

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CANBERK NİSANOĞLU

**ADANA’DA BULUNAN TEKSTİL ATÖLYELERİNDE
ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI
ALGISININ ARAŞTIRILMASI**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ADANA, 2019

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ADANA'DA BULUNAN TEKSTİL ATÖLYELERİNDE ÇALIŞAN
İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI ALGISININ
ARAŞTIRILMASI**

CANBERK NİSANOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Bu Tez **25.10.2019** Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oybirliği/Oyçokluğu ile Kabul Edilmiştir.

.....
Prof. Dr. Faruk KARADAĞ
DANIŞMAN

.....
Prof. Dr. Abdülkadir YAŞAR
ÜYE

.....
Doç. Dr. Muharrem KARAASLAN
ÜYE

.....
Doç. Dr. Levent SANGÜN
II. DANIŞMAN

.....
Doç. Dr. Atakan AKAR
ÜYE

Bu Tez Enstitümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında hazırlanmıştır.

Kod No:

Prof. Dr. Mustafa GÖK
Enstitü Müdürü

Bu Çalışma Ç. Ü. Araştırma Projeleri Birimi Tarafından Desteklenmiştir.
Proje No: FYL-2018-11272

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA'DA BULUNAN TEKSTİL ATÖLYELERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI ALGISININ ARAŞTIRILMASI

Canberk NİSANOĞLU

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman : Prof. Dr. Faruk KARADAĞ
II.Danışman : Doç. Dr. Levent SANGÜN
Yıl: 2019, Sayfa: 67
Jüri : Prof. Dr. Faruk KARADAĞ
: Prof. Dr. Abdulkadir YAŞAR
: Doç. Dr. Levent SANGÜN
: Doç. Dr. Muharrem KARAASLAN
: Doç. Dr. Atakan AKAR

Bu çalışmada, Adana ilinde bulunan tekstil atölyelerinde çalışan farklı statü ve görevlerde olan bireylerin iş güvenliği bilincine sahip olup olmadıkları ve işçi sağlığı algılarının araştırılması amaçlanmıştır.

Tekstil sektöründe meydana gelen iş kazaları sayısı, genel olarak diğer sektörlerle oranla daha az ölümle sonuçlanmasına rağmen; metal, inşaat ve madencilik sektöründen sonra 4. sırayı almaktadır. Araştırmamızı tekstil sektörü üzerinde yürütmemizin sebebi; hem yaşanan iş kazası sayısı hem de tekstil sektöründe çalışan personelin farklılık gösteren sosyo demografik yapısından kaynaklanmaktadır. Araştırma kapsamında yüz yüze anket yöntemi kullanılmış ve yapılan ankette likert tipi sorular tercih edilmiştir. Sonuçların analiz edilmesi için SPSS bilgisayar programı kullanılmıştır. Hem işçilerin hem de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ve meslek hastalıklarıyla ilgili algılarını ölçmek ve bilinçlerini tespit etmek için anket soruları sorulmuştur. Sosyo demografik yapı ve kişiden kişiye değişen bilinç seviyelerinden dolayı birçok farklı cevaplar alınmıştır. Anket sonuçlarının tamamı incelendiğinde çalışma hayatının en önemli unsurlarından olan iş sağlığı ve güvenliği ve meslek hastalıkları konusunda yeterli bilinç seviyesine ulaşılmadığı gözlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği'nin yerine getirilmesi gereken yasal bir zorunluluk değil, benimsenmesi gereken bir kültür olarak algılanması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu kültürün oluşmasının en kolay ve en doğru yolu düzenli verilen eğitim ve seminerler olacağı kanısına varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Tekstil atölyeleri, İş güvenliği bilinci, İş kazaları

ABSTRACT

MSc THESIS

INVESTIGATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND WORKER PERCEPTION OF WORKERS IN TEXTILE WORKSHOPS IN ADANA

Canberk NISANOGLU

CUKUROVA UNIVERSITY
INSTITUTE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES
DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY

Supervisor : Prof. Dr. Faruk KARADAĞ
II. Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Levent SANGÜN
Year: 2019, Pages: 67
Jury : Prof. Dr. Faruk KARADAĞ
: Prof. Dr. Abdulkadir YAŞAR
: Assoc. Prof. Dr. Levent SANGÜN
: Assoc. Prof. Dr. Muharrem KARAASLAN
: Assoc. Prof.. Dr. Atakan AKAR

In this study, evaluates the knowledge of occupational health and safety among workers that are employed in textile garment factories in Adana. And whether or not if they acknowledge their health regulations as workers. Even though the percentage of fatal accidents in textile factories are lower than the other fields, textile industry has the 4th place for fatal accidents after construction and mining industry.

The reason for this research to be in textile industry is ; because of the numbers of accidents and also, the social demographic difference that textile workers have in this industry.

We have applied evaluation in person with textile workers and used the “likert method”. SPSS computer analogy program has been utilized to analyze the results of this evaluation. The questions of the evaluation have been prepared to measure the knowledge and understanding of both employer and the employees on the sicknesses that are caused by being a textile worker. We have come up with various answers to the evaluation questions due to the different social demographic types and different educational levels in workers. After reviewing the entire results of the evaluation, the results show that the workers and employers don't have enough knowledge on the most important subject in their professional life, which is; occupational health and safety.

In conclusion, it has been clearly found as a thesis statement that; occupational health and safety should not be only acknowledged as regulations and laws but also, it should be known as a cultural value to be obtained. The fastest and the best way for this value to be obtained by the textile employees, is to educate the workers by seminars and educational organizations throughout the city.

Key Words: Occupational Health and Safety, Textile workshops, Occupational Safety awareness, Occupational accidents

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Tekstil sektörü ülkemizde en eski sanayi dallarından biri olarak bilinmektedir. Sektörün son 1 yıllık süreçte ülke ihracatına ve ekonomisine katkısı yaklaşık 11 milyar doları geçmektedir. Tekstil, Türkiye ihracatına verdiği katkıyla tüm sektörler içerisinde 6'ncı sırada yer almakta ve bugün toplam ihracat payı yüzde 7'lere yaklaşmış bulunmaktadır. Mevcut rakamlar tekstil sektörünün ve Türkiye ekonomisindeki önemini ve yerini daha açık bir şekilde anlatmaktadır.

Sektör istihdama etkisiyle en üst sıralarda yer almaktadır. Sektörde 50.000'nin üzerinde firma bulunmakta ve çok büyük çoğunluğunu aile şirketleri oluşturmaktadır. Aile şirketlerinin %25'i ihracat yapmaktadır. Hazır giyim sanayindeki firmaların büyük çoğunluğu(yaklaşık %85'i) küçük ve orta ölçekli işletmeler olup ancak teknolojik yoğun üretim büyük firmalar tarafından gerçekleştirilmektedir. Günümüzde Türkiye'nin en fazla istihdam sağlayan ve üretime en fazla katkıda bulunan 500 işletmesinin %20'si sektörde faaliyet göstermektedir.

Tekstil sektörünün günden güne büyümesi ve genişlemesiyle oluşan problemler doğru orantılı olarak ilerlemektedir. Bu problemleri kayıt dışı istihdam, enerji sorunu, yapısal sorunlar, atıl kapasite ve teşvik sorunu olarak sıralayabiliriz. Türkiye gibi yaş ortalaması genç sayılabilecek ülkelerde, tekstil ve konfeksiyon iş imkanını en üst seviyede sağlayan sektörlerdendir. Sektör, 2,5 milyon kişiye doğrudan, 10 milyon kişiye de dolaylı istihdam sağlamakta olmasına rağmen kayıtlı istihdamın toplam istihdama oranı 1/6 gibi oldukça düşük bir seviyededir. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe yaklaşık 2 milyon kişi kayıt dışı çalışmakta olup istatistiksel verilere göre bu oran %80 düzeyindedir.

Kayıt dışılık genel olarak firmaların, çalışanların sendikasılaştırılması politikası ile sürdürülmektedir. Bu firmalar genellikle asgari ücretle işçi çalıştırmakta, bu yolla üretim maliyetleri içinde işgücü maliyetini en aza indirmeyi amaçlamaktadırlar. Aşırı iş yükü, çalışma süreleri, düşük ücretler ve

bunun yanı sıra kayıt dışılık tekstil sektöründe çalışan tüm elemanları en çok da kadın işçileri dez avantajlı duruma getirmektedir. Çalışma koşulları, ücret düzeyi ve sosyal güvenceler açısından küçük ve orta ölçekli işletmeler için durum daha da kötüye gitmektedir. Bu yüzden küçük işletmelere doğru gidildikçe işçi sirkülasyonu artmaktadır.

Tekstil sektöründe, teknolojinin gelişmesiyle beraber atölyelerde karşılaşılan güvensiz durumlar git gide çoğalmaktadır. Bunun yanı sıra işverenlerin düşük maliyetle çalıştırdıkları elemanlarına kapasitelerinden daha fazla iş yükü ve sorumluluk yükledikleri göze çarpmaktadır. Bundan dolayı çalışanlar tempoya ayak uydurmakta zorlanmakta ve bu durum bedensel ve ruhsal baskıları beraberinde getirmektedir. Bu tür olumsuzluklar çalışanlarda güvensizlik yaratmakta ve iş verimini düşürmektedir. Tüm bu veriler göz önünde bulundurularak; ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artmasında ki en önemli gelişme 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunudur. Bu kanunla iş güvenliği uzmanlarının çalışma alanları genişleterek, işletmelerin tamamına iş güvenliği uzmanı çalıştırmak ya da servis almak zorunlu hale getirilmiştir.

6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun yürürlüğe girmesi her ne kadar işçileri ve işverenleri koruma altına almış olsa da, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının iş müfettişleri gibi devlete bağlı değil, işverene bağlı çalışıyor olmalarından dolayı iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işveren karşısında ki etkinliği ve kabul edilebilirliği tartışılır bir durumdadır. Bu tartışmalı duruma rağmen 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kurulu, uluslararası çalışma örgütü'nün temel sözleşmelerinden olan 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri ve 89/391 EEC sayılı Avrupa birliği koşullarına uygun ve tüm çalışanları koruma ve kapsama altına almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanları sağlıklı ve verimli iş ortamına kavuşturmayı amaçlamaktadır. İşverenleri ve özellikle işçileri meslek hastalıklarına, kazalara ve risklere karşı koruyarak bedensel ve ruhsal olarak düzenlerini korumak ve olabilecek olumsuzlukları ortadan kaldırmayı ilke

edinmişlerdir. İş kazalarından ve meslek hastalıklarından en çok etkilenen grup işçi statüsünde çalışanlardır. Buna neden olarak; Türkiye’de çalışma hayatını kapsayan kanunlara göre haftalık çalışma saatinin 45 saat olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlar neredeyse zamanının tamamını işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışma ortamının hem işçi hem de işveren için uygun, düzenli ve güvenli olması iş verimini ve iş kalitesini de doğru orantılı olarak arttıracaktır. Mesai esnasında başına gelen olumsuz durumlardan dolayı çalışanlar maddi ve manevi kayıplar yaşamaktadır.

Belirlenen çalışma ortamlarında oldukça önem arz eden iş sağlığı ve güvenliği konusu; işçi ve işverenlerle ayrı ayrı görüşülmüştür. Buna istinaden personellerle anket uygulamaları yapılmış, demografik özellikleri ölçülmüş, iş sağlığı ve güvenliği bilinç seviyeleri incelenmiş ve raporlanmıştır. Yapılan tüm anketlerin sonuçları detaylı olarak SPSS programı ile analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Çalışan ve işverenlere iş kazası yaşanma sayısını ve ihtimalini düşürmek için iş güvenliği kuralları bildirilmiş ve düzenleyici önerilerde bulunulmuştur.

Yapılan tüm çalışmalar sonucunda; tekstil sektöründe bulunan işletmeler, işverenler ve işçilerin “ İş sağlığı ve güvenliği” konu başlığı altında yeterli bilinç seviyesinde olmadıkları ve en kısa sürede bu bilinç seviyesinin artması yönünde gerekli adımların atılması gerektiği ortaya çıkmıştır.



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde yapıcı ve yönlendirici fikirleri ile bana yol gösteren, her daim her anlamda desteklerini benden esirgemeyen danışman hocam Sayın Prof. Dr. Faruk KARADAĞ’a sonsuz teşekkür ederim.

Çalışmam süresince yer alan tüm anketlerin analizleri için tezim süresince hem bilgileri hem deneyimleriyle bana destek veren ve aynı zamanda 2. Danışman hocam Sayın Doç. Dr. Levent SANGÜN’e, en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazım öncesi, süresi ve sonrasında her konuda desteğini benden esirgemeyen kuzenim Berkay Mercimek’e, çalışmamın her an ve alanında desteğini ve güvenini benden esirgemeyen sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZ	I
ABSTRACT.....	II
GENİŞLETİLMİŞ ÖZET	III
TEŞEKKÜR.....	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
ÇİZELGE DİZİNİ.....	X
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	XIV
1. GİRİŞ	1
1.1. Tekstilin Tarihi Gelişimi	1
1.2. Dünyada Tekstil	4
1.3. Tekstil Sektörünün Türk Ekonomisinde Ki Yeri	5
1.3.1. Türk Tekstil Sektöründe İhracat.....	6
1.4. Türk Tekstil Sektörünün Sorunları.....	9
1.4.1. Kayıt Dışı İstihdam	9
1.4.2. Yapısal Sorunlar.....	9
1.4.3. Enerji Sorunu	9
1.4.4. Atıl Kapasite	9
1.4.5. Teşvik Sorunu	10
1.5. Tekstil İşletmelerinde İSG Sorunları.....	16
1.6. Tekstil Sektöründeki İş Sağlığı Ve Güvenliği Tehlikeleri	17
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	23
2.1. Verimli ve Doğru İSG Uygulamalarının İncelenmesi	23
2.2. Tekstil Atölyelerinde İSG Uygulamaları.....	26
3. MATERYAL VE METOD	31
3.1. Materyal.....	31
3.2. Metod	32

4. BULGULAR VE TARTIşMA	33
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	51
ÖZGEÇMİş	67



Çizelge 1.1.	Tekstil ve Konfeksiyonun Son 10 Yıl İhracatının Toplamdaki Payı..	8
Çizelge 1.2.	Tekstil ve Konfeksiyonun Son 10 Yıl İthalatının Toplamdaki Payı ..	8
Çizelge 1.3.	Belirli Yıllar İçerisinde Türkiye De Yaşanan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	13
Çizelge 3.1.	Ölçeğe Ait Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Sonuçları	32
Çizelge 4.1.	Adana İlinde Bulunan Tekstil Atölyelerinde Çalışan Personelin Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Frekans Değerleri	34
Çizelge 4.2.	“İş Yerinizde Kapsamlı Bir Ecza Dolabı Mevcut Mu?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri.....	36
Çizelge 4.3.	“Şu Anda Mesleğinizi İcra Edebileceğiniz Bir işte mi Çalışıyorsunuz?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri	37
Çizelge 4.4.	“İşyerinizdeki Görev/Statünüz Haricinde Başka Bir Görevde Çalışmanız Zorunlu tutuluyor mu?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri.....	37
Çizelge 4.5.	“Görev ve Statünüz Fark Etmeksizin Kimyasal Maddelerle Temasınız Oluyor Mu?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri	38
Çizelge 4.6.	İşletmede İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Diğer Birimlerden Ayrı Bir Birim Var Mı? Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri.....	38
Çizelge 4.7.	“İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturulmuş Mu?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri.....	39
Çizelge 4.8.	“İş Yerinizde Görev Yapan İş Güvenliği Uzmanı Var Mı ?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri.....	40
Çizelge 4.9.	“İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Eğitim Aldınız Mı/Eğitim Çalışmalarına Katıldınız Mı ?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri.....	40
Çizelge 4.10.	“İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri Yapılıyor Mu?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri.....	41

Çizelge 4.11. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini Faydalı Buluyor Musunuz?	
Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri	42
Çizelge 4.12. Çalıştığınız İşletmede Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği	
Denetimlerini Yeterli Buluyor Musunuz? Sorusuna Ait Yüzde	
Frekans Değerleri	42
Çizelge 4.13. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini Kimler Yapıyor? Sorusuna	
Ait Yüzde Frekans Değerleri.....	43
Çizelge 4.14. ‘‘İş Yerinizde Ne Tür Bir İş Kazası Geçirdiniz? ‘‘Sorusuna Ait	
Yüzde Frekans Değerleri.....	44
Çizelge 4.15. İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Testi.....	44
Çizelge 4.16. Cinsiyete Göre İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri Farklılığının	
Testi	46
Çizelge 4.17. Yaşa Göre İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri Farklılığının Testi..	47
Çizelge 4.18. Eğitim Seviyesine Göre İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri	
Farklılığının Testi	49

ŞEKİLLER DİZİNİ

SAYFA

Şekil 1.1. Antik Devirde Kullanılan Dokuma Tezgâhları.....	2
--	---





SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
ILO	: Uluslararası çalışma örgütü(International Labour Organization)
İSG	: İş sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu
İTHİB	: İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
ÖRSAT	: Örme Sanayicileri Derneęi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı(Statistical Package for the Social Sciences)
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği



1. GİRİŞ

Tekstil, Örne ya da dokuma anlamına gelen Latince bir kavram olan ‘texere’ kelimesinden çevrilerek türetilmiştir. Zamanın ilerlemesi, insanların zamanla giyime olan ihtiyaçlarının artmasıyla eski teknikler yerini yeni tekniklere bırakmaktadır. Çeşitli üretim aşamalarında boyar maddelerin kullanılmasıyla giysinin kültürel işlevi daha da önem kazanmıştır (<http://www.tekstildershanesi.com.tr>, 2018).

