

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ATLETİZM SPORCULARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLGİ DÜZEYİ ALGISININ ÇOK BOYUTLU OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

BARIŞ ZAFER ERDAL
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMANLAR
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ ERCÜMENT AKAT
DR. MEHMET KEMALETTİN TORUN

İSTANBUL - 2023

TEZ ONAYI FORMU

Kurum : Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Program : İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Atletizm Sporcularının İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak Değerlendirilmesi

Tez Sahibi : Barış Zafer ERDAL

Sınav Tarihi : 22.08.2023

Bu çalışma jürimiz tarafından kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı, Adı-Soyadı (Kurumu)	İmza
Jüri Başkanı: (Tez Danışmanı)	Dr. Öğretim Üyesi Ercüment AKAT Yeditepe Üniversitesi	
Tez Danışmanı:	Dr. Mehmet Kemalettin TORUN Yeditepe Üniversitesi	
Üye:	Prof. Dr. Ş. İpek KARAASLAN Yeditepe Üniversitesi	
Üye:	Prof. Dr. Serap ÇOLAK Kocaeli Üniversitesi	
Üye:	Doç. Dr. Mine GÜL Kocaeli Üniversitesi	

ONAY

Bu tez Yeditepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

İmza

Unvanı, Adı Soyadı

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Tarih:

İmza :

Adı Soyadı: Barış Zafer ERDAL

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince bana her konuda destek olan, tecrübe ve donanımları ile bana yardımcı olan, yol gösterici ve örnek alacağım tez danışmanlarım Sayın Dr. Öğretim Üyesi Ercüment AKAT ve Dr. Mehmet Kemalettin TORUN'a, yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve birikimleriyle her zaman destek olan hocalarıma, Jüri Üyeleri Sayın Prof. Dr. Ş. İpek KARAASLAN'a, Sayın Prof. Dr. Serap ÇOLAK'a,, Sayın Doç. Dr. Mine GÜL'e, katkılarından dolayı Sayın Doç Dr. Zekiye BAŞARAN'a, Sayın Gökhan ÇAKMAK'a, Atletizm Federasyonu Genel Sekreteri Sayın Satılmış ATMACA'ya, bu süreçte ve hayatım boyunca yanımda olan annem Cevahir ERDAL ve babam Rıza ERDAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU	iii
BEYAN FORMU	iv
TEŞEKKÜRLER	vii
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
İNGİLİZCE ÖZET	xiii
TÜRKÇE ÖZET	xiv
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1.İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları	4
2.2.İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel İlkeleri	6
2.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	7
2.3.1. Dünyada İSG'nin tarihsel gelişimi	7
2.3.2 Türkiye'de İSG'nin tarihsel gelişimi	9
2.4. İSG'nin Amaçları	13
2.5. İSG'nin Önemi	13
2.6. Meslek Hastalıkları ve İş Kazası Kavramları	15
2.7. Atletizm Branşı	17
2.7.1. Atletizm branşının tanımı	17
2.7.2. Atletizm branşının dünyadaki tarihi	17
2.7.3. Atletizm branşının Türkiye'deki tarihsel gelişimi	18
2.7.4. Atletizm branşları	18
2.7.5. Atletizm branşı pisti	20
2.8. Sporcularda Görülen Yaralanma Çeşitleri	21
2.9. İş Sağlığı, İş Güvenliği ve Spor	21
2.10. Sınıfsal Olarak Dünya Sporuna Bakış	22
2.11. Sporcularda Çalışma İlişkileri	24
2.12. İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı	27
2.13. İSG Algısını Etkileyen Temel Faktörler	39

3. GEREÇ VE YÖNTEM	
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi	41
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	41
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
3.4. Veri Toplama Araçları	41
3.5. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri	42
4. BULGULAR	43
5. TARTIŞMA	69
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	74
7. KAYNAKLAR	76
8. EKLER	
Ek-1: Tez Konusu ve Danışman Onay Yazısı	86
Ek-2: Atletizm Federasyonu'na Başvuru Dilekçesi	87
Ek-3: Atletizm Federasyonu İzin Yazısı	88
Ek-4: Ölçek	89
9. ÖZGEÇMİŞ	92

TABLÖLER LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri	43
Tablo 2. Sporcuların Lisanslı Spor Süreleri	44
Tablo 3. Sporcuların Günlük Antrenman Süreleri	44
Tablo 4. İSG ile İlgili Eğitim Alan Sporcular	44
Tablo 5. Spor Hayatı Boyunca İş Kazası Geçirme	45
Tablo 6. Antrenman Yapılan Tesiste İş Kazası Geçirme	45
Tablo 7. Antrenman ve Yarışma Sırasında İş Kazası Sebebiyeti	45
Tablo 8. ‘Lisanslı Olduğum Spor Kulübünde İSG Konuları ile İlgili Etkili Bir İletişim Vardır’ Sorusunun Dağılımı	46
Tablo 9. Antrenman Yaptığım Tesiste İSG ile İlgili Yapılması Gereken İşler Her Zaman Yerine Getirilir.” Sorusunun Dağılımı	46
Tablo 10. İSG Konusunda Özenli Çalışmam Başarımı Olumlu Yönde Etkiler.” Sorusunun Dağılımı	47
Tablo 11. “Çalışma Prosedürlerindeki Değişiklikler ve Bunların İSG Üzerindeki Etkisi Sporculara İletilir.” Sorusunun Dağılımı	47
Tablo 12. “Yönetim İSG ile İlgili Sorunların Ortaya Çıkması Durumunda Kararlı Davranışlar Sergiler.” Sorusunun Dağılımı	48
Tablo 13. “Antrenman ve Müsabaka Anında Risk Almaktan Kaçınmam.” Sorusunun Dağılımı	48
Tablo 14. “Kurumlarımızda İSG Konusunda Sürekli İyileştirme Süreci Mevcuttur.” sorusunun Dağılımı	49
Tablo 15. “Kazalar İşin Bir Parçası Olarak Hoş Görülür.” Sorusunun Dağılımı	49
Tablo 16. “Arkadaşlarımla Güvenliğini Gözetir, Güvenliğine Dikkat Ederim.” Sorusunun Dağılımı	50
Tablo 17. “Toplantılar İSG Konularını da İçerir.” Sorusunun Dağılımı	50
Tablo 18. “İSG ile İlgili Önemli Konularda Yönetimi Bilgilendiririm.” Sorusunun Dağılımı	51
Tablo 19. “Kurumumuzda/tesislerimizde İSG Yüksek Öncelik Taşır.” Sorusunun Dağılımı	51
Tablo 20. “Ne Yaparsam Yapayım Kazaların Gerçekleşmesini Engelleyemem.” Sorusunun Dağılımı	52

