğrayan birey ilke ekonomisine katkıda bulanamayacağı gibi elde edeceği gelirden de yoksun olur.
- Mikro seviyede düşüneceğimiz zaman işletmenin etkinlik ve verimliliğini, makro seviyede düşünecek olursak ülke ekonomisini olumsuz anlamda etkiler.
- Devletin sırtına mahkeme ve soruşturma gibi bir yük biner.
- Birey çalışırken üretim için çalışırken iş kazası sonucunda tüketim durumuna geçer bu da ülke ekonomisi için olumsuz bir durumdur.

Birey iş kazasına maruz kaldığı durumunda geçici veya sürekli iş göremezlik, ölüm halinde bağlanan ölüm aylıkları gibi giderler gelir vergisinde muaf tutulmakta bu sebeple vergi kaybına neden olmaktadır. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemlerin alınmaması sonucunda ortaya çıkacak masraflar, kazaların önlenmesi için yapılacak masraflardan çok daha fazladır. (Koç ve Akbıyık, 2011: 134-148).

Tablo 2.5. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından gelir alanların sayısı

Yıllar	Eşler	Çocuklar	Anne ve Babalar	Toplam
2005	1122	2274	340	3736
2006	1127	2333	377	3873
2007	1023	2005	409	3437
2008	910	1889	370	3169
2009	1987	3449	504	5940
2010	1756	2814	251	4821
2011	1683	3012	476	5171
2012	1831	3403	492	5726
2013	1781	3318	459	5558
2014	2909	3705	625	7239
Toplam	16129	28202	4303	48634

Kaynak: (Ay, 2016:47)

Tablo 6'da görüldüğü gibi yaşanan iş kazalarından dolayı gelir alanların sayısı önemli ölçüde yüksektir. İşletmelerde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı maaş bağlanan bu insanlar ülke ekonomisi için ayrı bir maliyet unsuru oluşturmakta ve bu maliyetin yükü yılda yaklaşık olarak 2 milyon dolardır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)' den alınan bu verilere göre meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisine yıllık toplam maliyeti 40 milyar TL civarındadır. Bu sebeple iş kazaları aktif işgücü kayıplarına yol açmakta ve ekonomik kalkınmayı önleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Ay, 2016:47).

Tablo 2.6. İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Gelir Alanların Sayısı

Yıllar	GELİR ALANLAR		
	Sürekli İş Göremezlik	Ölüm Aylığı	Toplam
2009	57422	74554	131976

2010	58496	76397	134893
2011	58966	78336	137302
2012	60612	79326	139938
2013	61492	81383	142875

Kaynak: (Ergüt, 2015: 35)

Çalışanların iş kazası sonucunda hayatını kaybetmeleri ya da iş göremez duruma gelmeleri sonucunda ailelerine bağlanan ölüm aylıkları giderleri devlet bütçesinden karşılanmakta ve ülke ekonomisi açısından baktığımız zaman önemli bir gider kalemini oluşturmaktadır. Tablo 7’de ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalığı sigortasından 2009-2013 yılları arasında dağılımı gösterilmiştir. 2014 yılında bu rakam daha da artmıştır. Ayrıca çalışanın geçirmiş olduğu iş kazası veya sürekli iş göremez ödemeleri alan işçi ya da ölüm aylığı alan işçi yakınları gelir vergisinden muaf tutulmakta ve ülke ekonomisi açısından vergi kaybı da söz konusu olmaktadır (Ergüt, 2015: 35).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin günümüzde oynadığı rol sayesinde bu alandaki çalışmaların etkisi toplumda daha anlaşılır ve güvenli hale gelmiştir. İş yerindeki kazaların önüne geçebilmek için işçi, işveren ve devletin bu konuda bilinçli olması gerekmektedir. Bu bilinç ancak eğitimle mümkündür. İş yeri ortamında kaza ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için birçok unsur rol oynar ancak eğitim tüm bu unsurların bir adım önündedir. Bu süreçte en önemli rolü oynayan insan faktörünün farkındalığı da son derece önemlidir. Bu farkındalık eğitim ile elde edilebilir (Sünbül, 2015: 54-55).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN GÜVENLİK KÜLTÜRÜNE ETKİSİ: STAJ ÖNCESİ İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde teori kısmında verilen bilgilerin gerçekleştirilen anket çalışması ile desteklenen araştırma verilerini ve bu verilerin değerlendirilmesini içermektedir.

3.1.Araştırmanın Konusu, Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın konusu Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan öğrencilerin, iş hayatına deneyim kazanmaları ve bu süreçte adapte olmak için staja gönderilen öğrencilerin, staj öncesi verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimin etkililiğinin incelenmesidir.

Araştırmanın amacı Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan öğrencilerin iş güvenliği konusundaki bilgilerinin, yaklaşımlarının konu ile ilgili verilen eğitimlerin memnuniyeti ve eğitim sonrası oluşması beklenen iş güvenliği kültürünün eğitim ilişkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış ancak staj yapmamış ve hem eğitim almış hem de staj yapmış öğrencilere yönelik bir araştırma tasarlanmıştır.

Araştırmada Eğitim Memnuniyeti, İş Güvenliği Kuralları ve Güvenlik Kültürü boyutlarından hipotezler istatistiksel bağlamda test edilmektedir. Test edilen hipotezler aşağıda verilmektedir.

- H^1a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^1b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^1c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

- H^2a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^2b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^2c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^3a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^3b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^3c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^4a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^4b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^4c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^5a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^5b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^5c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.
- H^6a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H^6b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.
- H^6c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H^7a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H^7b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.

- H^7c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H^8a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile iş güvenliği kurallarına uyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H^8b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile iş güvenliği kültürü algıları boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H^9a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş güvenliği kurallarına uyumu ile iş güvenliği kültürü algısı boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- $H^{10}a$: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin okul başarısı değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- $H^{10}b$: İş güvenliği eğitimine katılan okul başarısı değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.
- $H^{10}c$: İş güvenliği eğitimine katılan okul başarısı değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.2.Araştırmanın Önemi

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları iş hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. İş yeri ortamında iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini oluşturmak ve bu sistemi hayata geçirmek zorunlu bir hal almıştır. Günümüzde endüstriyel alanlarda iş güvenliği eğitimi almış bilgi açısından donanımlı çalışanlara ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Kazalara sebebiyet veren etkenlerin tespit edilmesi ve iş güvenliği kültürünün yerleştirilmesi gerekmektedir. Öğrencilerin aldıkları iş güvenliği eğitimi, staj yapacağı iş ortamında daha başarılı ve etkin olmaları, mesleki açıdan da düşünce alışkanlık, davranış ve tutumlarında olumlu anlamda değişimler sağlar. Eğer öğrenci iş ile ilgili yetersiz düzeyde eğitim almış olması durumunda iş kazalarına sebebiyet vermektedir. İş kazası sonrasında kendisine vereceği fiziki zarar ile birlikte işletme için işin aksamasına ve buna ek olarak maddi bir külfetin oluşmasına neden olmaktadır.

Bu çalışma İş hayatına atılacak olan öğrencilerin, staj yapmak için girdikleri çalışma ortamında iş güvenliği konusunda bilinçli olmaları adına üniversite bünyesinde verilen eğitimlerin ne derecede etkili olduğunu, öğrencilerin bu eğitim ile iş güvenliği konusunda ne kadar bilinçlendiğini ortaya koymaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan üçüncü ve dördüncü sınıfta bulunan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada evrendeki 210 öğrenciden 175 öğrencinin yer aldığı örneklem oluşturulmuştur.

3.4.Sınırlılıklar

- Bu araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi'nde Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümünde bulunan öğrencileri kapsamakta olup, bu bölümde okuyan üçüncü ve dördüncü sınıftaki öğrencileri görüşleri ile sınırlıdır.
- Çalışmanın sonuçları veri toplama aracı ile sınırlıdır.
- Anket sonuçları uyguladığı dönemde elde edilen veriler dikkate alınarak yorumlanmaktadır.

3.5.Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında örneklemi oluşturan öğrencilere Mayıs-Haziran 2018'de ulaşılmıştır. Fazla katılımın sağlanması adına öğrencilerin tamamının katılım sağladığı sınav haftası tercih edilmiştir. Anket çalışması tarafımdan katılımcıların bir kısmına yüz yüze görüşme yöntemi, bir kısmına da internet üzerinden ulaşılmıştır. Okul bünyesinde ulaşamadığım öğrencilere internet üzerinden ulaşım sağlanmıştır. Alan çalışması beş gün sürmüştür. Araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Lojistik ve Ticaret bölümünde okuyan öğrencilere uygulanmıştır.

3.5.1. Araştırmada Kullanılan Boyutlar

Verilerin toplanması aşamasında literatür çerçevesinde geliştirilen sosyo-demografik özellikleri bakımından geliştirilen 9 tane sorudan oluşan bilgi formu kullanılmıştır. Beşli likert tipinde hazırlanmış olan eğitim memnuniyeti ölçeği (Kesinlikle katılıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Kesinlikle Katılmıyorum 1) 30 maddeden meydana gelmektedir. Akduman ve Yüksekbiçgili (2017) tarafından geliştirilen ölçek tarafından geliştirilen, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan alpha katsayısı 0,96 olarak elde edilmiştir. İfadelerin olumlu ya da olumsuz olmaları hesaba katılarak değerlendirmeye alınmıştır. Beş likert tipinde hazırlanmış olan İş Güvenliği Kuralları ölçeği (Kesinlikle katılıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Kesinlikle Katılmıyorum 1) 9 madden meydana gelmektedir. Özkan ve Arpat (2015) tarafından kullanılan ölçek güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan alpha katsayısı 0,72 olarak elde edilmiştir. İfadelerin olumlu

ya da olumsuz olmaları hesaba katılarak değerlendirmeye alınmıştır. Ölçekte yer 41 ve 43 nolu maddeler ters biçimde puanlanmıştır. Örneğin; “Sağlık ve güvenilir kurallarının bir kısmı pratikte uygulanabilir değildir.” İfadesinde, Kesinlikle katılıyorum 1, Katılıyorum 2, Kararsızım 3, Katılmıyorum 4, Kesinlikle katılmıyorum 5 olacak şekilde puanlandırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekten alınan puan yükseldikçe iş güvenliği kuralları pozitif yönde yükselmektedir.