Türkiye'nin eski sanayilerinden birisini tekstil sektörü oluşturmaktadır. Hitit ve Asur dönemlerinin bir uzantısı olarak Anadolu'daki tekstil dokumacılığı, sektörün tarihçesinin eskilere dayandığını göstermektedir. Kökeni Frikyalılara dayanan tiftik dokumalarıyla başkentimiz olan Ankara ilerleyen yıllarda ününü tüm dünyaya yaymıştır. Anadolu'da ise tekstil üretimi; Binlerce yıldır, önemli bir ticaret alanı, aynı zamanda geçim kaynağı olarak bilinmektedir (Özyazgan, 2012).

Günümüzde kullanılan ‘‘Pamuklu dokuma’’ kelimesinin temeli 11. Yüzyıla, Kaşgarlı Mahmut dönemine kadar dayanmaktadır. O dönemde ‘‘Böz’’ veya ‘‘Bez’’ olarak bilinmektedir. Aynı şekilde kaba pamuklulara verilen ‘‘kirbas’’, ince pamuklular için kullanılan ‘‘dülbent’’ kelimeleri hala güncelliğini korumaktadır ve kullanılmaktadır. Anadolu ve yakın coğrafyasına yerleşen toplulukların (örneğin Asya'dan gelen Türk, Tatar, Moğolların) göçleriyle yayılan bu üretim tekniklerini zaman içinde geliştirmiş ve bu teknikleri üretime yansıtmışlardır. Cumhuriyet dönemine kadar ki süreçte ipekli dokuma ülke ekonomisinin en önemli ticari ürünü haline gelmiştir (Esi, 2017).

1.1. Tekstil Tarih Gelişimi

Ülkemizde yapılan kazılarda, Neolitik taş devrine ait olan ve karbonlaşmış halde bulunan bu eski dokuma kumaşlara rastlanmıştır. İlk kalıntı ve buluntuların

Anadolu’da ele geçmiş olduğuna dayanarak, dokumacılığın temelini Anadolu’ya kadar uzandığını söyleyebiliriz (<https://tekstilbilgi.net>, 2017).

Antik devirde üç çeşit dokuma tezgâhı kullanılmıştır. Bunlar;



Şekil 1.1. Antik Devirde Kullanılan Dokuma Tezgâhları (<http://tekstiltekstil.com>, 2018)

Uçları Ağırlıklı Dikey olarak görünen dokuma tezgâhları ilk olarak Anadolu'nun batısı ve Akdeniz çevresinde kullanılmıştır. Birçok farklı bölgede Neolitik devire ait tabakalardan ele geçen dokuma tezgâhı ağırlıkları bu tezgâhların kullanımının çok eski dönemlere dayandığını gösterir (Oyman, 2005).

Yatay yer tezgâhları ile ilgili tarihe dayanan bilgiler, Mısır'da M.Ö. 2000'li yıllara ait seramikler üzerinde yer alan resimlerden elde edilmiştir. Bu döneme ait tabletler, Anadolu ile diğer bölgeler arasında büyük boyutlu bir kumaş ticaretinin yapıldığını ortaya koymuştur. Böylece dokumacılığın bir sanayi haline geldiği anlaşılmıştır (<http://tekstiltekstil.com>, 2018).

Tekstil sektörü, birçok farklı işleme ayrılmaktadır. Gittikçe kollara ve uzmanlık alanlarına ayrılmasıyla beraber tekstil, insanların en önemli gelir kaynağı olmuştur. 18. Yüzyıldan sonra, Türkiye'deki zanaatkârlar bu defa batıdan gelen yeni üretim teknikleriyle beraber eski kültürel ve kalıplaşmış tezgâhlarından kopmaya başlamışlardır. Önceleri sadece zengin kesimin tercihi olan İngiliz pamukluları ve Fransız yünüleri zamanla fiyatların daha da düşmesi sonucunda Osmanlı'nın diğer bölgelerinde de yayılmıştır. Sınıf farkı kalmaksızın çoğu vatandaş bu ürünlere rehabet göstermeye başlamıştır (Yücel, 2010).

Devlet tarafından ve yalnızca ordunun ihtiyaçları için üretim yapmak üzere Beykoz'da Çuha Fabrikası (1805), Haliç'te Feshane (1826) ve Bakırköy'de Basmahane kurulmuştur. Ordunun ihtiyacı için üretim yapmak üzere kurulmuş olsa da yeni üretim teknikleriyle çalışan bu fabrikaların, Osmanlı İmparatorluğu sınırları içerisinde kalan büyük şehirlerde tekstil imalatının büyük oranda azalmış ve sadece yerel ihtiyaçlara yönelik tezgâh tarzı üretime geçilmiş olunması gibi olumsuz etmenleri de ortadan kaldırması planlanmıştır. Sektördeki özel teşebbüslerin iflas etmesiyle ancak birkaç tanesi Cumhuriyet dönemine miras kalmıştır (<http://www.uis.gov.tr>, 2016).

Tekstil sektörünün belli bir dönemde varlığını sürdürmesini sağlayan işlemler, hammaddelerinin üretimi ve işlenmesi olmuştur. Tarsus ve Adana tekstile

dayalı gelişen şehirler arasına girmiş ve bu gelişme sayesinde tekstil sektörü bazında ülke ekonomisine önemli katkılarda bulunmuştur.

Cumhuriyet sonrasında özellikle Sümerbank'ın kurulmasıyla beraber kamu katkısıyla kurulan üretim tesisi sayısı artmaya başlamış ve sektör bir sanayi alanı olarak gelişmiştir. Mevcut dönemde yeni tekstil atölyeleri ve fabrikalarının açılması sanayi teşvik kanununun kabul edilmesine bağlanmaktadır. Tekstilin ülke üretimine olan katkısı, 1930'lara gelirken yüzde 23'lük bir orana ulaşarak ülke ekonomisinde çok önemli bir paya sahip olmuştur (Polat, 2011).

1970'li yıllar boyunca yüksek vergilerden dolayı dış ticarete eğilimin olmaması, tekstil sektöründe de iç piyasanın gelişmesine katkı sağlamıştır. İlerleyen yıllarda tekstilde istihdam edilenlerin sayısı %29'u bulmuştur. Zamanla değişen ekonomi politikası ihracata dönük sanayileşmeye doğru kaymış ve bu ekonomik değişim özellikle tekstil sektörünün canlanmasını sağlamıştır. 1990'larda sektöre sağlanan teşviklerle sektörden geçimini sağlayan kişi sayısı bununla beraber işletmelerin üretim ve imalat kapasitesi de artış göstermiştir. Birçok kentte yeni tesisler açılmış, 20. Yüzyılın sonlarında sektör imalatının genel imalata oranı yüzde 45'e çıkmıştır (<https://disktekstil.org>, 2011).

1.2. Dünyada Tekstil

Tekstil ürünlerinin temel hammaddesi olarak pamuk kabul edilmektedir. Bu sebepten pamuk üreten ülkeler, sektörün lokomotifi konumundadır. Bu ülkeler başlıca Çin, ABD, Rusya, Hindistan ve Pakistan'dır. 5 ülke dünya pamuk üretiminin yaklaşık dörtte üçünü oluşturmaktadır. Tekstil, konfeksiyon ve hazır giyim ihraç eden ülkelerin başında ise, İtalya, Çin, Güney Kore, Fransa ve Almanya gelmektedir. En fazla ihraç eden ülkeler aynı zamanda en fazla ithal eden ülkeler olarak bilinmektedir (Gemci, 2009).

2008 yılında çeşitli ekonomik ve siyasal sebeplerle ortaya çıkan kriz 2011 yılının başlarında tüm Avrupayı'da etkisi altına alarak ticaretin yön değiştirmesine

sebepe olmuştur. İlerleyen yıllarda bu sektörlerdeki küresel ticarete ciddi bir düşüş gözlenmiştir. Bu durum 2010 yılının ortalarına kadar devam etmiş, yılsonuna doğru toparlanma başlamıştır. 2011 yılı içerisinde sektörün toplam ihracatı tüm dünyada yapılan ticaretle doğru orantılı olarak %17 oranında artmış ve ekonomide ki eski görkemli günlerine geri dönmüştür (Şahin, 2015) .

En büyük pamuk üreticilerinin başında gelen Hindistan, yapay elyafın tekstil sektörüne kazandırılmasında büyük pay sahibidir. Başlangıçta ABD, AB ve Japonya tekelinde olan sentetik elyaf şimdilerde Asya ülkelerine kaymıştır. Polyester elyafta üretimin % 80 den fazlası Çin ve Hindistan’da gerçekleşmektedir (İlter, 2015).

Sektörde küreselleşme tanımı, bir sektör materyalinin ABD’de tasarlanması, Kore’de yapılan ve Hong Kong’da kesilen kumaş kullanılması dolayısıyla burada üretilmesi ve İngiltere’de dağıtılması ile birlikte ortaya çıkmıştır (Eraslan, 2007).

1.3. Tekstil Sektörünün Türk Ekonomisindeki Yeri

Ülkemizde halı, kilim ve keçe yapımı şeklinde başlayan tekstil sektörünün tarihimizde ve topraklarımızda köklü bir geleneği vardır. 1945’in sonlarına doğru üretimin tarımsal üretime bağlı tutulmasından dolayı bu gelenek artarak devam etmiştir. Ekonominin yön değiştirmesiyle oluşan değişimler birçok sektörü dış kaynaklara açılmaya yöneltmesinin sonucu olarak 1980’li yıllarda sektörde ihracat maksimum seviyeye ulaşmıştır (Yücel, 2010).

Günümüzde ülkemizin en gelişmiş endüstri dallarından birisi olan tekstil sektöründe yaşanan rekabet, firmaları kaynaklarını en etkin şekilde kullanmaya zorlamaktadır. Kaynaklarını etkin bir şekilde kullanan, sürekli değişime ve gelişime açık olan firmalar tekstil sektöründeki üst düzey rekabete ayak uydurabilirler. Aksi takdirde tekstil sektöründeki herhangi bir firmanın rekabette ayakta durma şansı bulunmamaktadır. Firmaların istenilen çıktı düzeylerini elde

etmek için girdileri ne oranda kullanacaklarını belirlenmelerinde yapılan analizler en önemli yol göstericilerdir (Çetin, 2006).

Sektörün ülkemiz odaklı olumsuz yönlerinden de bahsetmek gerekirse özellikle 1980’li yıllardan sonra Türkiye ekonomisinin karşı karşıya geldiği en büyük problemlerin başında dış ticaret açığı gelmektedir. Ekonomik büyümenin dış ticaret açığıyla doğru orantılı olarak yükselmesi bu durumun sebeplerinden biri olarak açıklanabilir. Sektörün ithalata olan bağılılığı da dış ticaret açığının başlıca sebeplerinden biridir. Türkiye de tekstil sektörünü ele alarak ithalat bağımlılığının nedenleri olarak döviz kurlarının tutarsızlığı ve düşüklüğü, sgk primlerinin fahişliği, yurt içi hammadde üretiminin yetersizliği, vergi oranlarının yüksekliği, uzak doğu ülkelerinin rekabeti ve etkisi gösterilebilir (Şişman ve Bağcı, 2014).

Türkiye’de çeşitli zamanlarda meydana gelen ihracat patlamalarını şu nedenlerle açıklamak mümkündür:

- Türkiye’nin beyaz altın (pamuk) cenneti olmasının çok iyi değerlendirilmesi
 - Yetmişli yıllarda kurulmuş pamuk ipliği üreten fabrikaların ülkemizde çoğunlukta olması
 - Emeğe dayalı olan konfeksiyon sektörüne rehabetin artması
 - Konfeksiyon sektöründe yüksek sermayeye gereksinim olmaması
 - Ülkemizin coğrafi konumundan dolayı alıcı piyasalara yakınlığı
 - Avrupa Birliği (AB) ile olan ticari ilişkilerin iyi durumda olması
- Türkiye’de çeşitli zamanlarda görülen ihracat patlamalarının en önemli nedenlerindendir (<http://www.tekstildershanesi.com.tr>, 2019).

1.3.1. Türk Tekstil Sektöründe İhracat

Tekstil sektörü ihracatta her sene üzerine koyarak hızlı bir şekilde artış göstermektedir. 2018 yılında Cumhuriyet tarihinin tekstil ve ham maddeleri

sektöründe en yüksek ihracat rekoruna ulaşmıştır. 2019 yılının sonuna kadar ise minimum aynı rakamlar beklenmektedir. İTHİB başkanı Sn. Ahmet Öksüz, 2019 sonuna kadar minimum 10,6 Milyar Dolar dolaylarında ihracat rakamlarını beklediklerini dile getirmiştir. 2018 yılında tekstil ve ham maddeleri sektöründe gerçekleştirilen ihracatın birim fiyatı 4,7 dolardır. Mevcut rakam ülkenin tüm ihracat birim fiyatının üç katına hatta daha fazlasına denk gelmektedir (Koçoğlu ve Sarıtaş, 2016).

Türk tekstil sektörünün ülke ekonomisine sağladığı desteği rakamsal olarak açıklamak gerekirse, 2018 yılı içerisinde İtalya'yla yapılan 545 milyon dolar, Almanya'yla yapılan 510 milyon dolar, ABD'ye ise 345 milyon dolarlık ihracat gerçekleştirilmiştir. İhracatımızın artarak devam ettiği mevcut ülkeler, dünya tekstil piyasasını domine eden ülkelerdir. Mevcut durum ve rakamlar, Türk tekstil sektörünün gücünü gözler önüne sermektedir (Uyanık ve Çelikel, 2019).

Türkiye de üretilmeyen dış kaynaklı ürünlerin Türkiye'deki pazarlama faaliyetleri dağıtıcılar ve dış tedarikçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu pazarlamacılar, satış ve pazarlama stratejilerini tüketici ve ürün talebine bağlı olarak kurmaktadırlar (<https://www.ihkib.org.tr>, 2019).

İhracatta rekor rakamlara ulaşılan 2018 yılında en büyük ikinci sektör 17,6 milyar dolar ihracatla yine tekstildi. Geçtiğimiz yıllarda ortalama 15,8 milyar dolar net ihracat getirisi sağlayan tekstil endüstrisi, katma değerde sektörler arasında açık ara lider oldu (<https://www.ihkib.org.tr>, 2019).

Çizelge 1.1. Tekstil ve Konfeksiyonun Son 10 Yıl İhracatının Toplamdaki Payı
(<https://www.ihkib.org.tr>, 2018).

\$	<i>Konfeksiyon</i>	<i>Tekstil</i>	<i>İkisi Toplam</i>	<i>Toplam İhracat</i>	<i>Konfeksiyon</i>	<i>Tekstil</i>	<i>Toplam</i>
2018	12.660,708	14.733,655	27.394,363	168.023,391	7.5%	8.8%	16.3%
2017	12.273,832	14.200,277	26.474,109	156.992,940	7.8%	9.0%	16.9%
2016	12.416,456	13.543,584	25.960,040	142.529,584	8.7%	9.5%	18.2%
2015	12.525,940	13.591,481	26.117,421	143.838,871	8.7%	9.4%	18.2%
2014	13.773,510	15.413,632	29.187,142	157.610,158	8.7%	9.8%	18.5%
2013	12.703,715	14.740,647	27.444,362	151.802,637	8.4%	9.7%	18.1%
2012	11.955,404	13.259,405	25.214,809	152.461,737	7.8%	8.7%	16.5%
2011	11.633,424	12.920,412	24.553,836	134.906,869	8.6%	9.6%	18.2%
2010	10.617,877	10.932,274	21.550,152	113.883,219	9.3%	9.6%	18.9%
2009	9.603,289	9.559,339	19.162,627	102.142,613	9.4%	9.4%	18.8%
2008	11.503,751	11.323,038	22.826,789	132.027,196	8.7%	8.6%	17.3%

Çizelge 1.2. Tekstil ve Konfeksiyonun Son 10 Yıl İthalatının Toplamdaki Payı
(<https://www.ihkib.org.tr>, 2018).