Tablo 21. “Güvenlik Toplantılarının Sonuçları Hakkında Bilgilendiriliriz.” Sorusunun Dağılımı	52
Tablo 22. “Kurumumuzda/tesislerimizde İSG Konusunda Geliştirilmiş Başarı Standartları Mevcuttur.” Sorusunun Dağılımı	53
Tablo 23. “Tesis Yöneticileri Etkin Bir Şekilde İSG Konularında Destek Olurlar.” Sorusunun Dağılımı	53
Tablo 24. “Kurumumuzda/tesislerimizde İSG Konusunda Verilen Eğitimler Yeterli Değildir.” Sorusunun Dağılımı	54
Tablo 25. “Kurumumuzda/tesislerimizde Oluşabilecek Riskler ve Bunların Yaratacağı Sonuçlar Eğitimlerde Anlatılır.” Sorusunun Dağılımı	54
Tablo 26. “Kurumumuzda/tesislerimizde Yönetim, İSG ile İlgili Konuları Görmezden Gelmektedir.” Sorusunun Dağılımı	55
Tablo 27. “Yönetim Çalışanların İSG Konusundaki Endişelerini Dinler.” Sorusunun Dağılımı	55
Tablo 28. “Antrenman Yaparken Güvenli Şekilde Çalışmam Şarttır.” Sorusunun Dağılımı	56
Tablo 29. “Bana Güvenli Şekilde Çalışmam İçin Neler Yapmam Gerektiği Gösterilmiştir.” Sorusunun Dağılımı	56
Tablo 30. “Kurumumuzda/Tesislerimizde Güvensiz Davranışlar Hoş Görülür.” Sorusunun Dağılımı	57
Tablo 31. “Yönetim İş Kazalarını Önlemek İçin Yeterince Çaba Gösterir.” Sorusunun Dağılımı	57
Tablo 32. “Kurumumuzda/Tesislerimizde Çalışanlar Her Zaman İşletmenin İSG Konusunda Yüksek Düzeye Gelmesini Amaçlar.” Sorusunun Dağılımı	58
Tablo 33. “Kurumumuzda/Tesislerimizde Yöneticiler Sadece Kazalardan Sonra İSG ile İlgilenir.” Sorusunun Dağılımı	58
Tablo 34. “Kazaları ve Olayları Her Zaman İlgili Birim ve Kişilere Bildiririm.” Sorusunun Dağılımı	59
Tablo 35. “Kurumumuzda/Tesislerimizde Yaşanan Kazalardan Ders Alınarak İSG Konusunda İlerleme/Gelişme Kaydedilir.” Sorusunun Dağılımı	59
Tablo 36. “Eğer İSG Konusunda Sürekli Endişelenirsem Bu Durum Spor Yapmamı Engeller.” Sorusunun Dağılımı	60
Tablo 37. “Yöneticiler ve Amirler İSG Prosedürlerine Uyulmadığı Zaman Endişelerini Dile Getirirler.” Sorusunun Dağılımı	60

Tablo 38. “Kurumumuzda/Tesislerimizde Tüm Çalışanlar İSG Konusunda Etkin Rol Oynar.” Sorusunun Dağılımı	61
Tablo 39. “Bizi Meşgul Eden Başka Önceliklerimiz Olmadığı Zaman İSG’ye Önem Veririz.” Sorusunun Dağılımı	61
Tablo 40. “Güvensiz Davranış Sergileyen Çalışanlar İçin Yönetim Tarafından Gerekli Disiplin Önlemleri Alınır.” Sorusunun Dağılımı	62
Tablo 41. “Yönetim, Güvensiz Davranışlar Konusunda Uyarıldığında Düzeltici Önlemleri Her Zaman Alır.” Sorusunun Dağılımı	62
Tablo 42. “Çalıştığım Branşı İlgilendiren Diğer Branştaki İşlerle İlgili Olarak İSG Konularında İletişim Sağlanır.” Sorusunun Dağılımı	63
Tablo 43. “Kurumumuzda/Tesislerimizde Amirler İş Sağlığım ve Güvenliğim Konusunda İlgilidir.” Sorusunun Dağılımı	63
Tablo 44. “İSG Hedefleri Sporcular Tarafından Bilinir ve Tanımlanır.” Sorusunun Dağılımı	64
Tablo 45. “Kurumumuzda/Tesislerimizde İSG Geliştirmek İçin Hiçbir Şey Yapamam.” Sorusunun Dağılımı	64
Tablo 46. “Kurumumuzda/Tesislerimizde Yönetim İSG Problemlerini Düzeltmekte Hızlı Davranır.” Sorusunun Dağılımı	65
Tablo 47. “Kurumumuzda/Tesislerimizde İSG Eğitimi Yüksek Öncelik Taşır.” Sorusunun Dağılımı	65
Tablo 48. “İSG Konusunda Ben ve Arkadaşlarım Birbirimize Yardım Ederiz.” Sorusunun Dağılımı	66
Tablo 49. “Yönetim Kazalar Gerçekleştikten Sonra Harekete Geçer.” Sorusunun Dağılımı	66
Tablo 50. “Yönetim, İSG Konularında Öncülük/Liderlik Eder.” Sorusunun Dağılımı	67
Tablo 51. “Kurumumuzda/Tesislerimizde İSG Konusundaki Düzenlemeler Sporcu Başarısını Olumlu Etkilemektedir.” Sorusunun Dağılımı	67
Tablo 52. “İSG Konusundaki Hedefler, Yönetim Tarafından Düzenli Olarak Gözden Geçirilir.” Sorusunun Dağılımı	68
Tablo 53. “Tesis Dışı Antrenman Veya Müsabaka Esnasında Yabani ve Evcil Hayvanlar İle İlgili Çevresel Faktörler Hakkında Gerekli Tedbirler Alınır.” Sorusunun Dağılımı	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1: Atletizm Pisti	20
Şekil 2: Örgüt İklimi Tanımları	30
Şekil 3: Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili bazı tanımlamalar	32
Şekil 4: Güvenlik Kültürü Piramidi	34
Şekil 5: Genel Güvenlik Kültürü	36
Şekil 6: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli	37
Şekil 7: Karşılıklı Güven Kültürü Modeli	37
Şekil 8: Güvenliğe Yönelik Tutumlar Modeli	38
Şekil 9: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli	38

SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ

İSG	İş Sağlığı Ve Güvenliği
OHS	Occupational Health and Safety
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ILO	International Labour Organization
BM	Birleşmiş Milletler
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDK	Devlet Denetleme Kurulu
SİSE	Sosyalist İşçilerin Spor Enternasyonalı
KSE	Kızıl Spor Enternasyonalı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
KOB	Katılım Ortaklığı Belgesi
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
KİT	Kamu İktisadi Teşekkülü
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
TCKB	Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı
TDK	Türk Dil Kurumu
TFF	Türkiye Futbol Federasyonu
TMMOB	Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	World Health Organization
TAF	Türkiye Atletizm Federasyonu

ABSTRACT

Erdal, B. Z. (2023). Multidimensional Evaluation of Occupational Health and Safety Knowledge Level Perception of Track and Field Athletes. Yeditepe University, Institute of Health Science, Department of Occupational Safety and Health, The Master Thesis, İstanbul.