Beş likert tipinde hazırlanmış olan bir diğer ölçek olan güvenlik kültürü ölçeği (Kesinlikle katılıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Kesinlikle Katılmıyorum 1) 9 madden meydana gelmektedir. Esin (2009) tarafından kullanılan ölçek güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan alpha katsayısı 0,91 olarak elde edilmiştir. İfadelerin olumlu ya da olumsuz olmaları hesaba katılarak değerlendirmeye alınmıştır.

3.6.Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizi yapılmıştır. Çalışmada değişkenlerin ölçülmesi için güvenirlik analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasında farkın belirlenmesi için Bağımsız T Testi ve Regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 3.1. Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
İş Güvenliği Eğitiminden Memnuniyet	30	0,969
Güvenliği Kuralları	9	0,729
Güvenlik Kültürü	9	0,919

Çalışmada kullanılan İş Güvenliği Eğitiminden Memnuniyet ölçeğinin Cronbach Alpha 0,969, Güvenlik Kültürünün ölçeğinin Cronbach Alpha 0,919 ve Güvenliği Kuralları ölçeğinin Cronbach Alpha 0,729 çıkmıştır. Analizin sonuçlarına göre ölçeklerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.2. Sosyo-Demografik Özellikler

SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	n	%
CİNSİYET		
Kadın	76	43,4
Erkek	99	56,6
SINIF		
3.Sınıf	84	48,0
4.Sınıf	91	52,0
YAŞ		
20 yaş	9	5,1
21 yaş	52	29,7
22 yaş	50	28,6
23 yaş	33	18,9
24 yaş	17	9,7

25 yaş	8	4,6
26 yaş ve üzeri	6	3,4
DAHA ÖNCE SİGORTALI İŞTE ÇALIŞMA DURUMU		
Evet	97	55,4
Hayır	78	44,6
SAĞLIK SORUNU YAŞAMIŞ OLMAK		
Evet	19	10,9
Hayır	159	89,1
İŞ KAZASI GEÇİRME DURUMU		
Evet	4	2,3
Hayır	171	97,7
STAJ YERİ BULMA		
Evet	135	77,1
Hayır	40	22,9
ÖĞRENCİLERİN SALONDAKİ KONUMU		
Ön Bölüm	35	20,0
Orta Bölüm	115	65,7
Arka Bölüm	25	14,3
ÖĞRENCİLERİN BAŞARI DURUMU		
1.50-2.00	15	8,6
2.00-2.50	95	52,6
2.50-3.00	49	28,0
3.00-3.50	18	10,3
3.50-4.00	1	0,6

Tablo 3.1'e bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin %43,4'ün kız (n:76), %56,6'sını erkek (n:99) öğrenciler oluşturmaktadır. Erkek öğrencilerin kız öğrencilerden sayıca üsttün olduğu görülmektedir. Sınıf dağılımına baktığımızda ise katılanların %48'in üçüncü sınıf (n:84), %52'lik kısmın dördüncü sınıf (n:91) ise dördüncü sınıfta öğrenim görmektedirler.

Yaş grupları bakımından araştırmaya katılan örneklem arasında araştırmaya katılan %5,1 20 yaşında (9), %29,7 21 yaşında (n:52), %28,6 22 yaşında (n:50), %18,9 23 yaşında (n:33), %9,7 24 yaşında (n:17), %4,6 25 yaşında (n:8), %3,4 26 ve üstü yaşındadır (n:6).

Daha önce sigortalı bir işte çalışmış olma durumuna bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin %55,4 (n:97) daha önce sigortalı bir işte çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %44,6 (n:78) daha önce sigortalı bir işte çalışmadıklarını ifade etmişlerdir.

Sağlık sorunu yaşamış olma durumuna bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin %10,9 (n:19) sağlık sorunlarının olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %89,1 (n:156) herhangi bir sağlık sorunun olmadıklarını belirtmişlerdir.

İş kazası geçirme özelliğine bakıldığında ise %2,4 (4) staj yapan öğrencilerin iş kazası geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Staj yapan öğrencilerin %97,7 (n:171) iş kazası geçirmediğini ifade etmişlerdir.

Staj yerinizi kendiniz mi? buldunuz özelliğine bakıldığında öğrencilerin %77,1 (n:135) staj yerlerini kendileri tarafından bulduklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %22,9 (n:40) staj yerlerini kendileri tarafından bulmadığını belirtmişlerdir.

Salonun hangi bölümünde oturdunuz özelliğine bakıldığında %20,0 (n:35) salonda ön bölümde oturduklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %65,7 (n:115) solunun orta bölümünde oturduklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %14,3 (n:25) solunun arka bölümünde oturduklarını belirtmişlerdir. Bu dağılım normaldir. Burada bakacağımız salonun farklı yerlerinde oturmuş olmalarının etkisidir.

Yaş grupları bakımından araştırmaya katılan örneklem arasında araştırmaya katılan öğrencilerin %8,6 (n:15) 1.50-2.00 arasında bir not ortalamasına sahiptir, %52,6 (n:92) 2.00-2.50 arasında bir not ortalamasına sahiptir, %28 (n:49) 2.50-3.00 arasında bir not ortalamasına sahiptir, %10,3 (n:18) 3.00-3.50 arasında bir not ortalamasına sahiptir, %6 (n:1) 3,50-4.00 arasında bir not ortalamasına sahip olduğunu belirtmiştir.

Tablo.3.3. İş Güvenliği Eğitiminden Memnuniyet Ölçeğiyle İlgili Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları (N:175)

MADDE	ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA	
	$\bar{x}$	Std.
1. Eğitmenin konu ile ilgili bilgisi yeterliydi	3,9943	0,84075
2. Eğitmenin konu ile ilgili tecrübesi yeterliydi	4,0400	0,90567
3.Eğitmenin sunum şekli akıcıydı	3,7600	1,15947
4.Eğitmen konuya ilgi topladı	3,6286	1,17164
5.Eğitmenin verdiği mesajlar açık ve anlaşılabilirdi	4,0400	0,96704
6.Eğitmenin kullandığı dil grubun seviyesine uygundu	4,0743	1,02283
7.Eğitmen gruba hâkimdi	3,8400	1,14851
8.Eğitmen eğitimin içeriğini katılımcıların görev alanı ile ilişkilendirdi	3,7029	1,08424
9.Eğitim salona uygundu	3,7600	1,12934
10.Eğitim zamana uygundu	3,5086	1,34706
11.Eğitim salonu sıcaklığı uygundu	3,3771	1,20609
12.Eğitim salonu ışıklandırması uygundu	3,4343	1,14218
13.Eğitim ile ilgili bilgilendirme zamanında yapılmıştı	3,8857	1,13389
14.Katılımcı sayısı uygundu	4,0171	1,03654
15.Eğitim sırasında ortaya çıkan sorunlar anında çözüme kavuştu	3,6743	1,05709
16.Eğitim içeriği açık ve anlaşılırdı	4,2057	0,91788

17.Eğitim amacına uygun olarak tasarlanmıştı	4,1143	0,94600
18.İçerik konuya ilişkin temel kavramları kapsıyordu	4,1600	0,91451
19.Kullanılan görsel ve işitsel materyaller öğrenmeyi kolaylaştırıcı idi	3,8514	1,11967
20.Eğitim sunumu amacına uygundu	4,2057	0,86634
21.Katılımcı dokümanı yeterliydi	3,8743	1,03178
22.Eğitim mesleki gelişimime olumlu katkı sağladı	3,7657	1,07049
23.Eğitim kişisel gelişimime olumlu katkı sağladı	3,8171	1,09373
24.Eğitim yeni bilgi ve beceriler kazandırdı	3,7829	1,11352
25.Eğitim kurumunda uygulayabileceği yeni bilgi ve beceriler kazandırdı	3,7943	1,07370
26.Eğitim meslektaşlarımla paylaşabileceğim yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırdı	3,6629	1,06972
27.Eğitim konuya olan ilgimi artırdı	3,6286	1,13679
11428.Bu eğitimi diğer çalışan arkadaşlarıma da öneririm	3,8114	1,20052
29.Eğitimden mutlu bir şekilde ayrılıyorum	3,6971	1,13702
30.Eğitimde hedeflerime ulaşmış bir şekilde ayrılıyorum	3,5829	1,13094
Genel Ortalama	114,6915	32,174428

Öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar ekseninde “İş güvenliği Eğitim Memnuniyeti” ölçeği ile ilgili maddelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3.2’ye göre incelendiğinde;

“Eğitmenin konu ile ilgili bilgisi yeterliydi.” madde aritmetik ortalamasının (3,99±0,840), “Eğitmenin konu ile ilgili tecrübesi yeterliydi.” Madde aritmetik ortalamasının (4,04±0,905) olduğu, “Eğitmenin sunum şekli akıcıydı.” madde aritmetik ortalamasının (3,76±1,159), “Eğitmenin konuya ilgi topladı.” madde aritmetik ortalamasının (3,62±1,172) olduğu,

