



**T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (DİSİPLİNLERARASI)
ANABİLİM DALI**

**AFAD ÇALIŞANLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KÜLTÜRÜ VE TUTUMU**

ÜMRAN SOYAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Soner ÖZEN

TEMMUZ – 2025

YOZGAT

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (DİSİPLİNLERARASI)
ANABİLİM DALI

AFAD ÇALIŞANLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KÜLTÜRÜ VE TUTUMU

ÜMRAN SOYAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Soner ÖZEN

TEMMUZ – 2025

YOZGAT

	YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU
---	---

T.C.

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Enstitümüzün İş Sağlığı ve Güvenliği (Disiplinlerarası) Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 91123722005 numaralı öğrencisi Ümran SOYAL'ın hazırladığı “AFAD Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Tutumu” başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri gereğince 22/07/2025 günü saat 11:00'da yapılmış, tezin onayına oy birliği ile karar verilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ömür GÖKKUŞ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Soner ÖZEN

(Danışman)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Vugar Ali TÜRKSÖY

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

İmza

Prof. Dr. Ümit BUDAK

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan eder, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İmza

Ümran SOYAL

22/07/2025

ÖN SÖZ

AFAD gönüllüsü olarak görev aldığım 6 Şubat 2023 depreminden etkilenerek çalışmaya karar verdiğim tezimi, özveri ve içtenlikle araştırarak hazırladım ve literatüre olumlu katkı sağlamsını umut ederek sizlere sunmaktayım. Bu tez çalışması, Yozgat ili Afet ve Acil Durum Müdürlüğü (AFAD) çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kültürü ve tutumunu araştırmak amacıyla yapılmıştır. Riskli ve stratejik görevlerde bulunan AFAD çalışanlarında İSG kültürü ve tutumunun var olması, sadece çalışan sağlığı için değil, afetlere müdahale etkinliği açısından da büyük önem taşımaktadır. Çalışmam süresince hem akademik hem de idari açıdan çeşitli zorluklarla karşılaşmış olsam da bu süreç, bana araştırma yapmanın sabır, titizlik ve sorumluluk gerektiren bir süreç olduğunu bir kez daha göstermiştir.

Araştırmamda gönüllü olarak katılım sağlayan Yozgat ilindeki AFAD çalışanlarına içtenlikle teşekkür ederim. Tez sürecimde desteklerini ve akademik deneyimlerini esirgemeyen değerli Doç. Dr. Vugar Ali TÜRKSÖY'a ve danışmanım Doç. Dr. Soner ÖZEN'e kıymetli yönlendirmeleri ve emekleri için şükranlarımı sunarım.

Bu çalışmayı yürütmemde bana moral ve destek olan aileme, özellikle kızlarım Rana SOYAL ve Hande SOYAL'a, göstermiş olduğu sabır ve sonsuz sevgisi için eşim Ahmet SOYAL'a ve tüm dostlarıma da sonsuz teşekkür ederim.

Bu tezin, iş sağlığı ve güvenliği alanına katkı sağlamasını ve benzer çalışmalara ışık tutmasını temenni ederim.

Ümran SOYAL

22/07/2025

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AFAD ÇALIŞANLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE TUTUMU

ÜMRAN SOYAL

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (DİSİPLİNLERARASI) ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. SONER ÖZEN

Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı (AFAD), Türkiye’de doğal veya beşeri afetlerin önceden önlenmesi için planlamalar, eğitim, tatbikat gibi faaliyetler ve afet ve acil durumlar olması halinde zarar görenlerin refah ve huzuru için iyileştirme çalışmaları yapmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), işyerlerinde ve yapılan işlerde, güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışmaya imkân oluşturmak için geliştirilmiş bir disiplindir. 6331 Sayılı İSG Kanunu, kamuda ve özel işletmelerde çalışanları kapsarken AFAD, bu kanunun kapsamına girmemektedir. Tez çalışmasının amacı, AFAD çalışanlarının İSG hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları, kurumda İSG ile ilgili geliştirmiş oldukları kültürü ve tutumu incelemektir. Tehlike ve risk içeren bu çalışmalarında, farkındalık oluşturarak, çalışanlar için yapılması gereken koruma ve önlem alma hususlarına katkı sağlaması, yasal olarak yapılacak yeni düzenlemelere faydalı olmasıdır. Tez çalışması Yozgat ilinde AFAD’ da çalışan 34 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemiyle, yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak görüşme yöntemiyle yapılan araştırma da toplanan verilere SPSS 25 istatistiksel veri analiz programı ile içerik analizi yapılmıştır. Katılımcıların İSG hakkında bilgileri olduğu ancak bu bilgilerin yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. 6331 Sayılı İSG Kanunu’ndan muaf olmaları, kurumlarında İSG ile ilgili faaliyetlerin yapılmıyor olmasına rağmen, eksik olsa da fikir beyan etmeleri, İSG ile ilgili kültür ve tutum oluşturma isteklerinin var olduğu söylenebilir.

2025, xii + 64 Sayfa

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı, 6331 Sayılı Kanun, Kültür ve Tutum

ABSTRACT

MASTER THESIS

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE AND ATTITUDE AMONG AFAD EMPLOYEES

ÜMRAN SOYAL

YOZGAT BOZOK UNIVERSITY

GRADUATE EDUCATION INSTITUTE

**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (INTERDISCIPLINARY)
DEPARTMENT**

SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. SONER ÖZEN

The Disaster and Emergency Management Authority (AFAD) in Türkiye carries out planning, training, and drills to prevent natural or man-made disasters before they happen. It also works on improvement activities to support the well-being and comfort of people affected by disasters and emergencies. Occupational Health and Safety (OHS) is a discipline developed to ensure safe and healthy working environments in workplaces and during work. Law No. 6331 on OHS covers workers in public and private sectors, but AFAD is not included in the scope of this law. The aim of this thesis is to examine whether AFAD workers have knowledge about OHS, and to understand the culture and attitude they have developed in the institution related to OHS. The goal is to raise awareness in these dangerous and risky jobs and to contribute to protective and preventive actions for employees, and to support future legal regulations. The study was carried out with 34 people working at AFAD in the province of Yozgat. It used a qualitative research method with semi-structured interview questions. The data collected were analyzed through content analysis using the SPSS 25 statistical program. It was found that the participants have some knowledge about OHS, but this knowledge is not at a sufficient level. Although they are exempt from Law No. 6331 and there are no OHS activities in their institution, they still shared their opinions. This shows that there is a desire to build an OHS culture and attitude, even if it is not yet fully developed.

2025, xii + 64 Page

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Disaster and Emergency Management Authority (AFAD), Law No. 6331, Culture and Attitude

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAY FORMU	ii
TEZ BEYANI	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD)	4
2.1.1. AFAD'ın Tanımı	4
2.1.2. AFAD'ın Tarihi Gelişimi	4
2.1.3. AFAD'ın Amacı	5
2.1.4. AFAD'ın Teşkilat Yapısı	6
2.1.5. AFAD'ın Faaliyetleri	6
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği	7
2.2.1. İSG'nin Tanımı	7
2.2.2. İSG'nin Tarihi Gelişimi	8
2.2.3. İSG'nin Kapsamı	10
2.2.4. Tehlike, Risk	11
2.2.5. Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları	12

2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	13
2.3.1 6331 Sayılı İSG Kanunu’nun Tarihi Gelişimi	13
2.3.2 6331 Sayılı İSG Kanunu’nun Amacı	14
2.3.3 6331 Sayılı İSG Kanunu’nun Kapsamı	14
2.4. Kültür Kavramı	15
2.5. Tutum Kavramı	18
3. GEREÇ ve YÖNTEM	19
3.1. Araştırmanın Tipi	19
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	19
3.3. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni	20
3.4. Araştırmada Kullanılan Gereçler	20
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	25
4. BULGULAR ve TARTIŞMA	26
4.1. Bulgular	26
4.2. Tartışma	46
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	52
6. KAYNAKLAR	57
EKLER	65
Ek – 1 Etik Kurul Değerlendirme Formu	65

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo

Sayfa

Tablo 4.1. AFAD Çalışanlarına Yöneltilen Röportaj Sorularının Frekans ve Yüzdelik Dağılımı	26
Tablo 4.2. Korelasyon Analizi	41



ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekil</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 4.1. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı	29
Şekil 4.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı	30
Şekil 4.3. Katılımcıların AFAD’ da ki görevlerine göre dağılımı	30
Şekil 4.4. Katılımcıların AFAD’ da kaç yıldır çalıştıklarının dağılımı	31
Şekil 4.5. Katılımcıların “İSG denilince aklınıza gelen şey nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	31
Şekil 4.6. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda iş hastalığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	32
Şekil 4.7. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	32
Şekil 4.8. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Kişisel koruyucu donanım kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	33
Şekil 4.9. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	33
Şekil 4.10. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	34
Şekil 4.11. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	35
Şekil 4.12. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	35
Şekil 4.13. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşması sizin için ne kadar önemli?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	36
Şekil 4.14. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği tutumu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir? ” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	36

Şekil 4.15. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir ? ” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	37
Şekil 4.16. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalışırken iş kazası geçirseniz izlemeniz gereken yol nedir? ” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	38
Şekil 4.17. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürün oluşması için neler yapılması gerekir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	38
Şekil 4.18. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “sizin bu konuyla ilgili önerileriniz var mı? ” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı	39



SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Simgeler

Açıklamalar

P	: Anlamlılık düzeyi
r	: Korelasyon katsayısı
n	: Frekans
%	: Yüzde

Kısaltmalar

Açıklamalar

AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
AKT	: Arama Kurtarma Teknisyeni
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ILO	: International Labor Organization – Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
SPSS	: Statistical Package for the Social Science – Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
WHO	: World Health Organization – Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

Türkiye coğrafi yapısı, iklim yapısı ve konumu olarak, doğal ve beşeri afetler bakımından önemli riskler barındıran bir ülkedir. Yıllar boyunca başta deprem, sel, çığ, toprak kayması, göç ve bunlar gibi birçok afeti deneyimlemiştir. Ülkemize acı zamanlar yaşatan bu felaketler can kayıpları yaşamamıza, yerleşim yerlerinin değişikliklere uğramasına, ekonomik kayıplar yaşanmasına ve vatandaşların psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine yol açmıştır. Hem toplum olarak hem de bireysel olarak zor durumlar yaşanmasına sebep olmuştur (Ergünay, 2007). Türkiye’de yaşanan böyle krizli ve zararlı olaylarda, zamanında ve etkili organizasyonlarla müdahalelerde bulunarak, arama ve kurtarma yaparak, hayatın devamlılığını sağlamak için gerekli olan barınma, beslenme, giyim, ulaşım gibi birçok alanda iyileştirme faaliyetlerinde bulunarak insanlara yardım eden bir kuruluş olan Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı (AFAD), sosyal politikalar geliştirerek, afetlerin öncesinde de strateji, plan, toplumsal eğitim, tatbikat gibi ön hazırlıklar yaparak bu süreçlerde topluma fayda sağlayan bir kurumdur (Tosun, 2021). AFAD, Türkiye’de afet zamanlarında, yerinde müdahale, oluşacak zararı azaltma, iyileştirme ve hazırlık çalışmalarını gerçekleştirmek amacıyla, faaliyetler yapmak için yapılandırılmış önemli bir kamu kurumudur. Doğal veya beşeri afetlerin zamanından önce önlenmesi için planlamalar, eğitim, tatbikat gibi faaliyetler yapmaktadır. AFAD, afetler veya acil durumların meydana gelmesi halinde yerinde müdahale ederek, arama ve kurtarma çalışmalarını yaparak, sonrasında hayatın devam edebilmesi ve zarar gören insanların refah ve huzurunu sağlamak için iyileştirme çalışmalarını sağlayarak halka yardım faaliyetlerini gerçekleştirirler (Yükseler & Yazgan, 2024). Bu amaçlar çerçevesinde organizasyon yeteneğine, alan bilgisine sahip, sahada müdahale yetenekleri gelişmiş ve eğitilmiş, yetiştirilmiş personel ile olumsuz durumlara müdahale edebilmektedir. AFAD personelinin müdahale ettiği afetler, acil durum ve krizler tehlikeli durumlardır. İnsanlara, doğaya, yapılara ve çevreye zarar veren bu tehlikeli olaylarda müdahalede bulunan kimselerde zarar görme potansiyeline sahip olurlar (Dökmeci & Akduman, 2022). Tez çalışmasın da, bu kadar tehlike arz eden bir işi yapan AFAD personelinin İSG kurallarına daha fazla önem vererek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturmaları önemli olduğunu düşünülerek, bu konu ile araştırmanın sorusu oluşmuştur. Tez çalışması veri setlerinden frekans analizi, pasta grafi analizi ve korelasyon analizleri yapılarak elde ettiğimiz istatistiklerden çıkan sonuçlara baktığımızda sorumuzu cevaplayacak nitelikte bulgular edinilmiştir. AFAD çalışanları, ifa ettikleri işler gereği tehlikeli ve riskli ortamlarda görevlerini yapmaktadırlar. Bu durum onların İş Sağlığı ve

Güvenliği (İSG) konusunda gereken tedbirlerin alınmasının ne kadar gerekli ve önemli olduğunu göstermektedir. İSG konusunda çalışanların tutumları ve davranışları da tehlike ve risk içeren çalışmalarında hem kendileri hem de çalıştıkları ortamların güvenliğini için önemli olduğu düşünülebilir. Afet ve acil durum zamanlarında bu kadar önemli olan bu kuruluş, tehlike ve risk içeren bu faaliyetleri gerçekleştirirken çalışanların güvenliklerini ve sağlıklarını korumaları için İSG kurallarının uygulanması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği, bireylerin ve çalışma ortamlarının, fiziki, sosyal ve psikolojik olarak, sağlıklı ve güvenli olarak planlanması, düzenlemesi ve uygulanması için geliştirilmiş, sistemli bir organizasyondur (Çiçek & Öçal, 2016). İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların çalıştıkları işlerde ve işyerlerinde güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışmalarına imkân oluşturmak için geliştirilmiş bir disiplindir (Bolat, 2021).

6331 Sayılı İSG Kanun’unda istisna olan AFAD çalışanlarının, İSG kültürü ve tutumlarının araştırıldığı bu çalışmada AFAD, İSG, 6331 Sayılı İSG Kanunu, kültür ve tutum kavramları incelenecektir. Türkiye’de 20/6/2012 tarih ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş, 30/6/2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun, kamuda ve özel işletmelerde çalışanları kapsamaktadır. Araştırmaya konu olan AFAD çalışanları, 6331 Sayılı Kanun kapsamına girmeyen bir kuruluştur. AFAD’ın kanun kapsamı dışında yer alması nedeniyle çalışanların İSG hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarını, çalışma alanlarındaki risk ve tehlikelere nasıl hareket ettiklerini, İSG ile ilgili geliştirmiş oldukları kültür ve tutumlarını nitel yöntemlerle araştırma yapılarak ve analiz edilerek ne aşamada olduğunu belirlemek amacıyla bu tez çalışması yürütülmüştür. Bu yöntemle AFAD çalışanlarına sorulacak olan sorularla onların bilgi, deneyim, görüş ve psikolojik durumları hakkında elde edilen sonuçlar çalışmaya anlamlı katkılar sağlayacaktır.

AFAD çalışanlarının 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamının dışında olmalarından dolayı önemli bulunan bu çalışmayla, bir farkındalık oluşturularak yasal olarak yapılacak yeni düzenlemelere katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Bu araştırmanın AFAD çalışanlarının tehlike ve risk içeren çalışmalarında farkındalık oluşturarak çalışanlar için yapılması gereken koruma ve önlem alma hususlarında faydalı olması düşünülmektedir. İSG bilincini artmasıyla, çalışanların işlerindeki tehlike ve riskleri bilerek, güvenli davranışlarda bulunmaya ve dolayısıyla işyerinde bu davranışları geliştirerek ve yaygınlaştırarak İSG ile ilgili kültür ve tutumun oluşmasına katkı sağlayabilirler (Aktay, 2014). Yozgat AFAD özelinde ilk kez yapılacak olan bu çalışma ile birlikte böyle çalışmaların artması temenni

edilmektedir. Bununla beraber toplumda İSG algısının ve kültürünün yaygınlaştırılmasına da olumlu katkılar sunmak hedeflemektedir.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD)

2.1.1. AFAD'ın Tanımı

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), afetlerin önlenmesi ve zararlarının azaltılması, afetlere müdahale edilmesi ve afet sonrasındaki iyileştirme çalışmalarının süratle tamamlanması amacıyla gereken faaliyetlerin planlanması, yönlendirilmesi, desteklenmesi, koordine edilmesi ve etkin uygulanması için ülkenin tüm kurum ve kuruluşları arasında işbirliğini sağlayan, çok yönlü, çok aktörlü, bu alanda kaynakların rasyonel kullanılmasını gözeten, faaliyetlerinde disiplinler arası çalışmayı esas alan iş odaklı, esnek ve dinamik yapıda teşkil edilmiş bir kurumdur (AFAD, 2024). AFAD faaliyetleri kapsamında, afet öncesi hazırlıkları ve sonrasındaki müdahale ve iyileştirme çalışmalarını planlarken toplumun tüm kesimlerini kapsayacak biçimde planlama yaparak, kaynak yönetimini faydalı ve etkili kullanarak, gerekli durumlarda bütün katılımcıları organize ederek, yönlendirerek ve destekleyerek, faaliyetlerinin etkin ve verimli olması için çalışır (Özkar, 2022). AFAD vizyonu, “risk yönetimi odaklı, sürdürülebilir kalkınmanın önemine haiz, hizmet sunumunda etkililiğe, etkinliğe ve güvenilirliğe özen gösteren, uluslararası düzeyde güçlü ve afet yönetiminde görev alan tüm kurumları etkili bir şekilde koordine eden bir kurum” olarak faaliyet göstermeyi içermektedir. Afetlerin gerçekleşmesinin kaçınılmaz olduğu gerçeğinden hareketle afet zararlarını ve etkilerini azaltmayı, önlemlerini almayı amaçlayan AFAD'ın misyonu ise “afetlere dirençli toplum oluşturmak” çerçevesinde önlemeyen afetlerin ve acil durumlardan meydana gelecek zararlardan en az derecede etkilenmeyi hedeflemektedir (Benli vd., 2018).

2.1.2. AFAD'ın Tarihi Gelişimi

Türkiye’de doğal afetlerle ilgili olarak yapılması gereken uygulamalar 1939 Erzincan depreminden sonra geliştirilmeye başlanmıştır. Öncesinde 1928 yılında Sivil Savunma Hizmetleri olarak ilk defa yürürlüğe konulan “Cephe Gerisinin Havaya Karşı Müdafaa Ve Muhafazası Talimnamesi” ile düzenlenmiştir. 1958 yılı ve sonrası, Türkiye ve dünyada doğa kaynaklı afetlerin ortaya çıkardığı zararların azaltılmasında önemli politika değişikliklerinin yaşandığı yıllar olmuştur. İllerde seferberlik müdürlükleri 1938 yılında çıkarılan 3502 sayılı “Pasif Korunma Kanunu” kanuna dayanarak kurulmuş ve hizmet vermişlerdir. 1959 yılında yürürlüğe giren 7126 sayılı “Sivil Müdafaa Kanunu” daha sonra 586 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Sivil Savunma Kanunu” olarak değiştirilmiştir. Aynı yılda

Çıkarılan 1959 yıl ve 7269 sayılı “Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun” ile birlikte yasal gelişmeler yapılmıştır. 1988 yılında devletin tüm imknlarının afet bölgesine en hızlı şekilde ulaşmasını ve afetzede vatandaşlara en etkin ilk müdahalenin yapılmasını sağlamak amacıyla ıkarılan “Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmelik” ile bu gelişmeler devam etmiştir (AFAD, 2024).

Türkiye’de 17 Ağustos 1999 Marmara Depremi’nden sonra, yaşanan yıkımın ve zararın büyüklüğü sebebiyle yetersiz olduğu görülen sivil savunma ve afetlere ilişkin, acil müdahale ve yardım konusu ele alınmış, afet ve acil durum yönetimi ve bu durumun organize edilmesi konusunda değişimler ve gelişmeler olmuştur. “İçişleri Bakanlığı’na bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü, Bayındırlık ve İşkn Bakanlığı’na bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Başbakanlık’a bağlı Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü kapatılarak 25 Mayıs 2009 yılında çıkarılan 5902 sayılı yasa ile Başbakanlık’a bağlı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurularak yetki ve sorumluluklar tek bir çatı altında toplanmıştır” (AFAD, 2024). 5902 Sayılı Kanun ile beraber il ve ile Sivil Savunma Müdürlükleri kaldırılarak yerine Başbakanlık bünyesinde bulunan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri kurulmuştur. Sivil savunma hizmetleri, Başbakanlık bünyesinde bulunan Sivil Savunma Dairesi Başkanlığı ve İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri’nce yerine getirilmektedir. AFAD, 15 Temmuz 2018 yılında yayınlanan 4 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile İçişleri Bakanlığı’na bağlanmıştır.