Sports success requires great effort and preparation. There are factors that negatively affect success during training and competition and cause job loss. In this study, it was aimed to reduce the factors, to determine the occupational health and safety perception levels of athletes and to evaluate them multidimensionally. It was tried to reveal whether the perception levels of the athletes in terms of occupational health and safety differ in terms of various demographic variables.

The research has a descriptive nature and was carried out according to the scanning model. The universe of the research is the licensed athletes dealing with the athletics branch throughout Turkey, and a total of 92 athletes, 39 women and 53 men, who voluntarily supported our study, constituted the sample of our study.

The sample group was reached by easy sampling method. Personal information form and athlete's occupational health and safety questionnaire prepared by the researcher were used as data collection tools. In the Personal Information form; In order to determine the demographic characteristics of the participants, questions including age, gender, education, marital status, years of licensed sportsmanship and weekly training periods were included. Athlete Occupational Health and Safety Questionnaire; It was prepared by the researcher and consisted of a total of 50 questions, 46 and 4 open-ended, in 5-point likert style. The research was carried out between 15 February 2023 and 15 April 2023.

The data obtained from the questionnaires were analyzed with the SPSS package program. The answers given by the participants to the questions were tabulated as frequency and percentage.

As a result of the research, it has been determined that the perception of occupational health and safety in athletes is low, the majority of them do not receive training on OHS and the issue is not taken into account sufficiently in athletics tracks.

Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, Athlete, Knowledge Level

ÖZET

Erdal, B. Z. (2023). Atletizm Sporcularının İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak Değerlendirilmesi. Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Sportif başarılar büyük emek ve hazırlık gerektirmektedir. Antrenman ve yarışma esnasında başarıyı olumsuz etkileyen ve iş kaybına neden olan faktörler bulunmaktadır. Bu araştırmada bu faktörleri azaltmak, atletlerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerini belirlemek ve çok boyutlu olarak değerlendirmek amaçlanmıştır. Sporcuların iş sağlığı ve güvenliği açısından algı düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırma betimsel bir nitelik taşımakta olup, tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evreni Türkiye genelinde atletizm dalıyla uğraşan lisanslı sporcular olup, bunlar içinden çalışmamıza gönüllü destek veren 39 kadın, 53 erkek olmak üzere toplam 92 atlet çalışmamızın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem grubuna kolayda örneklem metoduyla ulaşılmıştır.

Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve araştırmacı tarafından hazırlanan sporcu iş sağlığı ve güvenliği anketi kullanılmıştır.

Kişisel bilgiler formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, lisanslı olarak sporculuk süresi ile haftalık antrenman sürelerini içeren sorular yer almıştır. Sporcu İş Sağlığı ve Güvenliği Anketi; araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, 5'li likert tarzında 46 ve 4 açık uçlu olmak üzere toplam 50 sorudan oluşmuştur. Araştırma, 15 Şubat 2023 – 15 Nisan 2023 tarihleri arasında yapılmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar frekans ve yüzde olarak tabloleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda, sporcularda iş sağlığı ve güvenliği algısının düşük olduğu, büyük çoğunluğunun İSG ile ilgili eğitim almadığı ve atletizm pistlerinde konunun yeterince dikkate alınmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, Sporcu Sağlığı, Bilgi Düzeyi

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusu tüm meslek grupları açısından giderek artan kritik bir önem arz etmektedir. Bu gündemin ana meselesi iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Türkiye’de 2014 yılında yaşanan Soma faciası iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar gerekli olduğunu göstermektedir. İSG çıkış noktası insana değer verilmesi gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlamak İSG biliminin esas amaçlarını oluşturmaktadır. İSG ana amacının gerçekleştirilmesi çalışanların iş performanslarına olumlu yönde katkı sağlamak ve üretim kaybını engellemektir.

Spor organizasyonları ve sporcular açısından da durum aynı şekilde değerlendirilmelidir. İnsanlar genellikle ya hoşlandıkları için ya da zinde ve sağlıklı kalmak amacıyla spor yaparlar. Ama ne yazık ki spor yapmanın da kendine göre tehlikeleri vardır ve birçok spor dalında sakatlanma ya da yaralanmayla sonuçlanan kazalar yaşanmaktadır. Bu kazalar bireysel tutumlar nedeni ile olduğu gibi kurumsal ve tesis güvenliği açısından da kaynaklanabilmektedir. 07 Aralık 2022 tarihinde Rize ilimizde devrilen kale direğinin ölümüne sebep olduğu 8 yaşındaki Yiğit Demirel’i buna örnek verebiliriz (1).

2 Nisan 2014 tarihinde Atletizm branşında ise Rize’de meydana gelen olayda Rize Gençlik Hizmetleri ve Spor Müdürlüğü tarafından düzenlenen okullar arası atletizm yarışmalarında 15 yaşındaki Ayşenur Uygur sahada arkadaşı ile yürüdüğü sırada başka bir öğrencinin yarışmada fırlattığı 2 kilogramlık diskin başına çarpması sonucu ağır yaralanmış, alın kısmından kafatasında kırılma meydana gelmiştir. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi’ne kaldırılan genç sporcu burada 2 saat süren bir ameliyat geçirmiştir (2).

2017 yılında Avrupa U23 Atletizm Şampiyonası’nda çekiç atma kafesi rüzgar nedeniyle çökmüş, kafesin sporcuların olduğu yerin tersine doğru çökmesi faciayı önlemiştir (3).

Dolayısıyla İSG ülkelerin gelişmişlik düzeyinin kriterlerinden biridir. İşletmelerde İSG kültürünün oluşturulmasıyla birlikte, iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu ekonomik kayıpları minimum seviyeye düşürmek olasıdır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarının toplum içinde meydana getirdiği maddi ve manevi kayıplar, iş sağlığı ve güvenliğinin sadece ekonomik değil aynı zamanda etik bir anlayış olduğunu göstermektedir.