“Eğitmenin verdiği mesajlar açık ve anlaşılabilirdi.” Madde aritmetik ortalamasının (4,04±0,967), “Eğitmenin kullandığı dil grubun seviyesine uygundu.” Madde aritmetik ortalamasının (4,07±1,022) olduğu, “Eğitmen gruba hakimdi.” Madde aritmetik ortalamasının (3,84±1,148), “Eğitmen eğitimin içeriğini katılımcıların görev alanı ile ilişkilendirdi.” Madde aritmetik ortalamasını (3,70±1,084) olduğu,

“Eğitim salona uygundu.” Madde aritmetik ortalamasının (3,76±1,129), “Eğitim zamana uygundu.” Madde aritmetik ortalamasının (3,50±1,347) olduğu, “Eğitim salonu sıcaklığı uygundu.” Madde aritmetik ortalamasının (3,37±1,206), “Eğitim salonu ışıklandırması uygundu.” Madde aritmetik ortalamasının (3,43±1,142) olduğu,

“Eğitim ile ilgili bilgilendirme zamanında yapılmıştı.” Madde aritmetik ortalamasının (3,88±1,133), “Katılımcı sayısı uygundu.” Madde aritmetik ortalamasının (4,01±1,036), “Eğitim sırasında ortaya çıkan sorunlar anında çözüme kavuştu.” Aritmetik ortalamasının

(3,67±1,057), “Eğitim içeriği açık ve anlaşılırdı.” Madde aritmetik ortalamasının (4,20±0,917) olduğu,

“Eğitim amacına uygun şekilde tasarlanmıştı.” Madde aritmetik ortalamasının (4,11±0,946), “İçerik konuya ilişkin temel kavramları kapsıyordu.” Madde aritmetik ortalamasının (4,16±0,914) olduğu, “Kullanılan görsel ve işitsel materyaller öğrenmeyi kolaylaştırıcı idi.” Madde aritmetik ortalamasının (3,85±1,119), “Eğitim sunumu amacına uygundu.” Madde aritmetik ortalamasının (4,20±0,866) olduğu,

“Katılımcı dokümanı yeterliydi.” Madde aritmetik ortalamasının (3,87±1,031), “Eğitim mesleki gelişimime olumlu katkı sağladı.” Madde aritmetik ortalamasının (3,76±1,070), “Eğitim kişisel gelişimime olumlu katkı sağladı.” Madde aritmetik ortalamasının (3,81±1,093), “Eğitim yeni bilgi ve beceriler kazandırdı.” Madde aritmetik ortalamasının (3,78±1,113) olduğu,

“Eğitim, kurumunda uygulayabileceğim yeni bilgi ve beceriler kazandırdı.” Madde aritmetik ortalamasının (3,79±1,073), “Eğitim, meslektaşlarımla paylaşabileceğim yeni bilgi ve beceriler kazandırdı.” Madde aritmetik ortalamasının (3,66±1,069) olduğu, “Eğitim konuya olan ilgimi artırdı.” Madde aritmetik ortalamasının (3,62±1,136), “Bu eğitimi diğer çalışan arkadaşlarıma da öneririm.” Madde aritmetik ortalamasının (3,81±1,200) olduğu,

“Eğitimden mutlu bir şekilde ayrılıyorum.” Madde aritmetik ortalamasının (3,69±1,137), “Eğitimden hedefime ulaşmış bir şekilde ayrılıyorum.” Madde aritmetik ortalamasının (3,69±1,137), “Eğitimde hedeflerime ulaşmış bir şekilde ayrılıyorum.” Madde aritmetik ortalamasının (3,58±1,130) olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.2 incelendiğinde öğrencilerin en çok katıldıkların maddelerin başında “Eğitim içeriği açık ve anlaşılırdı.” (4,20±0,917) maddesi gelmektedir. Aritmetik ortalama sıralaması bakımından bu maddenin ardından, “Eğitim sunumu amacına uygundu.” (4,20±0,866) maddesi gelmektedir. “Eğitim salonu sıcaklığı uygundu.” (3,37±1,206) maddesi ise aritmetik ortalama sırası bakımından en sonda bulunmakta ve öğrencilerin katılmadıkları maddeler arasında yer almaktadır.

Tablo 3.4. İş Güvenliği Kültürü Ölçeğiyle İlgili Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları (N:175)

ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA		
---	--	--

MADDE	$\bar{x}$	Std.
1.İş güvenliği eğitim programı, iş çevrelerinizdeki kazaları değerlendirmelerini yeterince mümkün kıldığına inanıyorum	3,7657	1,07584
2.İş güvenliği eğitimi, güvenli iş faaliyetleri bakımından eğitim sonuçlarını çok iyi derecede değerlendirmektedir	3,8171	1,03986
3.İş kazalarına eğitimsizliğin neden olduğuna inanıyorum	4,2686	0,97785
4.İş güvenliği eğitimi tüm çalışanların iş kazalarını ve kazaları önlemeyi sağlamaktadır.	4,1371	0,96701
5.İş güvenliği eğitimi işe yeni başlayacak olan çalışanlar için iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında yeterli buluyorum.	3,8629	0,96701
6.İş güvenliği eğitimi programı iş güvenliği kültürünün oluşturulmasına yöneliktir.	4,1200	0,91123
7.Verilen iş güvenliği eğitimi hem teknik hem de kişisel yetenekleri içermektedir.	3,8800	1,02408
8.Verilen iş güvenliği eğitimi sorunların saptamasında etkilidir	3,9771	0,92198
9.Verilen iş güvenliği eğitimi programında iş güvenliği ile ilgili kararların alınmasında etkili olmaktadır	4,0286	0,92493
Genel Ortalama	35,8565	8,80979

Öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar ekseninde “İş güvenliği kültürü” ölçeği ile ilgili maddelerin ortalamaları ve standart sapmaları maddelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 3.3’e göre incelendiğinde;

“İş güvenliği eğitimi programı, iş çevrenizdeki kazaları değerlendirmelerini yeterince mümkün kıldığına inanıyorum.” Madde aritmetik ortalamasının $(3,76 \pm 1,075)$, “İş güvenliği eğitimi, güvenli iş faaliyetleri bakımından eğitim sonuçlarını çok iyi derecede değerlendirmektedir.” Madde aritmetik ortalaması $(3,81 \pm 1,039)$, “İş kazalarına eğitimsizliğin neden olduğuna inanıyorum.” Madde aritmetik ortalamasının $(4,26 \pm 0,977)$ olduğu,

“İş güvenliği eğitimi tüm çalışanların iş kazalarını ve kazaları önlemeyi sağlamaktadır.” Madde aritmetik ortalamasını $(4,13 \pm 0,967)$, “İş güvenliği eğitimi işe yeni başlayacak olan çalışanlar için iş güvenliğinin kültürünün oluşturulmasında yeterli buluyorum.” Madde aritmetik ortalamasını $(3,86 \pm 0,967)$, “İş güvenliği eğitimi programı iş güvenliği kültürünün oluşturulmasına yöneliktir.” Madde aritmetik ortalamasının $(4,12 \pm 0,911)$ olduğu,

“Verilen iş güvenliği eğitimi hem teknik hem de kişisel yetenekleri içermektedir.” Madde aritmetik ortalamasının $(3,88 \pm 1,024)$, “Verilen iş güvenliği eğitimi sorunların saptamasında etkilidir.” Madde aritmetik ortalamasını $(3,97 \pm 0,921)$, “Verilen iş güvenliği

eğitimi programında iş güvenliği ile ilgili kararların alınmasında etkilidir.” Madde aritmetik ortalamasının ($4,02 \pm 0,924$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.3 incelendiğinde öğrencilerin en çok katıldıkları maddelerin başında “İş kazalarına eğitimsizliğin neden olduğuna inanıyorum.” ($4,26 \pm 0,977$) maddesi gelmektedir. Aritmetik ortalama sıralaması bakımından bu maddenin ardından, “İş güvenliği eğitimi tüm çalışanların iş kazalarını ve kazaları önlemeyi sağlamaktadır.” ($4,13 \pm 0,967$) maddesi gelmektedir. İş güvenliği eğitimi programı, iş çevrenizdeki kazaları değerlendirmelerini yeterince mümkün kıldığına inanıyorum.” ($3,76 \pm 1,075$) maddesi ise aritmetik ortalama sırası bakımından en sonda bulunmakta ve öğrencilerin katılmadıkları maddeler arasında yer almaktadır.

Tablo 3.5. İş Güvenliği Kuralları Ölçeğiyle İlgili Maddelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları (N:175)

MADDE	ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA	
	$\bar{x}$	Std.
1.Bazı durumlarda, üretimi zamanında gerçekleştirebilmek için güvenlik şartlarından ayrılmak gerekebilir	2,5771	1,55125
2.İşi güvenle yapabilmek için bazı güvenlik kuralları ve prosedürlerin izlenmesine gerek yoktur	2,2400	1,45413
3.Güvenlik kuralları çok katı olmamalı, onlar olmadan daha iyi çalışabilirim	2,4286	1,39551
4.Sağlık ve güvenlik kurallarının bir kısmı pratikte uygulanabilir değildir	2,7657	1,27170
5.İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanmayı tercih ederim	4,3143	0,92759
6.İşi yaparken benim için en önemli şeyin güvenlik olduğunu düşünürüm	4,3943	0,89633
7.Önemli gördüğüm güvenlik meselelerinde yöneticilere bilgi vermeyi tercih ederim	4,3771	0,88768
8.Çalışanlar, güvenlik konusunda yapılan düzenlemelere uyarlar	3,6629	1,07508
9.Risk analizi ve iş güvenliği konusunda yeterli düzeyde bilgi aldım.	3,9371	0,97175
Genel Ortalama	?	?