\$	<i>Konfeksiyon</i>	<i>Tekstil</i>	<i>Toplam</i>	<i>Toplam İthalat</i>	<i>Konfeksiyon</i>	<i>Tekstil</i>	<i>Toplam</i>
2018	1.589,847	4.841,396	6.431,243	223.039,038	0.7%	2.2%	2.9%
2017	1.976,703	5.394,035	7.370,738	233.799,651	0.8%	2.3%	3.2%
2016	2.395,779	4.810,086	7.205,865	198.618,235	1.2%	2.4%	3.6%
2015	2.574,829	5.118,280	7.693,109	207.234,359	1.2%	2.5%	3.7%
2014	2.754,693	5.999,660	8.754,353	242.177,117	1.1%	2.5%	3.6%
2013	2.702,065	5.877,205	8.579,270	251.661,250	1.1%	2.3%	3.4%
2012	2.281,720	5.454,259	7.735,979	236.545,141	1.0%	2.3%	3.3%
2011	2.748,161	6.880,909	9.629,069	240.841,676	1.1%	2.9%	4.0%
2010	2.337,562	6.058,596	8.396,158	185.544,332	1.3%	3.3%	4.5%
2009	1.764,452	4.345,440	6.109,892	140.928,421	1.3%	3.1%	4.3%

1.4. Türk Tekstil Sektörünün Sorunları**1.4.1. Kayıt Dışı İstihdam**

Tekstil ve konfeksiyonun Türkiye ekonomisinde istihdama ciddi derecede katkısı bulunmaktadır. Ülkemizde genç nüfusun fazla olması sektörün istihdama olan katkısını daha da önemli kılmaktadır. Sektör, 2,5 milyon kişiye direk, 10 milyon kişiye de dolaylı istihdam sağlamaktadır. Bu rakamlara karşılık sektörde her 6 kişiden 1'i kayıtlı istihdam edilmektedir. Mevcut rakamlara istinaden kayıt dışılık % 80'ler düzeyindedir.

Kayıt dışılığın göstergelerinden bir diğeri ise tekstil sektöründe genelde sendikasıız işçiler çalıştırılmasıdır. Tekstil firmaları, çalışanların sendikasıızlaştırılması politikası ile genellikle asgari ücretle işçi çalıştırmakta, bu yolla üretim maliyetleri içinde iş gücü maliyetlerini en aza indirebilmektedir. Bu sebepten tekstil fabrikalarında görev yapan elemanlar; çalışma süreleri, aşırı iş yükü, düşük ücretleri ve kayıt dışılıkları ile dezavantajlı bir grubu oluştururlar (Doğan ve Palamutcu 2012).

1.4.2. Yapısal Sorunlar

Ülkemizde sektör firmalarının ağırlıkla KOBİ nitelikli firmalardan oluşması teknolojiye ayak uydurmalarını ve teknolojik gelişmeleri takip etmelerini zorlaştırmaktadır.

1.4.3. Enerji Sorunu

Enerjinin maliyet payının yüksek olması, Türk sanayinin dünya ile rekabetinin önündeki en büyük engeldir.

1.4.4. Atıl Kapasite

Sektörde son yıllarda modern yapıya uygun kapasite arttırıcı girişimler yapılmıştır. Üst üste gelen krizler mali açıdan önemli hasarlara yol açmıştır. Son

krizin etkileriyle bugün kapasite kullanım oranları yarı yarıya azalmıştır. Bugün ülkemizde kurulu ring iplik tesislerinin kapasitesinde %20 ila %25 oranlarında daralma söz konusudur.

1.4.5. Teşvik Sorunu

Sektöre yapılan yardımlar bazı işletmelerde katma değer yaratma sürecine katkıda bulunurken, bazılarında olumlu anlamda herhangi bir katkıda bulunmamıştır (Çetin, 2006).

Tekstil sektöründe; teknolojinin gelişmesiyle beraber atölyelerde karşılaşılan güvensiz durumlar artmaktadır. Güvensiz durumlarla beraber işverenler, düşük maliyetle fazla kar yapmak amacıyla az işçi çalıştırıp, bir elemanın kapasitesinden daha fazla iş yükü ve sorumluluk yüklemektedirler. Bu sebepten, çalışanlar üzerinde bedensel ve ruhsal baskılar oluşturmaktadır. Tüm bu olumsuz etkiler iş verimliliğini de doğrudan olumsuz etkilemektedir.

İnsanlığın topluluk halinde yaşamaya başladığı ilkel topluluklarda bile birliktelikle başarıma olgusu oluşmuştur. Günümüzde ki gibi kademelere ayrılmış şekilde olmamasına rağmen, insanlar tek başına başaramayacağı işlerde bir başkasının emeğine muhtaç olduğunun farkındaydı.

Beraber yapılan emek ve iş gücü dayanışması esnasında yaşanan iş kazaları çerçevesinde çalışma ortamı güvenliğinin sağlanmasının önemi ortaya çıkmıştır. Bilindiği gibi işçi ve işveren sınıfları sanayileşmesini tamamlayan ülkelerde iş güvenliği bilincine ulaşmıştır (Orhan, 2014).

ILO'nun kurulmasıyla, çalışma hayatına yönelik evrensel standartlar ortaya konulmuştur. 1929'un olumsuz koşullarından insan ve çalışma yaşantılarının etkilenmesini önlemek için devlet vatandaşlara karşı sosyal korumalar geliştirmiştir. Bunun sonucunda devletler vatandaşlarını ekonomik, sosyal ve siyasal olarak güvence altına almışlardır. Özellikle de çalışma hakkı en doğal hak olarak kabul edilmiştir.

İlk zamanlarda böyle seyir ederken; son yıllarda, çalışma yaşamının en büyük sorunu iş kazaları ve meslek hastalıkları olmuştur. Bu sorunlara çözüm bulmak adına 7 farklı boyuttan oluşan ‘temel güvenlik’ kavramı ortaya çıkmıştır. Temel güvenliği oluşturan 7 temel unsur iş piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, beceri geliştirme güvencesi, çalışma güvenliği, temsil güvencesi, gelir güvencesidir.

Temel güvenlik kavramına, boyutlarına ve uygulamalarına rağmen dünya genelinde iş kazaları sebebiyle maddi, manevi ve can kayıpları artarak devam etmektedir (<http://www.ilo.org>, 2002).

ILO’nun 2014 yılında yapmış olduğu çalışma ışığında, dünyada ölümcül iş kazalarının en fazla görüldüğü bölgeler; Güney Doğu Asya Bölgesi, Batı Pasifik Bölgesi, Afrika Bölgesi, Avrupa Bölgesi, Amerika Bölgesi ve Akdeniz Bölgesi şeklindedir (Öçal ve Çiçek, 2017).

Ülkemizde yapılan bir diğer araştırmaya göre ise her sekiz dakikada bir iş kazası yaşanmakta, altı saatte bir ölümlü iş kazası ve iki buçuk saatte bir sağlık problemi yaşanmasıyla sonuçlanan iş kazaları yaşanmaktadır. Sanayileşmenin artmasıyla beraber iş kazaları doğru orantılı olarak artmaktadır. Sayının ve kayıpların artması hem işçi hem de işverenlerin mevcut duruma olan ilgisini ve algısını arttırmaktadır.

Ülkemizde İSG alanına dikkatleri çeken ve maddi manevi kayıpların kontrol altına alınması için 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, AB kuralları ve yasalarına uyumlu düzenlemelerle hazırlanmış olmasına rağmen, çeşitli sebeplerle işçilere ve işletmelere istenilen oranda nüfuz edememiştir. Bu durum sonucunda iş kazası bakımından ülkemizin vahim durumunu sürdürmesine engel olamamıştır (Koçak ve Koray 2018).

Ülkemizde kabul edilen ve kazalardan dolayı oluşabilecek maddi ve manevi kayıpları ortadan kaldırmak, en kötü ihtimalle minimuma indireyecek 6331 Sayılı Kanunla iş güvenliği uzmanlarının çalışma alanları genişleterek,

işletmelerin tamamına iş güvenliği uzmanı çalıştırmak ya da servis almak zorunlu hale getirilmiştir. Atılan bu olumlu adımla amaçlanan iş kazalarında ki azalma maalesef istenen seviyede olmamıştır. Bunun sebebi olarak da İSG uzmanlarının iş müfettişleri gibi devlete bağlı değil işverene bağlı çalışmalarıdır. Bu durum da iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işveren karşısındaki etkinliği ve kabul edilebilirliği tartışılır hal almaktadır. Bu tartışmalı duruma rağmen 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, ILO'nun temel sözleşmelerinden olan 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri ve 89/391 EEC sayılı AB koşullarına uygun ve tüm çalışanları koruma ve kapsama altına almaktadır (Öçal ve Çiçek, 2017).

6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, kanunun yürürlüğe girmesiyle hükmünü kaybeden 4857 sayılı İş Kanununun İSG ile ilgili olan maddelerine göre kuralcı olmaktan uzaklaşan bir yapıya sahiptir. Kuralcılıktan çok bilinç seviyesini arttırıcı, işveren ve işçinin alanda eğitilmesi, katılımcı olmasına yönelik bir yapıdadır. Eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarını kanunun yaptırım gücüyle etkinleştirmek amaçlanmıştır. Tüm bu çalışmalara rağmen iş kazaları ve ölümlerde yükselen artış devam etmektedir. İş kazası sayısı 2016 yılında bir önceki yıla göre %11,8'lerde yükselme gözlenmiştir. 74 bin 871 iş kazasının yaşandığı 2012 yılına göre ise iş kazaları 2016'da yüzde 382 oranında artmıştır. 2016 toplam 286 bin 68 iş kazası meydana gelmiştir (Kökten ve Avinç, 2014).

Çizelge 1.3. Belirli Yıllar İçerisinde Türkiye De Yaşanan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (Ceylan, 2011)

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı	Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Sayısı	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Toplam Ölüm Sayısı
2000	74.847	803	731	6	737
2001	72.367	883	1.002	6	1.008
2002	72.344	601	872	6	878
2003	76.668	440	810	1	811
2004	83.830	384	841	2	843
2005	73.923	519	1.072	24	1.096
2006	79.027	574	1.592	9	1.601
2007	80.602	1.208	1.043	1	1.044
2008	72.963	539	865	1	866
2009	64.316	429	1.171	0	1.171
2010	62.903	533	1.444	10	1.454
2011	69.227	688	1.563	10	1.573
2012	74.871	395	744	1	745 (878)
2013	191.389	371	1.360	0 (3)	1.363 (1.235)
2014	221.366	494	1.626	0 (29)	1.626 (1.886)
2015	241.547	510	1.252	0 (13)	1.252 (1.730)
2016	286.068	597	1.405	0 (15)	1.405 (1.970)

Yukarıda ki tablo belirli yıllar arasındaki iş kazaları ile ölümlerdeki artışlar yanı sıra çalışma ortamı ve yaşamından dolayı oluşan rahatsızlıkların SGK

tarafından rapor edilen bulgularını yansıtmaktadır (2012-2016 satırlarındaki parantez içindeki veriler İSG. Meclisi'ne aittir) (<https://tuisag.com>, 2016).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, gelişim düzeyinde ki ülkelerin GSYH'nın %4'ü tutarında finansal kayba neden olmuştur. Buna göre ülkemizin İSG kapsamında yaşadığı toplam kayıp 2016'da 103 milyar TL olduğu tahmin edilmektedir. Raporlardaki tüm veriler, mevcutta yürürlükte olan kanunun tam olarak oturmadığını, doğru şekilde nüfuz edemediğini ya da tam olarak istenilen algı düzeyine oluşmadığını göstermektedir. Kazalar sonucu maddi ve manevi sonuçlar göz önüne alındığında İSG'nin önemi daha da artmaktadır (Koç ve Akbıyık, 2011).

Çalışma ortamının şartlarının düzenlenmesi, işçilerin işletmeye olan bağının, güveninin ve sahiplenme duygusunun artmasını sağlayabilir. İSG konusunda işverenlere de büyük rol düşmektedir. Maddiyat gözetmeksizin çalışma ortamını güzelleştirmek ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak işverenin en önemli görevlerindendir. Çalışanların başına gelebilecek olumsuz durumlardan dolayı iş göremezlik yaşayan işçiler hem ekonomik hem de ruhsal kayıplar yaşayabilirler. Çalışanın yaşadığı ruhsal sorunların yanında, ücret gelirinin bir kısmını ya da tamamını belirli bir süre ya da sürekli olarak kaybedebilir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda hem çalışan hem de ailesi olumsuz etkilenebilirler (Cerev ve Yıldırım, 2018).

İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla alakalı olarak maalesef pek çok örnek göstermiştir ki; işle ilgili birçok hastalık önce işçiler ve işçi sendikalarınca tanınmış, işveren, tıbbi ve siyasi kurumlar ise bu konuda onların gerisinde kalmıştır. Sürekli rastlanan meslek hastalıklarından bazıları şunlardır:

- Asbestozis(asbest tozları ile olur, yalıtıcı üretimde yaygındır)
- Silikozis(silisyuma maruz kalındığında olur, madencilikte yaygındır)

- Kurşun zehirlenmesi(Vücuttaki kurşun miktarının aşırılığı durumunda ortaya çıkar, boya fabrikalarında ve tekstil atölyelerinin boyahanelerinde yaygın olarak görülür)
- Gürültü nedenli işitme kaybı (Düzensiz ses ortamının bulunduğu tüm sektörlerde görülebilir)

İşletmelerde üretim güvenliği ile çalışan güvenliği doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu durum ruhsal ve bedensel olmasının yanında maddi ve manevi olarak da hem işverene hem de çalışan elemanlara yansımaktadır. Her türlü güvenliğin sağlandığı işletmelerde kaza ve meslek hastalıklarına yakalanma riski oldukça düşmektedir. Yaşanabilecek herhangi bir kazada işletme sahibi verilen karar doğrultusunda iş kazası ya da meslek hastalığı yaşayan elemanına ödeyeceği tazminattan dolayı ciddi kayıplar yaşayabilir. Bununla beraber iş kazası sonucu makine vb. gibi işletmenin devamını sağlayacak demirbaşların zarar görmesi ve bu sürecin yaratabileceği iş kayıplarının işverene yansması ciddi maddi boyutlarda olabilir. Yaşanabilecek olumsuz bir durumda işverenin sağlık sorunu yaşamaması, can kaybı gibi iş verenin işletmede çalışma yaşamını devam ettiremeyeceği durumlarda işverenin eksilen iş veren yerine yeni eleman alması gerekmektedir. Kalifiye elemanının eksilmesi durumunda yeni gelen elemanın işletmeye ve çalışma ortamına uyum sağlaması vb. gibi süreçler işletmenin ciddi iş gücü kaybına uğramasına neden olabilir. İşletmede yaşanan iş kazası sayısı ile doğru orantılı olarak artan bir diğer unsur da işletmenin marka değerinin ve yaşayacağı prestij kaybıdır (Ergin ve Mergen, 2017).

Giyinme ihtiyacının doğurduğu tekstil sektöründe ürünlerin bize sunulana kadar ne gibi aşamalardan geçtiği, sektörde görev yapan elemanların hangi şartlar altında ve koşullarda çalıştığı kamuoyu tarafından yeterince bilinmemektedir. Türkiye’de en yaygın olan sektörlerden biri olan tekstil, yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı bakımından tüm sektörler içerisinde en riskli 4. Sektör

olarak belirlenmektedir. Sektörde yaşanan iş kazaları sayısının fazlalığı riskin boyutunu gözler önüne sermektedir. Riskli çalışmalar içeren çırçırılama-iplik üretimi-kumaş üretimi-terbiye bölümlerinde İSG ile ilgili önlem alınmadan çalışma yapılmaktadır. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe;

- Makinalar,
- Gürültü,
- Toz,
- Kimyasallar
- Ergonomi,

gibi durumlar İSG açısından büyük riskler taşımakta ve bu gibi durumlar ve etmenlerden dolayı meslek hastalığına yakalanma ve iş kazası geçirme tehlikesi bulunmaktadır (<http://www.gny.com.tr>, 2016).