İSG'ye ekonomik açıdan bakıldığında işletmelerin ve çalışanların aldığı İSG önlemleri, bu tedbirlerin alınmaması durumunda ortaya çıkacak iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede maddi ve manevi boyutu ile daha ucuz ve insancıl bir yoldur. Kurumların İSG için “önlemek ödemekten daha kolay ve ucuzdur” yaklaşımını benimsemesi, çalışanların daha güvenli ve rahat bir ortamda çalışmasını sağlamaktadır. Güvenli ve rahat bir ortamda çalışan iş görenlerin olumlu iş sağlığı ve güvenliği algısı örgütler için verimlilik, üretkenlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi kazanımlara dönüşmektedir. Son yıllarda çalışma hayatının giderek daha canlı bir yapı edinmesi ile birlikte işletmeler için öncelikli hedef en büyük sermayesi olan emek gücünün yani insan unsurunun güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmasını sağlamaktır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamada çalışma hayatının önemli bir birleşeni olan İSG en önemli unsurdur. İş tatmini ve örgütsel bağlılık günümüz işletmeleri için önem arz eden faktörlerdendir. Bu durumun sebebini iş tatmininin birçok faktörü de etkilemesine bağlayabiliriz. Çalışanların yaptıkları işten tatmin olması örgütsel bağlılığı beraberinde getirmektedir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların işletmelere olan devamlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Böylelikle örgütsel bağlılık kavramı çalışanların örgüte olan sadakatinin bir göstergesini temsil etmektedir. Bu tez çalışması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını yerine getiren örgütlerde, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın nasıl etkilendiğini ortaya koymak hedeflenmiştir (94).

Çalışma ortamında her bir olası durum için yapılması gerekenleri ayrıntılı bir şekilde anlatan kapsamlı düzenlemeler daima yapılmakta, iş yerlerinde kısıtlayıcı ifadelerinin uygulanabilirliğini azaltmak için ayrıntılı mevzuatlar hazırlanmakta, her türlü işyeri için uygun iş kazaları ve meslek hastalıkları önleyemeyen bir düzenlemede mümkün olmayan her türlü durumu karşılayabilmek adına işyerindeki bir kaza anında işverenin sorumluluğunun mevzuata uygun olarak başarısızlığını dengelemekte ve insanların çalışmalarına odaklanmak yerine yaşama uyumunu ön plana getirme süreci içerisinde bu alanda köklü bir değişikliğe başvurulmaktadır. Farklı iş yerlerindeki benzersiz farklılıkların kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiğine dayanılarak aynı zamanda meslek hastalıklarına yol açabilecek faktörleri de yöneterek işlerin önlenmesinde bir takım yaklaşımlar benimsenmiştir. Bu bağlamda, temel mevzuat ve düzenlemelerin çoğu AB ülkesinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında insan hakları olarak kabul edilen ekonomik bir faktör olan temel ihtiyaçlara da geçiş olmuştur.

İSG yaklaşımında 1980 yılında başlayan değişim sürecinde, adım adım ilerlemek yerine “öz yönetim” modeli getirilmiştir. İşverenler, öz yönetim konusuna daha fazla önem vererek İSG korunmasından sorumlu olmak zorunda kalmışlardır. Ancak bu sorumluluğun nasıl üstlenileceğine dair çok az talimat verilmiştir. Önleyici yaklaşımın getirdiğı risk değerlendirmesi, risk ve tehlike gibi kavramlar; İSG alanında çalışanların eğitimi, katılım, görüş alma ve temsil edilmeleri gibi temel unsurlar İSG mevzuatında yer almıştır. Ortak politika araçları, stratejileri, mevzuatı, yönetim modelleri, standartlar, yönergeler, öz yönetim ihtiyacına yanıt olarak geliştirilmiştir (94).

Araştırmada atletizm branşı sporcularının İSG algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmaya katılan atletizm branşı sporcularının İSG açısından algı düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğı incelenecektir. Spor tesisleri ve antrenman ortamından kaynaklanan riskler sadece görevlileri etkilemez, bunların yanında tesisleri, antrenman ve yarışma ortamını kullanan atletleri de etkiler. Çalışma hayatına ilişkin kuralların evrensel değerler şeklinde uygulanabilmesi yönünde faaliyet gösteren ve birçok sözleşmesini Türkiye’nin de kabul ettiğı ILO’nun temel ilkeleri atletlerin sağlıkları alanına uyarlanabilir. Atletizmin farklı dallarında da farklı yaklaşımlara gerek duyulmaktadır. Yapılan branşın niteliğine bağılı olarak çevresel faktörlerden dolayı meydana gelebilecek spor yaralanmalarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır Hayat alanlarında iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen çeşitli temel faktörler vardır. Bu faktörler 7 alt boyutta incelenmiştir. Bunlar: güvenlik iletişimi, güvenlik yönetimi, bireysel sorumluluk, güvenlik standartları ve hedefleri, kişisel katılım, yönetimin bağılılığı ve kaderciliktir. Bu çalışmada İSG alanındaki eksikliği gidermek, alana yeni bilimsel katkılar sağlamak, atletizm branşı sporcularının güvenli bir ortamda spor yapmalarına yardımcı olmak açısından bilimsel sonuçların elde edilmesi amaçlanmaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

Genel bilgiler bölümünde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının tanımları, iş sağlığı ve güvenliği temel ilkeleri, iş sağlığı ve güvenliği tarihsel gelişimi ve değerlendirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıkları kavramları, iş sağlığı ve güvenliği amaç ve ilkeleri, iş sağlığı ve güvenliği algısı, iş sağlığı ve güvenliği sorumlulukları, spor, atletizm ve atletizm tesisleri gibi kavramlar yer almaktadır.

2.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları

İSG kavramı olarak başlangıçta ortaya çıkan ve sadece çalışanların işyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmayı hedeflerken, günümüzde ise bu kavram “iş sağlığı ve iş güvenliği” kavramına dönüştürülmüştür.

Çalışma ortamından kaynaklanan riskler bütün çalışanları etkilemektedir. Çalışanların sadece iş yeri ile sınırlı kalmadan tüm yaşam alanlarında korunma gerekliliğinin şart olduğu görüşleri dile getirilmiştir (4).

İSG, işyerlerinde işin yapılması esnasında, iş ortamında ya da çalışma çevresi koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştıkları tüm risklerin azaltılması veya tümüyle ortadan kaldırılması için gereken önlemlere yönelik sistematik çalışmalar tanımlanır. İSG içerik yönünden ele alındığında “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olarak iki farklı içerikten oluşmaktadır. Aslında bu iki kavram da birbirini tamamlayan bölümleri oluşturur. Her iki bölüm çalışanların meslek hastalıkları iş kazaları gibi mesleklerindeki risklerine karşı atletlerin yaşamlarını ve sağlıklarını korumak için önlem almalarını ortaya koyar. Güvenlik ve sağlık birbirleri ile etkileşim içinde olduklarından bu bölümler tek bir parçaymış gibi veya aynı anlamdaymış gibi kullanılırlar. Bu nedenle ayırt edilmeleri son derece zordur (4).