“Bazı durumlarda, üretimi zamanında gerçekleştirebilmek için güvenlik şartlarından ayrılmak gerekebilir. Madde aritmetik ortalamasının ($2,57 \pm 1,551$), “İşi güvenle yapabilmek

için bazı güvenlik kuralları ve prosedürlerin izlenmesine gerek yoktur.” Madde aritmetik ortalamasının ($2,24 \pm 1,454$), “Güvenlik kuralları çok katı olmamalı, onlar olmadan daha iyi çalışabilirim.” Madde aritmetik ortalamasının ($2,42 \pm 1,395$) olduğu,

“Güvenlik kuralları çok katı olmamalı, onlar olmadan daha iyi çalışabilirim.” Madde aritmetik ortalamasının ($2,76 \pm 1,271$), “İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanmayı tercih ederim.” Madde aritmetik ortalamasının ($4,31 \pm 0,927$), “İş yaparken benim için en önemli şeyin güvenlik olduğunu düşünürüm.” Madde aritmetik ortalamasının ($4,39 \pm 0,896$) olduğu,

“Önemli gördüğüm güvenlik meselelerinde yöneticilere bilgi vermeyi tercih ederim.” Madde aritmetik ortalamasının ($4,37 \pm 0,887$), “Çalışanlar, güvenlik konusunda yapılan düzenlemelere uyarlar.” Madde aritmetik ortalamasının ($3,66 \pm 1,075$), “Risk analizi ve iş güvenliği konusunda yeterli düzeyde bilgi aldım.” Madde aritmetik ortalamasının ($3,93 \pm 0,971$) olduğu,

Tablo 3.5 incelendiğinde öğrencilerin en çok katıldıkları maddelerin başında “İş yaparken benim için en önemli şeyin güvenlik olduğunu düşünürüm.” ($4,39 \pm 0,896$) maddesi gelmektedir. Aritmetik ortalama sıralaması bakımından bu maddenin ardından, “Önemli gördüğüm güvenlik meselelerinde yöneticilere bilgi vermeyi tercih ederim.” ($4,37 \pm 0,887$) maddesi gelmektedir. “İş güvenli yapabilmek için bazı güvenlik kuralları ve prosedürlerin izlenmesine gerek yoktur.” ($2,24 \pm 1,454$) maddesi ise aritmetik ortalama sırası bakımından en sonda bulunmakta ve öğrencilerin katılmadıkları maddeler arasında yer almaktadır. Öğrenciler bu maddeye katılmadıklarını belirterek güvenlik konusunun işin yapılmasından daha önemli olduğunu, güvenlik konusunda bilinçli oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 3.6. Verilerin Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Frekans	Sig.	İstatistik	Frekans	Sig.
Eğitimin Memnuniyet	,088	175	,002	,950	175	,000
Güvenlik Kuralları	,148	175	,000	,919	175	,000
Güvenlik Kültürü	,154	175	,000	,916	175	,000
	Çarpıklık			Basıklık		
Eğitimin Memnuniyet	-0,880			0,961		
Güvenlik Kuralları	-1,139			1,764		

Güvenlik Kültürü	0,645	1,047
------------------	-------	-------

Normallik analizinde değeri 0,05 altında veriler bulunmaktadır. Bu veriler için çarpıklık ve basıklıklarına bakılmıştır. Tablo. 14'e bakıldığı zaman Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 olduğu görülmektedir. Herhangi bir seride 3 ilişkiden bir tanesi vardır. Serinin sağa ya da sola yakınlığı (artıkça) asimetrik ortalama ile mod arasındaki fark belirli bir biçimde büyür (Akal, 2014:3). Bu da verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir.

Cinsiyeti grupları bakımından, Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H¹a: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H¹b: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H¹c: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.7. Öğrencilerin Cinsiyetleri Bakımından Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması (N:175)

Boyutlar		Ort.	SS	t	df	Sig
Eğitimin Memnuniyeti	Kız	3,8697	,73658	,688	168,890	0,49
	Erkek	3,7872	,82266			
İş Güvenliği Kuralları	Kız	4,0877	,73307	1,580	166,054	0,11
	Erkek	3,9046	,78021			
Güvenlik Kültürü	Kız	3,4094	,62439	-,025	168,998	0,98
	Erkek	3,4119	,69882			

“Eğitimin Memnuniyeti” boyutundan kız öğrenci grubunun (3,869±0,736) puan, erkek öğrenci grubunun (3,787±0,822) puan aldığı belirlenmiştir. Eğitimin memnuniyeti

boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında p değerinin 0, 05'ten büyük olması ($0,05 < 0,49$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“İş Güvenliği Kuralları” boyutundan kız öğrenci grubunun ($4,087 \pm 0,733$) puan, erkek öğrenci grubunun ($3,904 \pm 0,780$) puan aldığı belirlenmiştir. İş güvenliği kuralları boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında p değerinin 0,05'ten büyük olması ($0,05 < 0,11$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“Güvenlik Kültürü” boyutundan kız öğrenci grubunun ($3,409 \pm 0,624$) puan, erkek öğrenci grubunun ($3,411 \pm 0,698$) puan aldığı belirlenmiştir. Güvenlik kültürü boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında p değerinin 0,05'ten büyük olması ($0,05 < 0,98$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Öğrencilerin cinsiyet grupları ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının tamamının arasında belirli bir farklılık olmadığı istatistiksel bağlamda saptanmıştır. Bu bağlamda H^1_a , H^1_b , H^1_c hipotezleri reddedilmiştir.

Sınıf grupları bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H^2_a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^2_b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^2_c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.8. Öğrencilerin Sınıfları Bakımından Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması (N:175)

Boyutlar		Ort.	SS	t	df	Sig
Eğitimin Memnuniyeti	3.Sınıf	4,0444	,70236	3,712	172,446	0,00
	4.Sınıf	3,6187	,80585			
İş Güvenliği Kuralları	3.Sınıf	4,0939	,70220	1,840	172,427	0,06
	4.Sınıf	3,8828	,80642			
Güvenlik Kültürü	3.Sınıf	3,3757	,57150	-,677	167,599	0,50

	4.Sınıf	3,4432	,74379			
--	----------------	--------	--------	--	--	--

“Eğitimin Memnuniyeti” boyutundan 3. Sınıf öğrenci grubunun (4,044±0,702) puan, 4.Sınıf öğrenci grubunun (3,618±0,805) puan aldığı belirlenmiştir. Eğitimin memnuniyeti boyutu ile sınıf değişkeni arasında p değerinin 0, 05’ten küçük olması (0,00<0,05) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

“İş Güvenliği Kuralları” boyutundan 3. Sınıf öğrenci grubunun (4,044±0,702) puan, 4. Sınıf öğrenci grubunun (3,882±0,806) puan aldığı belirlenmiştir. İş güvenliği kuralları boyutu ile sınıf değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,06) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“Güvenlik Kültürü” boyutundan 3. sınıf öğrenci grubunun (3,375±0,571) puan, 4. Sınıf öğrenci grubunun (3,443±0,743) puan aldığı belirlenmiştir. Güvenlik kültürü boyutu ile Sınıf değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,50) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Öğrencilerin cinsiyet grupları ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının H^2b ve H^2c arasında belirli bir farklılık olmadığı istatistiksel bağlamda saptanmış ve bu hipotezler reddedilmiş olup, H^2a ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarından eğitimin memnuniyeti arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda H^2a kabul edilmiştir.

İş deneyimi grupları bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H^3a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^3b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^3c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.9. Öğrencilerin İş Deneyimleri Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması (N:175)

Boyutlar		Ort.	SS	t	df	Sig
Eğitimin Memnuniyeti	Evet	3,7302	,81814	-1,754	171,034	0,07
	Hayır	3,9385	,73127			
İş Güvenliği Kuralları	Evet	3,9668	,78193	-,334	168,126	0,73
	Hayır	4,0057	,74415			
Güvenlik Kültürü	Evet	3,4181	,67639	,161	166,993	0,87
	Hayır	3,4017	,65630			

“Eğitimin Memnuniyeti” boyutundan iş deneyimi olan öğrenci grubunun ($3,730 \pm 0,818$) puan, iş deneyimi olmayan öğrenci grubunun ($3,938 \pm 0,731$) puan aldığı belirlenmiştir. Eğitimin memnuniyeti boyutu ile iş deneyimi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması ($0,05 < 0,07$) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“İş Güvenliği Kuralları” boyutundan iş deneyim olan öğrenci grubunun ($4,966 \pm 0,781$) puan, iş deneyimi olmayan öğrenci grubunun ($4,005 \pm 0,744$) puan aldığı belirlenmiştir. İş güvenliği kuralları boyutu ile iş deneyimi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması ($0,05 < 0,73$) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“Güvenlik Kültürü” boyutundan iş deneyimi olan öğrenci grubunun ($3,418 \pm 0,676$) puan, iş deneyimi olmayan öğrenci grubunun ($3,401 \pm 0,656$) puan aldığı belirlenmiştir. Güvenlik kültürü boyutu ile iş deneyimi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması ($0,05 < 0,87$) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Öğrencilerin iş deneyimi gruplar ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının tamamının arasında belirli bir farklılık olmadığı istatistiksel bağlamda saptanmıştır. Bu bağlamda H^3a , H^3b , H^3c hipotezleri reddedilmiştir. Farkın bulunmamasında temel etken olarak günümüz iş dünyasında çalışanların iş güvenliği ve eğitim konusunda bilinçli olmamalarıdır.