1.5. Tekstil İşletmelerinde İSG Sorunları

1950'lerden itibaren sektör istihdamda Türkiye'nin lokomotifi konumundadır. Kadın çalışan sayısının fazla olduğu tekstil sektörü, kadınlara istihdam sağlaması yönünden ayrıca önem taşımaktadır. Üretimde talep esnekliği olanağının en fazla olduğu tekstil sektörü, 1980'lerden itibaren uluslararası yaygın üretim ağına sahiptir. Sektörün büyük ve önde gelen firmaları işgücü ihtiyaçlarını 2 şekilde karşılamaktadır. 1. olarak işveren kendi asıl mevcut işletmesinde kalifiye elemanlardan dolayı aldığı nitelikli iş gücüyle toplama oranla çekirdek kadrosunu oluşturur. 2. olarak da iş hacmini geliştirmek için sektörde ki farklı küçük firmalara fason iş vererek sağlamaktadır. Sektörde aktif olarak rol oynayan ve pastanın büyük dilimine sahip olan birçok işletme bu üretim yöntemini kullanmaktadır. Aralık 2012 verilerine göre, Türkiye'de toplam 1.538.006 işyeri ve 11.939.620 sigortalı çalışan mevcuttur. Aynı kayıtlar, Türkiye'de tekstil ürünleri imalatı yapan

17.313 işyeri, 430.213 sigortalı çalışanı, giyim eşyaları imalatı yapan 33.977 işyeri ve 454.754 çalışanı vardır. Sektörde firma sayısının ve rekabetin fazla olması iş kazası ve meslek hastalıkları risklerinin artmasına neden olmaktadır (Özdemir, 2014).

Türkiye’de her yıl yaklaşık 75.000 iş kazası yaşanmaktadır, yaşanan kazaların yaklaşık 1.000 tanesiyse ölümlle sonuçlanmaktadır. SGK istatistiklerine göre, 2012 yılında meydana gelen 74.871 iş kazasının 5.970’i tekstil sektöründe meydana gelmiştir. Bu kazalar sonucunda, 2012 yılında 18 çalışan hayatını kaybetmiştir (Mezarcıöz ve Oğulata 2014).

1.6. Tekstil Sektöründeki İş Sağlığı Ve Güvenliği Tehlikeleri

Tekstil sektöründeki İSG tehlikeleri aşağıdaki başlıklar altında incelenebilir:

1. Yangın
2. Gürültü
3. Tozlar
4. Kimyasal Riskler
5. Ekipmanlardan Kaynaklanan Riskler

YANGIN

Tekstilde yapıtaşı olarak elyaf kabul edilmektedir. Hammadde olan elyafın çabucak tutuşabilir yapıda olması sektörün en önemli iş güvenliği risklerinden birinin de yangın olmasını beraberinde getirmektedir. Yangın çıkması için oksijen, yanıcı madde (elyaf) ve ateş kaynağı yeterlidir. Elyafların hassas ve yanıcı yapısından dolayı elyafları doğru tanımak çok önemlidir. Elyaf sınıflarının yangına karşı gösterdikleri reaksiyon birbirinden çok farklıdır. Bununla beraber, aynı sınıftaki elyaflar bile kendi içinde farklılık göstermektedir.

Atölyelerde işlem basamakları incelendiğinde temelden yani elyaftan hazır ürün haline gelene kadar ki süreçte yangın riski azalmaktadır. Elyafın iplik ve kumaşa döndükçe yanıcılığının azalmasını buna sebep olarak gösterebiliriz. Bu doğrultuda yangın ihtimali düşünüldüğünde elyaf depoları, çırçır fabrikalarından, çırçır fabrikaları da giyim imalathanelerinden daha riskli olarak sınıflandırılır.

Yangın riskini minimuma indirmek ve mümkün olduğunca ortadan kaldırmak için tüm İSG risklerinde olduğu gibi ilk olarak risk kaynağa kontrol altına alınmalıdır. Temelden kontrol altına alabilmek içinse işletme içerisinde doğru bir risk analizi yaparak risk içeren kaynakları tespit etmek gerekir.

Bu kaynaklar;

- Proseste malzemenin ısınmasına neden olabilecek ekipmanlar
- Elektrikle çalışan materyaller
- Sürtünme ve statik elektrik
- Yanıcı atık malzemeler
- Sigara
- Kazan, fırın vs. ısıtıcılar
- Sıcak çalışma içeren bakım işleri
- Herhangi bir sebeple başlayan yangınlar olarak sınıflandırılabilir.

Kumaş tozlarının bulunduğu ortamlarda toz yığınlarının oluşması, toz yığınlarının oluşturduğu lekeleri çıkarma işleminde kullanılan çözücü maddelerin yapısından dolayı yangın olasılığını dikkate almayı gerektirmektedir. Tozların birikmesi sonucu yanmanın temelini oluşturan yanıcı madde ortamı sağlanmakta ve tutuşturucuların çokluğu ile yangın için gerekli ortam oluşmaktadır. Dikkatsiz ütü kullanımı da yangın riski taşıyan eylemlerdendir (Uğurlu, 2011).

GÜRÜLTÜ

Tekstil, özellikle konfeksiyon atölyelerinde dikkat çeken unsurların başında gürültü gelmektedir. Makineler, tekstil atölyelerinde gürültü söz konusu olduğunda akla gelen ilk unsurdur. Düzenli mesai saatleri içerisinde çalışanlarda gürültüden kaynaklı stres, işitme kayıpları ve kulak çınlaması gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber gürültünün kan basıncını arttırması, kardiyovasküler (kalp damar ve dolaşım) bozukluklar gibi daha yaşamsal etkileri de mevcuttur. Kalp atışlarında düzensizleşme, solunumda hızlanma, stres ve uykusuzluk bu etkiler arasındadır. Gürültünün psikolojik etkileri de azımsanmayacak düzeydedir. Yapılan bilimsel araştırmalar, gürültünün en belirgin psikolojik etkisinin sıkıntı ve huzursuzluk hissi olduğunu ortaya koymaktadır (Toprak ve Aktürk, 2004).

TOZLAR

Tozu oluşturan parçacıklar ve parçacıkların büyüklükleri, tozdan kaynaklanan tehlikelerin sınırını belirlemektedir. Parçaların boyunun küçüklüğü, kolay solunabilir olmalarından dolayı akciğere nüfuz etmesiyle doğru orantılıdır. Nüfuz eden toz parçacıkları akciğerin savunma sistemine hasar verir. Gözle görülemeyen tozlar ancak mikroskop kullanılarak tanımlanabilir. Bu tür tozlar, uzun zaman boyunca akciğerde birikir ve pneumoconiosis (pnömokonyoz/toz hastalığı) olarak adlandırılan akciğer hastalığına neden olur.

Çırçır, iplik ve dokuma işi yapılan işyerleri ile hazır giyim işletmelerinin kesimhanelerinde meydana gelen tozlar, çalışan üzerinde kısa süreli, olumsuz etkilere (iş veriminin düşmesi ve dikkatin azalması sonucu kaza riski vb.) sahiptir. Uzun vadede ise bu tozlar, bisinosis adı verilen meslek hastalığına neden olabilir. Bisinosis, akciğerde alerjik etki yaptığından dolayı önlem alınması ve dikkat edilmesi gereken bir rahatsızlıktır.

Tozla alakalı alınabilecek en önemli tedbir, tüm iş sağlığı ve güvenliği risklerinde olduğu gibi riskin kaynağında çözülmesiyle engellenmesidir. Kaynakta

bulunan tozun yayılmadan engellenmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. Kaynakta engelleme sağlanamıyorsa tozlu ve olabilecek ortamlarda çalışanlara kişisel koruyucu donanımlar kullanılarak önlemler alınmalıdır. Toz yapı gereği genelde birikinti sonucunda rahatsızlık hissi ve hastalığa sebep olduğundan dolayı, periyodik muayene ve erken teşhis çok önem taşımaktadır. Toz riski bulunan ortamların sürekli hava sirkülasyonu olması ve temiz hava girişinin sağlanması önemli bir tedbirdir. Doğal olarak temiz hava sirkülasyonu sağlanamayan yapıda olan işletmelerde uygun havalandırma sistemleri kullanarak hava sirkülasyonunu sağlamalıdır (Topal, 2015).

KİMYASAL RİSKLER

Tekstil atölyelerinde kimyasal maddeler, genellikle dokuma işlemi öncesinde ve haşılama sırasında kullanılır. Nişasta bazlı olduğundan dolayı haşıl için kullanılan çözelti tehlikeli değildir. Genel olarak boyama, baskı ve apre işlemlerinde kimyasal kullanıldığından dolayı riskin en yüksek olduğu işlem boyamadır. Boyama işlemi yapan işletmelerde; çözücüler, boyar maddeler, asitler ve bazlar en çok kullanılan kimyasallardır. Çözücülerin çoğu sıvı organik kimyasallardır. Bu maddelerin özellikle de yağ ve gres gibi suda çözünmeyen diğer maddeleri çözebilme özelliklerinde dolayı sanayide kullanılmaktadır. Organik çözücüler vücuda girmek için genel olarak solunum yolunu kullanırlar buna rağmen nadiren temas yani deri yoluyla da insan vücuduna girebilirler. Dolaşım sistemine giren bu çözücüler birçok organın fonksiyonunu bozabilecek yapıdadır. Özellikle boyahanelerde, baskı atölyelerinde ve terbiye yapılan tesislerde kullanılan kimyasallar ve organik çözücüler kanserojen etkisi olduğu, burun, gırtlak ve mesane kanseri riskini arttırdığı tespit edilmiştir (Efe ve efe 2015).

EKİPMANLARDAN KAYNAKLANAN RİSKLER

Tekstil sektöründe en çok kullanılan ekipmanlar; kaldırma, yük taşıma arabaları ve forklift, transpalet, elektrikli ütü, buharlı ütü, buhar kazanı, serim-

kesim tezgâhları, makas, iğne, maket bıçağı, hızar, konveyör, pres, etiketleme, kodlama ekipmanı, zımba, dikiş makinesi, ofis ekipmanları, kompresör, pompa, yıkama/kurutma makineleri gibi doğrudan üretimi ilgilendiren ekipmanlar yanında, üretimi destekleyen birimlerde kullanılan ekipmanlar (torna, freze, matkap, kaynak, boya tabancası, el taşlama, daire testere) tekstil üretim tesislerinde kullanılan temel ekipmanlardır.

Bu ekipmanların kullanılmasında dikkat edilecek hususlar şunlardır:

- Forkliftler, yetkili operatörler harici herhangi birisi tarafından kullanılmamalı ve kullanılmaması için gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Forkliftler geri vitesteyken ışık ve ses sistemi devreye girmeli ve sistem her daim sağlıklı bir şekilde çalışmalıdır.
- Forkliftlerin aynaları nizami ve sağlıklı olmalıdır.
- Her yıl en az 1 kez uzman bir makine mühendisi tarafından kaldıraç etkisi gören cihazlar kontrol edilmeli ve usulüne uygun raporlanmalıdır. Herhangi bir negatif sonuçta eksiklik giderilene kadar makinenin kullanmasına izin verilmemelidir.
- İşletme içinde ve bahçesinde keskin dönüşlerin bulunduğu kısımlara küresel aynalar yerleştirilmelidir. Forklift ve yaya yolları işaretlerle ayrılmalıdır.
- Görevi ve sıfatı ne olursa olsun forklift operatörünün yanına kimse oturmamalıdır.
- Forkliftlerde yük yere en yakın seviyede taşınmalı ve taşıma işlemi son bulunca yük askıda bırakılmalıdır.
- Hava kirliliği ve egzozlarından çıkan kıvılcımlar göz önünde bulundurulduğunda dizellere oranla elektrikli forkliftlerin kullanımının artması gerekmektedir.
- Kompresörler vb. basınç içeren materyallerin her yıl alanda uzman bir makine mühendisi tarafından basınç testleri yapılarak raporlanmalıdır.

Raporda not edilen olası eksiklikler en kısa sürede tamamlanmalı. Tamamlanmadan kullanılması kesinlikle yasaklanmalıdır.

- Kompresörler gibi basınçlı kaplar, bir patlama anında parçalara ayrılarak şarapnel etkisi oluşturduğundan, işçilerden uzak kapalı ve dayanıklı bir bölmede tutulmalıdır. Olası bir patlama anında ortaya çıkacak şiddetli basıncın kimseye zarar vermeden tahliye edilebilmesi için üst çatının yarı dayanıklı bir malzemeden yapılmış olması alınabilecek en önemli önlemlerdendir. Buhar kazanları, kazancı belgesine sahip operatörlerce işletilmelidir (Uğurlu, 2011).

İş sağlığı ve güvenliği yasası sorumluluklarının işverenden çok uzmanlara ve iş yeri hekimlerine yüklemiş olması da bu alanda meydana gelen olumsuzluklardandır. Yüzlerce eğitim kurumu ve OSGB açılmış ve açılmaya devam etmekte olması, iş sağlığı ve güvenliği alanında algının değiştiği ve öneminin anlaşıldığı düşüncesiyle mutluluk uyandırır da, açılan kurumların birçoğunun ticarethane mantığıyla ilerlediğinden dolayı istenilen olumlu etkiyi yaratamamıştır (Yılmaz, 2013).

Sektör ve iş kazalarıyla ilgili yayımlanan raporlar çoğunlukla SGK verilerine göre hazırlanmaktadır. SGK verileri sadece sigortalı olan elemanlar üzerinden oluşturulduğundan dolayı veriler tam olarak gerçeği yansıtmamaktadır (Türkiye mühendis ve mimar odaları birliği oda raporu, 2015).

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Tekstil, iş sağlığı ve güvenliği ve tekstil sektöründe iş sağlığı ve güvenliği alanlarında ki akademik çalışmalar, yöntem ve çözüm önerileri incelenerek bu bölümde özetlenmiştir.

2.1. Verimli ve Doğru İSG Uygulamalarının İncelenmesi

Demir (2018), çalışanların sektörde ve bulunduğu işletmelerde kalma süreleri arttıkça iş kazasına yakalanma ihtimallerinin azaldığını vurgulamıştır. Tecrübesiz elemanların eğitim programlarıyla bilinç seviyesinin ve farkındalığının artırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Akboğa ve ark. (2018), Türk toplumunun zamanın ilerlemesiyle beraber İSG alanına bakış açılarının ne yönde ve ne şekilde değiştiğini araştırmış ve vurgulamışlardır. Bununla beraber maaşların hizmet verilen işverenden alınması, yetkilerin ne derece sağlıklı kullanıldığı konusunda bir soru işareti oluşturuyor olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bir diğer konu olarak da piyasa da bulunan birçok iş sağlığı ve güvenliği uzmanının meslek edinmek için kullandığı yol olan eğitim ve sertifika programlarının, her türden işyerlerinde iş güvenliği uzmanlığı yapmak için yeterli olup olmadığının tartışma konusu olduğunu vurgulamışlardır.

Akı (2014), 6331 sayılı mevcut iş sağlığı ve güvenliği kanunumuzun, daha önce yürürlükte olan 4857 sayılı iş kanununa oranla daha uygulanabilir ve sonuç alınabilir olduğunu vurgulamıştır. Hızla sanayileşmeye devam eden ülkemizde özellikle fabrika ve imalat sanayi başta olmak üzere, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek hem ulusal istihdam gücümüzü hem de ekonomik gelişmenin önünü açmak için ekstra önem taşıdığını belirtmiştir. Yapılacak bazı değişikliklerle beraber iş sağlığı ve güvenliği hekimlerinin ve uzmanlarının kanun nezdinde garanti altına alınmasıyla, mevcut iş sağlığı ve güvenliği kanunumuz beklenen ve istenilen etkiyi yaratabileceğini vurgulamıştır.

Demirbilek ve Öktem Özgür (2015), işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunun takımlara ayrılması gerektiğini, her takımın bir takım lideri olması gerektiğini vurgulanmıştır. Takım liderleri yanlış ve uygunsuz gördüğü davranışları tespit ederek takım üyelerine doğru zaman ve yöntemlerle geri bildirim yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Camkurt (2013), İş kazalarının ciddi bir sosyal risk olarak değerlendirilmesinin sanayi devrimine bağlandığını vurgulamıştır. Hızlı sanayileşme ve teknolojik gelişimle eş değer hızda artan iş kazalarının, fabrika tipi üretime geçilmesiyle ciddi boyutlara tırmandığını ortaya koymuştur.

Yoğun makineleşme sürecinin de kaza riskini ve risklerin derecesini önemli derecede arttırdığını ortaya koymuştur. Çözüm olarak meslek içi eğitim programlarında teknik hususların yanında öz benlik, öz yeterlilik ve öz kontrol düzeylerinin de desteklenmesi çalışmalarına da yer verilmesi gerektiğini önermiştir. Önerilerini sigara ve uyuşturucu madde gibi kişinin hem sosyal hem de iş hayatını olumsuz etkileyebilecek alışkanlıklardan arındırılabilmesi için bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yapılması gerektiğini ve bu çalışmaları iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamı içerisine alınması gerektiğiyle devam ettirmiştir.