2.1.1. İş sağlığının tanımı

Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO) göre sağlığın tanımı; “Ruhsal, sosyal ve fiziksel açıdan tam bir iyilik durumu” olarak açıklanmıştır (5). Daha geniş anlamda

insanın sağlıklı olması sadece fiziki iyiliğe bağlı değildir. Bununla beraber ruhsal açıdan da tam bir iyilik halinin olması, bireylerin çalışma koşullarından meydana gelebilecek her türlü risklerden korunmasını sağlayabilmek, çalışan bireylerin genel sağlıklarının bozulmasını engellemek, bireyleri kendilerine uygun işlere yerleştirip, çalışan bu bireyin iş ile birbirlerine uyumunu sağlamak şeklinde ifade edilir (6).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile 1950 yılında kurulmuş karma bir komisyon ile iş sağlığının ana hedefleri belirlenmiş ve bunları ILO 112 Sayılı Tavsiye Kararı ile bu kurumun üyesi olan tüm ülkelere duyurulmuştur.

Bu tavsiye kararında;

- Çalışan bireylerin sağlık açısından kapasitelerini maksimum düzeye çıkarmak,
- Bireylerin çalışma koşulları olumsuz ise yaptığı çalışmanın kalitesinin düşmesini engellemek,
- Çalışan bireyleri ruhsal ve fiziksel yeteneklerine göre uygun işlerde görevlendirmek,
- İş ve çalışan arasında uyumu yakalamak ve bu şekilde verimliliği sağlamak olarak duyurulmuştur (7).

2.1.2. İş güvenliğinin tanımı

İş güvenliği kavramı ise, çalışan bireylerin güvenli ve rahat bir ortamda çalışabilmesi adına kurumun güvenliğini sağlayarak kurumda çalışan bireyler için risk oluşturacak koşulların ortadan kalkması için yapılan ve planlanan faaliyetler bütünüdür (8). İşveren, iş güvenliği kapsamında yani işin yapılması sırasında karşılaşılan tüm tehlikelerin ortadan kaldırılmasından sorumludur (9). İş güvenliği ve iş sağlığı kavramları birbirine çok yakın ve birbirinin tamamlayıcı kavramlarıdır (6).

İSG faaliyetleri ise; planlı çalışmaların bir bütünü oluşturmak ve bu sistemli çalışmalar içerisinde çalışan bireylerin işyerlerinde işlerin yürütülmesi sebebiyle oluşabilecek birtakım tehlikelerden korunmasını sağlamak, işyeri içi ve işyeri dışında çalışanların çalışma koşullarının düzenini sağlayarak işyeri refahının artmasını sağlamak için yapılmış sistemli çalışmalar bütünüdür. Daha önceki zamanlarda İSG konusunda daha çok işçi odaklı yaklaşımlara gidilse de bu durum

günümüz koşullarında üretim ve çalışma şartlarının değişmesinden kaynaklı olarak yönetim tekniklerinin benimsenerek iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin bakış açısında farklılıklar yaratıp, işçi odaklı olmasından sıyrılarak tüm unsurları bünyesine toplayarak daha kapsamlı bir hale dönüşmesine yol açmıştır.

2.2. İSG'nin Temel İlkeleri

İSG teknoloji ve hukuk gibi farklı alanlardaki disiplinleri de ifade eder. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan alanların çeşitliliğine karşın iş sağlığı ve güvenliğinin bazı temel ilkelerinin olduğunu unutmamak gerekir. Bu ilkeler şunlardır (10).

- Öncelik daima insandır, üretim sonra gelmektedir.
- Sağlık boyutu ile iş boyutu birlikte düşünülmelidir.
- İSG her türlü işte çalışan tüm insanları kapsar.
- İSG sadece meslek hastalıkları ve iş kazalarını içermemektedir.
- Çalışma koşulları ile sosyal yaşam koşulları birbirlerinden ayıramaz.
- Çalışılmayan ve çalışılan dönemler birbirlerinden ayıramaz.
- İSG'de veri elde etmek, istatistik, tarama çalışmaları ve araştırma çalışmalarının önemi yüksektir.

İSG çalışan insanlar için haktır. Çalışan insanların bu haklarını iyileştirip geliştirilmesini yaparken yürütme işverenler kadar fikir ve söz sahibi olmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında oluşturulacak politikalar belirlenirken işçi ve işveren tarafları ve diğer temsilcilerle karşılıklı görüş alışverişinde bulunmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin başlıca amaçları önleyici ve koruyucu tedbirler olmalıdır.

İş sağlığı uygulamalarının esas unsuru sağlık tanıtımı ile gerçekleşir. İşçilerin ruhsal, sosyal ve fiziksel durumlarını düzeltme ve iyileştirmeye yönelik çabalar gösterilmelidir.

İş yerlerinde tüm çalışanların yararlanabileceği sağlık birimleri olmalıdır.

Öğretim ve eğitim ile ilgili alanlarda sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına dikkat edilmelidir.

İSG tüm çalışanların sahip olması gereken bir haktır. Çalışanların çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olması, kişilerin kendilerini iş ortamında geliştirmesi, geliştirdiği ortamlar içerisinde çeşitli olanaklar sunması, çalışma koşullarının daima sağlık

açısından olumlu olması gereklidir. Çalışanların korunması için çalışan, işveren ve hükümetler her zaman çaba göstermelidirler (11).

İSG politikalarını büyük ölçekte geliştirdikten sonra küçük ölçekte uygulama esnasında bazı temel ilkelere dikkat etmek, hedeflenen sonuçlara daha kolay ulaşılmasını sağlar (20). Buna göre, tehlikeli davranışlarda bulunan çalışanların davranış şekilleri ile tehlikeli durum yaratacak fiziki koşulların gerekçeleri incelenerek ortadan kaldırmaya yönelik tedbirlerin alınması sağlanmalıdır. İşyerinde önemli ve önemsiz kazaları meydana getiren koşullar derinlemesine incelenmeli, istatistikler tutulmalı ve bu önemli ve önemsiz kaza risklerini ortadan kaldırmaya yönelik çeşitli önlemler alınmalıdır. Alınacak bu önlemleri belirlerken de farklı disiplinlerden faydalanılmalı, ortak çalışmalar yapılarak çalışanları ikna etme ve özendirme yolları arama ve son çare olarak gerekirse disiplin cezalarını uygulama yoluna gidilmelidir. Üretim kontrolü yöntemleri ile kazalardan korunma yöntemleri birbirini tamamlayıcı yöntemler olmasından ötürü beraber uygulama yoluna gidilmelidir. Üretim hatalarını önlemede kullanılan faaliyetler iş güvenliğini üst düzeyde tuttuğunu, iş kazalarını da önlemek üzere alınan önlemler ise maliyetleri düşürdüğünden dolayı verimliliği arttırmaktadır (20).

2.3. İSG'nin Tarihsel Gelişimi

2.3.1. Dünyada İSG'nin tarihsel gelişimi

İSG alanındaki tüm çalışmalara bakıldığında Antik Yunan ve Roma dönemine kadar giden geçmişe sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların yaptıkları iş ve çalışan sağlığı arasındaki ilişkiye bakıldığında çalışanların daha verimli olabilmeleri için iyi beslenmeleri gerektiğini ortaya koymuştur (6).