Sağlık sorunu grupları bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H^4a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^4b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^4c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.10. Öğrencilerin Sağlık Sorunu Bakımından Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması (N:175)

Boyutlar		Ort.	SS	t	df	Sig
Eğitimin Memnuniyeti	Evet	3,4649	0,96273	-2,127	20,769	0,09
	Hayır	3,8667	0,75302			
İş Güvenliği Kuralları	Evet	3,7076	1,10629	-1,681	19,836	0,24
	Hayır	4,0178	0,70820			
Güvenlik Kültürü	Evet	3,0702	0,59745	-2,394	23,748	0,01
	Hayır	3,4523	0,66333			

“Eğitimin Memnuniyeti” boyutundan sağlık sorunu olan öğrenci grubunun (3,464±0,962) puan, sağlık sorunu olmayan öğrenci grubunun (3,866±0,753) puan aldığı belirlenmiştir. Eğitimin memnuniyeti boyutu ile sağlık sorunu değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,09) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“İş Güvenliği Kuralları” boyutundan sağlık sorunu olan öğrenci grubunun (3,707±1,106) puan, sağlık sorunu olmayan öğrenci grubunun (4,017±0,708) puan aldığı belirlenmiştir. İş güvenliği kuralları boyutu ile sağlık sorunu değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,24) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“Güvenlik Kültürü” boyutundan sağlık sorunu olan öğrenci grubunun (3,070±0,597) puan, sağlık sorunu olmayan öğrenci grubunun (3,452±0,663) puan aldığı belirlenmiştir. Güvenlik kültürü boyutu ile sağlık sorunu değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten küçük olması (0,05<0,01) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Öğrencilerin sağlık sorunu gruplar ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının H^4a ve H^4b arasında belirli bir farklılık olmadığı istatistiksel bağlamda saptanmış ve bu hipotezler reddedilmiş olup, H^4c ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarından güvenlik kültürü arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda H^4c kabul edilmiştir. Belirlenen farkın oluşmasında daha önce iş kazası geçirmiş öğrencilerin iş ortamında daha temkinli davranarak güvenlik kültürü farkındalığı oluşmuş

olup işyerinde sonraki adım için iş güvenliği çerçevesinde hareket ederek faaliyetlerini sürdürmeyi planlamaktadırlar.

Staj yerini kendileri bulma grupları bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H^{5a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^{5b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H^{5c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.11. Staj Yerini Kendileri Bulmuş Olmaları Bakımından Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları Ve Karşılaştırılması (N:175)

Boyutlar		Ort.	SS	t	df	Sig
Eğitimin Memnuniyeti	Evet	3,8931	0,71569	2,191	52,554	0,06
	Hayır	3,5867	0,95776			
İş Güvenliği Kuralları	Evet	4,0453	0,69419	1,962	52,164	0,10
	Hayır	3,7778	0,94214			
Güvenlik Kültürü	Evet	3,3909	0,60780	-,724	51,751	0,54
	Hayır	3,4778	0,83762			

“Eğitimin Memnuniyeti” boyutundan staj yerini kendileri bulmuş olan öğrenci grubunun (3,893±0,715) puan, staj yerini kendileri bulmamış olan öğrenci grubunun (3,586±0,957) puan aldığı belirlenmiştir. Eğitimin memnuniyeti boyutu ile staj yerini kendileri bulmuş olmaları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,06) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“İş Güvenliği Kuralları” boyutundan staj yerini kendileri bulmuş olan öğrenci grubunun (4,045±0,694) puan, staj yerini kendileri bulmamış öğrenci grubunun (3,777±0,942) puan aldığı belirlenmiştir. İş güvenliği kuralları boyutu ile staj yerini kendileri bulmuş olmaları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,10) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“Güvenlik Kültürü” boyutundan staj yerini kendileri bulmuş olan öğrenci grubunun (3,390±0,607) puan, staj yerini kendileri bulmamış öğrenci grubunun (3,477±0,837) puan aldığı belirlenmiştir. Güvenlik kültürü boyutu ile staj yerini kendileri bulmuş olmaları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,54) söz konusu olduğundan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Öğrencilerin iş deneyimi gruplar ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının tamamının arasında belirli bir farklılık olmadığı istatistiksel bağlamda saptanmıştır. Bu bağlamda H^5a , H^5b , H^5c hipotezleri reddedilmiştir.

3.6.1. Regresyon Analizi

Öğrencilerin yaş grupları bakımından pozitif yönlü bir ilişki olup olmadığı belirlemek için regresyon analizi ile test edilmiştir. Yaş grupları bakımından, Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H^6a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H^6b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.

H^6c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır

Tablo 3.12. Yaş grupları Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi (N:175)

BAĞIMLI DEĞİŞKENLER	S. Beta	t	F	Adj. R ²	p
Eğitimin Memnuniyeti	-0,051	-1,709	2,920	0,011	0,89
İş Güvenliği Kuralları	-0,059	-0,771	0,595	0,002	0,44
Güvenlik Kültürü	-0,051	-0,667	0,445	0,003	0,50

Yaş grupları değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Eğitimin Memnuniyeti” boyutu üzerinde -0,051 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Eğitimin memnuniyeti boyutu öğrencilerin eğitime ilgisi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,05<0,89) söz konusu olduğundan anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Yaş grupları değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “İş Güvenliği Kuralları” boyutu üzerinde 0,059 birimlik bir artışa neden olmaktadır. İş Güvenliği Kuralları boyutu öğrencilerin yaş grupları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması ($0,05 < 0,44$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Eğitime ilgisi değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Güvenlik Kültürü” boyutu üzerinde 0,051 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Güvenlik Kültürü boyutu öğrencilerin yaş grupları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması ($0,05 < 0,50$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Öğrencilerin yaş grupları ile Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının tamamının arasında belirli bir ilişki olmadığı istatistiksel bağlamda saptanmıştır. Bu bağlamda H^6a , H^6b , H^6c hipotezleri reddedilmiştir.

Öğrencilerin eğitime ilgisi bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H^7a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H^7b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.

H^7c : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Tablo 3.13. Öğrencilerin Eğitime İlgisi Bakımından Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi (N:175)

BAĞIMLI DEĞİŞKENLER	S. Beta	t	F	Adj. R ²	p
Eğitimin Memnuniyeti	-0,095	-1,258	1,582	0,003	0,210
İş Güvenliği Kuralları	0,025	0,331	0,110	-0,005	0,741
Güvenlik Kültürü	0,161	-2,143	4,593	0,20	0,033

Eğitime ilgisi değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Eğitimin Memnuniyeti” boyutu üzerinde-0,095 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Eğitimin memnuniyeti boyutu öğrencilerin eğitime ilgisi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması ($0,05 < 0,21$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Eğitime ilgisi değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “İş Güvenliği Kuralları” boyutu üzerinde 0,095 birimlik bir artışa neden olmaktadır. İş Güvenliği Kuralları boyutu öğrencilerin eğitime ilgisi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması ($0,05 < 0,74$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Eğitime ilgisi değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Güvenlik Kültürü” boyutu üzerinde 0,161 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Güvenlik Kültürü boyutu öğrencilerin eğitime ilgisi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten küçük olması ($0,03 < 0,05$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Öğrencilerin eğitime ilgisi ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının H^7a ve H^7b arasında belirli bir farklılık olmadığı istatistiksel bağlamda saptanmış ve bu hipotezler reddedilmiş olup, H^7c ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarından eğitimin memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda H^7c kabul edilmiştir.

Öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H^8a : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile iş güvenliği kurallarına uyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H^8b : İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile iş güvenliği kültürü algıları boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Tablo 3.14. Öğrencilerin Eğitimden Memnuniyetleri İlgisi Bakımından Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi (N:175)

BAĞIMLI DEĞİŞKENLER	S. Beta	t	F	Adj. R ²	p
---------------------	---------	---	---	---------------------	---

İş Güvenliği Kuralları	0,785	16,642	276,953	0,613	0,00
Güvenlik Kültürü	0,453	6,688	44,724	0,201	0,00

Eğitimden memnuniyetleri değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “İş Güvenliği Kuralları” boyutu üzerinde 0,785 birimlik bir artışa neden olmaktadır. İş Güvenliği Kuralları boyutu öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten küçük olması ($0,05 < 0,05$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Eğitimden memnuniyetleri değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Güvenlik Kültürü” boyutu üzerinde 0,453 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Güvenlik Kültürü boyutu öğrencilerin eğitime ilgisi değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten küçük olması ($0,00 < 0,05$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının H^a ve H^b arasında belirli bir farklılık olduğu istatistiksel bağlamda saptanmış ve bu hipotezler kabul edilmiştir.

Öğrencilerin iş güvenliği kurallarına uyum bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir:

H^a: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş güvenliği kurallarına uyumu ile iş güvenliği kültürü algısı boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Tablo 3.15. İş Güvenliği Kurallarına Uyum İlgisi Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi (N:175)

BAĞIMLI DEĞİŞKENLER	S. Beta	t	F	Adj. R ²	p
Güvenlik Kültürü	0,474	7,072	50,007	0,220	0,00

İş güvenliği kurallarına uyum değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Güvenlik Kültürü” boyutu üzerinde 0,474 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Güvenlik Kültürü boyutu İş güvenliği kurallarına uyum değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten küçük olması ($0,00 < 0,05$) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İş güvenliği kurallarına uyum ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarından “Güvenlik Kültürü” H^{9a} arasında belirli bir ilişki olduğu istatistiksel bağlamda saptanmış ve bu hipotez kabul edilmiştir.