Orhan (2014), iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle her yıl milyonlarca insanın hayatını kaybettiğini ve iş göremez hale geldiğine dikkat çekmiştir. Sağlık boyutunun yanı sıra ekonomik boyutta her yıl küresel gayri safi hasılanın %4'ünün kaybedildiğini belirtmiştir. Sonuçların, konuya olan hassasiyetin artması ve gerekli önlemlerin zaman kaybetmeden alınması gerektiği yönünde olduğunu ortaya koymuştur. Alınması gereken önlemler doğrultusunda çıkarılan “İş sağlığı ve güvenliği kanunları” ve bunların yaptırımlarının önemini vurgulamıştır. Ülkemizde yürürlükte olan “6331 İş sağlığı ve güvenliği kanununun” temel çıkış noktasının önleyicilik olduğunu vurgulamıştır. Bu sebepten öncelikli risk analizi yaparak, mevcut risklerin belirlenmesi ve iş

güvenliği uzmanlarının öngörüsü üzerine işverenlerin ortaya çıkabilecek riskin kaynağındayken müdahale etmesi konusunda önlem alması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Ergin ve Mergen (2017), dünyada teknolojinin ve sanayinin ilerlemesiyle doğru orantılı olarak artan önemli konulardan birinin de iş kazaları ve iş kazaları riski olduğunu bildirmişlerdir. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunun yürürlüğe girmesiyle, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimlerinden hizmet alma zorunluluğuyla beraber iş kazalarının doğru tespit edildiği ve dolayısıyla raporlarda iş kazaları sayısının günden güne artış gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Schulte (2006), işçilerin, mesleki yaralanma sakatlanma ve mazeretli olma durumlarını sistemsal olarak gözetime almanın en doğru yolunun işveren kaynaklı gözetim olması gerektiğini vurgulamıştır. İşveren kaynaklı ve odaklı olan bu sistemler, sakatlanma ve yaralanma vakası geçiren işçilerin durumlarını baz alarak çalışması gerektiğinin öneminden bahsetmiştir. İşveren odaklı değişiklik gösterdiğinden dolayı sistemin doğru çalışıp, çalışmadığı ve güvenilirliği tam olarak bilinmemektedir.

Alam ve ark. (2016), endüstride yaş ilerledikçe fiziksel risk etmenlerine karşı daha savunmasız olunduğunu ortaya koymuşlardır. Fiziksel risk etmenlerini kontrol altına almanın en doğru yolu olarak, kaynakta ve yayılma ortamında kontrolünü sağlayan yöntemler olduğunu saptamışlardır.

Bayram ve ark. (2017), 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun özellikle imalat firmalarında, ekonomik gücün etkisini ortaya koymaktır. Firmanın maddi gücünün ve büyüklüğünün, firmanın bireysel ve örgütsel çalışmalarını da olumlu yönde etkilediğini ampirik olarak ortaya koymuştur.

Ceylan (2011), iş kazaları açısından Türkiye'nin dünyadaki durumunu görebilmek için, Türkiye ile çeşitli gelişmiş ülkeleri karşılaştırmıştır. Genel kaza sıklığı açısından Türkiye'nin genel olarak diğer gelişmiş Avrupa Birliği

ülkelerinden daha iyi bir durumda olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan istatistikleri, bahse konu olan ülkelerde (İspanya, İngiltere, Almanya, Fransa) iş güvenliğinin çok titiz bir şekilde uygulanması, en ufak bir kazanın bile kayıt altına alınmasından kaynaklandığını şeklinde yorumlanmıştır.

Öçal ve çiçek (2017) , iş sağlığı ve güvenliği kültürünün, sadece çalışan ve işverene aşılması gereken bir kavram olmaktan çok eğitim sistemini kullanarak küçük yaşlardan itibaren tüm toplumdaki bireylere ve birey olma aşamasında olan tüm insanlara aktarılması gereken bir olgu olduğundan bahsetmişlerdir.

Mezarcıöz ve Oğulata (2014), 4857 sayılı iş kanunu yürürlükteyken, mevcutta bulunan işletmelerin %2'sinin iş sağlığı güvenliği kapsamında olduğunu, kademeli olarak geçiş sağlanacak olmasına rağmen yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 50 çalışan sınırı olmaksızın kamu ve özel sektörlere ait tüm işyerlerini kapsamı altına aldığını vurgulamışlardır.

Önder (2019), fiziksel risk etmenlerinden biri olan gürültünün, iş verimi ve insan sağlığı üzerindeki etkisini incelemiştir. Kuruluş aşamasında, işletmenin fiziksel koşullara uygun olması ve işin çalışma amacına uygun olarak iş yerinde bulunan tehlikelerin belirlenmesi, risk analizlerinin yapılması ve değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Risk etmenlerinin kaynaklarında alınan önlemler yeterli seviyede değilse, kişisel koruyucu donanımlarla beraber kişisel önlemler alınması gerektiğini vurgulamıştır.

2.2. Tekstil Atölyelerinde İSG Uygulamaları

Malik ve ark. (2010), tekstil atölyelerinde iş kazaları ihtimallerini genel olarak fiziksel, biyolojik, kimyasal ve ergonomik riskler olarak sınıflandırmışlardır. Mevcut sınıflandırmadan farklı olarak; işçilerin atölyelerde sigara içmesini ve iş yerinde koruyucu ekipmanların usulüne uygun kullanılmamasının meslek hastalıklarına ve iş kazalarına yol açabileceğini vurgulamışlardır. Gerekli koruyucu önlemlerin alınmamasının nedeni genel olarak tekstil atölyelerinde çalışan

elemanların sosyo demografik özellik olarak çeşitlilik göstermesinden ve atölyelerde okuma yazma bilmeyen eleman sayısının azımsanamayacak kadar fazla olduğundan dolayı koruyucu önlem alma konusunda eksiklik yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Aderaw ve ark. (2011), tekstil sektöründe İSG üzerine yapılan çalışmaların, özellikle gelişmekte olan ülkelerde yeterli düzeyde ve sayıda olmadığını vurgulamışlardır. Etiyopya'da Amahara bölgesinde ki tekstil atölyelerinde yapılan bir çalışmanın sonuçlarını inceleyip, eğitim eksikliği, uyku bozukluğu ve iş stresi fazlalığının mesleki yaralanma riskini arttırdığını ortaya koymuşlardır. Özellikle genç ve erkek işçilerin temel sağlık ve güvenlik eğitimi görmeleri gerektiğini bununla beraber stresle başa çıkma ve sağlıklı uyku uyumanın önemiyle alakalı eğitim ve bilgi seviyelerinin artırılması gerektiğini öne sürmüşlerdir.

Shakhatreh ve ark. (2000), tekstil atölyelerinde çalışan ve gürültüye maruz kalan işçilerin yaşadığı maruziyet ve işitme kayıplarının; gürültünün şiddetine, gürültüye maruz kalma süresine ve çalışma sürelerine bağlı değişkenlik gösterdiğini vurgulamışlardır. Sonuç olarak sorunun büyüklüğünü, önleyici tedbirlerin artırılması gerektiği ve alanda daha fazla çalışma yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Ege ve ark. (2003), tarafından gürültünün fazla olduğu yerlerde çalışılmasının iş verimini azalttığını ve meslek hastalıkları riskini arttırdığını öne sürmüşlerdir. Gürültünün öncelikle kaynağında, iletildiği yolda ya da ulaştığı noktada azaltıcı önlemlerin alınması gerektiğini, dokuma ve iplik makinalarının oluşturduğu gürültünün çevreye yayılmasını önlemede en pratik ve verimli yöntemin makinanın gürültüsünün azaltılması olduğunu ortaya koymuştur.

Akbari ve ark. (2017), tekstil endüstrisinde işyeri gürültüsüne maruz kalmanın kan basıncında artışa neden olduğunu bildirmiş, bir tekstil endüstrisinde işyeri gürültüsüne maruz kalan işçilerin sistolik ve diyastolik kan basınçlarına

kulak tıkacı ve kulak kapatıcısı da dahil olmak üzere işitme koruma cihazlarının etkisini araştırmışlardır. Kulak tıkacı yerine kulak kepçesini de koruyan kulak kapatıcısı kullanılması gerektiği, kulak tıkacı vb. koruyucuların kullanmamak konusunda direten çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi ve kullanmaya sevk edilmesi için gerekli tüm eylemlerin yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Güllüoğlu ve Taçgın (2018), Türkiye genelinde tüm sektörlerde yaşanan iş kazaları ile tekstil sektöründe yaşanan iş kazalarına ait verileri inceleyerek analiz etmişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği teftiş sayılarına bakacak olursak, tekstil sektöründe 2009 yılında 3.409 adet işyeri teftiş edilirken, 2016 yılında bu sayı 359'a düşmüştür. Teftiş sayıları azalırken kaza sayılarının artmasının kazaları önlemede teftişin ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermiştir.

Özüm (2014), tekstil alanında baskı, boya ve apre faaliyeti gösteren bir tesisteki risk analizini ve alınması gereken önlemleri ele almıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işletmenin faaliyet büyüklüğünün öneminin olmadığı ve yönetim desteği olmadan İSG çalışmalarının belirli bir oranda yapılabilirliği araştırmalar ile desteklenmiştir. Güvenlik önlemlerinin kaza ya da ramak kala olay yaşandıktan sonra alınmasındansa, öncesinde önlem alınmasının hem işletmeye hem de çalışanlara olan yararından bahsetmiştir.

Uğurlu (2011), tekstil sektöründe İSG problemini incelemiş sektörün üretim aşamalarını sıralamış ve tanımlamalarını yapmış, İSG ile ilgili riskleri açıklayarak anlatmıştır. Yapılan çalışma sonucunda üretim aşamasında İSG konusunda en büyük riskin kayış kasnak sistemi, dişli sistemleri ve silindir çiftleri gibi hareketli aksanlardan kaynaklanan uzuv kayıpları ve yaralanmalar olduğunu tespit etmiştir.

Efe (2015), İstanbul'da kumaş üreten bir tekstil firmasının belirli yıllar arasında iş kazası kayıtlarını inceleyerek yaptığı çalışmada, elde ettiği ergonomik risklerden dolayı meydana gelen kazaların genel kazalara oranının oldukça yüksek olduğunu saptamıştır. Zihinsel yorgunluk ve rahatsızlıklardan dolayı meydana

gelebilecek rahatsızlıkları psikososyal risk faktörleri olarak ele alırsak da ergonomik risk faktörleri ile bir arada gösterdiğimizde bu oranın %95'lere yaklaştığı görülmektedir. Veriler göz önünde bulundurulduğunda çalışan odaklı bir işyeri ortamının oluşturulması kazaların azalmasında büyük katkı sağlayacağı görülmektedir.

Arpat ve ark. (2014), günümüzde kalifiye elemanın iş ortamında kaliteyi, verimliliği ve rekabet gücünü arttıracak, eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle örgütlerde çalışanların daha da bilinçleneceği sonucuna varmışlardır. Çalışmada ayrıca tekstil sektörü çalışanlarının büyük çoğunluğunu ilkokul mezunları ile onu izleyen ortaokul ve lise-meslek lisesi mezunları oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu sebepten verilen İSG eğitimlerinin çalışana ne denli nüfuz edebildiğinin önemini vurgulamışlardır.



3. MATERYAL VE METOD

3.1. Materyal

Çalışmamızda materyal olarak Adana’da bulunan küçük ve orta ölçekli tekstil atölyelerinin hem iş yerinin hem de iş yeri çalışanların iş güvenliği açısından durumlarını ortaya koymak ve çalışanların bu konudaki bilgi düzeylerini ölçmek amacıyla anket çalışması yapılmıştır. Çalışmamızda Demir (2018) tarafından geliştirilen anket soruları kullanılmıştır. Çalışmanın örnekleme büyüklüğü ise aşağıda verilen formül yardımıyla hesaplanmıştır (Güney ve Sangün, 2017).

$$n = \frac{p.(1-p)}{\left(\frac{e}{Z}\right)^2} \quad (1)$$

Formülde n: örnek hacmini, p: incelenen olayın görüş sıklığını, e: hata payı oranını, z ise güven aralığını ifade etmektedir. p (1-p) nin en yüksek değeri esas alınarak hata payı e = % 5 ve güven aralığının % 95 kabul edildiği hesaplamada sonuç 384 kişi olarak çıkmıştır. Bu anket 450 kişi ile yapılmıştır. Eksik ve hatalı anketler çıkarıldıktan sonra geriye 425 ankete katılmıştır.

Demir (2018) tarafından oluşturulan ölçekten elde edilen veriler güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda cronbach's alpha değerleri total veriler için 0,91, yönetim bağlılığı için 0,71, iş güvenliği önceliği için 0,77, iş güvenliği iletişimi için 0,75, iş güvenliği eğitimi için 0,85, çalışan katılımı için 0,71, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği için 0,83, kadercilik için 0,65, iş güvenliği raporlama kültürü için 0,68 olarak çıkmıştır. Çıkan sonuçlar verilerin güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Demir (2018), tarafından oluşturulan iş güvenliği kültürü algı düzeylerine hangi istatistik analizinin uygulanacağına karar vermek için verilere normal dağılış analizi uygulanmıştır. Örnek sayısı 50 den fazla olduğu için verilere normal dağılış

analizlerinden Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1. Ölçeğe Ait Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Yönetim bağlılığı	,115	425	,000
İş güvenliği önceliği	,198	425	,000
İş güvenliği iletişimi	,178	425	,000
İş güvenliği eğitimi	,180	425	,000
Çalışan katılımı	,158	425	,000
İş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği	,103	425	,000
Kadercilik	,089	425	,000
İş güvenliği raporlama kültürü	,133	425	,000

İş güvenlik kültürü algı düzeyleri için yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik analizi sonucunda $p < 0,05$ olduğunda veriler normal dağılım göstermemiştir. Bu durumda verilerin analizinde nonparametrik testler uygulanacaktır. İki grubun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis testi, uygulanmıştır. Ayrıca iş güvenliği bilincini tespit etmek amacıyla elde edilen veriler yüzde frekans tablosu ile değerlendirilmiştir. Veriler SPSS 21.0 istatistik analiz programı ile analiz edilmiştir. (Sangün ve Güney, 2018)

3.2. Metod

Veri toplama aşamasından sonra, anket sorularının yanıtlara göre değerlendirilmesi ve hedeflenen oranın istatistiksel olarak değerlendirilmesinde, yüzde frekans tablosu analizi uygulanmıştır. İstatistik analizler SPSS paket programında yapılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tüm sektörlerde çalışan tüm elemanların taşıdığı demografik özellikler iş verimi, iş sağlığı ve iş güvenliği üzerinden doğrudan ve kayda değer bir etki yaratır. Çalışmamızın başında söylediğimiz gibi araştırma olarak tekstil sektörünü seçmiş olmamızın sebebi çalışan elemanların demografik ve sosyo demografik özellik anlamında çeşitlilik sağlıyor olmasıdır.

Adana ilinde bulunan tekstil atölyelerinde çalışan 425 kişi ile yapılan anket sonucunda bu kişilere ait demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, ortalama aylık kişisel net geliriniz, hangi bölümde çalışıyorsunuz, kaç yıldır çalışıyorsunuz, kaç yıldan beri bu iş yerinde çalışıyorsunuz, iş yerinizdeki göreviniz/statünüz, hangi vardiya sistemine göre çalışmaktasınız) ait frekans ve yüzde frekans değerleri Çizelge 4.1.'de verilmiştir.