İSG ilk kez 17. yüzyılda İtalya'da Bernardino Ramazzini tarafından "De Monbis Artificum Diatriba" meslek hastalıkları kitabı ile ele alınmıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurucusu Ramazzini olarak kabul edilmektedir. İSG ile ilgili faaliyetler sanayi devrimi ile birlikte hız kazanmıştır. Çalışan bireylerin sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamı koşulları, çalışma ücretlerinin düşük olması, çalışma sürelerinin çok uzun olması, çocuk ve kadınların ağır işlerde çalıştırılması gibi birçok olayın çalışma hayatını etkileyen değişiklikler toplum içerisinde huzursuzlukların çıkmasına sebep olmuştur. Bu sorunlara karşın toplum tarafından artan tepkilerin sonucunda İSG alanında resmi bir şekilde güvenlik önlemlerinin arttırılması ve yasal düzenlemelerin yapılmasını gündeme

getirmiştir. Bu yaklaşım sonunda 1802 yılında İngiltere’de "Çırakların Sağlığı ve Morali" isimli yasa yürürlüğe girmiştir. Çıkarılan bu yasaya göre günlük çalışma süresi 12 saat olarak belirlenmiş, iş yerlerinin de belirli aralıklar ile havalandırılması öngörülmüştür (6).

İskoçya’da fabrikasında on yaşın altında kimseyi çalıştırmayan Robert Owen; aynı zamanda çalışma saatlerini de kısaltarak iş sağlığı ve güvenliği gelişimine katkı sağlamıştır. 1833 yılında İngiltere’de “Fabrikalar Yasası” ile fabrikalarda denetimi sağlamak adına müfettişlerin atanması zorunlu kılınmıştır.

1844 yılında işyeri hekimlerinin sorumlulukları genişletilip işçi sağlığı açısından tehlikeli yerlerde görev yapan işçilerin sağlık taramaları için çalıştıkları işyerinde hekimlerin olması zorunlu hale getirilmiştir. Devamında ise 1847 yılında çıkartılan “On Saat Yasası” ile işyerlerinde çalışma saatlerinde düzenleme durumuna gidilmiştir. Bu sürecin devamında ise 1895 yılında tehlikeli olan meslek hastalıklarının bildirimi zorunlu hale getirilmiştir (12).

İSG alanında yapılmış çalışmaların uluslararası bir boyuta taşınması sonucunda ILO’nun kurulması alana büyük bir katkı sağlamıştır. Kurulan bu örgüt ile birlikte ekonomik, sosyal, yasal, sağlık ve işletme ile ilgili tüm boyutları ele alınmaya başlanmış, kendi ülke üyelerinin katkılarıyla uygulamaya konulan tavsiye kararı ile sözleşmelere yönelik çalışmalarını uluslararası düzeyde sürdürmeyi hedeflemiştir. İş sağlığı konusunun uluslararası düzeylerde görüşülmesi ve bu alan içerisindeki sorunların çözümlerinde yardımcı olan başka bir kurum da tartışmasız Dünya Sağlık Örgütü’dür (13).

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine sendikalar büyük katkı sağlamıştır.

1919 yılında kurulan ILO da Birleşmiş Milletler’e bağlı olarak büyük katkılar sağlamıştır. 1946 yılında ILO, Birleşmiş Milletler ile imzalanan anlaşma sonucu olarak İSG alanında olan uzmanlık kuruluşu olarak kabul edilmiştir (14).

1944 yılında Philadelphia’da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda bu kuruluşun hedef ve amaçlarını yeniden oluşturan ve kabul eden Philadelphia Bildirgesi’nde düşünce özgürlüğü, örgütlenme, sosyal adalet ve yoksulluğun toplumları çok yakından ilgilendiren bir konu olduğunu ve toplumların refahını çok ciddi boyutta tehdit edebileceğini ve dünya barışının sağlanması konularına bu bildirmede fazlasıyla değinilmiştir (15).

ILO’nun tüm kararları, işçi ve işveren örgütlerini hükümet ile bir araya getirip ortak bir

Çalışma yapılmasını sağlamıştır.

ILO kadınlara ve erkeklere özgürlük, eşitlik ve saygınlık, güvenlik kapsamında üretken ve insanca iş bulma olanaklarının arttırılması gibi temel konularda bireyleri destekleyen amaçlara sahip bir kuruluştur. ILO sözleşmeleri uluslararası örgütlenmelerin en başında gelir. Avrupa Birliği ve Dünya Sağlık rgt (WHO) ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle ilgili çalışmalarda yer almışlardır (15).

İSG alanında yapılmış düzenlemeler ilk zamanlar ocuk ve kadınların korunmasına yönelik iken, II. Dünya Savaşı ile birlikte yaşanmaya başlanan siyasi ve ekonomik şartlardaki değişimler ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği kavramı genişletimiş ve anabilim dalı haline getirilmiştir (16).

2.3.2. Türkiye’de İSG’nin tarihsel gelişimi

İş kazaları ve meslek hastalıklarının iş hayatında bir problem olarak gündeme gelmesi ile tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de İSG kavramı önem kazanmıştır.

İSG’nin tarihsel gelişimi ile beraber çalışma hayatındaki değişim ve gelişimlere bağlı olarak Türkiye’de de dünyadaki aynı aşamalardan geçmiş, iş kazaları ve meslek hastalıkları çok büyük problemler olarak ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra sanayileşmenin artmasıyla birlikte İSG üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Ülkemizde bu duruma bakıldığında, sanayileşmenin artması ile İSG alanında yasal ve teknik çalışmalar yapılması önemli olmuştur (17).

2.3.2.1. Cumhuriyet ncesi dönemde İSG

İngiltere’de 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi zaman içinde Amerika ve Avrupa kıtalarına yayılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu o dönemlerde sanayi devrimine henüz geçememiş, ucuz hammadde kaynağı ve pazarda var olma durumunu devam ettirip tarım ülkesi olarak konumunu korumaya çalışmıştır (18).

Osmanlı İmparatorluğu 19. yüzyılın 3. eyreğinden sonra sanayileşme sürecine katılmış fakat cumhuriyet dönemine kadar da önemli bir gelişme ve ilerleme sağlanamamıştır (19).

Dilaver Paşa’nın 1865 yılında yayımlatmış olduğu nizamnamesinde Ereğli Kömür Havzası’nda günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş, çalışanlara yatacak yer sağlanmış, işçilere dinlenme süreleri verilmiş, hafif hastalık geçiren işçilerin

madende çalışan doktor tarafından tedavi altına alınmaları sağlanmış, çalışanların ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesi gibi düzenlemelere gitmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan bu düzenleme Türkiye’de İSG alanındaki ilk uygulama özelliğini taşımaktadır (20).