Öğrencilerin Okul başarıları değişken bakımından, Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir:

H^{10a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin okul başarıları değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H^{10b}: İş güvenliği eğitimine katılan okul başarıları değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.

H^{10c}: İş güvenliği eğitimine katılan okul başarıları değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Tablo 3.16. Okul Başarıları Değişkeni Bakımından Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü Ölçeğinin Regresyon Analizi (N:175)

BAĞIMLI DEĞİŞKENLER	S. Beta	t	F	Adj. R ²	p
Eğitimin Memnuniyeti	-0,186	-2,2493	6,217	0,029	0,014
İş Güvenliği Kuralları	-0,196	-2,636	6,946	0,033	0,009
Güvenlik Kültürü	-0,251	-3,404	11,585	0,057	0,01

Okul başarıları değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Eğitimin Memnuniyeti” boyutu üzerinde -0,186 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Eğitimin memnuniyeti boyutu öğrencilerin okul başarıları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,01<0,05) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Okul başarıları değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “İş Güvenliği Kuralları” boyutu üzerinde -0,196 birimlik bir artışa neden olmaktadır. İş Güvenliği Kuralları boyutu Okul başarıları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten büyük olması (0,00<0,05) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Okul başarıları değişkeni üzerinde 1 birimlik artış “Güvenlik Kültürü” boyutu üzerinde -0,051 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Güvenlik Kültürü boyutu Okul başarıları değişkeni arasında p değerinin 0,05’ten küçük olması (0,01<0,05) söz konusu olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Okul başarısı değişkeni ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutlarının H^{10a} , H^{10b} H^{10c} arasında belirli bir ilişki olduğu istatistiksel bağlamda saptanmış ve bu hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 3.17. Hipotezlerin Genel Görünümü

HİPOTEZLER	SONUÇ
H^{1a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{1b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{1c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin cinsiyeti ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{2a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edilmiştir.
H^{2b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{2c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitim düzeyi ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{3a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{3b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{3c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş deneyimleri değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{4a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{4b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{4c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin sağlık sorunu değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul Edilmiştir
H^{5a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{5b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{5c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin staj yerini kendileri bulmuş olmaları ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Reddedilmiştir
H^{6a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir
H^{6b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.	Reddedilmiştir
H^{6c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin yaşları ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir
H^{7a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir
H^{7b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.	Reddedilmiştir
H^{7c}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitime ilgisi ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir

H^{8a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile iş güvenliği kurallarına uyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir
H^{8b}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile iş güvenliği kültürü algıları boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir
H^{9a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin iş güvenliği kurallarına uyumu ile iş güvenliği kültürü algısı boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir
H^{10a}: İş güvenliği eğitimine katılan öğrencilerin okul başarısı değişkeni ile iş güvenliği eğitiminden memnuniyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir
H^{10b}: İş güvenliği eğitimine katılan okul başarısı değişkeni ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir
H^{10c}: İş güvenliği eğitimine katılan okul başarısı değişkeni ile güvenlik kültürü algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir

SONUÇ ve ÖNERİLER

İş güvenliği konusu önceki zamanlara göre günümüzde daha önemli hale gelmiş, insana verilen değerin bir ölçütü olarak görülmeye başlamıştır. İş güvenliği konusu aynı zamanda iş kazalarının önlenmesi ve azaltılması için büyük önem taşımaktadır. Çalışanların bilinçlenmesi için verilen iş güvenliği eğitimleri, bireyde eğitim sonrası bir katma değer sağlamamışsa eğitim için harcanan süre, maliyet işletmeye maddi bir külfet olarak kalır. Ne zaman ki iş güvenliği eğitimi çalışanın davranışları üzerinde bir etki sağlar o zaman iş kazalarının önüne geçilmesinde önemli bir rol oynar.

Öğrencilerin Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürünü değerlendirmek amacıyla gerçekleştiren araştırmada aşağıda verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeğinde aritmetik ortalamaları baz alındığında en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler arasında ilk sırada İşimi yaparken benim için en önemli şeyin güvenlik olduğunu düşünürüm.” (45. Madde) olurken, ikinci sırada “Önemli gördüğüm güvenlik meselelerinde yöneticiye bilgi vermeyi tercih ederim.” (46. Madde) olmuştur. Üçüncü sırada ise “İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanları kullanmayı tercih ederim.” (44. Madde), dördüncü sırada “İş kazalarına eğitimsizliğin neden olduğuna inanıyorum.” (33. Madde) yer almıştır.

Öğrencilerin bu maddeler üzerinde yüksek çoğunluk sağlamalarıyla, güvenlik konusunda insan sağlığının korunması ihtiyacı ile doğru orantılı olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda öğrencilerin çoğunluğunun iş kazaların önlenmesi için eğitimin önemli olduğu kanısında olduklarını belirtmişlerdir. Bu da iş güvenliği konusunda ilgili olanlar olarak ifade edilebilir. Namık Hüseyinli (2017) yapmış olduğu çalışmada iş güvenliğine ilgi arttıkça çalışanların güvenlik prosedürlerini destekleme ve uygulama oranları, güvenlik prosedürleri adına gösterilen ekstra çabalar, güvenliğe verdikleri önem, güvenlik için ekipman kullanım oranları ve iş yeri güvenliğini arttırmak için yardımcı görev ve güvenlikle ilgili etkinlikleri gerçekleştirme oranları gibi güvenli davranışları da arttığı tespit edilmiştir.

Eğitim Memnuniyeti ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeğinde aritmetik ortalamaları baz alındığında en düşük ortalamaya sahip olan maddeler arasında ilk sırada “İşi güvenle yapabilmek için bazı güvenlik kurallarına ve prosedürlerin izlenmesine gerek yoktur.” (41. Madde) yer alırken, ikinci sırada ise “Güvenlik kuralları çok katı olmamalı, onlar olmadan daha iyi çalışabilirim.” (42. Madde) olmuştur. Üçüncü sırada

ise “Bazı durumlarda üretimi zamanında gerçekleştirebilmek için güvenlik şartlarından ayrılmak gerekebilir.” (40. Madde) yer almıştır. 41, 42, 40. Maddelerin İş güvenliği alt boyutunda bulunması ve en düşük puanı alması neticesinde, öğrencilerin kurallara uyma konusunda yeteri kadar bilinçli olmadıkları ile açıklanabilir.

Cinsiyet grupları bakımından ölçeğin alt boyutlarıyla belirli bir fark vardır hipotezi, gerçekleştirilen analizler sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptandığından hipotezler reddedilmiştir. Hipotezlerin oluşturulması safhasında belirli bir farkın bulunduğu yönünde görüş birliği mevcutken analizler neticesinde elde edilen bulgular ile mevcut görüş birliğinin ters orantılı gerçekleştiği ifade edilebilir.

Sağlık sorunu grupları bakımından ölçeğin alt boyutlarından eğitim memnuniyeti ve iş güvenliği kurallarıyla anlamlı bir fark vardır hipotezi, gerçekleştirilen analizler sonucunda istatistiksel açıdan bir farklılık olmadığı saptandığından reddedilmiştir. Güvenlik kültürü alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptandığından hipotez kabul edilmiştir. Belirlenen farkın sağlık sorunu olan öğrenci grubunda güvenlik kültürü yerleşmiş olup bu çerçevede davranışlara yansımış olduğu söylenebilir. Sağlık sorunu olan öğrencinin daha fazla zarar görmemek adına bu konuda bilinçli olduğunu ve buna göre hareket ettiği ifade edilebilir.

Yaş grupları bakımından ölçeğin alt boyutlarıyla belirli bir fark vardır hipotezi, gerçekleştirilen analizler sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptandığından reddedilmiştir. Hipotezlerin oluşturulması safhasında belirli bir farkın bulunduğu yönünde görüş birliği mevcutken analizler neticesinde elde edilen bulgular ile mevcut görüş birliğinin ters orantılı gerçekleştiği ifade edilebilir. Bu sonucun öğrenciler arasındaki yaş farklarının az olması ile açıklanabilir.

Öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri ile iş güvenliği kuralları ve güvenlik kültürü boyutlarıyla istatistiksel açıdan pozitif yönlü bir ilişki vardır hipotezi, gerçekleştirilen analizler sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptandığından hipotezler kabul edilmiştir. Eğitimden memnun olan öğrencilerin aynı zamanda iş güvenliği kurallarına uydukları ve güvenlik kültürünü benimsemeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

Öğrencilerin iş güvenliği kurallara uyumu ile güvenlik kültürü alt boyutu ile istatistiksel açıdan pozitif yönlü bir ilişki vardır hipotezi, gerçekleştirilen analizler sonucunda anlamlı bir farklılık saptandığından hipotez kabul edilmiştir. İş güvenliği kuralları konusunda duyarlı olan öğrencilerin aynı zamanda davranışlarına da yansiyarak güvenlik kültürü ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Özkan ve Arpat (2015) yapmış oldukları benzer

çalışmada güvenlik kuralları ile güvenlik kültürü arasında pozitif anlamda bir ilişki tespit edilmiştir.