Çizelge 4.1. Adana İlinde Bulunan Tekstil Atölyelerinde Çalışan Personelin Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Frekans Değerleri

Yaş			Kaç yıldır çalışıyorsunuz		
	F	%f		F	%f
20<	48	11,3	1 yıldan az	85	20,0
20-25	133	31,3	1-4 yıl	131	30,8
26-31	148	34,8	5-9 yıl	94	22,1
32-37	56	13,2	10--14 yıl	50	11,8
38-43	28	6,6	15-19 yıl	35	8,2
43>	12	2,8	19 yıldan fazla	30	7,1
Total	425	100,0	Total	425	100,0
Cinsiyet			Kaç yıldan beri bu iş yerinde çalışıyorsunuz		
Kadın	282	66,4	1 yıldan az	149	35,1
Erkek	143	33,6	1-4 yıl	167	39,3
Total	425	100,0	5-9 yıl	77	18,1
			10--14 yıl	20	4,7
Eğitim			15-19 yıl	6	1,4
İlköğretim	192	45,2	19 yıldan fazla	6	1,4
Lise	197	46,4	Total	425	100,0
Önlisans	25	5,9	İş yerinizdeki göreviniz/statünüz nedir?		
Lisans	9	2,1	Kesimci	29	6,8
Lisansüstü	2	,5	Kaliteci	23	5,4
Total	425	100,0	Makineci	111	26,1
Ortalama aylık kişisel net geliriniz			Ütücü	33	7,8
2501 den az	265	62,4	İşçi	181	42,6
2501-3500	145	34,1	Usta ve ustabaşı	27	6,3
3501-4500	10	2,4	Tasarımcı/Ressam	1	,2
4501-5500	4	,9	Yönetici	11	2,5
5500>	1	,2	Diğer	9	2,1
Total	425	100,0	Total	425	100,0
Hangi bölümde çalışıyorsunuz			Hangi vardiya sistemine göre çalışmaktasınız		
Yönetim	12	2,8	Sürekli hafta içi 8 saat çalışıyorum	165	38,8
Proje-Tasarım	1	,2	Sürekli hafta sonları 12 saat	5	1,2
Pazarlama	5	1,2	12 saat gündüz çalışıyorum	108	25,4
İmalat	310	72,9	Dönüşümlü 8 saat çalışıyorum	121	28,5
Satın alma	6	1,4	Çalışma saatlerim düzensiz	15	3,5
Diğer	91	21,4	Diğer	11	2,6
Total	425	100,0	Total	425	100,0

Çizelge 4.1.'de tekstil atölyelerinde çalışan personelin yaş dağılımlarına ait yüzde frekans tablosu incelendiğinde, çalışanların %11'3'ü 20 yaşın altında, %31,3'ü 20-25 yaş aralığında, %34,8'i 26-31 yaş aralığında, %13,2'si 32-37 yaş aralığında, %6,6'sı 38-43 yaş aralığında ve %2,8'i 43 yaştan büyük bireylerden ve çalışanların %66,4'ü kadın ve %33,6'sı erkek personelden oluşmuştur. Personelin %45,9'unun evli, %54,1'inin bekar olduğu ve %45,2'si ilköğretim, %46,4'ü lise, %5,9'u ön lisans, %2,1'i lisans ve %0,5'i yüksek lisans mezunu oldukları, personelin %62,4'ü 2.500 TL den az, %34,1'i 2500 ile 3500 TL arasında, %2,4'ü 3500 ile 4500 TL arasında, %0,9'u 4500 ile 5500 TL arasında ve %0,2'si 5500 TL den fazla maaş aldıklarını bildirmişlerdir.

Personelin %20'si 1 yıldan az süredir bu işi yaptığını, %30,8'i 1 ile 4 yıldır bu işi yaptıklarını, %22,1'i 5 ile 9 yıldır bu işi yaptıklarını, %11,8'i 10 ile 14 yıldır bu işi yaptığını, %8,2'si 15-19 yıl aralığında bu işi yaptığını ve %7,1'i 19 yıldan fazla bir süredir bu işi yaptığını bildirmişlerdir.

Personelin %35,1'i 1 yıldan az, %39,3'ü 1 ile 4 yıldır, %18,1'i 5 ile 9 yıldır, %4,7'si 10 ile 14 yıldır, %1,4'ü 15 ile 19 yıldır ve %1,4'ü ise 19 yıldan fazla bir süredir aynı işletmede çalıştıklarını ayrıca bunların %2,8'i yönetimde, %0,2'si proje tasarım bölümünde, %1,2'si pazarlama ve satış bölümünde, %72,9'u imalat bölümünde, %1,4'ü satın almada ve %21,4'ü ise diğer farklı bölümlerde çalıştığını bildirmişlerdir.

Çizelge 4.1. de tekstil atölyelerinde çalışan personelin yaptıkları işe yani görevlerine göre yüzde frekans tablosu incelendiğinde, çalışanların %6,8'i kesimci, %5,4'ü kaliteci, %26,1'i makineci, %7,8'i ütücü, %42,6'sı ütücü, %42,6'sı işçi, %4,7'si usta, %1,6'sı Ustabaşı, %2,1'i birim sorumlusu, %0,2'si tasarımcı, %0,2'si genel müdür yardımcısı, %0,2'si araştırmacı, %0,2'si müdür ve %1,9'u diğer işlerde görevli olduklarını bildirmiştir. Personelin %38,8'i hafta içi sürekli 8 saat çalıştığını, %1,2'si Hafta sonları sürekli 12 saat çalıştığını, %25,4'ü 12 saat gündüz

çalıştığını, %28,5'i dönüşümlü 12 saat çalıştığını, %3,5'i çalışma sisteminin sürekli değişiklik gösterdiği ve %2,6'sı ise farklı çalışma sistemi olduğunu belirtmiştir.

Tekstil atölyelerinde çalışan personelin iş güvenliği bilincini tespit etmek için yapılan anket çalışması sonucunda toplam 425 kişiyle görüşülmüştür. Görüşme esnasında personele sorulan: ‘‘İş yerinizde kapsamlı bir ecza dolabı mevcut mu?’’ sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4.2. de verilmiştir.

Çizelge 4.2. ‘‘İş Yerinizde Kapsamlı Bir Ecza Dolabı Mevcut Mu?’’ Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	360	84,7	84,7	84,7
Hayır	35	8,2	8,2	92,9
Bilmiyorum	30	7,1	7,1	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.2.'de tekstil atölyesinde çalışan personelin ‘‘iş yerinizde kapsamlı bir ecza dolabı mevcut mu?’’ Sorusuna ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, personelin %84,7'si iş yerinde kapsamlı bir ecza dolabı olduğunu, %8,2'si olmadığını ve %7,1'i ise bilmediğini bildirmiştir.

Tekstil atölyelerindeki çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: ‘‘Şu anda mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte mi çalışıyorsunuz?’’ Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4.3. de verilmiştir.

Çizelge 4.3. “Şu Anda Mesleğinizi İcra Edebileceğiniz Bir işte mi Çalışıyorsunuz?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	246	57,9	57,9	57,9
Hayır	179	42,1	42,1	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.3.’de personelin “Şu anda mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte mi çalışıyorsunuz?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, personelin %57,9’u mesleklerini icra ettiği işte, %42,1’i ise farklı meslekte çalıştığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerindeki çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İşyerinizdeki görev/statünüz haricinde başka bir görevde çalışmanız zorunlu tutuluyor mu?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4.4.’te verilmiştir.

Çizelge 4.4. “İşyerinizdeki Görev/Statünüz Haricinde Başka Bir Görevde Çalışmanız Zorunlu tutuluyor mu?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	51	12,0	12,0	12,0
Hayır	374	88,0	88,0	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4. 4.’te, “İşyerinizdeki görev/statünüz haricinde başka bir görevde çalışmanız zorunlu tutuluyor mu?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, personelin %12’si işyerinde görevi haricinde de işlerde çalıştığını, %88’i ise çalışmadığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerindeki çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “Görev ve statünüz fark etmeksizin kimyasal maddelerle temasınız oluyor mu? ” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4.5.’te verilmiştir.

Çizelge 4.5. “Görev ve Statünüz Fark Etmeksizin Kimyasal Maddelerle Temasınız Oluyor Mu?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	21	4,9	4,9	4,9
Hayır	404	95,1	95,1	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.5.’te “Görev ve statünüz fark etmeksizin kimyasal maddelerle temasınız oluyor mu?” Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, personelin %4,9’u kimyasal maddeye maruz kaldığını ve %95,1’i ise kalmadığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerinde çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İşletmede iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu diğer birimlerden ayrı bir birim var mı?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4.6.’da verilmiştir.

Çizelge 4.6. İşletmede İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Diğer Birimlerden Ayrı Bir Birim Var Mı? Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	343	80,7	80,7	80,7
Hayır	30	7,1	7,1	87,8
Bilmiyorum	52	12,2	12,2	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.6.’de “İşletmede iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu diğer birimlerden ayrı bir birim var mı?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri

incelendiğinde, çalışanların %80.7'si farklı bir iş sağlığı ve güvenliği birimi olduğunu, %7,1'i olmadığını ve %12.2'si ise bilgisi olmadığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerindeki çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan “İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuş mu?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri çizelge 4.7.’de verilmiştir.

Çizelge 4.7. “İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturulmuş Mu?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	76	17,9	17,9	17,9
Hayır	295	69,4	69,4	87,3
Bilmiyorum	54	12,7	12,7	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.7.’de “İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuş mu?” Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, %17,9’u iş sağlığı ve güvenliği kurulunun olduğunu, %69.4’ü olmadığını ve %12.7’si bilgisi olmadığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerinde çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İş yerinizde görev yapan iş güvenliği uzmanı var mı?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4. 8.’de verilmiştir.

Çizelge 4.8. “İş Yerinizde Görev Yapan İş Güvenliği Uzmanı Var Mı ?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet, Sürekli iş yerinde bulunuyor	341	80,2	80,2	80,2
Evet, Belli zamanlarda geliyor	84	19,8	19,8	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.8.’de “İş yerinizde görev yapan iş güvenliği uzmanı var mı?” Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, çalışanların %80.2’si “İş yerinizde iş güvenliği uzmanı var mı ?” sorusuna evet yani var olduğunu, %19,8’i ise olmadığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerindeki çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı/Eğitim çalışmalarına katıldınız mı ?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri çizelge 4.9.’da verilmiştir.

Çizelge 4.9. “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Eğitim Aldınız Mı/Eğitim Çalışmalarına Katıldınız Mı ?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	346	81,4	81,4	81,4
Hayır	32	7,5	7,5	88,9
Bilgim yok	47	11,1	11,1	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.9.’da “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı/Eğitim çalışmalarına katıldınız mı ?” Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans

değerleri incelendiğinde, çalışanların %81,4'ü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim aldığını, %7,5'i almadığını ve %11,1'i bilgisinin olmadığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerindeki çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği denetimleri yapılıyor mu?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4.10.'da verilmiştir.

Çizelge 4.10. “İşletmenizde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri Yapılıyor Mu?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evet	340	80,0	80,0	80,0
Hayır	26	6,1	6,1	86,1
Fikrim yok	59	13,9	13,9	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.10.'da “İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği denetimleri yapılıyor mu?” Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, çalışanların %80'i iş sağlığı ve güvenliği denetiminin yapıldığını, %6,1'i yapılmadığını ve %13,9'u ise fikir beyan etmemiştir.

Tekstil atölyelerindeki çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İş sağlığı ve güvenliği denetimlerini faydalı buluyor musunuz?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4. 11.'de verilmiştir.

Çizelge 4.11. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini Faydalı Buluyor Musunuz?
Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Hiç Katılmıyorum	268	63,1	63,1	63,1
Katılmıyorum	92	21,6	21,6	84,7
Kısmen Katılıyorum	65	15,3	15,3	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.11.'de "İş sağlığı ve güvenliği denetimlerini faydalı buluyor musunuz?" Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, çalışanların %63,1'i denetimleri faydalı buluyor musunuz sorusuna tamamen katıldığını, %21,6'sı katıldığını ve %15,3'ü ise kısmen katıldığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerinde çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: "Çalıştığınız işletmede yapılan iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yeterli buluyor musunuz?" Sorusuna ait yüzde frekans değerleri Çizelge 4.12.'de verilmiştir.

Çizelge 4.12. Çalıştığınız İşletmede Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini Yeterli Buluyor Musunuz? Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Hiç Katılmıyorum	203	47,8	47,8	47,8
Katılmıyorum	55	12,9	12,9	60,7
Kısmen Katılıyorum	167	39,3	39,3	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.12.'de "Çalıştığınız işletmede yapılan iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yeterli buluyor musunuz?" Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde

frekans değerleri incelendiğinde, çalışanların %47,8'i iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yeterli buluyor musunuz sorusuna hiç katılmadığını, %12,9'u katılmadığını ve %39,3'ü kısmen katıldığını bildirmiştir.

Tekstil atölyelerinde çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İş sağlığı ve güvenliği denetimlerini kimler yapıyor?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri çizelge 4.13.'de verilmiştir.

Çizelge 4.13. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerini Kimler Yapıyor? Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yönetici ve Görevliler	45	10,6	10,6	10,6
Devlet Yetkilileri	380	89,4	89,4	100,0
Total	425	100,0	100,0	

Çizelge 4.13.'de “İş sağlığı ve güvenliği denetimlerini kimler yapıyor?” Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, personelin %10,6'sı yöneticiler ve görevliler, %89,4'ü ise devlet yetkilileri yapıyor bilgisini vermiştir.

Tekstil atölyelerinde çalışan personelin iş güvenliği bilincinin tespiti için sorulan: “İş yerinizde ne tür bir iş kazası geçirdiniz?” Sorusuna ait yüzde frekans değerleri çizelge 4. 14.'de verilmiştir.

Çizelge 4.14. “İş Yerinizde Ne Tür Bir İş Kazası Geçirdiniz?” Sorusuna Ait Yüzde Frekans Değerleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Hafif yaralanma (1-10 gün istirahat)	4	11,1	11,1	11,1
Ağır yaralanma (10 günden fazla istirahat)	37	88,9	88,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Çizelge 4.14.’de “İş yerinizde ne tür bir iş kazası geçirdiniz?” Sorusuna verilen cevaplara ait yüzde frekans değerleri incelendiğinde, personelin %11,1’i hafif yaralanma (1-10 gün istirahat), %88,9’ü ise ağır yaralanma (10 günden fazla istirahat) olarak bildirmiştir.

İş güvenliği kültürü boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı veya varsa, ilişkinin hangi yönde olduğunu ortaya koymak için yapılan Sperman Korelasyon analizi sonuçları çizelge 4. 15.’de verilmiştir.

Çizelge 4.15. İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Testi

	1	2	3	4	5	6	7	8
Yönetim bağlılık	1,000							
İsgüven öncelik	,436**	1,000						
İsgüven iletişim	,302**	,464**	1,000					
İsgüven eğitim	,234**	,496**	,683**	1,000				
Katılım	,199**	,378**	,531**	,586**	1,000			
Farkındalık	,380**	,414**	,348**	,424**	,352**	1,000		
Kadercilik	,086	-,212**	-,155**	-,170**	-,137**	-,070	1,000	
Raporlama	,326**	,367**	,288**	,344**	,340**	,410**	-,003	1,000

** : p<0.01

(Yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü)

Çizelge 4.15. incelendiğinde, yönetim bağlılığı ile kadercilik hariç diğer tüm iş güvenliği kültür algı düzeyleri arasında yüksek oranda bir ilişkinin olduğu ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

İş güvenliği önceliği ve yönetim bağlılığı, kadercilik ile ters orantılı diğer tüm algı düzeyleriyle doğru orantılı ve yüksek oranda bir ilişkisi olduğu ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

İş güvenliği iletişimi kadercilik ile ters diğer tüm algı düzeyleriyle doğru orantılı ve yüksek oranda bir ilişkini olduğu ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

İş güvenliği eğitimi kadercilik ile ters orantılı diğer tüm algı düzeyleriyle doğru orantılı ve yüksek oranda bir ilişkini olduğu ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

Çalışan katılımı ile yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, iş güvenliği raporlama kültürü ile doğru orantılı, kadercilik ile yüksek oranda negatif yönde hareket eden bir ilişkisi olduğu ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

İş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği ile kadercilik hariç diğer tüm iş güvenliği kültür algı düzeyleri arasında yüksek oranda bir ilişkinin olduğu ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

İş güvenliği raporlama kültürü ile kadercilik hariç diğer tüm iş güvenliği kültür algı düzeyleri arasında yüksek oranda bir ilişkinin olduğu ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

Demografik faktörlerden cinsiyete göre iş güvenlik kültürü algı düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları Çizelge 4. 16.'da verilmiştir.

Çizelge 4.16. Cinsiyete Göre İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri Farklılığının Testi

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z
Yönetimbağlılık	kadın	282	209,57	19195,500	-,814
	erkek	143	219,77		
İsguvoncelik	kadın	282	215,31	19512,500	-,552
	erkek	143	208,45		
İsgüveniletilsim	kadın	282	223,88	17096,000	-2,589*
	erkek	143	191,55		
İsgüvenegitim	kadın	282	222,28	17546,000	-2,195*
	erkek	143	194,70		
Katılım	kadın	282	216,15	19276,000	-,749
	erkek	143	206,80		
Farkındalık	kadın	282	216,82	19085,000	-,903
	erkek	143	205,46		
Kadercilik	kadın	282	207,34	18566,000	-1,340
	Erkek	143	224,17		
Raporlama	Kadın	282	210,42	19435,500	-,612
	Erkek	143	218,09		

*:p<0.05

Çizelge 4.16.'da, cinsiyete göre yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, cinsiyete göre yönetim bağılılığı, iş güvenliği önceliği, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü ölçeklerinde anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. ($p>0.05$) İş güvenliği iletişimi ve iş güvenliği eğitimi için cinsiyete göre aralarında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. ($p<0.05$).

Cinsiyete göre ölçeklere ait ortalamalar incelendiğinde yönetim bağılılığı ve kadercilik için sonuç kararsızım çıkmıştır. İş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı ve iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği için sonuçlar katılıyorum çıkmıştır. İş güvenliği raporlama için ise hiç katılmıyorum sonucu elde edilmiştir.