2.1.3. AFAD’ın Amacı

AFAD kurulmadan önce afet yönetimini oluşturan bu üçlü yapı; İçişleri Bakanlığı’na bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü’nün, Bayındırlık ve İşkn Bakanlığı’na bağlı Afet İşleri Genel Müdürlüğü’nün ve Başbakanlık’a bağlı Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü’nün kapatılarak bir çatı altında toplanmasıyla birlikte, afet yönetim sisteminde de değişiklik yapılmış kriz yönetiminden ise risk yönetimine önem verilerek daha geniş kapsamlı bir afet yönetim sistemi benimsenmiştir. Afetlerde ve acil durumlarda meydana gelecek olan ya da gelen zararların önlenmesi için önceden tehlike ve risk analiz yapılarak tespit edilmesi ve yaşanacak olan zararların önlenebilmesi ya da en aza indirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması, zamanında ve yerinde etkin biçimde müdahale edilmesi, gerekli koordinasyonların sağlanması, kaynakların etkin ve verimli biçimde kullanılarak fayda sağlanması ve hayatın devam ettirilebilmesi için iyileştirme çalışmalarının yapılmasını bir bütünlük içinde sağlamak amacıyla, **Bütünleşik Afet Yönetimi Sistemi** uygulamaya

konmuştur. Afet yönetimini; risk analizleri yaparak önleme, zararı en aza indirmek, yerinde müdahale etmek ve sonrasında iyileştirme çalışmaları yapmak olarak sınıflandırabiliriz. Bu kapsamda toplumun tamamına ulaşacak biçimde yürütülmesi gereken bu faaliyetlerin planlanarak, yönlendirilmesi, organizasyon yapılarak gerekli desteklerin alınması, kaynakların kullanılmasında etkin ve verimli faydalar elde edilebilmesi için çalışmalar yapılmalıdır (Günaydın, 2019). Kayıpların ve zararların azaltılması, tehlikelerin erken tahmini ve uyarısı ve afetlerin etki analizlerinin yapılması gibi felaketler yaşanmadan önce koruma amaçlı yapılan çalışmalar “risk yönetimi” olarak adlandırılır. Afetlerin ve acil durumların yaşanması halinde müdahale, arama kurtarma, iyileştirme ve hayatı tekrar düzene getirme çalışmaları ise “kriz yönetimi” olarak adlandırılır. Risk yönetimi ve kriz yönetiminin bir arada olması ise, Bütünleşik Afet Yönetim Sistemi’ni oluşturmaktadır (Koçkan, 2015). Afet öncesi ya da sonrasında gerekli tüm kamu ve özel kuruluşlarla koordinasyon ve işbirliği sağlamakla birlikte yurt içi ve yurt dışı insani yardımların koordinesinde ve organizasyonunda da etkili olmak gerekmektedir. AFAD kurum dışından gönüllü insanlarla da işbirliği yaparak insan gücünü artırmaktadır (Tosun, 2021).

2.1.4. AFAD’ın Teşkilat Yapısı

AFAD’ın teşkilat yapısı incelendiğinde, yatay ve esnek idari bir yapıda olduğu görülmektedir (Tosun, 2021). AFAD merkezdeki ana birimler ve bunlara bağlı hizmet birimleri ile taşradaki il müdürlükleri ve buralara bağlı hizmet birimleriyle faaliyet göstermektedir. AFAD’ın merkez teşkilatı, Başkan, Başkan Yardımcıları, Deprem ve Risk Azaltma Genel Müdürlüğü, Afetlere Müdahale Genel Müdürlüğü, Barınma ve Yapım İşleri Genel Müdürlüğü, Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Denetim Başkanlığı, Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Özel Kalem Müdürlüğü hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

AFAD, 81 ilde İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri ve 11 ilde var olan Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüğü şeklinde yapılanmıştır (AFAD, 2019).

2.1.5. AFAD’ın Faaliyetleri

AFAD’ın hizmet faaliyetlerine baktığımızda, Bütünleşik Yönetim sisteminde düzenlenen; Azaltma, Tehlikelerden meydana gelecek olumsuzluklar tamamen önlenemese dahi stratejik planlarla ve alınacak tedbirlerle en aza indirilebilir. Hazırlık, afet durumunda en az zararlar karşılaşmak için gerekli tüm kamu ve özel kurumlarla işbirliği içinde olmak, toplumları ve kurumları bu durumlara hazır hale getirmek için eğitimler vermek, koordine planları

yapmak, kaynakların varlığını belirlemek, arama, kurtarma, iyileştirme çalışmaları için planlamalar yapmak. Müdahale, afet ve acil durumlarda etkin, koordineli ve hızlı biçimde arama ve kurtarma çalışmalarını yapmaktır. İyileştirme, toplum ve insan yaşamının devam edebilmesi için zarar gören hizmet vericilerin iyileştirilmesini, hayatı normale döndürmek için gereken sağlık, giyinme, barınma, psikolojik destek ve ekonomi gibi birçok alanda fayda sağlamak için hizmet vermektir (Karaman, 2017).

AFAD faaliyetleri, toplumda karşılaşılan doğal afetler, yangınlar, göçler, kazalar vb. olaylara müdahale etmesi bakımından önemli olmasının yanı sıra yüksek derecede tehlike ve risklerden oluşturmaktadır (Erkin vd., 2024). AFAD çalışanları, büro ya da saha çalışmalarını yaparken, çevre şartlarını etkilemiş olan fiziksel ve psikolojik ortamlardan olumsuz etkiler alarak sağlıkları ve iş performansların da zararlar görebilirler. Bu olumsuz etkilerin yaşanmaması için AFAD çalışanlarına gereken İSG tedbirlerinin alınması gerekir (Yılmaz & Motorcu, 2020).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

2.2.1. İSG'nin Tanımı

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) “hem işyeri hem de işyeri dışında meydana gelebilecek her türlü tehlikelerden dolayı fiziksel ve ruhsal yönden işçilerin zarara uğramamaları için alınması zorunlu, teknik ve tıbbi çalışmaları” (Karabal, 2021) olarak tanımlanabilir. İSG gerek kamu gerekse özel kurum ve kuruluşlarda çalışanların, işyerlerinde karşılaşılabilecekleri tehlike ve risklerden korumak ve zarar görmelerine engel olmak için yapılan tehlike analizleri, risk değerlendirilmesi ve bunların sonuçlarında alınması gerekli önlemleri ve yapılması gereken faaliyetleri planlayarak, gerçekleştirmek için oluşturulmuş bir disiplindir (Tosun, 2024). Çalışanların yaptıkları işler gereği, tehlike ve risklerden kaynaklanan, iş kazaları, meslek hastalıkları, çalışanları olumsuz etkileyerek, kalıcı hastalıklara, sakatlanmalara ve ölümlere yol açabilmektedir (Erol, 2020).

İş Sağlığı ve Güvenliği; Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tarafından “Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, çalışanların çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, çalışma sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, fiziksel, fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” böyle tanımlanmıştır. İSG, iş yerlerinde ve işin yapıldığı alanlarda tehlikelerin tespitinin yapılarak, riskleri analiz edilerek, değerlendirmelerin

yapılıyor olması, sadece tehlikelerin önlenmesi amaçlı değil, bunların kabul edilebilir düzeyde olup olmadığına da karar vermeyi, tehlike ve risklerin tamamen ortadan kaldırılarak, olabilecek zararın en aza indirilmesini amaçlamaktadır (Hasanhanoğlu, 2020). Türk Standartları Enstitüsü (TSE), iş sağlığı ve güvenliği; “çalışanların, geçici işçilerin, yüklenici personelinin, ziyaretçilerin ve çalışma alanındaki diğer insanların sağlık ve güvenliğini etkileyen etmenler ve koşullar” olarak tanımlamaktadır (Semerci, 2012). “İSG alanında belirlenen ilke ve standartların en önemli hedefi çalışmanın güvenli ve sağlıklı ortamlarda gerçekleştirilmesidir. Bu hedefe ulaşmanın yollarından biri de taraflar arasında sağlanacak işbirliği ile eğitime gereken önemin verilmesidir. Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları açısından yaşamsal öneme sahiptir” (Kılış & Demir, 2012).

2.2.2. İSG’nin Tarihi Gelişimi

Dünyada ve Türkiye’de İSG’nin son yıllarda gelişmiş olmasına rağmen tarihi geçmiş milattan önceki yıllara dayanmaktadır. İnsanların dünya üzerinde yaşamaya başladığı ilk çağlardan günümüze, insanoğlunun yaşamlarını sürdürmek için çalışma faaliyetleri de başlamıştır. İnsanlar temel yaşam ihtiyaçlarını karşılamının yanı sıra hayatta kalmak gibi insanlığa ait durumları zamanla keşfedip geliştirmişlerdir (Sulak, 2018). Sanayi devrimine kadar olan dönemde İSG adına tarihe geçen MÖ. 2000 yıllara dayanan Babil imparatorluğuna ait Hammurabi Kanunlarının devamında Yunan tarihçi ve yazar Herodot’un insanın iyi beslenmesiyle ilgili görüşlerinin insanın sağlıklı olmasıyla iş veriminin önemini ortaya çıkarmıştır. (M.Ö 460-370) yıllarında Hipokrates’e ait olan (Corpus Hippocratium) isimli kitapta meslek hastalıklarını ele almış, kurşunun insan sağlığına olan zararları anlatılmıştır. (M.Ö 200) yıllarında, Nicander’de kurşunun zararlarıyla ilgili çalışmalar yapmıştır.(M.S 23-79) yıllarında, Plini, tozlu ortamlarda çalışmanın insan sağlığına zararlı oluşunu ve başlarına torba geçirerek tozdan korunmayı ortaya koymuştur. Juvanel’de kaynak yapımında gözlerin zarar gördüğünden ve uzun süre ayakta kalmanın varise neden olabildiğinden bahsetmiştir (Tuncer, 2019). 1713 yılında Bernardino Ramazzi meslek hastalıkları ile ilgili araştırmalar yapmıştır. İSG’ nin gelişmesine köklü ve büyük katkılar sağlamış olan İtalyan Ramazzi ‘De Morbis Artificum Diatriba’ adlı kitabın sahibidir. 1740’ yıllarda başlayan Sanayi Devrimi, ekonomi ve toplumsal düzenlerde büyük değişim yaşanmasının başlangıcı olmuştur. Devrim yaratan bu süreçte fabrikaların artması insan gücü ihtiyacını artırtmıştır. Bununla birlikte insanların iş yükleri artmış, çocuk ve kadın işçiler fazlalaşmış, çalışma saatleri 16-18 saatlere kadar çıkmıştır. İş kazalarında ve sağlık sorunlarında artışlar olmuştur. Çalışanların, yaşam

koşullarının, olumsuz çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, sağlıklarının ve haklarının korunması, için birçok alanda bu konularla ilgili olumlu gelişmeler yapılmıştır. İngiltere’de 1802 yılında (Çıraklık Sağlık ve Ahlakı Kanunu) ile ilk düzenlemeler yapılmıştır. 18. ve 19. Yy. yani Sanayi Devriminin başlarında, çalışma şartlarındaki bu olumsuzlukların farkına varılarak sağlık, güvenlik ve hukuk anlamında olumlu düzenlemeler yapılmaya devam etmiştir. İngiltere’de sendikal çalışmaların artmasıyla 1824 yılında ‘Londra Yazışma Derneği’ kurulmuş, 1833 yılında kölelik kaldırılmıştır. Avrupa’daki ülkelerin yanı sıra Amerika’da da benzer düzenlemeler yapılmıştır. Sendikalaşmaların artması, örgütlenme adına gelişmelerin öncüsü olmuş, 1919 yılında Milletler Cemiyetine bağlı ‘Uluslar Arası Çalışma Örgütü’ (ILO) kurulmuştur. Birleşmiş Milletlerin 1946 yılında yaptığı sözleşme ile ILO uzmanlık kuruluşu olmuştur. 1948’de ise Birleşmiş Milletler bünyesinde Dünya Sağlık Örgütü (WHO) kurulmuştur. ILO ve WHO ile birlikte olan birçok kuruluş İSG ile ilgili çalışmalara katkı sağlamışlardır (Bölükbaşı, 2017).

İSG alanında Osmanlı Devleti ve Türkiye’de de düzenlemeler yapılmıştır. Sanayi devrimi Osmanlı Devleti’nin duraklama dönemini yaşadığı zamanlarda başlamıştır. Bu zamanda teknolojiye ve sanayileşmeye geçemeyen Osmanlı Devlet’inde tezgâhlarda insan gücü ve eski yöntemlerle çalışılarak üretim yapılmıştır. Osmanlı’da o dönemlerde sanayileşme ve teknolojik gelişmelere gereken önem verilmemiş, benimsenmesi zor olmuştur. Osmanlı Devlet’inin sanayi ve teknolojiyi tanınması 20. Yy. larda olmuştur. Osmanlı’da iş yerlerinde çalışma koşulları ‘Lonca’ adı verilen sistemle gerçekleştirilmekteydi. 1868-1876 yılları arasında çıkarılan İslam hukukuna ait kanun ‘Mecelle’ ile çalışma şartları düzenlenmiş ve 1926 yılında da yürürlükten kalkmıştır. 1820’li yıllarda işletilmeye başlanan kuruluşlarda ilk olarak İSG ile ilgili düzenlemeler yapılmaya çalışılmış fakat 1850’li yıllarda çıkarılan ‘Polis Nizamnamesi’ ile bu düzenlemelere son verilmiştir (Sünbül, 2015).

Türkiye Büyük Millet Meclisinin kurulmasından sonra 1921 yılında, Kömür Madenciliği ile ilgili olarak 114 sayılı “Zonguldak Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiye’ sine olarak Furuhtuna dair Kanun” ile 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” lar çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra İSG ile ilgili yasal düzenlemeler ve gelişmeler yapılmış olsa dahi uluslararası kuruluşlara üye olunması İSG alanındaki gelişmelere daha fazla katkı sağlamıştır. Türkiye, ILO’ya 1932 yılında, WHO’ya ise 1949 yılında üye olmuştur. 1946 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)’nin kurulması İSG alanındaki gelişmelerin yaşanmasına katkı sağlamıştır. İSG alanında günümüze kadar yapılan hukuksal gelişmelerin sonuncusu ve çok daha kapsamlısı olan 6331 sayılı İSG Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi

Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Kilitci, 2018).

6331 sayılı Kanun ile birlikte o zamana kadar süre gelen, kazalar olduktan sonra inceleme ve sonrasında düzenlemeler yapılan, geleneksel reaktif sistemin yerine, modern, kazalar ve olaylar olmadan önce sistem analizlerinin yapılarak, değerlendirilip, gerekli düzenlemelerin oluşturulduğu, tedbirler alınarak uygulamaların yapıldığı proaktif sistemlere geçilmiştir (Akıllı & Aydoğdu, 2012).

2.2.3. İSG'nin Kapsamı

İş Sağlığı ve Güvenliği disiplini incelediğimizde, sağlık ve güvenlik konularının ayrı alanlar olduğunu fakat bir arada birbirlerini tamamlayıcı olduklarını söyleyebiliriz. Her ikisi de insanın, çalışma şartlarına bağlı olarak, sağlıklı, güvenli ve konforlu ortamlarda çalışmasının, çalışanın verimli performansını ve etkin üretimde bulunmasını etkilediği görülebilir (Çetinkaya & Baykent, 2017).

Sağlık “insanın hastalık ve sakatlığının olmamasının yanında beden, ruh ve sosyal bakımdan tam iyilik halinde bulunması” (Sargutan, 2005) olarak tanımlanmıştır. Sağlıklı olmak, hastaliksız olmak dışında, bedenen ve ruhen insanın refah içinde olması halidir. Dünya Sağlık Örgütü Anayasası'nın önsözünde, sağlığı; “yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, fiziksel, mental ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir” diye tanımlamıştır. Sağlık ve sağlıklı olmak farklı anlamlara gelmektedir. Sağlık bilimsel bir veri değil, insan vücudunun biyolojik, fizyolojik ve psikolojik olarak çalışan göstergesidir. Sağlık, sosyal, biyolojik, kültürel ve ekonomik durumlardan etkilenir. Sağlıklı olmak insanın, fizyolojik, psikolojik ve sosyal bakımdan kendini hastaliksız olarak algılaması ve tıbbi olarak da doktor muayenesi, tanı ve testler sonucunda hastalık olmaması halidir, denilebilir.

WHO iş sağlığını, "iş sağlığı, işyerinde sağlık ve güvenliğin tüm yönleriyle ilgilenir ve tehlikelerin birincil olarak önlenmesine güçlü bir şekilde odaklanır." olarak tanımlamıştır (Bolsoy & Sevil, 2006). İş sağlığı öncelikli olarak çalışanların sağlıklarını korumayı sonrasında sağlığı bozulan çalışanların ise tedavi ve iyileşme sürecini önem vermektedir (Solmaz, M., & Solmaz, T. 2017).

İş güvenliği, meslek hastalıkları ve kazalara karşı çalışanları korumak ve sağlıklı, güvenli, rahat ortamlar da iş yapılmasını amaçlamaktadır (Serin & Çuhadar, 2015). 1948 yılında, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 3. Maddesinde “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır” olarak geçmektedir. 25. Maddede, Güvenliğin “Her şahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık,

sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır” olarak önemli olduğunu bildirmiştir (Akıllı & Aydoğdu, 2012). İş güvenliği, işin yapıldığı yerlerde, iş faaliyetleri yapılırken, çalışanların, tehlike ve risklerden, sağlıklarını korumak, sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlamak için gereken düzenleme ve olanakları sağlayan sistemlerdir. İş güvenliği çalışanları tehlike ve risklerden korumayı amaçlar yani öncelik çalışandır. Ancak çalışma ortamlarında bulunan makine, teçhizat, yapı, hammadde ve araçlar gibi var olan diğer unsurlarında, bakımlı ve güvenli olmaları gibi işletme güvenliğinin sağlanarak, yaşanabilecek kaza ve meslek hastalıklarını önlemede önemli olmaktadır (Tekin, 1991). İş güvenliği, çalışmalar yapılırken tehlike ve risklere karşı koruma sağlamak için, işin görüldüğü yerde alınacak tedbirler, uygulanacak kurallar olduğu için hem işverenin hem çalışanın aldığı sorumluluk, sağlık konularına göre daha teknik bir alanı kapsadığını söyleyebiliriz. İş sağlığı ve iş güvenliği ayrı alanlar olarak tanımlansalar bile birbirlerini tamamlayan disiplinler olarak İSG’yi oluşturmaktadır. İSG süreçlerinin, sadece çalışanlarla ilgili olmadığı, işyerindeki bütün faktörlerin de İSG sisteminde öneme sahip olduğunu belirtebiliriz (Baloğlu, 2013).

2.2.4. Tehlike, Risk

Tehlike; insanın, çevrenin, mekanın, malların, olabilecek bir olay, durum ya da kaynaktan dolayı, olumsuz etkiler alıp, zarar görme, yok olma gibi tehditler oluşturan, potansiyel nesneler ve olgulardır. İhtimal ile olması halinde zarar görülmesine sebep olur. ISO/IEC Guide 51 (1999)’da tehlike “potansiyel zarar kaynağı olarak”, OHSAS 18001 – 2007’de, “insan yaralanması ya da hastalığına neden olabilecek kaynak, faaliyet veya durum”, İSG Kanunda ise, “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,” olarak tanımlanmıştır.

Risk; ILO, riski “belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, çevre koşullarına göre sıklık ve olasılık” olarak, İSG Kanunu ise “Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,” WHO, “sonucun olumsuz olma ihtimali veya bu olasılığı ortaya çıkaran faktör” olarak tanımlamışlardır. Risk, herhangi bir zaman diliminde, herhangi bir koşulda, gerçekleşme ihtimali olabilen, genelde olumsuz anlamda sözü geçen ama şartlara göre bazen de, fırsata dönme ihtimali olan belirsiz bir durumdur. Risk, bir olayın olma ihtimalinin, ölçülebilir olmasıyla birlikte, çıkan sonuçla, bir anlam ifade edebilir (Özkılıç vd., 2008).