Öğrencilerin okul başarısı değişkeni ile eğitimin memnuniyeti, iş güvenliği kuralları ve güvenlik kültürü boyutlarıyla istatistiksel açıdan pozitif yönlü bir ilişki vardır hipotezi, gerçekleştirilen analizler sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptandığından hipotezler kabul edilmiştir. Öğrencilerde mevcut not ortalaması ile Eğitim Memnuniyeti Ve Eğitim Sonrası Oluşması Beklenen İş Güvenliği Kültürü ölçeği alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin artan not ortalaması ile doğru orantılı olarak eğitimden memnuniyet, güvenlik farkındalığı, kurallara uyum da artmakta olması ile açıklanabilir. Yeğin (2015) yaptığı çalışmada eğitim durumları daha iyi olanların, iyi olmayanlara göre güvenlik kurallarına uyduğu ve güvenlik farkındalığının daha üst seviyede olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın sonuçları genel olarak literatürde güvenlik kültürü ve iş güvenliği kurallarına uyum konularında yürütülen çalışmalara benzer ve destekler niteliktedir. Yine benzer bir çalışmada Uçkun ve arkadaşlarının (2017) yürütmüş olduğu bir çalışmada bilgi düzeyleri bakımından daha iyi olan öğrencilerin olumlu anlamda iş güvenliği kültürüne sahip olduklarını tespit etmiştir.

Demirbilek (2005) yapmış olduğu çalışmasında eğitim düzeyi ile ilgili olarak yaptığı analizler neticesinde ulaşılmış olduğu sonuçlara göre güvenlik önceliği, güvenlik katılımı gibi alt boyutlarla anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Sonderstap-Andersen (2011) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim düzeyi arttıkça artan bir şekilde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gyekye ve Salminen (2009) tarafından yapılan bir çalışmada eğitim düzeyleri arttıkça iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu, güvenlik kurallara uyduğu gözlemlenmiştir (Dursun, 2011: 138).

Elde edilen sonuçlar dahilinde iş güvenliğinin önemi için birtakım öneriler sunmanın gerekliliği oluşmuştur.

İş kazalarını azaltmak, can ve ekonomik kayıplarının önüne geçebilmek için iş güvenliği eğitimlerine gereken önemin verilmesi ve güvenlik kültürü bilinci oluşturulmalıdır. Çalışma ortamında meydana gelen iş kazalarının önüne geçebilmek adına verilen iş güvenliği eğitimleri organizasyonlarında, iş güvenliği bilincini, davranışlarını, kültürünü çalışanın yaşam şekline getirmeyi hedeflemelidir. Bu süreçte eğitimin etkinliği çok önemlidir. İş güvenliği paydaşlarının devletin, işverenin, çalışanların, sendikaların ortak çabaları sonucunda iş güvenliği sorununa uygun çözüm önerileri getirmelidir.

KAYNAKÇA

- Adalı, Pınar; Çağlayan, Esat Mahmut (2011); Gemi İnşa Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği. Mühendis ve Makine Dergisi, 52 (616), 53-78.
- Agon, Türkan; Altay, Eren (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aguinis, Herman; Kraiger, Kurt (2009); Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations and Society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- Akay, Esra; (2006). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması Ve Bir Hizmet Modeli Önerisi. Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Akat, İlter; G. Budak (1994); İşletme Yönetimi Beta Yayınları, İstanbul.
- Akbaba, Atilla; Günlü Ebru (2011). Otel İşletmelerinde İşgören Bulma, Seçme ve Eğitim Sürecinin Stratejik İnsan Kaynakları Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 1-26.
- Akdeniz, Yeşim (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçme ve Yerleştirme: Sigorta Sektöründe Alan Çalışması. Beykent Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akgün, Özcan Erkan; Topal, Murat (2015). Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Bilişim Güvenliği Farkındalıkları: Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği. *Sakarya University Journal of Education*, 5(2), 98-121.
- Aktay, Necdet (2014); İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akyüz, Ömer Faruk (2001). *Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlanması*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Aldemir, Ceyhan; Ataol, Alpay; Budak, Gönül (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Barış Yayıncıları, 4. Baskı, İzmir.
- Arıcı, Kadir (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- Armstrong, Micahael (2006). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. Kogan Page, London.
- Ay, Fayık (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi. Üsküdar Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın, Orhan (2005). Davranış Bilimlerine Giriş, Davranış Bilimlerine Giriş, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No: 722, Eskişehir.
- Aydınlı, H. İbrahim; Halil, Muhsin (2004). Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri Ve Önemi. Mevzuat Dergisi, 7(74), 1-11.
- Aykaç, Burhan; Yayman, Hüseyin; Özer, M. Akif; Tortop, Nuri (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayın, 4. Baskı, Ankara.
- Aytaç, Serpil (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türk Metal Dergisi*, 1-8.
- Aytaç, Serpil; Akalp, G. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama. IV. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildirisi. Ankara Hacettepe Üniversitesi, 67-105

- Bahar, Emel (2011). *İşletme Yönetimi*. Beta Basım, İstanbul.
- Bahari, Sıdı Fatımah (2011); An Investigation of Safety Training, Safety Climate and Safety Outcomes: A Longitudinal Study in a Malaysian Manufacturing Plant Unpublished Doctoral Thesis, Manchester Business School, Manchester.
- Baloğlu, Cem (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Baltaş, Acar (1992). *Öğrenmede ve Sınavlarda Üstün Başarı*. Remzi Kitapevi, İstanbul
- Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Baysal, Ayşe Can (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Biçer, Bahar (2013) İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kalite Yönetimi İle İlişkisi ve Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Bilir, Nazmi; Yıldız, Ali Naci (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Bingöl, Dursun (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayınları, 5. Baskı, 2003. İstanbul.
- Bingöl, Dursun (1997). *Personel Yönetimi*. Beta Basım Yayım, 3. Baskı, İstanbul.
- Can, Halil; Güney, Semra (2007). *Genel İşletme İlkeler Kavramlar Kurumlar*. Arıkan Baim Yayın, İstanbul.
- Can, Melih; Hüseyinli, Namık (2017). Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 21(4),1397-1420.
- Centel, Tankut (1994). *İş Hukuku* İstanbul: Beta Yayınları, Cilt 1 İstanbul.
- Çakar, Ali Ekber (2014). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Günümüz Gelişmelerinde Çok Yönlü Bir Bakış. *Mühendis ve Makine Dergisi*. 55 (655), 11-19.
- Çasgem, (2017). *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı*. (ed. Murat Atan). Sektör Raporu, Uzerler Matbaa, Ankara.
- Çelik, Elif (2014). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatminin Aracılık Yönü. Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Çiçek, Birgül (2016). Hastanelerde Kurum Ev İdaresi Personeli Perspektifinden İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Güvenlik Kültürüne İlişkin Algı Düzeylerinin Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çiçek, Özal; Öçal Mehmet (2015). Dünyada Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-109.
- Çiftçi, Münire; Öztürk, Umut Can (2013). Yetkinlik Bazlı Personel Seçme Faaliyetleri Ve Türkiye’deki Büyük Ölçekli İşletmelerin İş Gören Seçme Modeli Tercihlerindeki Eğilimler. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(25), 145-172.
- Çoban, Yağmur (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme Algısı Ve Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çolakoğlu, Mustafa H (2002). *Kobi Rehberi*. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayınları, Ankara.

- Demir, Seçil (2016). İnsan Kaynakları Yönetimin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı Ve Güvenliği. Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Demir, Melek Öztürk (2011); Ameliyathane Hemşirelerinin Lazer Kullanımı İle İlgili Güvenlik Önlemleri: Eğitimin Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, İstanbul.
- Demirbilek, Tunç (1999). *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Legal Yayıncılık, İzmir.
- Kemal (2008). *İşletmecilik Kuram ve Uygulama*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Demirci, Deniz, Nevin (1999). *Global Eğitim*. Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Devecioğlu, Mahmut (1999). *Örgütsel Etkinlik*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(8), 400-411.
- Dolgun, Uğur (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş*. Ekin Kitabevi, Bursa.
- Durmuş, Elif (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliğinin Sağlanmasında Bir Araç Olarak Kurumsal Kaynak Planlanması. Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Dursun, Salih (2012). *İş Güvenliği Kültürü*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Dursun, Salih (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranış Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 63-75.
- Dursun, Salih (2011). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa.
- Efil, İsmail; Saraç, Mehlika (2009). Stratejik Yönetim ve Performans Ölçümünde Performans Karnesi ve EFQM Mükemmellik Modeli ile Sinerji Yaratmak. *İş-Güç Dergisi*, 11(2), 37-54.
- Eken, Günnur (2011). İş Kazalarını Önlemede İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Etkinliği: Perakende Sektöründe Bir Uygulama. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Erginbaş, Emel (2010). Avrupa Birliğinin Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi. İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ergün, Bilgehan (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Denetimi İçin Çipli Kartlarının Kullanımının Önemi. İstanbul: Gedik Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ergüt, Faruk (2015) İşletmelerde İş sağlığı Ve Güvenliğin Sağlanmasında Önleyici Uygulamaların Önemi. Beykent Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erol, Selahattin (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan Ve Devletin Rolü. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 2(4), 86-103.
- Ertürk, Mümin (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Esin, Alp (2011); Dikkatsizce Kullanılan Önlemler-Dikkat Et/Dikkatli Ol. *Çimento İşveren Dergisi*, 25(2), 1-11.
- Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim (2005). *Bireysel İş Hukuku*. Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul.
- Fındıkçı, İlhami (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Alfa Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul
- Fırat, Zerrin (2008). İnsan Kaynakları Yönetimin İş Güvenliğine Yaklaşımı. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 4(1), 1-6.