Devamında maden işletmelerinde 1869 yılında İSG önlemlerini genişleten ve bunun yanı sıra zorunlu çalışmayı kaldıran Maadin Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir. Maadin Nizamnamesi’nde, iş sağlığı ve güvenliği konularına çok fazla değinilmiş, Dilaver Paşa Nizamnamesi’ndeki birtakım eksiklikler tamamlanmış, iş kazalarının önlenmesi adına çeşitli önlemler alınması sağlanmıştır. Maadin Nizamnamesi, iş kazasına uğrayan işçilere tazminatlar ödenmesi, iş kazası olduğunda kusuru olan işverene para cezasının verilmesi gibi yaptırımları kapsayan ayrıntılı bir nizamname özelliğini taşımaktadır (21).

Osmanlı İmparatorluğu’nun 1908’de ikinci meşrutiyeti ilan etmesiyle birlikte İSG konuları gündeme taşınmış fakat 1914 yılında 1. Dünya Savaşı’nın çıkması nedeni ile İSG cumhuriyetin ilanından sonrasına kadar ertelenmiştir (21).

2.3.2.2. Cumhuriyet döneminde İSG

Birinci Dünya Savaşı nedeni ile ertelenen iş sağlığı ve güvenliği konusu cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte tekrar ele alınmış ve ilk düzenlemeler 1921 yılındaki 151 Sayılı Maden İşçisinin Hukuku’na dair kanun çıkarılmıştır (4).

İş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgili tüm yasal düzenlemeler 1923 yılında düzenlenen 1. İktisat Kongresi sonrasında gerçekleşmiştir. İzmir İktisat Kongresi’nde işyerindeki çalışanların korunması ile ilgili kararlar alındıktan bir yıl sonra “394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu” çalışanlara hafta tatili hakkını getirmiştir.

1926 tarihli 818 sayılı “Borçlar yasasında meslek hastalıkları ve iş kazası ile alakalı konulara yasal olarak düzenlemeler getirilmiş, 1930 tarihli 1580 sayılı Belediyeler Kanunu’yla birlikte denetim konusunda da hükümler getirilmiştir. Aynı yılda 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası ile birlikte kadın çalışanlar ile çocuk çalışanların çalışma şartlarında bir düzenleme getirilmiş iş yerinde revir ile doktor bulundurma zorunluluğu karara bağlanmıştır (21).

1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı ilk İş Yasası ile ülkemizde çalışma hayatı ve İSG alanında düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma Bakanlığı’nın kurulması iş sağlığı ve iş

güvenliği konusunda çok önem arz eden bir gelişme olmuştur. 1945 yılında 4763 Sayılı Kanun ile kurulmuş ve İSG sağlanması görevi bakanlık bünyesinde kurulmuş olan birimlere verilmiştir (4).

Türkiye’de İşçi Sigortaları Kurumu’nun yapısı içinde ilk meslek hastalıkları hastanesi 1949 yılında açılmıştır. 1975 yılında İtalya’da kurulan meslek hastalığı polikliniği örnek alınarak Ankara ve İstanbul illerinde meslek hastalığı polikliniği kurularak BM Özel Fon Dairesi’nin desteğiyle poliklinik için gerekli olan araç ve gereçler sağlanmıştır. Ne yazık ki bu kadar donanımlı olan bu kuruluşlar yeterince kapsamlı çalışmalar yapamamış, sorunlar karşısında çözüme ulaşamamış ve fazla katkı sağlayamamışlardır (22).

19 Haziran tarihinde ILO tarafından kabul edilen “81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi” hakkında Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi Türkiye’de 13 Aralık 1950 tarihinde “5690 Sayılı Kanun” olarak uygun bulunarak, 22 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme ile birlikte işyerleri İSG alanında denetim yapan iş müfettişlerinin iş tanımları yapılmış, yetki görev ve sorumlulukları belirlenmiş ve büyük bir öneme de sahip olmuştur (23).

Türkiye’de 1963-1967 döneminde ilk kez yayımlanan 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ve 2000 yılına kadar geçen dönemlerde İSG sorun olarak görülmemiş ve kalkınma planlarında yer verilmemiştir.

“3008 Sayılı İş Yasası’nın gelişen koşullar karşısında yetersiz kalması nedeni ile 1971 yılında “1475 sayılı İş Yasası” kabul edilerek uygulanmıştır. 1475 sayılı yasa da İSG alanında çok fazla hüküm geçmemesine rağmen, bu dönemdeki mevcut hükümlere dayandırılarak çıkarılan yönetmelik ve tüzüklerle iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yasanın öngördüğü düzenlemelerde denetim mekanizmasından kaynaklanan sorunlar nedeniyle tam olarak uygulanamamıştır (24).

Türkiye 31 Temmuz 1959 tarihinde üyelik için Avrupa Ekonomik Topluluğu’na yapmış olduğu başvuru ile birlikte AB ile ilişkileri başlamış oldu. Dönem başkanlığını Finlandiya’nın yaptığı süreçte Helsinki’de 10-11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleşen zirvede, AB Türkiye’nin tam üye aday olarak kabulü ve ilan edilmesiyle iş sağlığı ve güvenliğinde yeni bir boyut kazanmıştır (25). Helsinki sonuç zirvesinde Türkiye ile katılım ortaklığı hazırlanması öngörülerek, AB bu ortaklığın müktesebatının üstlenilmesine ilişkin ulusal bir programla birlikte katılım hazırlıkları üzerinde

durulmasını ifade etmiştir. Türkiye'nin adaylığının açıklanmasından sonra katılım ortaklığı belgesi ile katılım öncesi en önemli strateji belgesi 8 Kasım 2000 tarihinde açıklanmış ve Konsey AB üyeliğinde Türkiye için yol haritası niteliği olarak gördüğü bu belgeyi 4 Aralık 2000 tarihinde kabul etmiştir (25).

2001 yılında Türkiye tarafından yayımlanmış olan ilk ulusal programda İSG mevzuatının eşleştirilmesine ilişkin konulara öncelik verildiği görülmektedir. Ulusal programın, Türk mevzuatı ile AB müktesebatıyla uyumlu hale getirmek için 1475 Sayılı İş Yasası'nın İSG konuları ile alakalı hükümlerde değişiklik yapılması adına kanun tasarısı taslağı ve bu kanun tasarısı taslağını dikkate alarak "Çerçeve Tüzük" hazırlandığı ifade edilmiştir. Bu çerçeve tüzüğün "AB 89/391 Sayılı Çerçeve Direktifi" ile bu direktife bağlı kalınarak hazırlanması taahhüt edilmiştir.