Risk, kullanıldığı alanlara göre anlamlandırılmaktadır. Hukuk, tıp, matematik, psikoloji,

ekonomi, sanayi gibi alanlarda, kendi yapılarına göre hesaplanarak adlandırılmaktadır. “Örneğin, matematik ve mantıkta risk hesaplanabilir bir problemidir. İktisatta “bir kararın olası sonuçlarının tamamen numaralandırılabilirdiği durumlardır” şeklinde tanımlanan risk, tercih sürecinin bir kısmını oluşturan bir faktör olarak dile getirilmektedir. Ekonomide ise istatistik biliminin aracılığıyla kontrol edilmeye çalışılan bir olgudur”. Risk, kullanıldığı alana göre farklı tanımlansa bile, risk belirsizlik anlamı taşıyan, gerçekleştiğinde olumsuz durum meydana getiren olasılıktır (Tozal, 2022).

2.2.5. Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları

Türkiye’nin son yıllarda hızla gelişen sanayisi ve teknolojisinin getirisi olan makinalaşma, yapılan işin verimliliğinin ve etkinliğinin artmasına yardımcı olmaktadır. Bu gelişmelerle, iş yerinde sağlık da ve güvenlikte de olumlu gelişmeler olmuştur. İSG’ye yapılan vurgular artmış, iş yerinin ve çalışanın koşullarında iyileşmeler olmuştur. İSG’nin çok geniş alanlarla etkileşimde olan bir disiplin olduğunu söyleyebiliriz. Sağlık, ekonomi, hukuk, yönetim, ulusal ve uluslararası yaptırım kaynakları, sözleşmeler, güvenlik gibi birçok alanı sayabiliriz. Meslek hastalıkları da sağlık, ekonomi, hukuk gibi alanların kapsamına giren, en önemlisi çalışanın sağlık konusunda olumsuz etkileyen bir durumdur. Meslek hastalığı; çalışanın, yapmış olduğu işin türüne, süresine ve çalışma koşullarına bağlı olarak, çalışanın fiziksel veya psikolojik olarak sağlığının, tamamen veya geçici olarak zarar görmesi, hastalık oluşması olarak söyleyebiliriz. Meslek hastalığının oluşmasına neden, işyeri, yapılan iş, hasta olma riski taşıyanlar ise çalışanlardır. Geçebilen veya devamlı tekrar edebilen meslek hastalıklarının, hukuksal olarak da, işveren ve çalışanı ilgilendiren sonuçları vardır. İşle ilgili hastalıklarda ise, diğer çevresel faktörlerin de var olmasıyla birlikte, çalışanın işyeri ve yaptığı işin koşullarıyla birlikte sağlığının zarar görerek hasta olduğu durumlardır (ÇASGEM, 2013). İşveren ve İSG uzmanlarının gerekli çalışmaları yapmalarıyla, çalışanın da üzerine düşen yükümlülüklerini gerçekleştirmesiyle birlikte, tedbir alınması sonucunda, meslek hastalığı ve işe bağlı hastalıklar oluşmayabilir. Meslek hastalıklarıyla ilgili olarak, 6331 sayılı İSG Kanun’u ve 4857 sayılı İş Kanun’da bahsedilmiştir. Doğru ve zamanında tespit edilmesi, hem çalışanın sağlığı, hem de hukuksal sonuçları açısından önemlidir. Ülkemizde, meslek hastalıklarıyla ilgili hastaneler mevcuttur, yeterli olup olmadıkları konusu önemlidir (İlman, 2015).

İş kazaları, çalışanların işyerine ve işverene ait yaptıkları işler sırasında, meydana gelen ve hem çalışanın, hem kullanılan makine ve teçhizatın olumsuz etkilenecek zarar vermesi zarar görmesi durumunda oluşan istenmeyen olaydır. WHO, “önceden planlanmamış, çoğu zaman

yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin durmasına yol açan olay” lar olarak tanımlarken, İLO ise, belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” olarak tanım yapmışlardır. İş kazaları da sadece çalışanın ve çevresindekilerin sağlığına olumsuz etkiler yapmaz, aynı zamanda hukuksal ve ekonomik olarak da sonuçları olur. İSG uzmanları ve işverenin sorumlulukların yerine getirerek, tedbir almaları ve çalışanlarında aynı biçimde yükümlülüklerini yerine getirmeleriyle birlikte, önlenabilir ya da en az zarar meydana gelebilir (Bekar vd., 2017).

İSG kapsamında, çalışılan işten dolayı, çalışanları, tehlike ve risklerden korunmak için alınacak tedbirler ve bunların uygulanması, işverenin yükümlülüğündedir. Kanunda belirtilen işveren yükümlülükleri, işverenin devlete karşı olan görevlerindendir. İşveren, önleyici, denetleyici ve düzenleyici kuralları uygulayarak bu yükümlülüklerini yerine getirir. Risklerin önlenmesi için, eğitimlerin verilmesi, organizasyonların oluşturulması, gereken tüm teçhizatın sağlanması, gelişen çevre ve teknolojik şartlara uyum sağlamak, işe uygun işçi çalıştırmak, yetkisi olmayan çalışanların, tehlike ve riskli alanlara girmesini engelleyici tedbirler almak, risk değerlendirmesi yaptırmak ve İSG ile ilgili yapılması gereken tüm faaliyetleri denetlemek işverene ait yükümlülüklerdir (Kökten & Avinç, 2014).

2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

2.3.1. 6331 Sayılı İSG Kanunu’nun Tarihi Gelişimi

Türkiye’de İSG’de son geline durum, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun (İSGK) çıkarılmasıdır. İSG, 6331 Sayılı İSG Kanunuyla birlikte düzenleyici olmaktan çok önleyici olarak daha geniş ve etkin bir hal almıştır. 6331 Sayılı İSGK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ILO’nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine uyum sağlanması ve 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi, esas tutularak, 30.06.2012 tarihinde 28339 Sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliği’ne dair hukuksal düzenlemeler 4857 Sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 818 Sayılı Borçlar Kanunu’ da yer alan, konuya ait hükümlerle yapılmıştır. İSG ile ilgili düzenlemeler, kanunlarda, ana konu başlıkları olmadıklarından dolayı, kapsam olarak çok geniş yer almamakta, ikincil mevzuatlar olarak uygulanmaktaydı. Kamu çalışanlarını kapsayan, İSG’ ye ait düzenlemeler bu kanunlarda ayrıca belirtilmemiştir. İSG ile ilgili olarak, 4857 Sayılı İş Kanun’ da yalnızca işçi ve işyerlerine ait düzenlemeler mevcuttur (Eravcı, 2019). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, ILO’nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine uyum sağlanması ve 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi, esas alınarak hazırlanan, 2006 yılında yürürlükten

kaldırılan, 09.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin sonrasında, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağı düzenlenmiş fakat Danıştay tarafından onaylanmamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından dört yıl kadar süren çalışmalar sonunda oluşturulmuştur. Başbakanlık, Kasım 2011 tarihinde, TBMM'ne sunmuştur. 20.06.2012 tarihine kabul edilerek yasalaşmıştır (Alpagut, 2014).

2.3.2. 6331 Sayılı İSG Kanunu'nun Amacı

6331 Sayılı İSGK' dan önce, geniş kapsamlı olmayan, değişik kanunlarda yer verilen ve yetersiz olan hukuksal yapı, Türkiye'de İSG yapılanmasında eksik ve yavaş gelişmelere neden olmuştur. Çalışma hayatında, büyük öneme sahip olan İSG konusu, sürekli değişebilen, yeterli düzenlemelere ve uygulamalara olanak vermeyen, dağınık yönetmelik ve maddelerle, yeterli çözüm oluşturamayan hukuksal yapının geliştirilmesi ihtiyacı olmuştur. 6331 Sayılı İSGK'nu, İSG ile ilgili bütün düzenlemeleri tek bir kanun çatısında toplayarak, kamu ve özel iş yerlerini, çalışanları ve işverenleri, çalışma çevresini ilgilendiren, uygulama alanlarının, temel ve genel esaslarını ele alarak, temel ve standart kanun olması amaçlanmıştır (Kılık, 2013).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” (md.1/6331 İSGK).

2.3.3. 6331 Sayılı Kanunu'nun Kapsamı

Kanun beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü (md.1-3) amaç, kapsam ve istisnalar ve tanımlar. İkinci bölümü (md. 4-20) işverenlerin ve çalışanların genel anlamda hak ve yükümlülükleri ile ilgilidir. Üçüncü bölümü (md.21-23) Konsey, Kurul ve Koordinasyonlarla ilgilidir. Dördüncü bölümü (md.24-27) teftiş ve dairesi yaptırımları konu alır. Beşinci bölümü (md.28-39) ise çeşitli ve geçici hükümler oluşturmaktadır. Kanunda 39 madde bulunmaktadır. Kanunda mevcut olan yönetmelikler İSG alanında yapılacak faaliyetlerin ayrıntısını belirtmektedir. 6331 Sayılı Kanun hem kamu, hem de özel sektörde çalışanları kapsamasının yanında, istisna olan, kapsam dışındaki kurum ve kuruluşlar da vardır (Korkmaz & Avsallı, 2012). 6331 sayılı İSG Kanununda bahsedilen, Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinin (ÇASGEM, 2012), kapsam dışında kaldığı görülmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu'nun kapsamı (md.2/1) de, “kamu ve özel sektöre ait işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil

olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” Kanun kapsamına girmeyen, kamuya ve özele ait işyerleri ve çalışanlarda, (md.2/2)’de “Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:”,

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Şeklinde istisna olarak belirtilmiştir.

6331 sayılı İSG Kanunu’nda, işverene, çalışana ve devlete ait yükümlülükleri konu alan maddelerde vardır.

6331 sayılı İSG Kanunu, İSG alanında, geçmişten bugüne kadar yapılan hukuksal düzenlemelerin içinde Türkiye’de ilk defa İSG’yi kapsayan konulara özel ve bağımsız bir kanundur. Kanun, çağdaş, yenilikçi, özgün, kapsama alanı genişletilmiş, bütüncül bir yapıya sahiptir. Kanunda, İSG konularıyla ilgili, katılımcılık, eğitim ve bilgilendirme, organizasyon, öncelikle önlem alma ve koruma anlayışı, risk ölçme ve değerlendirme, tedbirlerin belirlenmesi, devletin destek ve teftiş yapma konuları, işveren ve çalışanın yükümlülükleri gibi çok geniş kapsamlı konularla ilgili düzenlemeler vardır. İSG konusunda, geçmişten günümüze kadar yapılmış birçok hukuksal düzenlemeler olmuştur, ancak uygulama da sahada, eksik kaldıkları ve etkin olmadıkları alanlar olmuştur. 6331 sayılı Kanun, İSG’ye taraf olan tüm kesim ve konularla ilgili ayrıntılı ve kapsamlı madde ve yönetmelikleriyle uygulama alanlarında etkin olmaktadır (Korkut & Tetik, 2013). “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun uygulanabilmesi için kanun gereği çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan kamu yöneticilerinin, kanunu uygulayacak teknik bilgi ve donanımının olmaması nedeniyle kamu kurumlarında İSG uygulamalarının tam olarak yapılabilmesi de mümkün olamamaktadır” (Akaner & Özdemir, 2022).

2.4. Kültür Kavramı

Kültürü, Türk Dil Kurumu (TDK), “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün

maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü” olarak tanımlamıştır (TDK, 2025). Toplum bilimleri, insanların toplum halinde etkileşimlerini, bu etkileşimlerin sosyal, ekonomik ve hukuki alanlarda nasıl gerçekleştiğini araştıran bir disiplindir. Kültür de bu bilim dalının araştırma konularından bir alanı oluşturmaktadır. İnsanların birbirleriyle olan ilişkileri, toplumlarda oluşan, inançlar, davranışlar, değerler, semboller, gelenek, görenek ve adetleri, toplumun kültürel yapısını oluşturmaktadır. Toplamların geçmişten günümüze taşıdıkları izlerin oluşması, topluma mal olmuş değerlere sahip çıkılması, oluşmuş bu kültürlerin nesiller boyu aktarılarak, kültürel olarak toplumun karakteristik yapısının yansıtılması ve diğer toplumlara göre kültürel farklarının olması, toplum bilimi tarafından araştırılmaktadır. UNESCO’nun 1982 yılında yaptığı, Dünya Kültür Politikaları Konferansı Sonuç Bildirgesi’ne göre, kültür “en geniş anlamıyla kültür, bir toplumu ya da toplumsal bir grubu tanımlayan belirgin maddi, manevi, zihinsel ve duygusal özelliklerin bileşiminden oluşan bir bütün ve sadece bilim ve edebiyatı değil, aynı zamanda yaşam biçimlerini, insanın temel haklarını, değer yargılarını, geleneklerini ve inançlarını da kapsayan bir olgudur” olarak tanımlanmıştır (UNESCO, 1982; Oğuz, 2011). Coğrafi konum, ırklar, ekonomik ve sosyal şartlar, toplumun yapısı, kültürü etkileyen birçok neden olabilir, ancak çoğu özellikler bakımından kültür anlayışında ortak özellikler vardır. Kültür; toplumlara mal olmuş, özgün, oluşması uzun zaman süren, birbirini bütünleyici değerlerden oluşan, toplumun kişileri tarafından benimsenmesi kolay, toplumsal ilişkilerle birlikte geleceğe aktarılabilen özelliklere sahiptir. Zamanla günün şartlarına uygun özünü bozmayan değişiklikler olabilir, toplumda dayanışma, işbirliği, sosyalleşme ve ortak paylaşımlar gibi bütünleştirici etkileri de vardır.

Kültürü, “bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama” olarak tanımlamıştır Hofstede. İşyerlerin de çalışan insanlar da bir grup olarak, çalıştıkları ortamda, o yere ait bir kültür oluşturabilirler.

İnsanlar bir hedefi gerçekleştirmek için, bir amaç etrafında yapısal olarak birleşerek örgütleri oluştururlar. Scott’un 1992 yılındaki bir çalışmasında “Örgütler görece belirgin amaçların peşinde koşmaya yönlendirilmiş ve görece yüksek yapılanma derecesine sahip birlikteliklerdir.” olarak tanımlamıştır (Leblebici, 2008). Toplamlar en büyük örgütlerdir denebilir. Sendikalar, firmalar, okullar, şirketler, ordular gibi sayılabilecek topluluklar, örgüt olarak adlandırılabilir. Aile, arkadaş grubu, etnik gruplar, sınıflar gibi benzer topluluklar örgüt olarak adlandırılmayabilir. Ancak örgüt özelliğinden en bahsedebilmek için fayda görmek, çıkar sağlamak amacıyla bir araya gelerek, aynı amaç için performans göstermek

örgüt olmanın belirleyici unsurlarının başında gelir. Örgütler, belli kurallar çerçevesinde ve hiyerarşik bir düzenle, örgütsel davranışları oluşturulan, belirlenmiş hedefe ulaşmak için yapılmış olan plan doğrultusunda hareket edilerek başarıya ulaşmak için, oluşturulmuş örgüt yapısıyla, kendine özgü bir varoluş gerçekleştirirler. Örgütler böylelikle kendilerine özgü, sürdürülebilir ve aktarılabilir örgüt kültürü de oluşturabilirler (Aslan, 2023). Örgüt ya da kuruluşlarda birlikte çalışan insanların, başarılı performans göstermeleri, memnun ve mutlu olmaları, yaptıkları işten tatmin olmaları, verimli ve etkin çalışma süreçleri geçirebilmeleri örgütteki iletişim ve bununla birlikte oluşturulan kültürle bağlantılı olabilmektedir. Örgütsel iletişim, işyerinde ve dışında bireylerle sürekli iletişim kurularak, çalışanların toplu ya da kişisel bir amaca ulaşmak için ve devamlılığını sağlamak için ilişkiler içinde olmalarıdır. Örgüt kültürüne, “kuruluşların çalışma şeklini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, belirli insan topluluklarınca oluşturulan inançlar, değerler, örf ve âdetler ile diğer kişiler arası ilişkilerin tamamı” denilerek tanımlanmıştır (Kayasandık, 2022). Örgüt kültürü oluşturulması, kuruluşun sürekliliği, kendine ait kimlik oluşması, kuruluşun hedeflerine ulaşması için, çalışanların kendilerini ait hissetmeleri, takdir edilen davranışlarının oluşması, çalışma isteklerinin artması, çalışanlar arasında doğru iletişimlerle güçlü ilişkiler kurularak aralarındaki bağların sıkılaştırılmasıyla gerçekleştirilebilir. Örgüt kültürünün özellikleri, “geleneksellik ve yenilikçilik, bütünleştiricilik, belirsizlik, karşıtlık, otoriterlik, bağımlılık, rekabetçilik, takım odaklılık, durağanlık, mükemmellik, insancılık ve takdir edicilik” olarak adlandırılabilir (Kayasandık, 2022).

Güvenlik Kültürü, Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararlarla ilgili koşulları minimize etmekle ilgili, sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutumlar, normlar ve inançların bir setidir (Taşdemir & Yıldırım, 2020). “Güvenlik kültürü denen şey yapısal olup konjektürel şartlara bağlı olarak kolayca değişmez. Etkileri uzun sürelidir. Eğitim ve sosyalleşme süreçlerinin parçası olarak nesilden nesle aktarılır ve içselleştirilir” (Dursun, 2011). Güvenlik Kültürünün oluşmaya başlaması, dünya çapında meydana gelen, etkileri geniş alanlara yayılan kazalar sonrasında görülmüştür. 1986’da Rusya’da Çernobil nükleer kazası, 1988’de Kuzey Denizinde bulunan Piper Alpha petrol kulesinin patlaması ve 1988’de Londra’da Clapham Junction tren kazalarıdır (Özdemir vd., 2016). Güvenlik Kültürü, “Çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve kamu üyelerinin maruz kaldıkları tehlike veya zararlarla ilgili koşulları minimize etmekle ilgili, sosyal ve teknik uygulamalar, roller, tutumlar, normlar ve inançların bir setidir” (Taşdemir & Yıldırım, 2020).

İş Güvenliği Kültürünün, işyerlerinde çalışanların karşılaşabilecekleri, tehlike ve risklerden

zarar görmemeleri için oluşturulmuş organizasyonun, işyerinde sürekli var olması ve benimsenilmesidir. İş Güvenliği Kültürünün oluşması, iş yerindeki Güvenlik İklimi ile de bağlantılıdır. Güvenlik İklimi, Zohar'a göre "çalışanların iş çevresi hakkında paylaşmış oldukları bütüncü algılarının bir özeti"(ÇASGEM, 2017) olarak tanımlanmıştır. İş yerinde olabilecek olumsuz durumları, hastalık, kaza, yaralanma vb. gibi, azaltmak ya da olmasını engellemek için, benzer düşünce, hareket ve inançların kurallar çerçevesinde oluşturulup, bunların ortak davranışlar olarak paylaşılması ve yaygınlaştırılıp aktarılması, iş yerindeki güvenlik kültürünün var olmasının göstergesi olabilir (Nişancı & Demirören, 2020).