Yönetim bağılılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü ölçeklerinin yaşa göre aralarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4. 17.'de verilmiştir.

Çizelge 4.17. Yaşa Göre İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri Farklılığının Testi

	yaş	N	Mean Rank	Chi-Square
Yönetimbağlılık	20<	48	201,98	9,359
	20-25	133	199,34	
	26-31	148	212,91	
	32-37	56	232,36	
	38-43	28	222,45	
	43>	12	297,29	
İşgüvönçelik	20<	48	222,96	4,378
	20-25	133	198,76	
	26-31	148	218,86	
	32-37	56	205,58	
	38-43	28	240,30	
	43>	12	229,63	
İşgüveniletisim	20<	48	225,92	3,630
	20-25	133	212,10	
	26-31	148	221,33	
	32-37	56	189,85	
	38-43	28	204,43	
	43>	12	196,58	
İşgüvenegitim	20<	48	227,67	1,308
	20-25	133	214,84	
	26-31	148	212,20	
	32-37	56	201,08	
	38-43	28	210,00	
	43>	12	206,46	
Katılım	20<	48	188,47	5,256
	20-25	133	207,51	
	26-31	148	227,77	
	32-37	56	202,01	
	38-43	28	215,86	
	43>	12	234,38	
Farkındalık	20<	48	198,90	14,528*
	20-25	133	204,04	
	26-31	148	200,61	
	32-37	56	238,29	
	38-43	28	260,30	
	43>	12	293,08	
Kadercilik	20<	48	217,20	8,628
	20-25	133	205,46	
	26-31	148	199,63	
	32-37	56	251,79	
	38-43	28	231,27	
	43>	12	221,04	
Raporlama	20<	48	182,26	13,690*
	20-25	133	202,43	
	26-31	148	210,85	
	32-37	56	230,04	
	38-43	28	266,13	
	43>	12	276,17	

*:p<0.05

Çizelge 4.17.'de, yaşa göre yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda, yaşa göre yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, , kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü ölçeklerinde anlamlı bir farklılık çıkmamış ($p>0.05$) İş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği ile iş güvenliği raporlama için yaşa göre aralarında anlamlı bir farklılık çıkmıştır ($p<0.05$).

Yaş aralıkları için ölçeklere ait ortalamalar incelendiğinde, yönetim bağlılığı için 43 yaş ve üstü katılıyorum, diğerleri kararsızım çıkmıştır. İş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı ve iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği için tüm yaş grupları katılıyorum sonucu çıkmıştır. Kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü ölçeklerinde ise kararsızım sonucu çıkmıştır.

Yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü ölçeklerinin “eğitim seviyesine göre” aralarında farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları çizelge 4.18.'de verilmiştir.

Çizelge 4.18. Eğitim Seviyesine Göre İş Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri Farklılığının Testi

	<i>EĞİTİMDURUMU</i>	<i>N</i>	<i>Mean Rank</i>	<i>Chi-Square</i>
<i>Yonetimbaglilik</i>	<i>İlköğretim</i>	192	218,60	3,052
	<i>Lise</i>	197	205,10	
	<i>Önlisans</i>	25	210,50	
	<i>Lisans</i>	9	261,28	
	<i>Lisansüstü</i>	2	267,75	
<i>İsguvoncelik</i>	<i>İlköğretim</i>	192	195,60	8,281
	<i>Lise</i>	197	227,17	
	<i>Önlisans</i>	25	214,90	
	<i>Lisans</i>	9	255,22	
	<i>Lisansüstü</i>	2	273,75	
<i>İsgüveniletisim</i>	<i>İlköğretim</i>	192	193,88	10,459*
	<i>Lise</i>	197	232,37	
	<i>Önlisans</i>	25	205,06	
	<i>Lisans</i>	9	204,56	
	<i>Lisansüstü</i>	2	277,75	
<i>İsgüvenegitim</i>	<i>İlköğretim</i>	192	190,74	14,948*
	<i>Lise</i>	197	236,47	
	<i>Önlisans</i>	25	200,50	
	<i>Lisans</i>	9	191,50	
	<i>Lisansüstü</i>	2	291,25	
<i>Katılım</i>	<i>İlköğretim</i>	192	200,51	4,811
	<i>Lise</i>	197	224,92	
	<i>Önlisans</i>	25	219,88	
	<i>Lisans</i>	9	187,28	
	<i>Lisansüstü</i>	2	267,75	
<i>Farkındalık</i>	<i>İlköğretim</i>	192	210,17	10,746*
	<i>Lise</i>	197	206,23	
	<i>Önlisans</i>	25	242,14	
	<i>Lisans</i>	9	331,50	
	<i>Lisansüstü</i>	2	254,00	
<i>Kadercilik</i>	<i>İlköğretim</i>	192	248,03	29,821*
	<i>Lise</i>	197	187,79	
	<i>Önlisans</i>	25	164,24	
	<i>Lisans</i>	9	164,00	
	<i>Lisansüstü</i>	2	163,75	
<i>Raporlama</i>	<i>İlköğretim</i>	192	205,66	4,766
	<i>Lise</i>	197	215,01	
	<i>Önlisans</i>	25	221,84	
	<i>Lisans</i>	9	289,17	
	<i>Lisansüstü</i>	2	266,50	

Çizelge 4.18.'de, yaşa göre yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda, eğitim durumuna göre, İş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği ve kadercilik için eğitim durumuna göre aralarında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. ($p<0.05$).

Eğitim için ölçeklere ait ortalamalar incelendiğinde, yönetim bağlılığı ve iş güvenliği raporlama için kararsızım sonucu çıkmıştır. İş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği için ise katılıyorum sonucu elde edilmiştir. Kadercilikte ise ilköğretim mezunlarında kararsızım diğerlerinde ise katılmıyorum sonucu bulunmuştur.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İşyerlerinde çalışanların iş sağlığını bozan hem fiziksel hem de ruhsal farklı koşullar vardır. Fiziksel faktörlerin içerisinde ‘‘Fiziksel risk etmenleri’’ olarak adlandırdığımız sıcaklık, nem aydınlatma, gürültü, titreşim, basınç gibi etmenler girmektedir. Bu faktörlerin şiddeti ve etki süreleri iş koluna ve çalışanların maruziyetine göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışanların, fiziksel risk etmenleri, psikolojik etmenler, işverenden ve iş yerinden doğan problemler vb. birçok etmene karşı duyarlılıkları ve hassasiyetleri onların demografik ve sosyodemografik özellikleri ve yapılarına göre değişkenlik gösterebilmektedir.

Anket sonuçlarının belirlenmesi ve raporlanmasının ardından çıkan sonuçlar incelenmiştir. Anket sonucuna göre;

Katılımcıların %77,4'lük kısmı 10-31 yaş aralığındadır.

Katılımcıların %72,9'luk kısmı 0-9 yıl aralığında aktif olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların %66,4'lük kısmı cinsiyeti kadındır.

Katılımcıların %92,5'lik kısmı 0-9 yıl aralığında aynı iş yerinde çalışmaktadır.

Katılımcıların %91,8'lik kısmının eğitim seviyesi ilköğretim ve lise düzeyindedir.

Katılımcıların %68,7'lik(%26,1 makineci, 42,6 işçi) kısmı işçi ve makineci statüsünde görev almaktadır.

Katılımcıların %96,5'lik kısmının kişisel net geliri maksimum 3.500 T.L'dir.

Katılımcıların %72,9'luk kısmı imalat bölümünde görev yapmaktadır.

Katılımcıların %38,8'lik kısmı sürekli hafta içi 8 saat, %25,4'lük kısmı 12 saat gündüz, %28,5'lik kısmı ise dönüşümlü 8 saat vardiya sistemine göre çalışmaktadır.

Katılımcıların %84,7'lik kısmı “iş yerinizde kapsamlı bir ecza dolabı var mı ?” sorusuna evet yanıtını vermiş olsa da %8,2'lik hayır ve özellikle %7,1'lik kısmının bilmiyorum cevabını vermesi dikkat çekmektedir.

Katılımcıların %57,9'luk kısmı mesleğini icra edebileceği bir işte çalıştığını beyan etse de, %42,1'lük kısmın hayır cevabı vermesi sektörün yarattığı istihdam rakamlarının tam olarak gerçekleri yansıtmadığını yani reel rakamlar olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların %88'lik kısmı görevleri hariç başka bir görevde çalışmaya zorunlu tutulmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcıların %95,1'i “Görev ve statü fark etmeksizin kimyasal maddelerle temasınız oluyor mu?” sorusuna hayır cevabını vermiştir.

Katılımcıların %80,7'si “Diğer tüm görevlerden ve alanlardan bağımsız iş sağlığı ve güvenliği birimi var mı?” sorusuna evet cevabını vermiş olmalarına rağmen %12,2'lik kısmının bilmiyorum cevabını vermesi ve “İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmuş mu?” sorusuna %69,4'lük hayır, %12,7'lik bilmiyorum cevabının verilmiş olması işletmenin, işverenin ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine olan duyar ve önem seviyesini yansıtmaktadır.

Katılımcıların %80,2'lik kısmı iş güvenliği uzmanının sürekli işletmede bulunduğunu, %19,8'lik kısmı ise belirli zamanlarda geldiğini bildirmişlerdir. İşletmede iş güvenliği uzmanının olduğunu beyan etmiş olmalarına rağmen “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı/eğitim çalışmalarına katıldınız mı” sorusuna %7,5'luk kısmı hayır, %11,1'lik kısmının bilgim yok ve “İşletmenizde iş sağlığı ve güvenliği denetimleri yapılıyor mu?” sorusuna %6,1'lik kısmın hayır ve %13,9'luk kısmın bilmiyorum cevabını vermiş olması yine işletmenin, işverenin ve işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğine olan algı duyar ve önem seviyesini yansıtmaktadır.

Katılımcıların, “Çalıştığınız işletmede yapılan iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yeterli buluyor musunuz?” sorusuna %47,8 hiç katılmıyorum, %12,9

katılmıyorum ve %39,3'lük kısmen katılıyorum cevabını vermeleri iş güvenliği uzmanının eğitimlerinin personele ne derece nüfuz ettiğini, çalışanların verilen eğitime ne derece önem gösterdiğini ve iş sağlığı ve güvenliği alanına gösterilen ilgilinin yetersizliğini yansıtmaktadır.

Katılımcıların, %89,4 gibi büyük bir çoğunluğunun, iş sağlığı ve denetimlerini "devlet yetkililerinin" yaptığını düşünmesi ve yalnızca %10,6'lık kısmın denetimleri yönetici ve görevlilerin yaptığını bilmesi iş sağlığı ve güvenliği alanındaki alginın eksikliğini ve bilgi yetersizliğini tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır.

Katılımcıların %88,9'unun iş yerinde "Ağır yaralanma(10 günden fazla istirahat)" tarzı bir iş kazası geçirdiği cevabını vermiş olmaları iş sağlığı ve güvenliğinin önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Bilindiği üzere ağır yaralanma, can kaybından önceki aşamaların en önemlilerindendir. Gerekli önlem alınmadığı sürece bir sonraki iş kazası çok yüksek ihtimalle can kaybıyla sonuçlanabilir.

İş güvenlik kültürü algı düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, iş güvenliği raporlama kültürünün etkileşim içinde olduğu görülmüştür. Yönetim bağlılığı ve kadercilik bu kültür algı düzeylerinin dışında kalarak etkileşime girmemektedir.

İş güvenliği önceliği ile yönetim bağlılığı kültür algı düzeyinin kadercilikle ters, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği ve iş güvenliği raporlama kültürü ile doğru orantılı olduğu görülmüştür. Aralarında yüksek oranda bir etkileşim olduğu sonucuna varılmıştır.

İş güvenliği iletişimi ile yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, iş güvenliği raporlama kültürü gibi kültür algılarıyla doğru orantılı yalnızca

kadercilik ile ters orantılı olduğu sonucuna varılmaktadır. Aralarında bulunan etkileşim ve oranların yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği eğitimi ile yönetim bağlılığı kültür algılarının, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, iş güvenliği raporlama kültürü ile doğru, kadercilik ile ters orantılı olduğu tespit edilmiştir. Aralarında bulunan etkileşim ve oranların yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışan katılımı ve yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, iş güvenliği raporlama kültürü ile doğru, kadercilikle yüksek oranda ters orantılı olduğu tespit edilmiştir. Aralarında bulunan etkileşim ve oranların yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

İş güvenliği farkındalığı ile kadercilik dışında ki diğer tüm iş güvenliği kültür algı düzeylerinin yüksek oranda birbirleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Aralarında bulunan etkileşim ve oranların yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

İş güvenliği farkındalığının kadercilik dışındaki tüm iş güvenliği kültür algı düzeyleriyle yüksek oranda doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir. Aralarında bulunan etkileşim ve oranların yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

İş güvenliği farkındalığı ile yetkinliği ve kadercilik arasındaki ters orantı haricindeki tüm iş güvenliği kültür algı düzeyleri yüksek oranda doğru orantılı bir tablo çizmektedir. Aralarında bulunan etkileşimin oransal olarak yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

İş güvenliği raporlama kültürü ile kadercilik etkileşimi dışında tüm iş güvenliği kültür algı düzeyleri arasında yüksek oranda bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, çalışan katılımı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği, kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü gibi algı

düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak iş güvenliği iletişimi ve iş güvenliği eğitimi algı düzeylerinde cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

. İş güvenliği raporlama için hiç katılmıyorum sonucu elde edilmesi, Türkiye ve hatta dünya üzerindeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının seviyesinin nedeni olarak gösterilebilir. Tüm sektörlerde raporlamanın etkisi göz ardı edilemeyecek seviyededir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ki etki ise diğer sektörlerle oranla daha da fazladır. Raporlama, yapılan çalışmaların, alınan önlemlerin, yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının geri dönüşümünü en belirgin bir şekilde kayıt altına alan raporlama sistemidir.

Farkındalık ve yetkinlik gibi kavramlar genellikle yaşla doğru orantılı olarak artan kavramlar olduğundan dolayı, iş güvenliği farkındalığı ve yetkinliği gibi iş güvenliği kültürü algı düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterdiği, yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, iş güvenliği iletişimi, iş güvenliği eğitimi, çalışan katılımı, kadercilik ve iş güvenliği raporlama kültürü ölçeklerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık çıkmadığı sonucuna varılmıştır.

Yaş aralıkları için ölçeklere ait ortalamalar incelendiğinde, yönetim bağlılığı için 43 yaş ve üstü katılıyorum, diğerleri kararsızım çıkmıştır. Yaşla yönetime bağlılığın doğru orantılı olarak artması tecrübeye dayalı bir algıdır. Bu sebepten tecrübesiz elemanların yönetime bağlılık oranı daha ileri yaşta olan elemanlara oranla oldukça düşüktür.

Yapmış olduğumuz anket sonucunda, yönetim bağlılığı, iş güvenliği önceliği, çalışan katılımı ve iş güvenliği raporlama kültürü ölçekleri gibi iş güvenliği kültür algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık çıkmamış olmasıyla beraber iş güvenliği iletişimi, eğitimi ve farkındalığı konusunda eğitim seviyesine göre farklılıklar ortaya çıkmıştır. Özellikle yönetime bağlılık, iş güvenliği önceliği ve iş güvenliği raporlama kültürü gibi kültür öğeleri personelin iş sağlığı ve güvenliği alanına vermiş olduğu önemi ve gösterdiği ilgiyi raporlamaktadır. Eğitim durumu

fark etmeksizin genel olarak personelin gösterdiği ilgi ve algı düzeyi memnun edici seviyededir.

İşletmelerde yapılan anket sonuçlarını incelediğimizde çizelge 4.1. de görüldüğü üzere çalışanların büyük çoğunluğu 20-31 yaş aralığındadır. Sonuçları, giriş kısmında bahsedildiği gibi işverenlerin iş gücü maliyetini minimuma indirmek amaçlı uyguladığı çocuk, genç ve sendikasız işçi çalıştırma politikasına bağlayabiliriz. İşverenlerin iş gücü maliyetini minimuma indirme konusunda başarıya ulaşan politika işçileri tamamen haklarından mahrum bırakmaktadır. Anket uygulanan 425 kişi içerisinde görülen kadın eleman çokluğu sektörün geneline yayılmış bir durumdur. Kadınların yaşamsal görevleri ve sorumlulukları göz önünde bulundurulduğu zaman sendikasız işçi çalıştırmanın negatif yönü daha da ortaya çıkmaktadır. Anket çalışmamıza katılan personelin %60'dan fazlasının 2.501 Türk Lirasından az maaş aldığını söylemişlerdir. Günümüz asgari ücret seviyesini göz önünde bulundurursak, ücret durumunu da sendikasız işçi çalıştırılmasının negatif sonuçları arasına ekleyebiliriz. Çalışanların çok büyük bir çoğunluğunun "1 yıldan az ve 1-4 yıl aralığında" aynı işletmede çalışıyor olmalarını genel olarak sürekli bir eleman sirkülasyonu olduğunu işverenle işçi arasındaki iletişim ve iyi niyet eksikliğine ya da işçilerin işletmeden ve işverenden beklentilerinin karşılamamasına bağlayabiliriz.