- Gerdan, Serpil; Ergünay, Oktay; Özmen, Bülent (2015) Okullar İçin Afet ve Acil Durum Yönetimi Planları. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 37-52
- Gerek, Nüvit (1998). *Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliği*. Türkar Yayıncılık, Ankara.
- Gödelek, Ertuğrul (2005); İş Güvenliği Motivasyonu. *Mühendis ve Makina*, 46(543), 34-50.
- Gökpinar, Sedat (2004). İşçi Sağlığı, İş güvenliğinin Temel İlkeleri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 4(19), 18-22.
- Güçlü, Murat (2007). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi. Sakarya Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya
- Güçlü, Nezahat; Sotirofski, Kseanela (2006). Bilgi Yönetimi. *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*, 4(4), 351-373.
- Güler, Mehmet (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İEETT Örneği. İstanbul Üniveristesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gündüz, Yüksel (2013). Öğretmenlerin Kariyer Geliştirmelerinde Müdürlerin Liderlik Rolünün İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 108-130.
- Gürbüz, Sait; PEKMEZCİ Mustafa (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(42), 189-213.
- Güvercin, Cemal Hüseyin (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2), 89-95.
- Mescon, H. Michael; ALBERT Michael; KHEDOURI Franklin (1988). *Management*. Harper ve Row Poblshers, New York.
- Halis, Muhsin; UĞURLU, Özlem Yaşar (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-123.
- Harbili, Ramazan (2009). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçim Süreci ve Elektronik Sektöründe Bir Örnek Olay Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Horozoğlu, Kamil (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 265-281.
- İnciroğlu, Lütfü (2007). *İs Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. Eser Matbaacılık, Edirne.
- İşler, M. Cemil (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazaları ve Meslek Hastalılarının Önlenmesindeki Önemi*. ÇSGB İş Teftiş Başkanlığı Yayını, Ankara
- Kang, Seong-Kyu (2009). Seoul Declaration on Safety and Health at Work. *Industrial Health*, 47(1), 1-3.
- Kaplan, Gülfem (2013). Kobi’lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi ve Bir Risk Analizi Örneği.. Harran Üniveristesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.
- Kaptangil, Kerem (2010). İşletmelerde İnsan Kaynakları Eğitiminin Çalışanların Performansları Üzerine Olan Etkileri. Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Karacan, Esin; Erdoğan, Özlem Nazan (2011). İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliğine İnsan Kaynakları ve Yönetim Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 102-117.

- Karadal, Himmet; Merdan, Ethem (2017). İş Yerş Yaralanmaları Üzerinde Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürünün Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Özel Sayısı, 912-920.
- Karakoç, Mehmet (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasına Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü. *Mali Çözüm Dergisi*, 277-285
- Karamık, Savaş; ŞEKER, Ulvi (2015) İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(4), 575-584.
- Karcioğlu, Fatih (2014). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kılış, İlknur (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Dora Yayıncılık, Bursa.
- Kılış, İlknur (2016). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Dora Yayıncılık, Bursa.
- Koç, Muzaffer; Akbıyık, NihaT (2011). Türkiye'de İş Kazaları ve Çözüm Önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 129-175.
- Koçel, Tamer (1998). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Kraiger, K; Ford, J.K; Salas, E. (1993); Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2),314-315.
- Küçükaya, Gaye (2006) İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Bir Uygulama. Marmara Üniveristei, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Mahmutoğlu, Hamdi (2004). *İş Hukuku*. Turhan Kitapevi, Ankara.
- Mucuk, İsmet (2001). *Modern İşletmecilik*. Türkmen Kitabevi, 13. Baskı, İstanbul.
- Neal, Andrew; Griffin, Mark; Hart, P.M. (2000) The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And İndividual Behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- obuz, Sevinç (2016). İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Bilgi Düzeyleri. Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ocaktan, Mine Esin (2009). Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Oktar, M. Kemak (2004). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Uygulama Rehberi*. Oluşum Yayıncılık, Ankara.
- Öcal, Ayça (2010). Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı Ve Güvenliği. Beykent Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Öke, UFUK (2016). Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Mersin Belediyesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Örücü, Edip; Ayhan, Nuray(2001). Örgüt Kültürü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 87-105.
- Özgen, Hüseyin; Öztürk, Azim; Yalçın, Azmi (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Kitabevi, Adana.
- Özkan, Mehmet Ali (2010). Türkiye'de Kamu Kuruluşlarında İşgören Temini-Seçimi ve Bu Sürece İlişkin Entegrasyon Yaklaşımı. İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özsöz, Berna (2006). İşletmelerde İnsan Kaynakları Planlaması Ve Uygulamadan Bir Örnek. Sakarya Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Öztürk, Ümit (2006). *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.

- Özutku, Hatice (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Özyurt, Nazlı (2013). İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Gelişme. Beykent Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Palmer, Margaret; WINTERS, Kenneth T (1999). *İnsan Kaynakları Kişisel Gelişim ve Yönetim*. Rota Yayınları, İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*. Alfa Aktüel Yayıncılık, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı Örnekleriyle*. Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
- Sadullah, Ömer (2008). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Saraç, Çiğdem Kevser (2016). İş Sağlığı Ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini İle İlişkisinin İncelenmesi. Nişantaşı Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Serin, Güngör; Çuhadar, M. Turhan (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi. *SDÜ Teknik Bilimler Dergisi*, 5(2), 44-59.
- Serinkan, Celalettin (2007). *İnsan Kaynağının Eğitimi ve Eğitim Yönetimi*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Sönmez, Veysel (2002). *Eğitim Felsefesi*. Anı Yayınları, Ankara.
- Sünbül, Abdullah Ufuk (2015). Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi. Beykent Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şahin, Levent (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 11(2), 129-164.
- Şimşek, Mehmet Şerif; ÖGE, Serdar (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eğitim Kitabevi, 4. Baskı, Konya.
- Şişman, Mehmet (1994). *Örgüt Kültürü*. Anadolu Üniveristesi Yayınları, Eskişehir.
- Taştan, Hatice (2008). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İş sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. Cumhuriyet Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Taşyürek, Mustafa (2007). Yeni İşçinin Güvenlik Eğitimi. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 95, 6-9.
- Tezcan, Mahmut (1997). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara Yayıncılık, Ankara.
- Tezel, Mehmet (2013). İş Teftiş Kurulu Hedefleri. *İşveren Dergisi*, 51(6), 11-76.
- Tortop, Nuri (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tozkoparan, Güler; Taşoğlu, Jale (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Tufan, Melek; Mızrak, Şerife; Çelik, Derya (2009). Mesleki Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ve Model Önerisi. *Journal of Azerbaijani Studies*, 12(1), 27-40.
- Uçkun, Gazi; Alkan, Ertan; Uçkun, Seher; Demir, Barış (2017) Meslek Lisesinde Okuyan Öğrencilerin İş Güvenliği Farkındalığı. *Javstudies*, 3(15), 328-347.
- Uyargil, Cavide (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Basım Yayın, İstanbul.

- Uygun, Hamdiye (2015). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerin Çalışan Motivasyonuna Etkileri ve Sağlık Sektöründe Bir Vaka Analizi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Varol, Muharrem (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1), 195-222.
- Werther, William (1993). *Human Resources And Personnel*. McGraw Hill Book Company, New York.
- Yağmurlu, Aslı (1997). Örgüt Kültürü: Tanımlar Ve Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 52(1), 717-724.
- Yelboğa, Atilla (2010). *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Yelkikalan, Nazan; Aydın, Erdal (2004). *Aile Şirketlerinde Profesyonelleşmeyi Yönlendiren Bir Dinamik: Entelektüel Sermaye Birikimi*. Yönetim Bilimleri Dergisi, 1 (2), 131-140.
- Yiğit, Abdulvahap (2005). *İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Motif Matbaacılık, İstanbul.
- Yıldırım, Arzu; Bakır, M. Şirin (2014). İnsan Kaynakları Uygulamaları Açısından İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tedbirleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Üretim Ekonomi Kongresi*, Şirnak, 1-12.
- Yılmaz, Fatih (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, Fatih (2009) Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57(0), 449-479.
- Yılmaz, Fatih (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 149-192.
- Yılmaz, Aydın; Eroğlu, Cemal (2008). *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yücel, Songül (2007). Kobinin tanımı. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7(36), 46-50.
- Yüksel, Öznur (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara.
- Zopçuk, Osman (2015) İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Ölçümü: Küçük ve Büyük Ölçekli Tekstil ve Metal İşyerleri Uygulaması. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Duman, Fatih (2018). <<https://iky-fatihduman.tr.gg>>, (Erişim Tarihi: 13.02.2018).
- Nayir, Nurten (2018). <[Http://Gucumuzinsan.Com](http://Gucumuzinsan.Com)>, (Erişim Tarihi: 29.03.2018).
- Sevingen, Kübra (2016). Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği. <<http://www.kayaconsulting.com/bilgi-kosesi/blog/davranis-odakli-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetimi>>, (Erişim Tarihi: 16.06.2018).
- Şişman, Yavuz Selim (2017). Eğitim Faktörünün İş Kazaları Üzerinde Etkisi. <<http://www.calismamevzuati.com/2017/12/egitim-faktorunun-is-kazalari-uzerinde-etkisi/>>, (Erişim Tarihi: 10.06.2018).
- Türkkızılay, <<http://www.ilkyardim.org.tr/temel-ilk-yardim-bilgileri.html>>, (Erişim Tarihi: 08.03.2018)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : ÖZDEMİR Sabri
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 20/10/1994, Silopi
Telefon : (543) 714 5373
E-mail : sabri.ozdemir73@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İşletme	2016
Lise	Çok Programlı Lise	2011

Yabancı Dil

İngilizce