2.5. Tutum Kavramı

Tutum birçok alanda sıkça kullanılan ve disiplinlerde farklı şekilde tanımlanan bir olgudur. Tutumun, herhangi bir nesneye, yaşanan olaya, gidişata, kişi ya da topluluğa, olguya, karşı oluşturulan inanç, duygu ve eğilimler olduğu söylenebilir. Düşünceler ve inanılan şeyler, tutum oluşturduğumuz konuyla ilgili bilgi ve görüşlerimizi, davranışlarımız ise konuya karşı olan tepkilerimize bağlıdır. Tutum geliştirdiğimiz konuya karşı olumlu ya da olumsuz duygular oluştuğunda düşünce ve davranışlarda aynı yönde etkilenebilir (Morris, 2002). Birey ya da toplum olarak etrafımızdaki olaylara, kişilere, nesnelere ve görüşlere karşı görüşlere dair tutumlarımız vardır. Etrafımızdaki bu olgulara karşı vereceğimiz tepkiler tutumlarımıza bağlıdır. Bundan dolayı tutumlar ortamın şartlarında düşünce olarak önceden belirlenmiş düşüncelerin tepkisel göstergesidir (Köse vd., 2001). Tutumu tanımlarken, "davranışa yönlendirici, kişinin bir durum karşısında tepki vermesini sağlayan, deneyimler yoluyla kazanılmış ve yapılandırılmış olan zihinsel ve sinirsel bir hazırlık durumu" denilmiştir (Genç, 2020). Tutumlar insanların olaylara ve durumlara karşı sergilemiş oldukları duygusal tepkiler olabilmektedir. Tutum; İnsanın, olgular, durumlar, nesneler, insanlar ya da var oldukları topluluklara karşı geliştirdikleri, düşünsel, duygusal ve davranışsal eğilimleridir (Çöllü & Öztürk, 2006). Tutumu, çoğu zaman öğrenilmiş, uzun süre değişmeyen, duygu, düşünce ve davranışlar olduğunu düşünebiliriz. Kişilerin, toplumda, işyerlerinde veya kendi yaşantılarında sahip oldukları tutumları vardır. İş yerlerinde çalışanların tutumları, yaptıkları işte ve çalışma ortamında, sergiledikleri hal ve davranışları ile yansıttıkları duygu ve düşünceler olarak görülebilir. Çalışanların tutumlarının olumlu ve olumsuz oluşu işyerinde etkili olabilir (Çam & Yıldırım, 2010). "Bireyin gösterdiği tutum, aslında olgu, olay veya nesneye ait verdiği değer ve ilgiye bağlıdır. Önemli gördüğüne yönelik kabul edici, önemsiz bulduğuna yönelik reddedici, ilgisini çekenlere yönelik ise olumlu bir tutum sergileme eğilimindedir" (Genç, 2020).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Tipi

Bu araştırmanın tipini, nitel araştırma yöntemi oluşturmaktadır. “Nitel araştırma, disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını esas alarak, araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi benimseyen bir yöntemdir. Üzerinde araştırma yapılan olgu ve olaylar kendi bağlamında ele alınarak, insanların onlara yükledikleri anlamlar açısından yorumlanır” (Karataş, 2017). Nitel araştırma yönteminde, araştırmanın konusu ve sorusu belirlenmesi, teorik yapısı, kullanılacak yöntemler, literatür incelemesi, evrenin belirlenerek, katılımcılardan veri toplama yöntemlerinin belirlenmesi, verilerin analizi ve bulguların açıklanarak araştırmanın sonuca varması ile devam eden süreçlerden oluşmaktadır (Baltacı, 2019). Bu araştırma yöntemi, disiplinler arası birleştirici bir yaklaşımla, araştırmanın sorusunu yorumlama yaparak çözümlemeyi esas alan bir inceleme yöntemidir. Nitel araştırmada olaylar arasında ki neden sonuç ilişkisi sorgulanmaz, sayısal veriler ve istatistiklerden ve de laboratuvar analizlerinden çok, gözlem, görüşme gibi nitel ve sözel verilere dayanarak sonuca ulaşılmaya çalışılan bir yöntemdir. Esnek olma özelliğiyle araştırmayı tasarlarken ve gerçekleştirirken, yaklaşımı ve yöntemi değiştirme geliştirme, duruma göre yeni tasarımlar geliştirme olanağı olan bir yöntemdir. Araştırmalarda, algıya, çevreye ve sürece ait veriler, gözlem, görüşme ve yazılı gereçlerle toplanarak, veri setleri oluşturulur ve incelenir. “Görüşme sürecinin, gözlem ve yazılı dokümanlardan elde edilen verilerle desteklenmesi araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırmaktadır” (Karataş, 2015).

“Sosyal gerçekliği araştırma nesnel, sistematik, tümdengelim dayalı okuma aracı olarak önceden belirlenen ölçütlere göre kavramlardan, metinlerden, sözlü veya yazılı materyallerden anlamlar çıkarmayı amaçlayan metodolojik araç ve teknikler bütünüdür. Planlama aşamasında zayıf olarak görülse bile uygulamada etkili ve ilginç sonuçlar vermektedir. Niceli nitele dönüştürebilmeyi, yazılı metinden hareketle yazılı olmayan mesajlara ulaşabilmeyi sağlayan çok işlevli ve giderek gelişen bir tekniktir” (Metin & Ünal, 2022).

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırmamız, Yozgat Valiliği İl AFAD Müdürlüğünde, Ocak 2025 ve Şubat 2025 tarihleri arasında yüz yüze görüşme usulü ile yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni

Araştırmanın evrenini, Yozgat İl AFAD Müdürlüğünde sahada ve büroda çalışan toplam 43 personelden oluşmuştur.

Araştırmamızda örneklem yöntemi kullanılmamıştır. Araştırmamızda evren sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmayı yaptığımız zaman aralığında, görevlendirme, izinli olma ya da gönüllü olmama durumlarından dolayı, 34 çalışan personele ulaşılmıştır.

Araştırmanın evrenini AFAD çalışanları oluşturmaktadır Gönüllü olarak katılım sağlayan personel ile araştırma gerçekleştirmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Gereçler

Yapılan araştırmaya, Yozgat Valiliği İl AFAD Müdürlüğü'nden alınan yazılı izin dahilinde veri toplanmaya başlanmıştır.

Araştırmada veri setini oluşturmak amacıyla, Katılımcılar için, Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu, Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi İSG Veri Toplama Formu kullanılmıştır. Araştırmaya katılım sağlamaları için, AFAD personeline, araştırma ile ilgili bilgilendirmeler ve açıklamalar sözlü olarak yapılarak etik kurul formuna istinaden izinleri sözlü ve yazılı olarak alınmıştır. İSG Veri Toplama Formundaki sorular yarı yapılandırılmış sorulardan oluşmaktadır. Sorular görüşme yoluyla katılımcılara iletilerek formda cevaplar, katılımcıların kendi ifadeleri ve yazılı beyanlarıyla toplanmıştır. Araştırma da kullanılan Katılımcılar için, Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu, Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi İSG Veri Toplama Formu ve Etik Kurul İzin Belgesi Ek1'de yer almaktadır.

Araştırmada, 6331 Sayılı Kanundan muaf olan AFAD çalışanlarının, İSG ile ilgili bilinç oluşturarak, İSG' ye ait kültür ve tutumlarının var olup olmadığını tespit etmek amacıyla, yarı yapılandırılmış, açık uçlu sorular, alanda AFAD çalışanlarıyla yapılan görüşmeler ve uzman görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Veri toplama formunda yer alan sorular, katılımcıların İSG bilgilerini, 6331 Sayılı Kanun hakkındaki bilgilerini ve İSG kültürü ile ilgili düşüncelerini anlamlandırabilmek için kategorize edilerek açık ve kolay anlaşılabilir bir anlatım ile hazırlanmıştır. Katılımcılara gerekli açıklamalar ve bilgilendirmeler yapılarak yüz yüze görüşmeler ile soruların cevaplanması sağlanmıştır. Katılımcıların yaşamış oldukları deneyimleri ve İSG hakkındaki görüşlerini belirlemek için hazırlanan sorular bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak gruplandırılmıştır. Bağımsız değişken olarak gruplandırılan sorular aşağıda verilmiştir:

- Yaş
- Cinsiyet
- AFAD’ da ki görev süresi ne kadar?
- AFAD’ da kaç yıl çalışmaktasınız?

Bağımlı değişken olarak gruplandırılan sorular aşağıda verilmiştir:

- İSG denilince aklınıza gelen şey nedir?
- Çalıştığınız kurumda, çalışanlarda iş hastalığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?
- Çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?
- KKD kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz?
- 6331 Sayılı İSG Kanunuyla ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- 6331 Sayılı İSG Kanunu AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?
- 6331 Sayılı İSG Kanunu’ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor?
- Çalıştığınız kurumda İSG kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz?
- Çalıştığınız kurumda İSG kültürü oluşması sizin için ne kadar önemli?
- Çalıştığınız kurumda İSG tutumu ile ilgili düşünceleriniz nedir?
- Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir?
- Çalışırken iş kazası geçerseniz izlemeniz gereken yol nedir?
- Çalıştığınız kurumda İSG kültürü oluşması için neler yapılması gerekir?
- Sizin bu konu ile ilgili öneriniz var mı?

Form soruları hazırlandıktan sonra katılımcılara gerekli bilgilendirmeler yapılmış, araştırmaya katılmak için gönüllü olanlardan izinleri alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Formdaki soruların cevapları katılımcıların kendi beyan ve yazıları ile alınmıştır. Alınan cevaplar ile yapılan kodlamalarla Statistical Package for Social Science (SPSS) 25 istatistiksel veri analizi paket programı kullanılarak bir veri seti oluşturulmuştur. Veri seti oluşturulurken öncelikle bağımlı ve bağımsız değişken olarak belirlenen sorular programın “Variable (Değişken)” kısmında tanımlanmıştır. Tanımlama yaparken soru için bir değişken adı, uzunluğu, veri tipi belirlenmiştir. Ardından “Data (Veri)” kısmında alınan cevaplar ilgili yerlere girilerek veri seti oluşturulmuştur. Ancak oluşturulan bu sözel veri setiyle analiz yapılamayacağı, yapılsa da anlamlı sonuçlar çıkaramayacağı belirlendiği için

verilen cevaplar gruplandırılarak ve numaralandırılarak yeni bir veri seti oluşturulmuştur. Bu yeni veri setinde cevapların gruplaması ve numaralandırılması aşağıda verilmiştir:

- “Yaş” için 5 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: 20 – 25 yaş grubu,
 - 2: 26 – 30 yaş grubu,
 - 3: 31 – 35 yaş grubu,
 - 4: 36 – 40 yaş grubu,
 - 5: 41+ yaş grubunu temsil etmektedir.
- “Cinsiyet” için 2 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: Kadın,
 - 2: Erkek cinsini temsil etmektedir.
- “AFAD’daki göreviniz nedir?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: Müdür – Yetkili
 - 2: Memur – Mühendis
 - 3: Arama Kurtarma Teknisyeni (AKT) görevini temsil etmektedir.
- “AFAD’da kaç yıldır çalışmaktasınız?” sorusu için 4 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: 1 – 5 yıl,
 - 2: 6 – 10 yıl,
 - 3: 11 – 15 yıl,
 - 4: 16+ yılı temsil etmektedir.
- “İş sağlığı ve güvenliği denilince aklınıza gelen şey nedir?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgim yetersiz.”,
 - 2: “İş yerinde sağlık ve güvenli ortamın olmasıdır.”,
 - 3: “Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik için alınması gereken tedbir ve önlemlerdir.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Çalıştığınız kurumda, çalışanlarda iş sağlığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?” sorusu için 2 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Oldu.”,
 - 2: “Olmadı.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?” sorusu için 2 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Oldu.”,

- 2: “Olmadı.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “KKD kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Önemli değil.”,
 - 2: “Önemli.”,
 - 3: “Çok önemli.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunuyla ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Bilгим yok.”,
 - 2: “Bilгим var, kanun yeterlidir.”,
 - 3: “Bilгим var, kanun yetersizdir.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Bilгим yok.”,
 - 2: “Bilгим var, kapsamaktadır.”,
 - 3: “Bilгим var, kapsamamaktadır.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunundan muaf olmanız size ne ifade ediyor?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Fikrim yok.”,
 - 2: “Kanunda muaf olmamız, önemsenmediğimi düşündürüyor.”,
 - 3: “Kanunun daha kapsayıcı olması gerektiğini düşünüyorum.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Kültürün olduğunu düşünmüyorum.”,
 - 2: “Zayıf bir kültürün olduğunu düşünüyorum.”,
 - 3: “Kültürün var olduğunu düşünüyorum.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması sizin için ne kadar önemli?” sorusu için 3 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Önemsiz.”,
 - 2: “Az derece önemli.”,
 - 3: “Çok önemli.” cevaplarını temsil etmektedir.

- “Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği tutumu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusu için 2 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Tutum yok.”,
 - 2: “Tutum var.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir?” sorusu için 4 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Bilgim yok.”,
 - 2: “Kanuni ve hukuki yollara müracaat edilmelidir.”,
 - 3: “İlgili sağlık kuruluşuna başvurulmalıdır.”,
 - 4: “Klinik değerlendirmeden sonra gerekli tedavi yapılır, idari birimlere başvurulur.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Çalışırken iş kazası geçerseniz izlemeniz gereken yol nedir?” sorusu için 4 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Bilgim yok.”,
 - 2: “Kanuni ve hukuki yollara başvurulur.”,
 - 3: “İlgili sağlık kuruluşuna başvurulur.”,
 - 4: “Tedavi olunur ve tutanak tutulur. Geçirilen iş kazası ile ilgili idari birimlere başvurulur.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması için neler yapılması gerekir?” sorusu için 4 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Fikrim yok.”,
 - 2: “Kanuna tabi olmak gerekir.”,
 - 3: “Konuyla ilgili bilinçli olmak gerekir.”,
 - 4: “Konuyla ilgili bilgi almak gerekir.” cevaplarını temsil etmektedir.
- “Sizin bu konuda önerileriniz var mı?” sorusu için 4 ayrı grup oluşturulmuştur:
 - 1: “Fikrim yok.”,
 - 2: “Kanuna tabi olmak gerekir.”,
 - 3: “Konuyla ilgili eğitim olmak gerekir.”,
 - 4: “Kurumda konuyla ilgili kadrolu uzman olması gerekir.” cevaplarını temsil etmektedir.

Veri seti oluşturulduktan sonra SPSS 25 istatistiksel veri analizi paket programı kullanılarak içerik analizi ve betimsel analiz yapılmıştır. “İçerik analizi elde edilen verilerin kodlanması, sınıflanması ve tanımlanması aşamaları izlenerek gerçekleşir. Betimsel içerik analizinde bu

süreç izlenerek bir konuyla ilgili çalışmaların eğilimlerini tanımlayıcı biçimde ortaya koymak amaçlanmaktadır” (Maden, 2020). “içerik analizi yoluyla veriler tanımlanmaya çalışılır; birbirine benzediği ve birbiri ile ilişkisi olduğu tespit edilen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek yorumlanır. İçerik analiziyle katılımcıların görüşlerinin içerikleri sistematik olarak tanımlanmaktadır” (Karataş, 2015). Betimsel analiz; katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımını anlamlandırmak için frekans analizi yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar tablolar ile gösterilmiştir. Katılımcıların verdiği cevapların dağılımını anlamlandırmak için ortalama analizi yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar tablolar ile gösterilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamlandırmak için korelasyon analizi yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar tablolar ile gösterilmiştir. Frekans analizinin görsel dağılımını anlamlandırmak için pasta grafiği oluşturulmuştur.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

1. **H₀**. AFAD çalışanlarının demografik özelliklerinin İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi yoktur.
H₁. AFAD çalışanlarının demografik özelliklerinin İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi vardır.
2. **H₀**. AFAD çalışanlarının İSG Kanunu’ndan muaf olmaları İSG hakkında bilinç olmalarına etkisi yoktur.
H₂. AFAD çalışanlarının İSG Kanunu’ndan muaf olmaları İSG hakkında bilinç olmalarına etkisi vardır.
3. **H₀**. AFAD çalışanlar kurumda İSG kültürü ve tutumunun var olmasını önemli bulmamaktadır.
4. **H₃**. AFAD çalışanlar kurumda İSG kültürü ve tutumunun var olmasını önemli bulmaktadır.

4. BULGULAR ve TARTIŞMA

4.1. Bulgular

Tablo 4.1’ de araştırmadaki röportaj soruları, bu sorulara verilen cevap grupları ve yüzdelik dağılımları bulunmaktadır. Değişkenlerin temel eğilimlerini gösteren tablodaki veriler, araştırmadaki 34 katılımcının tamamının bilgileri eksik olmadan analiz edilmiştir.

Tablo 4.1. AFAD Çalışanlarına Yöneltilen Röportaj Sorularının Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

		n	%
AFAD’daki göreviniz nedir?	Müdür / Yetkili	7	20,6
	Memur / Mühendis	13	38,2
	Arama Kurtarma Teknisyeni	14	41,1
AFAD’da kaç yıldır çalışmaktasınız?	1 -5 yıl	15	44,1
	6 – 10 yıl	0	0
	11 - 15 yıl	12	35,3
	16+ yıl	7	20,6
İş Sağlığı ve Güvenliği denilince aklınıza gelen şey nedir?	İSG konusundaki bilginin yetersiz.	6	17,6
	İş yerinde sağlık ve güvenli ortamın olmasıdır.	11	32,4
	Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik alınması gereken tedbir ve önlemlerdir.	17	50,0
Çalıştığınız kurumda iş hastalığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?	Olmadı.	30	88,2
	Oldu.	4	11,8
Çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?	Olmadı.	25	73,5
	Oldu.	9	26,5
Kişisel koruyucu donanım kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz?	Önemli değil.	2	5,9
	Önemli.	19	55,9
	Çok önemli.	13	38,2
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?	Bilgin yok.	10	29,4
	Bilgin var, kanun yeterli.	12	35,3
	Bilgin var, kanun yetersiz.	12	35,3
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?	Bilgin yok.	9	26,5
	Bilgin var, kapsıyor.	8	23,5
	Bilgin var, kapsamıyor.	17	50,0
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor?	Fikrim yok.	16	47,1
	Kanundan muaf olmamız, yeterince önemsenmediğimizi düşündürüyor.	13	38,2
	Kanunun daha kapsayıcı olması gerektiğini düşünüyorum.	5	14,7
Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz?	Bir kültür olduğunu düşünmüyorum.	13	38,2
	Zayıf bir kültür olduğunu düşünüyorum.	10	29,4
	Kültürün var olduğunu düşünüyorum.	11	32,4
Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması sizin için ne kadar önemli?	Önemsiz.	2	5,9
	Az derecede önemli.	7	20,6
	Çok önemli.	25	73,5
Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği tutumu ile ilgili düşünceleriniz nedir?	Tutum yok.	27	79,4
	Tutum var.	7	20,6
Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir?	Bilgin yok.	10	29,4
	Kanuni ve hukuki yollara müracaat edilmelidir.	10	29,4
	İlgili sağlık kuruluşuna başvurulmalıdır.	10	29,4
	Klinik değerlendirmeden sonra gerekli tedavi yapılır ve idari birimlere başvurulur.	4	11,8

Tablo 4.1. (devam) AFAD Çalışanlarına Yöneltilen Röportaj Sorularının Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

		n	%
Çalışırken iş kazası geçirirseniz izlemeniz gereken yol nedir?	Bilgim yok.	6	17,6
	Kanuni ve hukuki yollara başvurulmalıdır.	11	32,4
	İlgili sağlık kuruluşuna başvurulmalıdır.	6	17,6
	Tedavi olunur ve tutanak tutulur. Geçirilen iş kazası ile ilgili idari birimlere başvurulur.	11	32,4
Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği Kültürünün oluşması için neler yapılması gerekir?	Fikrim yok.	4	11,8
	Kanuna tabi olmak gerekir.	4	11,8
	Konuyla ilgili bilinçli olmak gerekir.	9	26,5
	Konuyla ilgili eğitim almak gerekir.	17	50,0
Sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı?	Fikrim yok.	10	29,4
	Kanuna tabi olmak gerekir.	5	14,7
	Konuyla ilgili eğitim alınması gerekir.	16	47,1
	Kurumda konuyla ilgili kadrolu bir uzman olması gerekir.	3	8,8

AFAD'daki görevi; Katılımcıların görev dağılımlarının %41,1 (14 kişi) ile yüksek oranda “**AKT**” oluşturduğunu, sonrasında %38,2’lik oranla (13 kişi) “**Memur/Mühendis**” oluşturduğunu ve %20,6 ‘lık oranla (7 kişi) “**Müdür/Yetkili**” oluşturduğu görülmektedir.

AFAD’da kaç yıldır çalıştığınız; Katılımcılar %44,1 (15 kişi) ile yüksek oranda “**1-5 yıl arası**” çalışanlardan, %35,3’lük oranla (12 kişi) “**11-15 yıl arası**” çalışanlardan, %20,6’lık oranla (7kişi) “**16+ üstü yaş**” çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

İSG denilince aklınıza gelen şey nedir? Sorusuna katılımcılar %50,0 (17 kişi) ile yüksek oranda “**Çalışma ortamında sağlık ve güvenlik alınması gereken tedbir ve önlemlerdir**”, %32,4’lük oranla (11 kişi) “**İş yerinde sağlık ve güvenli ortamın olmasıdır**”, %17,6’lık oranla (6 kişi) “**İş yerinde sağlık ve güvenli ortamın olmasıdır**” olarak ifade etmişlerdir.

Çalıştığınız kurumda iş hastalığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu? Sorusuna katılımcılar %88,2 (30 kişi) ile yüksek oranda “**olmadı**”, %11,8’lik oranla (4 kişi) ise “**oldu**” olarak ifade etmişlerdir.

Çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı? Sorusuna katılımcılar %73,5 (25 kişi) ile yüksek oranda “**olmadı**”, %26,5’lik oranla (9 kişi) “**oldu**” olarak ifade etmişlerdir.