Eğitim düzeyi, bir bireyin algı, önem, dikkat vb. gibi iş hayatının hatta insan hayatının öncelikli temelini oluşturan algılar üzerinde etkili olsa da, genel olarak insanın kendisini yetiştirme ve ne olursa olsun yaptığı işe verdiği önemi göstermektedir. Anket sonucunda personelin çok büyük bir çoğunluğunun ilköğretim ve lise seviyesinde olduğunu görüyoruz. Tam bir ölçek olmasa da özellikle iş güvenliği algı düzeyi, kültürü vb. gibi ölçeklerde eğitimin düzeyinin etkisi azımsanamayacak seviyededir.

Eğitim için ölçeklere ait ortalamalar incelendiğinde ortaya çıkan raporlama ve yönetim bağlılığı konusunda verilen "kararsızım" sonucu, çalışanların iş sağlığı

ve güvenliği algısının yeterli seviyede olmadığına önemli örneklerinden biridir. Raporlama ve yönetime bağlılık algılarının işçi, işveren ve işletmeye yapabileceği katkının, bu algılarla beraber iş kazası ve meslek hastalıklarında olabilecek azalmanın farkında olunmaması, iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerindeki bilincin ve algının yetersizliğinin eğitim seviyesiyle değişkenlik göstermediğini ortaya çıkarmaktadır.

Raporladığımız anket sonuçlarında görüldüğü üzere, personelin çok büyük bir çoğunluğu imalatla çalışmaktadır. İmalat, boya atölyeleri ve kesimhanelerle beraber bir tekstil atölyesinin iş kazası yönünden en yüksek risk taşıyan bölümüdür. Bazı atölyelerde kesimhanelerinde imalat bölümü kapsamına girdiği görülmektedir. Bu sebepten imalat kısmında alınması gereken önlemlere ve özellikle imalat bölümünde çalışan personelin iş sağlığı algısı, kültürü ve seviyesi hassasiyetle kontrol edilmeli, gerekli tüm eğitim ve bilgilendirmeler hassasiyetle yapılmalıdır. Anket sonuçlarında görüldüğü üzere %25,4'lük kısmı sürekli 12 saat gündüz çalıştığını bildirmiştir. Daha önce bahsettiğimiz gibi, ülkemizde iş hukukuna göre haftalık çalışma saatinin 45 saat olduğu göz önünde bulundurulursa düzensiz çalışma saatleri ve 12 saat gündüz gibi vardiya sistemlerinin çalışanların iş kazası geçirme ihtimallerini arttırdığını söyleyebiliriz. Çalışanların yaşamının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçiriyor olmaları, çalışma sahalarına verilen önemin daha da arttırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durumda işverenleri ve işverenleri uyarması gereken iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına ve iş sahalarını asıl kullanan kişiler olan personele büyük bir görev düşmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği genel olarak toplumda yasal bir sorumluluk ve zorunluluk olarak görülmektedir. Bu algının kırılıp, herkesin benimsediği bir kültür kavramı haline gelmesi gerekmektedir. Bunun en önemli ve etkin yolu da eğitimidir. İş kazasına sebebiyet verebilecek fiziksel, kimyasal, psikolojik ve ergonomik risk etmenlerinin neler olduğunun farkındalığını yaratmak için uzmanlar tarafından verilecek eğitimlerin periyodik olarak gerçekleştirilmesi

gerekmektedir. İş kazasını ve olma ihtimalini ciddi derecede azaltacak olan, çalışanların ve çalışma sahalarının sağlıklı olması, güvenli çalışma ortamlarının sağlanması, sadece ülke değil dünya ekonomisinin de kalkınmasına da yardımcı olacaktır.

Çalışma ortamlarının iş ve işçi sağlığı ve güvenliği açısından uygun olması için işletmenin temelden kuruluşunda uygun olarak planlanması gerekmektedir. Doğru tesis tasarımı, doğru risk analizi, doğru fiziksel etmenler göz önüne alınarak en uygun plan tasarlanmalıdır. İş yeri olarak kurulacak yerlerin fizibilite seviyesinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının sürece dahil edilmesi, oluşabilecek iş kazası riskini minimuma indirecektir. İş sağlığı ve güvenliğinde temel adım risk faktörünün temelinde önlemler almaktır(örn. gürültü ve toz gibi). Bir sonraki adım olarak risk faktörü oluşturabilecek herhangi bir materyalden uzaklaşmak, kaynak olabilecek faktöre gerekli malzemeler ve materyallerle paravan oluşturmak olarak gösterilebilir. Alınan mevcut önlemler işçiyi ve çalışma ortamını koruyacak düzeyde değilse kişisel izolasyon ve kişisel koruyucu donanımlarla bireyler üzerinde koruyucu önlemler alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlayan kişilerin başında gelen iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işletme sahibi ve işverene bağlı olarak çalışması, uzmanların işletme, işveren ve işçi üzerinde yeterli etkiye sahip olmalarını engellemektedir. Yapılacak bir düzenlemeyle özel ve devlet işletmeleri ayırt edilmeksizin tüm işletmelere servis veren iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının tam olarak devlet ve kanun koruması altına alınmasıyla etki derecesi doğru orantılı olarak artacaktır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının uyarılarını dikkate almayan işletme sahiplerine ve işverenlere devlet tarafından yaptırım uygulanması da oluşabilecek iş kazası risklerini en alt seviyeye indirecektir.

KAYNAKLAR

- Aderaw,J.,Engdaw,D.,Tadesse,T.,2011, Determinants of Occupational Injury: A Case Control Study among Textile Factory Workers in Amhara Regional State, Ethiopia, Hindawi Publishing Corporation Journal of Tropical Medicine Volume 2011, Article ID 657275, 8 pages doi:(10.1155/2011/657275), 1-9.
- Akbari, J., Safari, S., Meghdad Kazemi, M., Nourmoradi, H., Mahaki, B., Dehghan, H.,2017. The Impact of Hearing Protection Devices (HPDS) on Blood Pressure in Workers Exposed to Noise: A Cross-sectional Study in a Textile Industry, Iranian Journal of Health, Safety & Environment, 5(3):1066-1071.
- Akboğa, Ö., Dikmen, S., Güranlı, G., Bayram, İ., Baradan, S., 2018, İş Güvenliği Uzmanlığı Sisteminin Gelişimi Üzerine bir Alan Çalışması, BAUN Fen Bil. Enst. Dergisi, 20(2), 177-190, (2018) 170-190.
- Akı, E., 2014, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.3-24 (Basım Yılı: 2014).
- Alam, W., 2016, GIS based Assessment of Noise Pollution in Guwahati City of Assam, India, International Journal Of Environmental Sciences (Volume 2, No2, 2011), 731-7140.
- Atılğan, T., Şen, A., Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe 01 OCAK 2005 Tarihinden İtibaren Uygulanmaya Başlayan Korunma Önlemleri ve Türkiye (Bölüm 1), Tekstil ve Konfeksiyon 3/2006, 147-152.
- Arpat, B., Yeşil, Y., Öter, N., 2014, Tekstil Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Hakkında Çalışan Algıları ve Farkındalığı Denizli İli Örneği,

- Efe, Ö., Efe, B., 2015, Tekstil Sektöründe İş Kazalarının Oluşumuna Ait Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi 3(3), ÖS:Ergonomi2015, 623-629, 2015 ISSN: 1308-6693.
- _____, 2019, Tekstil Sektöründe İş Kazalarına Sebep Olan Risk Faktörlerinin Dematel Yöntemiyle Analizi, Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi, 7 (2019) 1162-1175
- Eraslan, İ., Bakan, İ., Kuyucu, A., 2008, Türk Tekstil ve Hazırgiyim Sektörünün Uluslararası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Yıl:7 Sayı:13 Bahar 2008) s.265-300.
- Ergin, H., Mergen, A., 2017, Hazır Giyim Mağazacılık Sektöründe İş Kazaları ve Çözüm Önerileri: Örnek Bir Uygulama, Marmara Fen Bilimleri Dergisi 2017, 1: 29-38 (DOI:10.7240/mufbed.308547).
- Esi, B., 2017, Türk Tekstil Endüstrisi ve Gelişimi, 644-664. (yayınlanmamış).
- Önder, M.E., Gürültü ve Titreşim Hakkındaki Mevzuat Hükümlerinin Uygulamasının Farklı Sektörlerde Çalışanların İş Verimliliği Üzerindeki Etkileri, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, 2019. Adana
- Gemci, H., 2007, Türkiye’de Tekstil Piyasası ve Dünyadaki Yeri, T.C. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (yayınlanmamış).
- Güllüoğlu, E., Taçgın, E., 2018, Türkiye Tekstil Sektöründe İstihdam ve İş Kazalarının Analizi, Tekstil ve Mühendis, (25: 112), 344-354.
- İlter, M., 2019, Tekstil Üretimi ve Yardımcı Kimyasallar, (TMMOB Kimya Mühendisleri Odası)
- Karadeniz, O., 2012, Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, Çalışma ve Toplum, (2012/3), 15-75

- Koç, M., Akbıyık, N., 2011, Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri, Akademik Yaklaşımlar Dergisi KİŞ 2011 (CİLT:2 SAYI:2), 129-175.
- Koçak, O., Koray, N., 2018, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları Ve Türkiye’ye Yansımaları, DOI: 10.26466/opus.376554, (8,8:15), 1780-1811.
- Kökten, M., Avinç, O., (2014): 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış, Tekstil ve Mühendis, (21: 93), 33-47.
- Malik, N., Maan, A., Pasha, T., Akhtar, S., Ali, T., 2010, Pak. J. Agri. Sci., Vol. 47(1), 72-76; 2010 ISSN (Print) 0552-9034, ISSN (Online) 2076-0906
- Mezarcıöz, S., Oğulata, R. T. 2014. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu - Tekstil İşletmelerinde İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) Sorunları,” Mühendis ve Makina, cilt 55, sayı 655, s. 72-79.
- Orhan, S., 2014, İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi © Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 6 (2014/2) ISSN: 2147-3668.
- Oyman, R., 2005, El Dokumacılığının ve El Dokuma Tezgahının Tarihçesi El Dokuma Tezgahı Çeşitleri, 63-84 (Yayımlanmamış).
- çal, M., Çiçek, Ö., 2017, Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi © Cilt: 6 Yıl: 6 Sayı:16 (2017/3), S: 617-637.
- Önder, K., Şahin, M., 2016, Türkiye’de Tekstil Sektörünün Üretim Potansiyeli ve Devlet Teşviklerinin Etkinliğinin Analizi (2001-2015), Maliye Dergisi, Sayı:170, Ocak-Haziran 2016, S:24-44.
- Önder, M., E., 2019 , Gürültü ve Titreşim Hakkındaki Mevzuat Hükümlerinin Uygulanmasının Farklı Sektörlerde Çalışanların İş Verimliliği Üzerindeki Etkisi(Yayımlanmamış)

- Özdemir, B., 2014, “Tekstil Atölyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemiyle Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Öztürk, A., 2003, Kriz Yönetimi ve Tekstil Sektörüne Etkileri İle İlgili Bir Araştırma, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S: 428-450.
- Özüm, F., 2014, Kumaş Boyama ve Apre Sanayisinde İş Güvenliği Önlemleri ve Risk Değerlendirmesi, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, Yüksek Lisans Tezi.
- Özyazgan, V., 2012, Türk tekstil sektörünün sorunları ve çözümü üzerine bazı düşünceler, ABMYO Dergisi. 25, (2012) (70-81).
- Polat, H., 2011, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Türkiye Ekonomisinde İmalat Sanayi, (Yıl:1 C:1 S:2 Yaz 2011) (24-39).
- Sarıtaş, E., Koçoğlu, D., 2016, İhracat Pazarlama Faaliyetlerinde Pazarlama Karması Adaptasyonu ve Denizli Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı (25/1,2016), Sayfa 124-134.
- Schulte, P., 2006, Emerging Issues In Occupational Safety and Health, International Journal of Occupational and Environmental Health, (12:3, 273-277),(DOI: 10.1179/ oeh.2006.12.3.273)
- Shakhatreh, F., Abdul-Baqi, K., Turk, M., 2000, Hearing Loss in a Textile Factory, Saudi Medical Journal 2000; Vol. 21 (1): 58-60.
- Şahin, D., 2015, Türkiye ve Çin’in Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Rekabet Gücünün Analizi, Akademik Bakış Dergisi Sayı:47 Ocak – Şubat 2015 Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi 155-171.
- Şişman, M., Bağcı, E., 2014, Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İthalat Bağımlılığı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi Yıl 2014, (CİLT XXXVI), Sayı I, S. 29-53 Doi No: 10.14780/iibdergi.201417535.

- TMMOB, 2015, Oda Raporu, Genişletilmiş Altıncı Baskı, Mayıs 2015, Yayın No: MMO/617, 1-303.
- Topal, İ., 2019, Mesleki Dermatolojilerin Halk Sağ lığı Açısından Önemi, Estüdam Halk Sağ lığı Dergisi. Dermatoloji ve Halk Sağ lığı Özel Sayısı ;2019:61-71.
- Uğur, A., 2004, Türkiye'nin Dış Ticaretinde Tekstil-Giyim Sektörünün Yeri ve Yeni Rekabet Dönemi(yayımlanmamış) S: 24-49.
- Uğurlu, F., 2011, Tekstil Sektöründe İş Sağ lığı ve Güvenliğı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü.
- Uyanık, S., Çelikel, D., 2019, Türk Tekstil Endüstrisi Genel Durumu, Teknik Bilimleri Dergisi (Cilt 9, Sayı 1), 32-41, 2019.
- Yılmaz, F., 2013, 6331 Sayılı İş Sağ lığı ve Güvenliğı Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlölükleri, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos – Kasım S:44-69.
- Yücel, Y., 2010, Uluslararası Ticaretin Serbetleştirilmesi Sürecinde Türk Tekstil Ve Hazır Giyim Sektörünün Rekabet Gücü Ve Çin Tehdidi, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Yıl 2010, Cilt XXIX, SAYI II, S. 227-250.
- <https://disktekstil.org/tekstil-sektorunun-kisa-tarihi.html>
- <https://tekstilbilgi.net/tekstilin-tarihcesi.html>
- <http://tekstiltekstil.com/dokuma-teknolojisi-tarihcesi/>
- <https://tuisag.com/2016-yili-is-kazasi-meslek-hastaliklari-istatistikleri/>
- <http://www.gny.com.tr/wp-content/uploads/2016/03/TEKSTI%CC%87L-SEKTO%CC%88RU%CC%88NDE-I%CC%87S%CC%A7-SAG%CC%86LIG%CC%86I-VE-GU%CC%88VENLI%CC%87G%CC%86I%CC%87.pdf>
- <http://www.tekstildershanesi.com.tr/bilgi-deposu/tekstil-lifleri.html>

<http://www.uis.gov.tr/media/1490/tekstil.pdf>

[https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/02/20/turkiye-genel-hazirgiyim-tekstil-
ihr-ith-2018-yillik-kapakli-201902201015230570-A5CDA.pdf](https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/02/20/turkiye-genel-hazirgiyim-tekstil-
ihr-ith-2018-yillik-kapakli-201902201015230570-A5CDA.pdf)

[https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/01/23/302-hedef-reklamsiz-
201901231025160263-1DC05.pdf](https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/01/23/302-hedef-reklamsiz-
201901231025160263-1DC05.pdf)

[https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2018/07/05/06-konfeksiyon-bilgi-notu-
haziran-2018-201807051024170323-D564A.pdf](https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2018/07/05/06-konfeksiyon-bilgi-notu-
haziran-2018-201807051024170323-D564A.pdf)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/turkeyfoot.pdf>





ÖZGEÇMİŞ

23/11/1993 yılında Adana’da doğdu. İlk ve ortaokulu İsmet İnönü ilköğretim okulunda okudu. Liseyi Akdeniz Okullarında 2010 yılında tamamladı. 2011 yılında Çukurova Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Biyoloji bölümünü kazanıp 2016 yılında mezun oldu. 2012 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İşletme Yönetimi bölümünü kazanıp hala devam ettirmektedir. 2017 yılında kumaş ve aksesuar üzerine ihracat yapmak üzere firma açılışı yaptı. 2017 yılında Çukurova Üniversitesinde İş Güvenliği Ana Bilim Dalı’nda yüksek lisansa başladı. Şu an 2017 yılında kurmuş olduğu firmanın aktifliği devam etmektedir.