KKD kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz? Sorusuna katılımcılar %55,9 (19 kişi) ile yüksek oranda “**önemli**”, %38,2’lik oranla (13 kişi) ile “**çok önemli**”, %5,9’luk oranla (2 kişi) “**önemli değil**” olarak ifade etmişlerdir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir? Sorusuna katılımcılar %35,3 (12 kişi) ile yüksek oranla “**Bilgim var, kanun yeterli**”, %35,3’lük

oranla (12 kişi) **“Bilgim var, kanun yetersiz, %29,4’lük oranla (10 kişi) “Bilgim yok”** olarak ifade etmişlerdir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı? Sorusuna katılımcılar %50,0 (17 kişi) ile yüksek oranla **“Bilgim var, kapsamıyor”**, %26,5’lik oranla (9 kişi) **“Bilgim yok”**, %23,5’lik oranla (8 kişi) **“Bilgim var, kapsıyor”**, olarak ifade etmişlerdir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor? Sorusuna katılımcılar %47,1 (16 kişi) ile yüksek oranda **“Fikrim yok”**, %38,2’lik oranla (18 kişi) **“Kanundan muaf olmamız, yeterince önemsenmediğimizi düşündürüyor”**, %14,73’lik oranla (5 kişi) **“Kanunun daha kapsayıcı olması gerektiğini düşünüyorum”** olarak ifade etmişlerdir.

Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz? Sorusuna katılımcılar %38,2 (13 kişi) ile yüksek oranda **“Bir kültür olduğunu düşünmüyorum”**, %32,4’lük oranla (11 kişi) **“Kültürün var olduğunu düşünüyorum”**, %29,4’lük oranla (10 kişi) **“Zayıf bir kültür olduğunu düşünüyorum”** olarak ifade etmişlerdir.

Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması sizin için ne kadar önemli? Sorusuna katılımcılar %73,5 (25 kişi) ile yüksek oranda **“Çok önemli”**, %20,6’lık oranla (7 kişi) **“Az derecede önemli”**, %5,9’luk oranla (2 kişi), **“Önemsiz”** olarak ifade etmişlerdir.

Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği tutumu ile ilgili düşünceleriniz nedir? Sorusuna katılımcılar %79,4 (27 kişi) ile yüksek oranda **“Tutum yok”**, %20,6’lık oranla (7 kişi), **“Tutum var”** olarak ifade etmişlerdir.

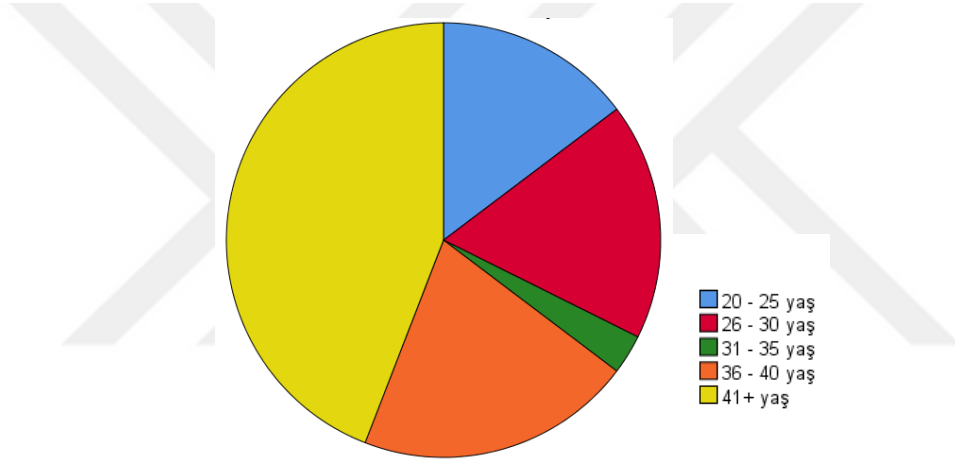
Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir? Sorusuna katılımcılar %29,4 (10 kişi) ile yüksek oranda **“Bilgim yok”**, aynı oranda %29,4 (10 kişi) **“Kanuni ve hukuki yollara müracaat edilmelidir”**, aynı oranda %29,4 (10 kişi) **“İlgili sağlık kuruluşuna başvurulmalıdır”**, %11,8’lik oranla (4 kişi) **“Klinik değerlendirmeden sonra gerekli tedavi yapılır ve idari birimlere başvurulur”** olarak ifade etmişlerdir.

Çalışırken iş kazası geçirirseniz izlemeniz gereken yol nedir? Sorusuna katılımcılar %32,4 (11 kişi) ile yüksek oranda **“Kanuni ve hukuki yollara başvurulmalıdır”**, aynı oranda %32,4 (11 kişi) **“Tedavi olunur ve tutanak tutulur. Geçirilen iş kazası ile ilgili idari birimlere başvurulur”**, %17,6’lık oranla (6 kişi) **“Bilgim yok”**, %17,6’lık oranla (6 kişi) **“İlgili sağlık kuruluşuna başvurulmalıdır”** olarak ifade etmişlerdir.

Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği Kültürünün oluşması için neler yapılması gerekir? Sorusuna katılımcılar %50,0 (17 kişi) ile yüksek oranda **“Konuyla ilgili eğitim almak gerekir”**, %26,5’lik oranla (9 kişi) **“Konuyla ilgili bilinçli olmak gerekir”**, %11,8’lik oranla (4 kişi) **“Kanuna tabi olmak gerekir”**, % 11,8’lik oranla (4 kişi) **“Fikrim yok”** olarak ifade etmişlerdir.

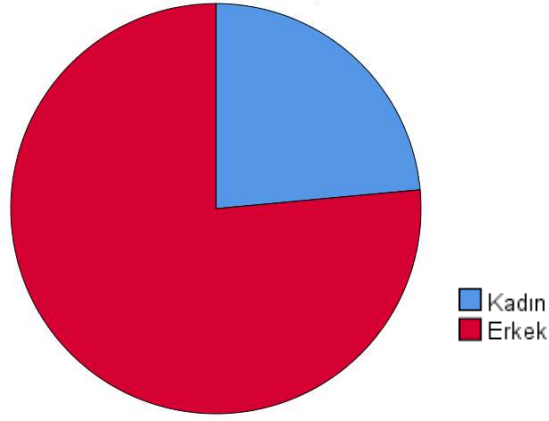
Sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı? Sorusuna katılımcılar %47,1 (16 kişi) ile en yüksek oranda **“Konuyla ilgili eğitim alınması gerekir”**, %29,4 (10 kişi) **“Fikrim yok”** %14,7 (5 kişi) **“Kanuna tabi olmak gerekir”**, %58,8 (3 kişi) **“Kurumda konuyla ilgili kadrolu bir uzman olması gerekir”** olarak ifade etmişlerdir.

Şekil 4.1 ile 4.18 arasında verilen verilerde katılımcılara ait değişkenler pasta grafik şeklinde ifade edilmiştir.



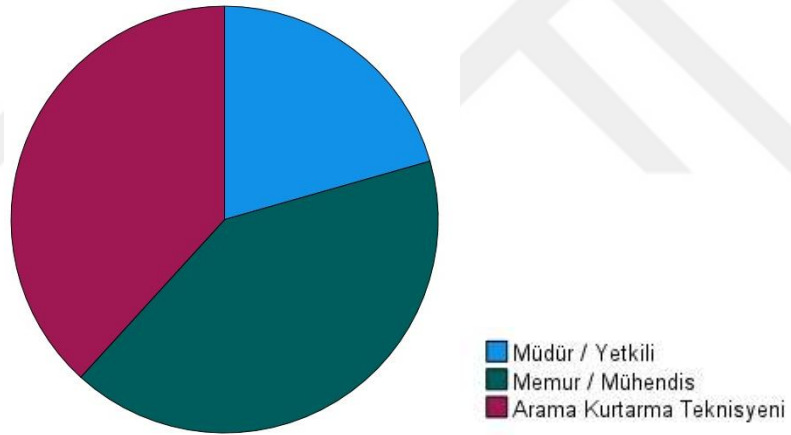
Şekil 4.1. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

Şekil 4.1’de araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının yaş gruplarına göre dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre birinci büyük dilim 41+ yaş grubunun, ikinci büyük dilimi 36-40 yaş grubunun, üçüncü dilimin 26-30 yaş grubunun, dördüncü dilimin 20-25 yaş grubunun ve en küçük dilimi 31-35 yaş grubunun oluşturduğu görülmektedir. AFAD’da çalışan personelin yaş grubuna göre dağılımında 41+yaş grubunu çok oranda, 31-35 yaş grubunun az oranda, diğer yaş gruplarının birbirine yakın oranda olduğu görülmüştür.



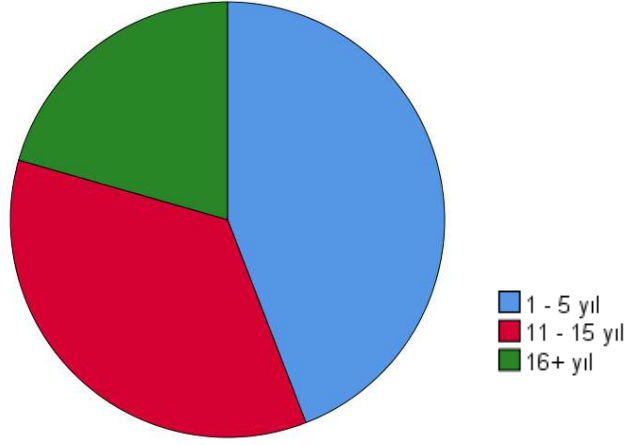
Şekil 4.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılım

Şekil 4.2’de Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi erkek grubu, küçük dilimi kadın grubunun oluşturduğu görülmektedir. AFAD’da çalışan personelin cinsiyete göre dağılımında erkek grubunun çok oranda, kadın grubunun az oranda olduğunu göstermektedir.



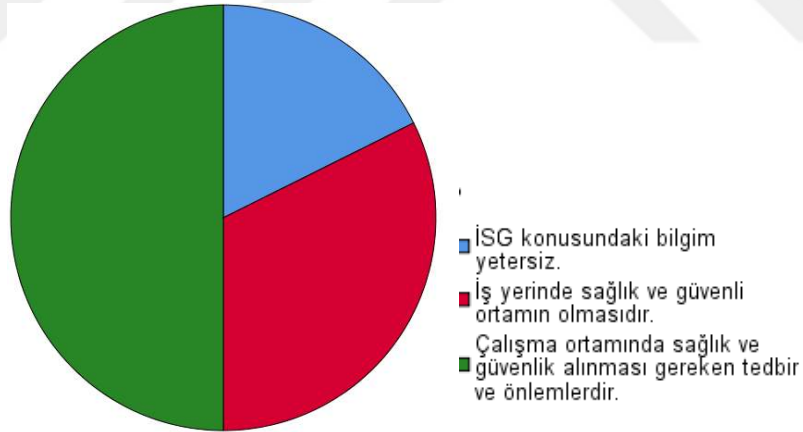
Şekil 4.3. Katılımcıların AFAD’ da ki görevlerine göre dağılımı

Şekil 4.3’te araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının görevlerine göre dağılımları gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre birinci büyük dilimi memurlar, ikinci büyük dilimi AKT’ler, üçüncü dilimi müdür/yetkililerin oluşturduğu görülmektedir. AFAD’da çalışanların görevlerine göre dağılımlarında memurların çok oranda, AKT’lerin orta oranda, müdür/yetkililerin az oranda olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.4. Katılımcıların AFAD’ da kaç yıldır çalıştıklarının dağılımı

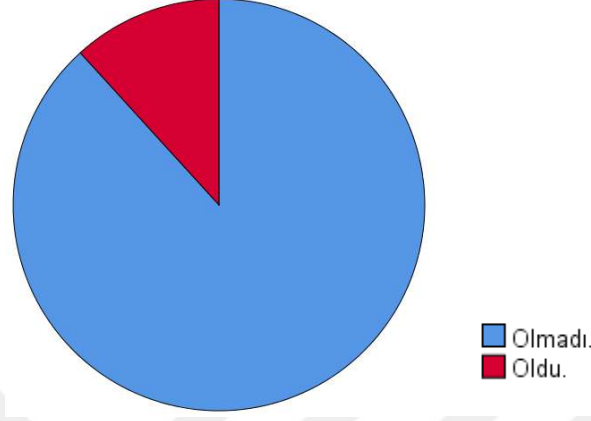
Şekil 4.4’te Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının kaç yıldır çalıştıklarının dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi 1-5 yıl arası çalışanlar, ikinci büyük dilimi 11-15 yıl arası çalışanlar, küçük dilimi 16+ yıl çalışanların oluşturduğu görülmektedir. AFAD’ da çalışanların kaç yıldır çalıştıklarına göre dağılımında, 1-5 yıl arasında çalışanların çok oranda, 11-15 yıl arasında çalışanların orta oranda, 16+ yıl arası çalışanların az oranda olduğunu göstermektedir. 6-10 yıl arası çalışanlara ait veri olmadığı için şekilde görülmemektedir.



Şekil 4.5. Katılımcıların “İSG denilince aklınıza gelen şey nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

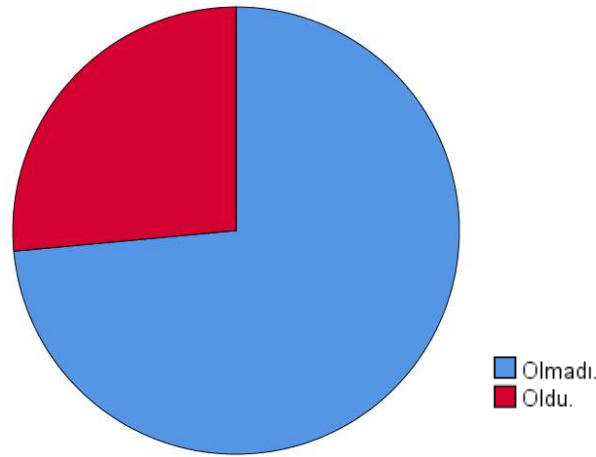
Şekil 4.5’te Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “İSG denilince aklınıza gelen şey nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “çalışma ortamında sağlık ve güvenlik alınması gereken önlemler”, ikinci büyük dilimi “iş yerinde sağlıklı ve güvenli ortamın olmasıdır”, küçük dilimi “İSG konusundaki bilginin yetersiz” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi oluşturan cevapların İSG’yi, çalışma ortamlarında, sağlık ve güvenlikle ilgili olduğu kadar tedbir ve önlem alınması gerektiğinin bilincinde olduklarını, ikinci büyük dilimi

oluşturan cevapların İSG’yi, iş yerinde sağlık ve güvenli ortam olarak değerlendirerek daha az bilinçli olduklarını, küçük dilimi oluşturan cevapların İSG’yi değerlendiremedikleri için İSG hakkında bilinçlerinin olmadığını göstermektedir.



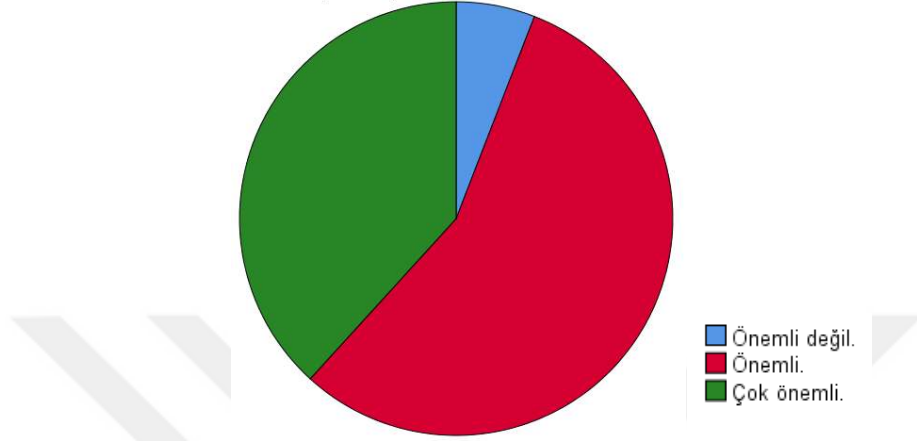
Şekil 4.6. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda iş hastalığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.6’da Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda iş hastalığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “olmadı” cevabı, küçük dilimi “oldu” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının iş hastalığı ve meslek hastalıkları ile karşılaşma oranının düşük olduğu göstermektedir.,



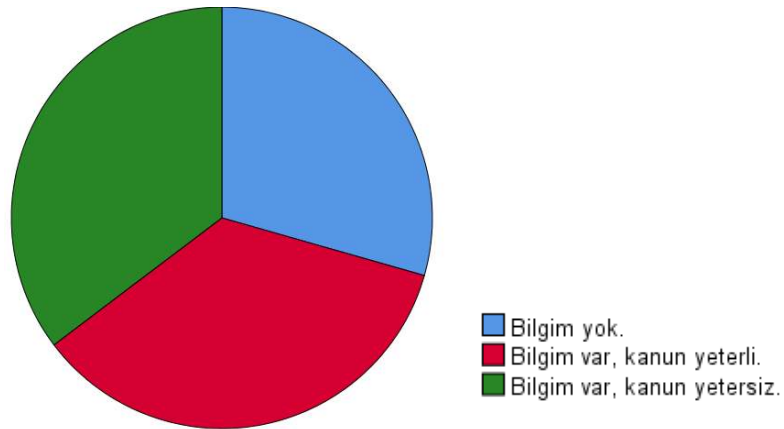
Şekil 4.7. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.7’de Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “olmadı”, küçük dilimi “oldu” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının iş kazalarıyla karşılaşma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir.



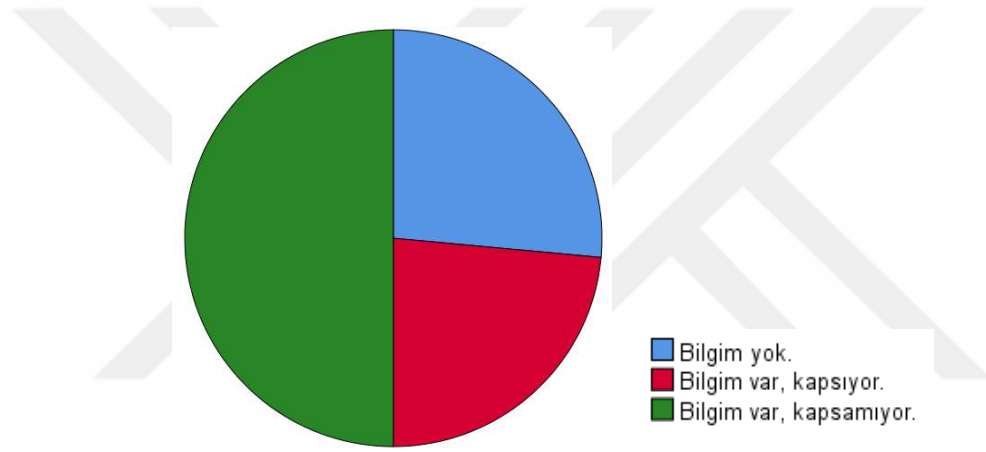
Şekil 4.8. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Kişisel koruyucu donanım kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.8’de araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Kişisel koruyucu donanım kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “önemli”, ikinci büyük dilimi “çok önemli”, küçük dilimi “önemli değil” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre büyük dilimi oluşturan cevapların KKD kullanımının önemli olduğunu, ikinci büyük dilimi oluşturan cevapların KKD kullanımının çok önemli olduğunu, Küçük dilime verilen cevapların KKD kullanımının önemli olmadığını göstermektedir.



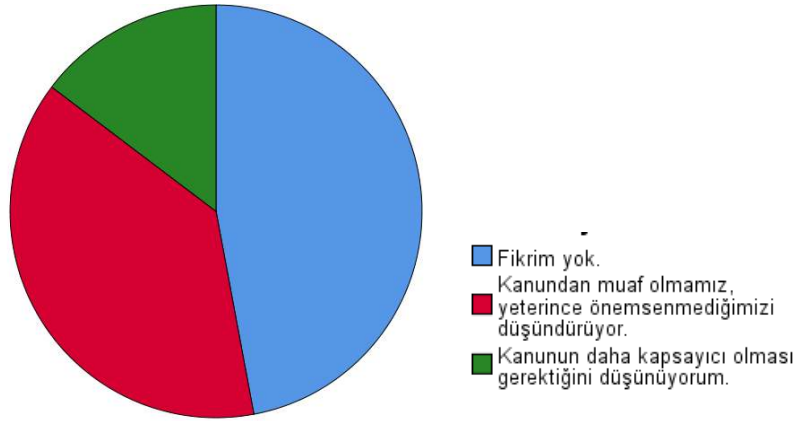
Şekil 4.9. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.9’da Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre cevapların yakın büyüklükteki dilimlerle “bilgim var, kanun yetersiz”, “bilgim var, kanun yeterli”, “bilgim yok” şeklinde olduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının ortalama oranla, 6331 Sayılı Kanun ile ilgili bilgiye sahip olduklarını ancak Kanunun yetersiz olduğunu ifade edenler, Kanun ile ilgili bilgiye sahip olduklarını ve Kanunun yeterli olduğunu ifade edenler ve Kanun hakkında bilgisi olmayanların birbirine yakın oranda olduğunu görmekteyiz. Ancak şekildeki dağılım AFAD çalışanlarının, toplamda yüksek oranda Kanun ile ilgili bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.



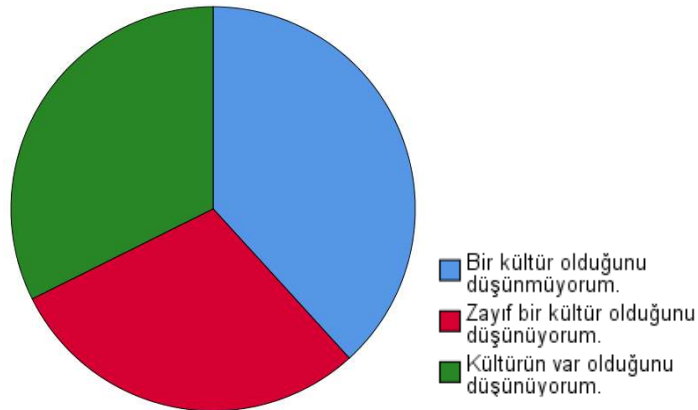
Şekil 4.10. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.10’da Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “bilgim var, kapsamıyor”, ikinci büyük dilimi “bilgim yok”, küçük dilim “bilgim var kapsıyor” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının büyük oranda Kanun kapsamında girmediklerinin bilincinde olduklarını, AFAD çalışanlarının, Kanun kapsamına girdiklerini düşünen ve bilgisi olmayan cevapların da toplamda büyük oranda Kanun ile ilgili bilinçlerinin olmadığını göstermektedir.



Şekil 4.11. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’’ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

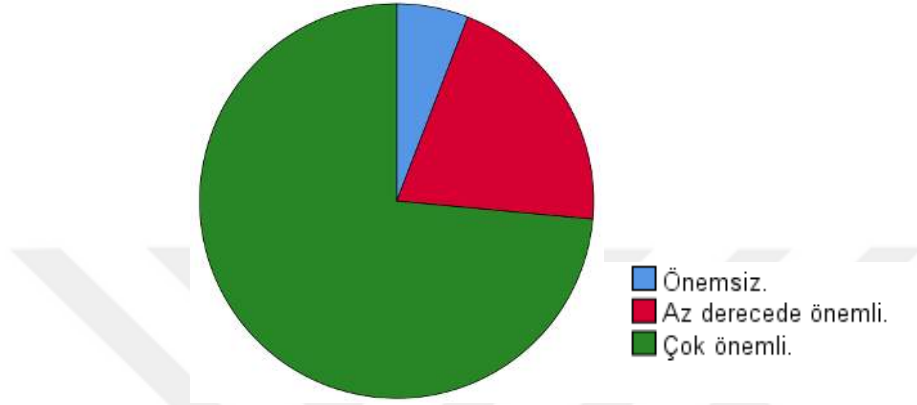
Şekil 4.11’de Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’’ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi ‘‘fikrim yok’’, ikinci büyük dilimi ‘‘Kanundan muaf olmamız, yeterince önemsenmediğimizi düşündürüyor’’, küçük dilimi ‘‘Kanunun daha kapsayıcı olması gerektiğini düşünüyorum’’ cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının büyük oranda, Kanundan muaf olmaları hakkında bilinçlerinin olmadığını, AFAD çalışanlarının diğer büyük oranda, Kanundan muaf olmaları çalışanların yeterince önemsenmediğini düşündüklerini, AFAD çalışanlarının küçük oranda Kanunun daha kapsayıcı olması gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.



Şekil 4.12. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

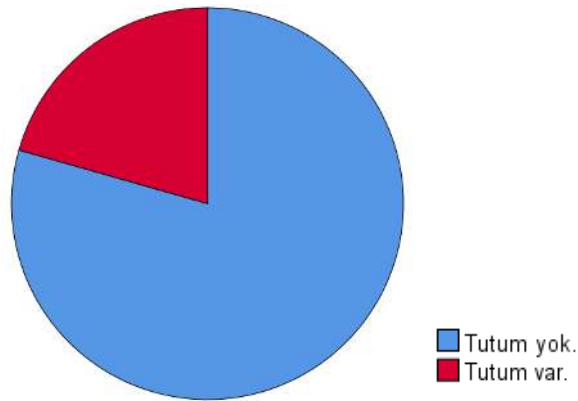
Şekil 4.12’de Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimini ‘‘bir kültür olduğunu

düşünmüyorum”, ikinci büyük dilimini “kültürün var olduğunu düşünüyorum”, küçük dilimini “zayıf bir kültür olduğunu düşünüyorum” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre toplamda yüksek oranda AFAD çalışanlarının, kurumdaki İSG kültürünün olmadığı ya da zayıf olduğunu düşündüklerini, düşük oranda AFAD çalışanlarının, kurumdaki İSG kültürünün var olduğunu düşündüklerini göstermektedir.



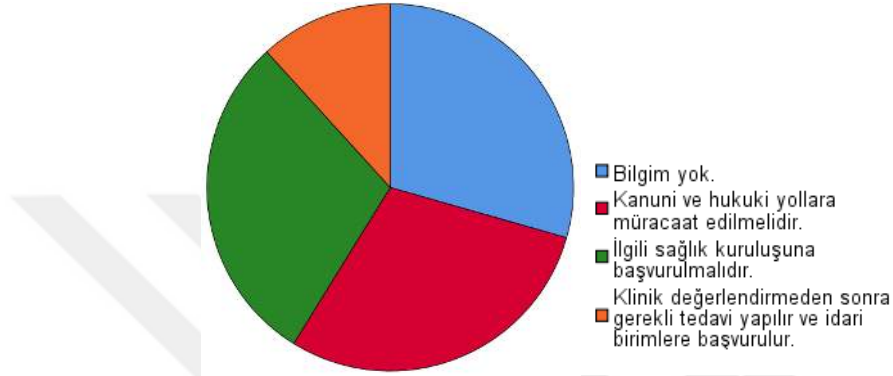
Şekil 4.13. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşması sizin için ne kadar önemli?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.13’te Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşması sizin için ne kadar önemli?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “çok önemli”, orta dilimi “az derce önemli”, küçük dilimi “önemsiz” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının kurumda İSG kültürü oluşmasını büyük oranda önemli bulduklarını, daha az oranda az önemli ve de önemsiz bulduklarını göstermektedir.



Şekil 4.14. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği tutumu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.14'te Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği tutumu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “tutum yok”, küçük dilimi “tutum var” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının büyük oranda kurumda İSG tutumun olmadığını düşündükleri, AFAD çalışanlarının küçük oranda kurumda İSG tutumunun olduğunu düşündüklerini göstermektedir.



Şekil 4.15. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.15'te Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “bilgim yok”, ikinci büyük dilimi “ilgili sağlık kuruluşlarına başvurulmalıdır”, üçüncü büyük dilimi “kanuni ve hukuki yollara müracaat edilmelidir” küçük dilim “klinik değerlendirmeden sonra gerekli tedavi yapılır ve idari birimlere başvurulur” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanları toplamda büyük çoğunlukla meslek hastalığı olduklarında izlemeleri gereken yol hakkında bilgilerinin olmadığı ya da yetersiz bilgiye sahip olduklarını, küçük oranda bilgi sahibi olduklarını göstermektedir.



Şekil 4.16. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘çalışırken iş kazası geçerseniz izlemeniz gereken yol nedir?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.16’da Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘çalışırken iş kazası geçerseniz izlemeniz gereken yol nedir?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi ‘‘tedavi olunur ve tutanak tutulur. Geçirilen iş kazası ile ilgili idari birimlere başvurulur’’, ikinci büyük dilimi ‘‘kanuni ve hukuki yollara başvurulmalıdır’’, küçük dilimleri ‘‘bilgim yok’’ ve ‘‘ilgili sağlık kuruluşlarına başvurulmalıdır’’ cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının iş kazasıyla karşılaştıklarında toplamda büyük oranda bilgilerinin olmadığı ya da yetersiz bilgiye sahip olduklarını, küçük oranda yeteri kadar bilgiye sahip olduklarını göstermektedir.



Şekil 4.17. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürün oluşması için neler yapılması gerekir?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.17’de Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının ‘‘Çalıştığınız kurumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürün oluşması için neler yapılması gerekir?’’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi ‘‘konuyla ilgili eğitim alınması gerekir’’, ikinci büyük dilimi ‘‘konuyla ilgili bilinçli olmak gerekir’’, küçük dilimi ‘‘kanuna

tabi olmak gerekir”, ikinci küçük dilimi “fikrim yok” cevaplarının oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanlarının, toplamda büyük oranda İSG kültürü konusunda ilgili eğitim alınması gerektiği, fikri olmayan AFAD çalışanlarının küçük oranda olduğu görülmektedir.



Şekil 4.18. Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “sizin bu konuyla ilgili önerileriniz var mı? ” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Şekil 4.18’de Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının “sizin bu konuyla ilgili önerileriniz var mı?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Şekildeki dağılıma göre büyük dilimi “konuyla ilgili eğitim alınması gerekir”, ikinci büyük dilimi “fikrim yok”, küçük dilimi “kanuna tabi olmak gerekir”, ikinci küçük dilimi “kurumda konuyla ilgili kadrolu bir uzman olması gerekir” cevaplarını oluşturduğu görülmektedir. Dağılıma göre AFAD çalışanları toplamda büyük oranda konuyla ilgili fikirlerini beyan etmişler ve İSG ile ilgili eğitim alınması, kadrolu İSG uzmanı olması ve Kanuna tabi olunması gerektiğini belirtmişlerdir, küçük oranda ise fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 4.2’de korelasyon analizi ile araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri istatistiksel veriler elde ederek incelenmiştir. Analizden elde edilen verilere göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2’ de AFAD çalışanlarına yöneltilen 1-18 arasında yer alan röportaj sorularından oluşmaktadır.

Sorular aşağıda verilmiştir:

1: Yaş

2: Cinsiyet

3: AFAD’ da ki göreviniz nedir?

- 4: AFAD' da kaç yıldır çalışmaktasınız?
- 5: İş Sağlığı ve Güvenliği denilince aklınıza gelen şey nedir?
- 6: Çalıştığınız kurumda iş hastalığı ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?
- 7: Çalıştığınız kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?
- 8: Kişisel koruyucu donanım kullanımına ne kadar önem veriyorsunuz?
- 9: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
- 10: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?
- 11: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor?
- 12: Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün var olduğunu düşünüyor musunuz?
- 13: Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması sizin için ne kadar önemli?
- 14: Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği tutumu ile ilgili düşünceleriniz nedir?
- 15: Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir?
- 16: Çalışırken iş kazası geçirirseniz izlemeniz gereken yol nedir?
- 17: Çalıştığınız kurumda iş sağlığı ve güvenliği Kültürünün oluşması için neler yapılması gerekir?
- 18: Sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı?

Tablo 4.2 Korelasyon Analiz Tablosu

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	,494**	-,355*	,736**	-0,223	-0,028	0,323	0,106	0,162	-0,021	-0,086	-0,04	0,026	-0,015	-0,114	0,111	,518**	0,281
2	1	-0,01	,484**	0,054	0,203	0,333	0,19	0,127	0,32	-0,154	-0,039	0,049	-0,061	-0,216	0,199	0,079	-0,082
3		1	-0,225	0,116	-0,107	-,340*	0,089	-0,203	-0,211	-0,123	-0,154	0,037	-0,149	-0,141	0,192	-0,147	-0,14
4			1	-0,302	-0,022	0,113	0,142	0,249	0,154	-0,148	0,104	-0,101	0,043	-0,205	-0,003	,356*	0,099
5				1	0,206	0,272	-0,037	-0,031	0,019	0,139	-0,109	0,239	-0,218	0,249	0,066	-0,023	0,044
6					1	,402*	-0,046	0,087	0,223	0,037	0,243	-0,111	0,04	0,188	0,034	0,125	-0,313
7						1	0,125	,455**	0,307	,364*	-0,117	-0,01	0,024	0,125	0,311	0,173	0,055
8							1	0,275	-0,156	-0,031	-0,021	0,224	0,092	-0,08	0,132	-0,129	,362*
9								1	0,241	,443**	0,18	-0,022	0,235	0,019	0,056	0,203	,379*
10									1	0,175	0,228	0,096	,376*	0,144	0,31	-0,006	-0,204
11										1	0,115	-0,04	0,128	-0,017	0,041	-0,174	0,16
12											1	0,263	0,296	0,192	-0,117	0,214	0,095
13												1	0,159	0,182	0,234	0,178	0,299
14													1	-0,12	0,293	-0,002	0,185
15														1	,340*	0,194	0,123
16															1	0,174	0,246
17																1	,435*

*Anlamlı sonuç (p<0.05)

**Çok anlamlı sonuç (p<0.01)

Kırmızı: Pozitif ve çok anlamlı korelasyon

Yeşil: Pozitif ve anlamlı korelasyon

Mavi: Negatif ve anlamlı korelasyon

“Yaş” grupları ile “Cinsiyet” grupları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,494$, $p<0,05$). Cinsiyet grubunda erkek katılımcıların yüksek oranda olması erkek katılımcıların yaş olarak daha büyük olduklarını göstermektedir.

“Yaş grupları ile “AFAD’ da çalışma süreleri” gruplar arasında da pozitif ve anlamlı korelasyon görülmektedir ($r=0,736$, $p<0,01$). Yaş arttıkça AFAD’daki çalışma süresinin de arttığını göstermektedir.

“Yaş” grupları ile “Kurumda İSG kültürü oluşması için neler yapılması gerekir?” grupları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,518$, $p<0,05$). Katılımcıların (%50,0 oranla) kurumda İSG kültürü oluşması için yapılması gerekenler için verdikleri cevaplar **olumlu** yönde arttıkça, yaşın da artmış olduğu görülmektedir.

“Cinsiyet” grubu ile “AFAD’ da çalışma süreleri” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,484$, $p<0,05$). AFAD’daki çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcıların “**11 yıl ve üzeri**” süredir görev yaptığı (%35,3 + %20,6 oranla) belirlenmiştir. Uzun süredir çalışanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğunu göstermektedir.

“AFAD’daki görevi” grubunun cevapları ile “Kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?” grubu arasında negatif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=-0,340$, $p<0,05$). AFAD’daki görevi (%38,2 oranla) “**Memur/Mühendis**” olan çalışanların, kurumda iş kazasıyla karşılaşmamış olmaları (%88,2 oranla), iş kazalarıyla karşılaşma durumunun büro çalışanlarında daha az olduğunu göstermektedir.

“AFAD’da çalışma süresi” grubunun cevapları ile “Kurumda İSG kültürü oluşması için neler yapılması gerekir?” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,356$, $p<0,05$). Katılımcıların çalışma süresi arttıkça (%35,3 oranla “**11-15 yıl**” + %20,6 oranla “**16+ yıl**”), çalışanlar (%50,0 oranla) “**Konuyla ilgili eğitim almak gerekir.**” ve (%26,5 oranla) “**Konuyla ilgili bilinçli olmak gerekir.**” olarak olumlu cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların çalışma süresi arttıkça kurumda İSG kültürü oluşması için yapılması gerekenleri belirten grubun olumlu cevaplarının da arttığını göstermektedir.

“Kurumda iş ya da meslek hastalığı yaşayanlar oldu mu?” grubunun cevapları ile “Kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,402$, $p<0,05$). Kurumda iş ya da meslek hastalığı yaşama durumunu “**Olmadı**” (%88,2 oranla) şeklinde cevaplayanlar arttıkça, kurumda iş kazasıyla

karşılaşma durumuna (%73,5 oranla) “**Olmadı**” şeklinde cevaplayanların arttığını göstermektedir.

“*Kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?*” grubunun cevapları ile “*İSG Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?*” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,455$, $p<0,05$). Kurumda iş kazalarıyla karşılaşanlar (%26,5 oranla) arttıkça, İSG Kanunu ile ilgili düşüncelerini beyan edenlerin de (%35,3 oranla) arttığını göstermektedir.

“*Kurumda iş kazalarıyla karşılaştınız mı?*” grubunun cevapları ile “*İSG Kanunu’ndan muaf olmanız size ne ifade ediyor?*” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,364$, $p<0,05$). Kurumda iş kazalarıyla karşılaşanlar (%26,5 oranla) arttıkça, İSG Kanunu’ndan muaf olmalarının çalışanların **önemsiz** oldukları (%38,2 oranla) cevabını verenlerin de arttığını göstermektedir.

“*KKD kullanımı ne kadar önemli?*” grubunun cevapları ile “*Sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı?*” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,362$, $p<0,05$). **KKD kullanımının önemli** (%55,9 oranla) olduğunu cevaplayanlar arttıkça, katılımcılardan, bu konuyla ilgili önerilerinin olduğunu (%47,1 oranla) cevaplayanların da arttığını göstermektedir.

“*İSG Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?*” grubunun cevapları ile “*İSG Kanunu’ndan muaf olmanız ne ifade ediyor?*” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,443$, $p<0,05$). İSG Kanunu ile ilgili bilgilerinin olduğunu (%35,3 oranla) cevaplayanlar arttıkça, İSG kanununda muaf olmalarının **çalışanların önemsiz oldukları** (%38,2 oranla) cevabını verenlerinde arttığını göstermektedir.

“*İSG Kanunu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?*” grubunun cevapları ile “*Sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı?*” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,379$, $p<0,05$). İSG Kanunu ile ilgili bilgilerinin olduğunu (%35,3 oranla) cevaplayanlar arttıkça, bu konuyla ilgili önerilerin olduğu (%47,1 oranla) cevabını verenlerinde arttığını göstermektedir.

“*İSG Kanunun AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilginiz var mı?*” grubunun cevaplarıyla, “*Kurumda İSG tutumu ile ilgili düşünceleriniz nedir?*” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,376$, $p<0,05$). İSG Kanunun AFAD çalışanlarını **kapsayıp kapsamadığı hakkında bilgisi olduğu** (%50,0

+ %23,5 oranla) cevabını verenler arttıkça, kurumda **İSG tutumu ile ilgi tutumun olmadığı** (%38,2 oranla) cevabını verenlerinde arttığını göstermektedir.

“Çalışırken meslek hastalığı olsanız izlemeniz gereken yol nedir?” grubunun cevaplarıyla, “Çalışırken iş kazası geçerseniz izlemeniz gereken yol nedir?” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,340$, $p<0,05$). Çalışırken meslek hastalığı olduklarında “**Kanuni ve hukuki yollara başvurulur.**” (%29,4 oranla) cevabını verenler arttıkça, “**Çalışırken iş kazası geçirilince kanuni ve hukuki yollara başvurulmalıdır.**” (%32,4 oranla) cevabını verenlerinde arttığını göstermektedir.

“Kurumda İSG kültürünün oluşması için neler yapılması gerekir?” grubunun cevaplarıyla, “Sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı?” grubunun cevapları arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($r=0,435$, $p<0,05$). Kurumda İSG kültürü oluşması için “**Konuyla ilgili eğitim almak gerekir.**” (50,0 oranla) cevaplarını verenlerin sayısı arttıkça, “**Konu ile ilgili eğitim almak gerekir.**” (%47,1 oranla) cevabını verenlerinde arttığını göstermektedir.

Araştırmada verilere göre elde edilen bulgular doğrultusunda,

“H₀₁. AFAD çalışanlarının demografik özelliklerinin İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi yoktur.”

“H₁. AFAD çalışanlarının demografik özelliklerinin İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi vardır.” hipotezine yanıt olarak:

- Yaş ve çalışma süresi ile İSG kültür ve tutumun oluşması için önerileri olması arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.
- Yaş ile cinsiyet ve çalışma süresi arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.
- Cinsiyet ile çalışma süresi arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.
- Görev ile kazayla karşılaşma arasında negatif anlamlı ilişki vardır.

Bu korelasyonlardan dolayı katılımcıların demografik özelliklerinin İSG hakkında bilinçli olmalarına yeteri kadar etkisinin olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuca göre H₁ hipotezi desteklenmemektedir.

H02. “AFAD çalışanlarının İSG Kanunu’ndan muaf olmaları İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi yoktur.”

H2. “AFAD çalışanlarının İSG Kanunu’ndan muaf olmaları İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi vardır.” hipotezine yanıt olarak:

- 6331 Sayılı Kanunu’yla ilgi düşünceleri ile kanundan muaf olmalarının katılımcılara ne ifade ettiği ve İSG kültür ve tutumun oluşması için önerileri olması arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.
- 6331 Sayılı Kanun’un kapsayıp kapsamadığı hakkındaki bilgileri ile kurumdaki İSG tutumuyla ilgili düşünceleri arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

Bu korelasyonlardan dolayı katılımcıların 6331 Sayılı Kanun’dan muaf olmalarının İSG hakkında bilinçli olmalarını etkilemediği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H₂ hipotezi desteklenmemektedir.

H03. “AFAD çalışanları kurumda İSG kültürü ve tutumunun var olmasını önemli bulmamaktadır.”

H3. “AFAD çalışanları kurumda İSG kültürü ve tutumunun var olmasını önemli bulmaktadır.” hipotezine yanıt olarak: H

- Katılımcıların çalışırken meslek hastalığı olmaları durumunda izleyecekleri yol hakkındaki bilgileri ile iş kazası geçirmeleri durumunda izleyecekleri yol hakkındaki bilgileri arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.
- Katılımcıların kurumda İSG kültürü ve tutumunun oluşması için neler yapılması gerektiği hakkındaki görüşleri ile İSG kültür ve tutumun oluşması için önerileri olması arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

Bu korelasyonlardan dolayı katılımcıların kurumda İSG kültürü ve tutumunun oluşması için görüş ve önerileri olduğu ve kurumda İSG kültürü ve tutumunun var olmasını önemli buldukları görülmüştür. Elde edilen sonuca göre H₃ hipotezi desteklenmektedir.

4.2 Tartışma

Bu tez çalışması 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dan muaf olan AFAD çalışanlarının, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili AFAD' da kültür ve tutumun oluşup oluşmadığını, çalışanların kanundan muaf olmalarına rağmen İş Sağlığı ve Güvenliğiyle ilgili bilinç oluşturup oluşturmadıklarını tespit etmek için çalışılmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile katılımcılardan farklı değişkenlerle veriler elde ederek, bu verilerin istatistiksel olarak analizlerini inceleyerek değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçlar çerçevesinde organizasyon yeteneğine, alan bilgisine sahip, sahada müdahale yetenekleri gelişmiş ve eğitilmiş, yetiştirilmiş personel ile olumsuz durumlara müdahale edebilmektedir. AFAD personelinin müdahale ettiği afetler, acil durum ve krizler tehlikeli durumlardır. İnsanlara, doğaya, yapılara ve çevreye zarar veren bu tehlikeli olaylarda müdahalede bulunan kimselerde zarar görme potansiyeline sahip olurlar (Dökmeci & Akduman, 2022). Araştırmada, bu kadar tehlike arz eden bir işi yapan AFAD personelinin İSG kurallarına daha fazla önem vererek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturmaları önemli olduğunu düşünülerek, bu konu ile araştırmanın sorusu oluşmuştur.

Araştırmada veri setlerinden frekans ve yüzdelik dağılımı, pasta şekil analizi ve korelasyon analizleri yapılarak elde edilen istatistiklerden çıkan sonuçlara baktığımızda sorumuzu cevaplayacak nitelikte bulgular edinilmiştir.

Tablo 4.1'de frekans ve yüzdelik dağılımlarına baktığımızda katılımcılarının AFAD'daki görev dağılımları %41,1 oranla AKT grubundan, %38,2 oranla memur/mühendis grubundan, %20,6 oranla Müdür/Yetkili grubundan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma süreleri de %44,1 oranla 1-5 yıl arasındaki gruptan, %35,3 oranla 11-15 yıl arasındaki gruptan, %20,6 oranla 16+ yıl grubundan oluşmaktadır. Ayrıca 6-10 yıl arasında çalışma yılına sahip katılımcı olmadığı görülmüştür, bu sebeple Şekil 4.4'te de görülmemektedir. Katılımcılar %50,0 oranla İSG hakkında sağlıklı ve güvenli ortam ile çalışma ortamında sağlık ve güvenlik için alınması gereken önlemler ve tedbirler olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %88,2 oranla kurumda iş ve meslek hastalığı ile ve %73,5 oranla iş kazalarıyla karşılaşmadıkları belirlenmiştir. KKD kullanımını %55,9 oranla önemli buldukları görülmüştür. Katılımcılar %35,3 oranla İSG Kanunun ile ilgili bilgi sahip oldukları, %50,0 oranla kanunun AFAD çalışanlarını kapsamadığını, %38,2 oranla ise kanundan muaf olmalarının, kendilerinin önemsiz olduklarını düşündükleri belirlenmiştir. Katılımcılar %38,2 oranla kurumda İSG kültürünün olmadığını %29,4 oranla zayıf

olduğunu, %73,5 oranla kurumda kültür oluşmasının çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar 79,4 oranla kurumda İSG tutumunun yok olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılar %29,4 oranla meslek hastalığı olmaları durumunda kanuni ve hukuki yollara başvuracaklarını, iş kazası geçirmeleri durumunda %32,4 oranla ilgili sağlık kuruluşların, kanuni ve hukuki yollara başvuracaklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar %50,0 oranla kurumda İSG kültürünün oluşması için konuyla ilgili bilinçli olmak ve eğitim almak gerektiğini belirttikleri görülmektedir. Katılımcılar %47,1 oranla bu konuyla ilgili öneri olarak eğitim alınması gerektiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Bulgulara ait sonuçlar Şekil 4.1- 4.18 arasında gösterilmiştir.

Tablo 4.2’de Korelasyon analizine göre elde edilen bulgulara yaş ile cinsiyet arasında pozitif anlamlı korelasyon bulunmuştur. Bu erkek çalışanların yaş olarak daha büyük olduğunu göstermektedir. Erkek çalışanların daha fazla olması ve yaş olarak büyük olmaları erkeklerin iş hayatında kadınlara göre daha fazla katılımı olduğunu ortaya koyan çalışmalar vardır (Yerlikaya vd., 2021).

Yaş ile çalışma yılları arasında da anlamlı pozitif korelasyon vardır. Bu da yaş arttıkça iş deneyiminin arttığını göstermektedir. Literatürde yaşça büyük olanların iş deneyimleri attıkça, işle ilgili koşullara daha kolay uyum sağladığı belirtilmiştir (Yelboğa, 2007).

Yaş grupları ile Kurumda İSG kültürü oluşması için neler yapılması gerektiğini belirten grup arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Literatürde, yaş arttıkça, örgüte verilen emek ve çalışma süresi fazlalaşmakta bu da kuruma olan bağlılığı artırmaktadır. Yaşın ve verdiği emek büyüdükçe kurumda kültürün oluşturulup, devam edebilmesi için çaba gösterdikleri ifade edilmiştir (Türkkan, 2015). Elde ettiğimiz bulgular, literatürde yer alan bilgi ve sonuçlarla uyumlu olduğu görülmüştür.

Cinsiyet grubu ile AFAD’ da çalışma süreleri ile ilgili anlamlı pozitif korelasyon olduğu görülmektedir. Bu gösterge de cinsiyet grubu yükseldikçe çalışma yılında da artış vardır. Cinsiyetin çalışma süresiyle birlikte değiştiğini, erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre daha uzun süredir AFAD’ da çalışıyor olduklarını görülmektedir. AFAD’ın çalışmalarının zorlu, tehlikeli olması, dayanıklılık ve fiziksel güç gerektiriyor olması kadın çalışanların daha az ve kısa zaman çalışıyor olmalarına sebep olabilir. Literatürde mesleklerin erkek ya da kadın mesleği olarak ayrıştırılması, fiziksel güç gerektiren işleri erkeklerin el becerisi gerektiren işlerin kadın işi olduğu, kadınların hayattaki rollerinden dolayı çalışma sürelerinin

daha kısa olabildiğini ifade edilmiştir (Özveren & Dama, 2022). Başka bir çalışma da kadın ve erkek arasındaki çalışma süreleri incelenmiş haftalık süre diliminde erkeklerin daha fazla çalıştığı ortaya konmuş bunda da cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve tam ya da yarı zamanlı çalışmaların etkili olduğu söylenmiştir (Bursal & Şentürk, 2022). Literatür bilgileri bulgulardan elde ettiğimiz “AFAD’ın çalışmalarının zorlu, tehlikeli olması, dayanıklılık ve fiziksel güç gerektiriyor olması, kadın çalışanların daha az ve kısa zaman çalışıyor olmalarına sebep olabilir” fikrini desteklemektedir.

AFAD’ da ki görevi ile kurumda iş kazalarıyla karşılaşma grubu arasında negatif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. AFAD’ da yaptığı görev türündeki farklılıklar iş kazası ile karşılaşma olasılığını değiştirmiştir. Saha çalışanlarının çok tehlike ve risk içeren işler yapması iş kazalarıyla karşılaşma oranları yüksek olurken, büroda çalışan memurların daha az tehlike ve risk içeren işler yapmalarıyla birlikte iş kazalarıyla karşılaşmaları daha düşüktür.

AFAD’ da çalışma süresi ile kurumda İSG kültürü oluşması için neler yapılmasını belirten grup arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Çalışma süresi uzadıkça çalışanların edinmiş oldukları tecrübelerinden dolayı İSG ile ilgili farkındalıklarının artarak bu konuda da kurumda ki eksiklikleri görmeleri İSG kültürünün oluşturulup geliştirilmesiyle ilgi öneride ve tavsiyelerde bulunmalarını sağlamış olmaktadır. Literatürde yapılan araştırmalarda, çalışma süreleriyle, çalışanların örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlamaları ile arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır (Akyürek & Çelik, 2018). Araştırmamız çalışma süresi ve İSG kültür ilişkisi ile literatüre katkı sağlayacaktır.

Kurumda iş ya da meslek hastalığı ile karşılaştıklarını ifade edenlerle, kurumda iş kazalarıyla karşılaşanlar arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Bu sonuçla kurumda İSG ile ilgili risklerin var olduğunu, iş ya da meslek hastalıklarıyla karşılaşma olasılığı kadar iş kazalarıyla karşılaşmaların da olduğunu göstermektedir. Çalışanların meslek ve iş hastalığıyla karşılaşanların, iş kazalarıyla da karşılaşma olasılıklarının olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur. (Bayılmış & Taş, 2015).

Kurumda iş kazalarıyla karşılaşp karşılaşmadığını belirten grubun cevapları ile İSG Kanunu ile ilgili düşüncelerini belirten grubun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Literatürde bir çalışmada İSG ile ilgili çalışmaların artırılması sonucunda iş kazalarında önemli azalma olduğu belirtilmiştir (Ceylan, 2011). Bu durum iş kazalarıyla

karşılaşan kimselerin İSG konusunda bilgi sahibi olmaya yöneldikleri ve bununla birlikte kanun ve mevzuatla dair bilgilendiklerini ortaya koymaktadır. Kurumda yaşanan ya da karşılaşılan iş kazalarından edinilen deneyimlerle çalışanların İSG'ye karşı düşüncelerini etkileyerek daha çok bilinçli olmak istemelerine yol açabilir.

Kurumda iş kazalarıyla karşılaşp karşılaşmadığını belirten grubun cevapları ile İSG Kanunu'ndan muaf olup olmadıklarını belirten grubun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Literatürde 6331 Sayılı Kanunun çalışanların güvenli çalışma davranışlarında bulunmaları yeterli bilgiye ve donanıma sahip olmaları gerektiğini ve bunun için gerekli bilgilendirme eğitim ve ortamın oluşturulmasını hükmetmiştir (Bayram, 2021). Başka bir çalışmada iş kazası geçiren sağlık çalışanlarının İSG ile ilgili farkındalıklarının daha fazla olduğu belirtilmiştir (Dizdar & Önder, 2023).

Bu durumda iş kazası ile karşılaşanların İSG konusuna olan ilgilerinin yükseldiğini ve 6331 Sayılı Kanun ile ilgili bilgi sahibi olmaya yönelmiş olabilirler.

KKD kullanımının ne kadar önemli olduğunu belirten grubun cevapları ile sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı? grubunun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. KKD kullanımının önemli olduğunu ifade eden çalışanların İSG kültür ve tutumunun oluşturulması iyileştirilip, geliştirilmesi için öneride bulunarak katkı sağlamaları onların güvenli ve sağlıklı ortamlar da iş görme isteğini yansıtmaktadır. Elde ettiğimiz bulgulara benzer şekilde çalışanların KKD kullanımına önem verenlerin İSG ile ilgili daha bilinçli oldukları güvenli ortamların oluşturulması için katkı sağladıkları belirtilmiştir (Demirbilek & Çakır, 2008).

İSG Kanunu ile ilgili düşüncelerini belirten grubun cevapları ile İSG Kanunu'ndan muaf olmaları ile ilgili düşüncelerini belirten grubun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Literatürde itfaiye çalışanlarının afet ve acil durumlara müdahale ederken tehlike ve risk altında olmaları ancak İSG Kanunu' dan muaf olmalarından dolayı tehlike ve risk içeren bu işlerde çalışırken İSG konusunda güvene alınmak ve kendileri güvende hissetmek istemelerinden bahsedilmiştir (Öztürk & El, 2020). Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda olduklarını bilmeleri onlar kendilerini değerli hissettir ve kuruma olan bağlılıklarını yükseltir (Özbakır, 2025). İSG ile ilgili bilgi ve görüşlerinin pozitif yönde olması, İSG Kanunu' dan muaf olma bilinçlerini de artırmaktadır. Riskli işlerde çalıştıkları için dezavantaj olacağını tehlikeli ve riskli durumlardan olumsuz etkilenebileceklerini bunun

da işe bağlılık ve performans etkileyeceği güvene alınmayı ve güvende olmak istediklerini söyleyebiliriz.

İSG Kanunu ile ilgili düşüncelerini belirten grubun cevaplarıyla, sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı? grubunun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Katılımcıların İSG Kanunu ile ilgili farkındalıkları ve bilinç seviyeleri arttıkça kurumlarında İSG ile ilgili düşünce ve öneri de bulunma istekleri artış gösterebilir. Literatürde AFAD ve İtfaiye çalışanlarının İSG ile ilgili yönetmelik, mevzuat ve yayınları takip ettikleri ancak yazılı öneri sunma konusundaki kültürün gelişmemiş olduğu belirtilmiştir (Yılmaz & Motorcu, 2025).

AFAD'ın yapısı gereği, çalıştıkları işlerin tehlikeli ve riskli olmasından dolayı katılımcılar güvenli ortamların sağlanması için İSG konusun da tedbirlerin alınması ve kanuna dair yaptırımların geliştirilmesi için öneri sunabilmektedirler.

İSG Kanunun AFAD çalışanlarını kapsayıp kapsamadığı hakkında bilgilerini belirten grubun cevaplarıyla, kurumda İSG tutumu ile ilgili düşüncelerini belirten grubun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Literatürde çalışanların iş tecrübesi olmasının, örgüt kültürüne katkısı olduğu belirtilmiştir (Yetgin, 2020). Katılımcıların Kanun ile ilgili farkındalıklarının ve bilgilerinin olması kurumdaki İSG tutumu ile ilgili davranışların ve uygulamaların yeterli olmadığını, kurum içindeki İSG tutumunun oluşmamış olmasının farkında olduklarını ifade etmektedir.

Çalışırken meslek hastalığı olmaları durumunda izlemeleri gereken yolu belirten grubun cevaplarıyla, çalışırken iş kazası geçirmeleri durumunda izlemeleri gereken yolu belirten grubun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Literatürde bir araştırmada yaş, eğitim, cinsiyet iş tecrübesi gibi değişkenlerinin iş kazası ve meslek hastalıklarında önemli etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir (Cerev & Yıldırım, 2018). Mavi yakalılarla yapılan başka bir çalışmada ise iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı tutum ve bilgi düzeyini çalışma süresi, eğitim, cinsiyet gibi değişkenlerden dolayı farklılık göstermediği sadece yaş değişkeninin etkilediği belirtilmiştir (Bayraktaroğlu vd., 2018). Katılımcıların meslek hastalığı ve iş kazasıyla karşılaşmaları durumunda benzer yollar izlemeyi düşünmeleri, bu iki durumda da sahip oldukları bilgi ve tutumun benzer olduğu söylenebilir. Araştırmamızda yaptığımız diğer analizler de katılımcıların sahip oldukları bilgi ve tutumun yeterli seviyede olmadığını söyleyebiliriz.

Kurumda İSG kültürünün oluşması için neler yapılması gerektiğini belirten grubun cevaplarıyla, sizin bu konu ile ilgili önerileriniz var mı? grubunun cevapları arasında pozitif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Katılımcılar birbirine paralellik gösteren bu sorulara benzer biçimde olumlu görüş bildirmişlerdir. Kurumda İSG kültürünün geliştirilmesi için yapılmasını önerdikleri, bilinçli olmak ve eğitim almak aynı zamanda kişisel olarak da bu konuda kendilerini geliştirmek için ifade ettikleri görüşleridir. Literatürde İSG eğitimini güvenlik kültürü oluşmasında olumlu etkisi olduğunu, İSG eğitimi ve kültürü arasında sıkı bir ilişki olduğunu, eğitim alan işçilerin riskler konusunda farkındalıklarının olduğu, bilgi sahibi olmaları bunu işlerine yansıtarak daha güvenli çalıştıklarını belirtmiştir (İşler, 2013).



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez çalışmasında, AFAD çalışanlarında İSG kültürü ve tutumunun araştırılması amaçlanmıştır. 6331 Sayılı İSG Kanunu'ndan muaf olan çalışanların İSG ile ilgili algı, davranış ve tutumlarının kurumda İSG kültürü ve tutumunun oluşturulması için etkileri araştırılmıştır. Nitel yöntemle yüz yüze görüşmelerde, yarı yapılandırılmış sorulara alınan cevapların analizleri yapılarak elde edilen bulguların sonuçlarına göre araştırmanın amacına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Frekans ve yüzdelik dağılımına bakıldığında bulgulardan elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir:

- Katılımcıların demografik yapılarına göre çoğunluğunu erkeklerin, kurumdaki görev dağılımında büro grubu çalışanların (müdür/yetkili ve memur/mühendis) ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri arasındaki çalışanların oluşturduğunun tespit edilmesi, bulgularının özellikle belirli bir kıdeme ve mesleki role sahip erkek çalışanların görüşlerini yansıttığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Katılımcılar %50,0 oranla İSG hakkında sağlıklı ve güvenli ortam ile çalışma ortamında sağlık ve güvenlik için alınması gereken önlemler ve tedbirler olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuç katılımcıların temel düzeyde İSG hakkında bilgi sahibi olduklarını göstermektedir.
- Katılımcıların %%88,2 oranla kurumda iş ve meslek hastalığı ile ve de iş kazalarıyla karşılaşmadıkları görülmüştür. %55,9 oranda katılımcı KKD kullanımını önemli buldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçta önemli derecede olumsuz bir durumla karşılaşmadığı halde sahada yaşanabilecek olumsuz olaylara karşı tedbir alınmasına önem verildiği sonucuna ulaşılmıştır.
- İSG Kanunu ile ilgili %35,3 oranda bilgi sahibi oldukları, %50,0 oranla kanunundan muaf olduklarını bilmeleri, %38,2 oranda kanundan muaf olmalarından dolayı kendilerini önemsiz hissettikleri sonucuna ulaşılması çalışanların psikolojik olarak etkilendiklerini göstermiştir.
- Katılımcılar %38,2 oranla kurumda İSG kültürünün olmadığını, %29,4 oranla kurumda İSG kültürünün zayıf olduğunu, %73,5 oranla kurumda kültür oluşmasının çok önemli olduğunu ve %79,4 oranla kurumda İSG tutumunun yok olduğu sonucunun elde

edilmesi, çalışanların İSG ile ilgili beklentilerinin yüksek olduğunu ancak kurumdaki uygulamaların zayıf ve yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcılar %29,4 oranla meslek hastalığı olmaları durumunda kanuni ve hukuki yollara başvuracakları, iş kazası geçirmeleri durumunda %32,4 oranla kanuni ve hukuki yollara başvuracakları tespit edilmesi çalışanların sağlık ve güvenlik konusunda yaşayacakları olumsuz durumlarda hukuki haklarının farkında oldukları ancak bu farkındalığın tüm çalışanlarda var olmadığını göstermektedir.
- Katılımcılar %26,5 oranla kurumda İSG kültürünün oluşması için konuyla ilgili bilinçli olmak ve eğitim almak gerektiğini belirttikleri görülmektedir. Katılımcılar %50,0 oranla bu konuyla ilgili öneri olarak eğitim alınması gerektiğini düşündükleri tespit edilmesi çalışanların İSG kültürünün gelişmesinde eğitimin temel ve önemli olduğunu düşünmelerini ve bu konuda farkındalık geliştirdiklerini göstermektedir.

Araştırmada elde edilen korelasyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

- Yaş ile çalışma süresi, yaş ile cinsiyet ve çalışma süresi, cinsiyet ile çalışma süresi arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, AFAD'daki görevleri ile iş kazası yaşama durumu arasında negatif anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerin, kurumda çalışanların İSG kültürü, tutumu veya bilinç düzeylerini etkileyen belirgin sonuçları olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, "H₁. AFAD çalışanlarının demografik özelliklerinin İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi vardır." şeklindeki hipotez desteklenmemektedir. Sonuç olarak, İSG ile ilgili kültür ve tutum oluşmasında demografik özelliklerden ziyade kurumsal politika, eğitim düzeyi ve farkındalık çalışmalarının daha etkili olacağı sonucuna ulaşılmıştır.
- 6331 Sayılı Kanunu'yla ilgi düşünceleri ile kanundan muaf olmalarının katılımcılara ne ifade ettiği ve İSG kültür ve tutumun oluşması için önerileri olması arasında, ayrıca 6331 Sayılı Kanun'un kapsayıp kapsamadığı hakkındaki bilgileri ile kurumdaki İSG tutumuyla ilgili düşünceleri arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak bu pozitif ilişkiler, kanundan muaf olma durumlarının çalışanların İSG hakkında bilinçli olmalarında, doğrudan belirleyici etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda " H₂. AFAD çalışanlarının İSG Kanunu'ndan muaf olmaları İSG hakkında bilinçli olmalarına etkisi vardır." şeklindeki hipotezi desteklenmemektedir. Çalışanların İSG konusunda bilinçlenmelerinin yalnızca kanuni kapsama dahil olup

olmama durumundan ziyade, kurumsal tutum, eğitim ve farkındalık gibi farklı değişkenlerle de ilişkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcıların çalışırken meslek hastalığı ya da iş kazası yaşamaları durumunda izleyecekleri yollar hakkındaki bilgi düzeyleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, kurumda İSG kültürü ve tutumunun oluşması için yapılması gerekenler hakkındaki düşünceleri ile bu konuda önerileri arasında da pozitif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, “H₃. AFAD çalışanları kurumda İSG kültürü ve tutumunun var olmasını önemli bulmaktadır.” şeklindeki hipotezi desteklenmektedir. Katılımcıların İSG konusunda farkındalık sahibi olduklarını, İSG kültürünün oluşmasını desteklediklerini ve bu konuda çeşitli önerilerde bulundukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bulgulara göre katılımcıların İş sağlığı ve Güvenliği hakkında bilgileri olduğu ancak bu bilgilerin yeterli düzeyde olmadığını görülmektedir. 6331 Sayılı İSG Kanunu’ndan muaf olmaları, kurumlarında İSG ile ilgili faaliyetlerin yapılmıyor olmasına rağmen, eksik olsa da fikir beyan etmeleri, İSG ile ilgili kültür ve tutum oluşturma isteklerinin var olduğu söylenebilir. Literatürde, kamu kurum ve kuruluşlarında kanundan muaf olmamalarına rağmen İSG uygulamalarının tam olarak yerine getirilemediğine rastlanmıştır.

İSG kültürü ve tutumunun oluşmasını önemli olduğu bunun içinde bilgili olmak ve eğitim almak gerektiğinin belirtilmesi, çalışanların kurumda yaptıkları işlerde İSG ile ilgili tedbir ve önlemlerin alınması gerektiğini istiyor olmalarını göstermektedir. Eğitim, dünyada da İş Sağlığı ve Güvenliği açısından önemli yer tutmasının yanında çoğunlukta onaylanan önleyici bakış açılarının önde gelen araçlarından birisini oluşturmaktadır. İşyerlerinde İSG kültürünün oluşturulmasında büyük etkiye sahip olabilen gereç eğitimidir denilebilir. Çalışanlarda İSG ile ilgili farkındalık, bilgi ve becerilerinin gelişmesine önemli katkılar sağlayabilmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda konu ile ilgili sunacağımız öneriler:

AFAD’ın 6331 Sayılı kanundan muaf olması dolayısıyla, çalışanlara İSG ile ilgili eğitimlerin olmaması, KKD kullanımının yetersiz olması, çalışmaya başlamadan önce yapılması gereken tehlike ve risk analizlerinin yapılarak tedbir ve önlemlerin alınmaması, kurumda İSG ile ilgili birimlerin olmaması, çalışanların İSG ile ilgili görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanamaması, çalışanlara psikolojik ve sosyal destek verilememesi gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

- Mevzuatlarda yapılacak düzenlemeler ile AFAD personelinin 6331 Sayılı Kanun kapsamına alınması ya da belirsizliğin giderilerek İSG ile ilgili hukuki yaptırımlar oluşturulması bu konuyla ilgili bütün detayların zorunlu hale getirilmesi
- AFAD çalışanlarının bilgi düzeylerinin artırılması ve farkındalıklarının geliştirilmesi için İSG ile ilgili düzenli zaman dilimlerinde teorik ve uygulamalı eğitimler verilmesi ve denetlenmesi
- İSG ile ilgili birimler kurulması, tehlike ve risk analizlerini yapılarak gerekli politikaların uygulanması ve düzenli işleyişin sağlanması, denetimlerin yapılması
- Bununla birlikte çalışanların öneriler sunarak katkılarının sağlanması ve bilinçli davranmaya teşvik edilmesi
- Çalışanların iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında izleyecekleri yol hakkında bilgi düzeyleri artırılması, rehber dokümanlar hazırlanarak erişilebilir hale getirilmesi
- Çalışanlara yönelik psikolojik danışmanlık ve destek birimlerinin oluşturulması ve güçlendirilmesi
- KKD kullanımıyla ilgili uygulamalı eğitimlerin verilmesi KKD kullanımının yaygınlaştırılarak denetimlerin yapılması gibi öneriler olacaktır.

Yozgat ili AFAD çalışanları özelinde gerçekleştirmiş olduğumuz bu tez çalışmasının sınırlılığı genişletilerek daha genel sonuçlar elde edilebilir. Bu tez çalışmasından elde edilen bulgu ve sonuçlar kurumda İSG kültürü ve tutumunun oluşturulup geliştirilmesi için öncülük edebilir. Bu çalışmanın çok merkezli, farklı görev gruplarıyla daha geniş kapsamlı yapılarak kuruma ve literatüre büyük katkılar sağlayabilir.

Araştırmanın bulguları genişletilerek farklı illerde, afet türlerine göre veya farklı kamu kurumlarında da benzer çalışmalar yapılması önerilir. Bölgeler ya da farklı illerdeki AFAD müdürlüklerinde çok merkezli çalışmalar yapılarak, bölgesel farklılıkların ortaya çıkaran sonuçlar çerçevesinde hem genel hem özel düzenlemeler yapılması sağlanabilir.

- Arama-kurtarma, mühendislik, idari personel gibi farklı görev gruplarına özel derinleştirilmiş araştırmalar ve alt analizler yapılarak, her grubun İSG'ye yönelik algı ve tutumu daha net ortaya konabilir.
- Bu tür daha kapsamlı bir çalışma ile AFAD merkez teşkilatı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi politika yapıcı ve geliştiricilere rehberlik ederek İSG konusunda etkili stratejiler geliştirmeleri için kullanabilecekleri veriler elde etmelerini sağlayabilir.

Bu tez çalışmasını, AFAD gönüllüsü olarak katıldığım 6 Şubat 2023 tarihinde yaşadığımız büyük depremde gözlemlediğim AFAD çalışanlarının İSG konusunda eksiklikleri ve çalışanların İSG'yi yeteri kadar önemsemeden olaylara müdahale ediyor olmalarından dolayı yapmış bulunmaktayım. Literatürde de bu konuyla ilgili destekleyici bilgiler bulunmaktadır. Araştırmada, yapılan görüşmelerden elde edilen bulgu ve sonuçlar sonrasında AFAD çalışanlarında ve kurumda İSG kültür ve tutumunun orta düzeyde var olduğu kanaatine ulaşılmıştır. AFAD çalışanlarının kurumda ve kendi özlerinde İSG ile ilgili bilinç, kültür ve tutum oluşturmak istemeleri ve bunun bilincinde olup İSG konusu önemsediklerini tespit edilmiştir. Ancak, kurum içindeki çalışmalarıyla ve sahada olaylara müdahaleleri sırasındaki çalışmalarında, İSG tutumuyla ilgili fark oluşmasına neden olarak; çevreden gelen psikolojik baskılar ve olaylarda insan canını kurtarmanın verdiği acil durum sebebiyle AFAD çalışanlarının deprem gibi acil durumlara müdahale ederken, anlık stres yönetimlerinden dolayı İSG'ye yeterince önem veremedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

6. KAYNAKLAR

- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (2024). *AFAD hakkında*. <https://www.afad.gov.tr/afad-hakkinda>
- Akaner, Ö., & Özdemir, V. (2022). Kamu Kurumlarına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Model Önerisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 41-59.
- Akıllı, H., & Aydoğdu, Ö. (2012). *İş sağlığı ve güvenliğinin önemi*. Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Aktay, N., & Omay, U. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş güvenliği kültürüne etkisi* (Yayın No. 419125) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Kütüphanesi.
- Akyürek, M. İ., & Çelik, S. (2018). Örgüt kültürü: bilim ve sanat merkezleri örneği. *Şarkiyat*, 10(1), 307-324.
- Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun genel esasları. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 31-45.
- Aslan, C. (2023). Örgüt sosyolojisi üzerine. *Birey, Örgüt ve Toplum*, 105-121. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=hO_EEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA105&dq=Örgüt+sosyolojisi+üzerine&ots=g5mRqv_rbJ&sig=6izfDfDcDKzwJAVwTKw30FLzKRc&redir_esc=y#v=onepage&q=Örgüt%20sosyolojisi%20üzerine&f=false
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği* (Yayın No. 149870) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kütüphanesi.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368–388.
- Bayılmış, Ö. G. O., & Taş, H. Y. (2015). Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Yaklaşımlarının Değerlendirmesi: Sakarya Örneği. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 86-117.

- Bayraktaroğlu, S., Mustafa, M., & Atay, E. (2018). Çalışanlarda iş güvenliği ve iş kazası algısı: Mavi yakalılar üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 1-15.
- Bayram, M. (2021). Çalışanların Güvenlik Yetkinliği, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarından Memnuniyeti ve Bireysel Çıktıları Arasındaki İlişkiler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 15-27.
- Bekar, İ., Oruç, D., & Bekar, E. (2017). İş kazası ve meslek hastalıklarının maliyeti (2005-2014). *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 479-489.
- Benli, H., Bacanlı, M., & Gündoğdu, Ş. T. (2018). *Türkiye’de afet yönetimi ve doğa kaynaklı afet istatistikleri*. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), Ankara.
- Bolat, H. (2021). *İş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki rolü: Malatya-Yeşilyurt belediyesinde ampirik bir çalışma*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Bolsoy, N., & Sevil, Ü. (2006). Sağlık-Hastalık ve Kültür Etkileşimi. *Anadolu hemşirelik ve sağlık bilimleri dergisi*, 9(3), 78-87.
- Bölükbaşı, A. (2017). *Kurumsal işletmelerde sıfır iş kazası hedefine yönelik uygulamalar* (Yayın No. 478765) [Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi]. Üsküdar Üniversitesi Kütüphanesi.
- Bursal, M., & Şentürk, İ. (2022). Türkiye’de cinsiyete göre çalışma sürelerinin durumu. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 71-80.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye’deki iş kazalarının genel görünümü ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması. *International Journal of Engineering Research and Development*, 3(2), 18-24.
- Cerev, G., & Yıldırım, S. (2018). Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazası ve meslek hastalıklarına etkisi üzerine bir inceleme. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 53–72.
- Çam, O., & Yıldırım, S. (2010). Akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 76-80.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM). (2012). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. <https://casgem.gov.tr/poco-pages/mevzuatlar/6331-sayili-is-ve-guvenligi-kanunu/>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM). (2013). *Meslek Hastalıkları*. <https://www.casgem.gov.tr>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM). (2017). *Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısı*. <https://www.casgem.gov.tr/dosya-117-5309.pdf>
- Çetinkaya, F., & Baykent, G. (2017). İşyeri çalışma ortamı koşullarının ergonomik yönden incelenmesi (Örnek: Şekerleme Firması). *Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa Bilimleri Dergisi*, 1(1), 15-31.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak iş uluslararası emek ve toplum dergisi*, 5(11), 106-129.
- Çöllü, E. F. & Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 373-404.
- Demirbilek, T., & Çakır, Ö. (2008). Kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 173-191.
- Dizdar, E. N., & Önder, H. (2023). Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Araştırılması: Çankırı İli Örneği. *International Journal of Engineering Research and Development*, 15(2), 497-516.
- Dökmeci, A. H., & Akduman, Ö. (2022). Doğal olayların tetiklediği KBRN-p tehlikesi ve riski: Türkiye örneği. *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi*, 8(1), 165-177.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama* (Yayın No. 294832) [Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. Bursa Uludağ Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.
- Ergünay, O. (2007). Türkiye’nin afet profili. *TMMOB Afet Sempozyumu*, 5(7), 1-14.

- Erkin, Ö., Yenigün, S., Gümüş, C., Coşğun, M., & Aslan, G. (2024). Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) Afet Eğitimlerinin Hemşirelik Öğrencilerinin Afet Yönetimi Algısına Etkisi. *Afet ve Risk Dergisi*, 7(1), 47-61.
- Erol, İ. (2020). Ülkemiz madencilik sektöründe görülen meslek hastalıklarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 35(4), 859-872.
- Eravcı, D. B. (2019). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve ilgili yönetmelikleri çerçevesinde işverenin yükümlülükleri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(22), 330-355.
- Genç, M. (2020). Sosyobilimsel konular ile bilim-tutum ilişkisi. *Kuramdan uygulamaya sosyobilimsel konular*, 1-14.
- Günaydın, Ö. Ü. M. (2019). *Afetle Mücadelenin Dört Evresi*.
- Hasanhanoğlu, C. (2020). Güvenli işyeri yaratılmasında insan kaynakları yönetiminin önemi ve işletme verimliliği açısından iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ekonomik katkısı. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 2-17.
- Ilıman, E. Z. (2015). Türkiye’de Meslek Hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 21-36.
- Kılış, İ., & Demir, S. (2012). Çalışma ilişkileri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 23-47.
- İşler, M.C. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü.
- Karabal, A. (2021). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-21.
- Karaman, Z. T. (2017). Afet yönetimine giriş ve Türkiye’de örgütlenme. *Bütünleşik Afet Yönetimi (Ed. Zerrin Toprak Karaman, Asuman Altay)*, Birleşik Matbaacılık, 1-39.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.

- Karataş, Z. (2017). Sosyal bilim araştırmalarında paradigma değişimi: Nitel yaklaşımın yükselişi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 68-86.
- Kayasandık, A. E. (2022). *Akademisyenlerin iş ve yaşam doyumunda örgüt kültürü ve iletişim doyumunun rolü* (s. 49–50). İksad Yayınları.
- Kalkış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(1), 17-42.
- Kilitci, Z. (2018). *Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin yönetici görüşleri* (Yayın No. 502177) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. Uşak Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.
- Koçkan, Ç. (2015). Doğal Afet Risk Yönetimi. 3. *Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji Konferansı*, 14-16.
- Korkmaz, A., & Avsallı, H. (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(26), 153-167.
- Korkut, A. G. G., & Tetik, A. G. A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 455-474.
- 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), 32-47.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Leblebici, D. N. (2008). Örgüt kuramının temelleri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 111–129.
- Maden, A. (2020). Akıcı okuma ile ilgili lisansüstü tezlerin araştırma eğilimleri: Bir betimsel analiz çalışması. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 8(2), 543-558.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.

- Nişancı, Z. N., & Demirören, J. (2020). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliği kültürüne etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 21-39.
- Oğuz, E. S. (2011). Toplum bilimlerinde kültür kavramı. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(2).
- Özbakır, O. (2023). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkileri*. Iğdır Üniversitesi, TBMYO. https://www.researchgate.net/profile/Okan-Oezbakir/publication/373926567_Is_Sagligi_ve_Guvenligi_Uygulamalarinin_Calisanlarin_Motivasyonu_Uzerindeki_Etkileri/links/65040d03a69a4e63180c9728/Is-Sagligi-ve-Guevenligi-Uygulamalarinin-Calisanlarin-Motivasyonu-Uezerindeki-Etkileri.pdf
- Özdemir, L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Özkar, Y. (2019). *AFAD İstanbul arama kurtarma birliği çalışanlarının ekip çalışmasına yatkınlığı* (Yayın No. 575918) [Yüksek lisans tezi, Bezmialem Vakıf Üniversitesi]. Bezmialem Vakıf Üniversitesi Valide Sultan Kütüphanesi.
- Özkılıç, Ö. (2008). *Tehlike Ve Risk Kavramlari–Terminoloji*. <http://www.onderakademi.com/blog/sempozyum-sunumlar/terminoloji.pdf>
- Öztürk, C., & El, G. (2020). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki kapsam kısıtlılığının Niksar İtfaiyesi özelinde incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2020(Sonbahar Özel Sayı I/II), 101–109.
- Özveren, A. D., & Dama, D. Ö. Ü. N. (2022). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Dair Mevcut Durum Algısı. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 107-122.
- Sargutan, A. E. (2005). Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 400-428.
- Semerci, O. (2012). *İş sağlığı ve güvenliğinde risk değerlendirmesi: metal sektöründe bir uygulama* (Yayın No. 302831) [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi]. Ege Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.

- Serin, G., & Çuhadar, M. (2015). İş güvenliği ve sağlığı yönetim sistemi. *Teknik Bilimler Dergisi*, 5(2), 44-59.
- Solmaz, M., & Solmaz, T. (2017). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 147-156.
- Sulak, H. (2018). İnsan-doğa ilişkisinin dönüşümü: Tarihsel bir perspektif. *Kent Akademisi*, 11(1), 117-124.
- Sünbül, A. U. (2015). *Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi* (Yayın No. 423083) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Beykent Üniversitesi]. İstanbul Beykent Üniversitesi Kütüphanesi.
- Taşdemir, D. Ç., & Yıldırım, İ. (2020). İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: İş sağlığı, İş güvenliği, Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü üzerine kavramsal bir çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi (JSHSR)*, 7(49), 82-89.
- Tekin, F. A. (1991). İş Güvenliği ve Önemi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 329-360.
- Topçuoğlu, H., & Özdemir, Ş. (2007). İş sağlığı ve güvenliğinde davranış değişikliği yaratma süreci. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 48(567), 10-15.
- Tosun, S. (2021). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak AFAD. *Hastane Öncesi Dergisi*, 6(1), 117-134.
- Tosun, E. (2024). *İş sağlığı ve güvenliği ders notları* [PDF ders notu]. Academia.edu. <https://www.academia.edu/download/79672732/pdf>
- Tozal, Ö. (2022). Riskin Etimolojisi ve Tarihi Serancamı. *Bitlis İslâmiyat Dergisi*, 4(2), 32-41.
- Tuncer, N. (2019). *İşçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarının inşaat sektörüne kazandırdıkları üzerine bir araştırma* (Yayın No. 554088) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Beykent Üniversitesi]. İstanbul Beykent Üniversitesi Kütüphanesi.
- Türkkan, L. (2015). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkileri* (Yayın No. 434413) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kütüphanesi.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

- Yerlikaya, B., Yakut, S. G., & Öcal, A. T. (2021). Bireylerin sosyodemografik özelliklerinin çalışma hayatında kadına bakış açılarına etkisinin analizi: Türkiye örneği. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(40), 19-62.
- Yetgin, M. A. (2020). Çalışanların destekleyici örgüt kültürü algıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Bankacılık Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 17-35.
- Yılmaz, K., & Motorcu, A. R., (1900). *Occupational Safety Culture of Firefighters and AFAD Employees: Assessment of Employee Safety Awareness and Competencies and Their Participation in Occupational Safety Activities According to Their Demographic Factors*. Selçuk Zirvesi 2. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi (s.129-143). Konya.
- Yükseler, M., Yazgan, J., & Tenikler, G. (2024). Anlık gönüllülük olgusunun Türkiye'deki afet ve acil durum yönetimi açısından değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 1-17.