9 Ekim 2002 tarihinde komisyonun yayımladığı "Genişleyen Birliğe Doğru" stratejik belgede, Katılım Ortaklığı Belgesi'nin gözden geçirilmesi teklifi sunulmuştur. Gözden geçirilmiş KOB; AB'ye katılan Türkiye'nin kaydetmiş olduğu ilerlemeleri ifade eden 2002 yılı raporunda belirlenmiş, ek çalışma gerektiren öncelikli alanlar, Türkiye'nin öncelikli yerine getirmede yardımcı olacak finansal kaynaklar ve bu kaynaklarında tabi olacağı şartları içeren bir rapor niteliği taşımaktadır (24).

24 Temmuz 2003 tarihinde Bakanlar Kurulu'nca kabul edilen ve Resmi Gazete'de yayımlanan Ulusal Program, İSG'ye yönelik birlik mevzuatın iç hukuka aktarılmasına, İş Teftiş Kurulu'nun yapısının güçlendirilmesi gibi taahhütlerde bulunulmuştur. "4857 Sayılı İş Kanunu", "4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu", "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları" çıkartılmıştır.

18 Şubat 2008 tarihli kararı ile AB Konseyi'nin Türkiye ile bütünleşmesini sağlayıcı 2007 yılı ilerleme raporundaki verilere bakıldığında yeni KOB'un kabul edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşmasında ilk kullanılacak araç mevzuatlardır. Başta Anayasa olmak üzere, Borçlar Yasası, Sosyal Sigortalar Yasası, UÇÖ Sözleşmeleri, Umumi Hıfzıssıhha Yasası ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nda İSG'ye yönelik düzenlemeler yapılmıştır (17). Ayrıntılı düzenlemeler ise 1936 yılında çıkartılmış olan 3008 Sayılı İş Kanunu'na dayılı olarak tüzükte yer almaktadır. Sonrasında ÇSGB tarafından hazırlanmış olan ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika belgelerinde politikalar için önemlidir (24).

2.4. İSG'nin Amaçları

İSG'nin ana amacı çalışma ortamlarında meydana gelebilecek olumsuz durumların etkilerinden korunma, çalışanlara rahat ve güvenli bir ortam hazırlanmasıdır. Kurumda ısıtma, aydınlatma, mefruşat ve havalandırma ile ilgili koşulların sağlanması örnek olarak verilebilir (25).

İSG'nin diğer ana amaçları arasında çalışanların yaşamlarının büyük bir kısmının çalıştıkları ortamlarda geçirdiği düşünülürse, işletmelerde fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmaları anlamına gelen “tam iyilik” halinin sağlanmasıdır (26).

İSG önlemlerinin zamanında ve tam olarak alınması her zaman spor örgütleri ve kurumların yararına olacaktır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışılmayan, antrenman yapılamayan iş günü kayıpları için işçilere ödenen tazminatlarla sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getirdiği maliyetler karşılaştırıldığında, bu kaza ve hastalıkların önlenmesiyle ilgili maliyetlerin çok daha az olacağı görülmektedir.

2.5. İSG'nin Önemi

İş sağlığı ve güvenliği uluslararası sosyal ve insan hakları sözleşmeleri ile garanti altına alınmış olup; işçi, yurttaşlık ve insan hakları olarak uygulamada yer alır. İş sağlığı ve güvenliği kavramına gün geçtikçe verilen önem artmakta, güvenli bir çalışma ortamı koşulları oluşturulması adına kurum yönetimlerinde artık temel bir işlevi olarak görülmektedir (27).

2.5.1. Toplumsal açıdan İSG'nin önemi

İSG kavramının sosyal, ekonomik ve toplumsal açıdan birçok yararı bulunmaktadır. Can kayıplarını ve yaralanmaları en aza indirmek İSG açısından kazanımdır. Bu şekilde geleceğe güven ile bakan insanlar toplumsal sorumluluklar karşısında daha etkin hale gelebilirler.

Can kayıpları ve yaralanmalar nedeni ile ortaya çıkan psikolojik sorunlar sadece çalışanı değil, toplumun tamamını de etkilemektedir. İSG uygulamaları ile can kayıpları ve yaralanma oranlarını en aza indirerek psikolojik sorunlarda düşüş sağlanabilir. İSG sosyal adalet ve iş barışına her daim hizmet eden bir kavramdır (28).

Meslek hastalıkları ve iş kazalarının maliyetleri sadece SGK verileriyle sınırlı

değildir. Dolaylı harcamalar, doğrudan harcamaların 4 ile 10 katı arasında yer almaktadır. Sosyal güvenlik sistemi ile birlikte rehabilitasyon merkezi, hastane giderleri gibi toplumun bütününe kapsayan ve yüklenen maliyetler söz konusudur. İSG uygulama çalışmalarıyla riskler en aza indirilerek, sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yük azaltılır (29).

2.5.2. Kurumların İSG sorumlulukları

Çalışma yaşamında devlet, işçi ve işverenin beraber hareket etmeleri başarılı sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır. Başarı, bu ilişkilerin yönetilmesi, kurulması, sorumlulukların yerine getirilmesiyle her bir kurumun doğru zamanda ve yerlerde doğru davranışları ortaya koymasına bağlıdır. İSG konusunda işveren, işçi ve devlet birbirlerini tamamlayan yapılardır. Bu görevler yasalarda her yapı için ayrı ayrı belirlenmiştir.

2.5.3. Devletin İSG sorumlulukları

İSG alanı içinde devletin yerine getirmesi gereken görev koordinasyon ve yasal düzenlemeleri yapmaktır. Bu yapı içerisinde istikrar ve düzeni sağlamak, sorun çözmek, güç dengesini sağlamak, uzlaşmaya öncülük etmek gibi çok önemli görevleri yürütmektedir. En güçlü otorite olarak sistemin sürekliliğini etkileme ve ilişkilerin istikrarı olarak devlet kabul edilir (30).

2.5.4. İşverenin İSG ile ilgili sorumlulukları

İşveren kavramı, tüzel ve gerçek kişiyi istihdam eden şahıs yahut tüzel kişi olmayan kuruluş ve kurumları ifade eder (31). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenler için iş ortamında çalışanlar açısından sağlıklı ve güvenli bir çalışma yeri oluşturmak ve her çeşit önemli almak zorunda olan sorumlu bir yapıdır.

İşverenin gözetme ve koruma borcu, işçilerin işverenine bağlılık borcunun karşılığıdır. İşçinin gözetme borcunun özel hukuktaki kaynağı taraflar arasında imzalanan iş akdi ile Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde belirtilmiştir (30).

2.5.5. Çalışanların İSG sorumlulukları

Kendi özel yasalarına bakılmaksızın kamu ya da özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiler “çalışan” olarak tanımlanır. Kendi sorumlulukları kapsamında işverenler tarafından İSG önlemlerine uymak, iş görenlerin bağlılık ve sadakat borcunun bir gereğidir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları hazırlayabilmek adına gereken tedbirlerin her daim alınması görevi işverenlere aittir. Kanunun 13. maddesine göre ilk kez çalışacak olan bireylere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlanabilmesi adına gereken tedbirlerin alınması işverenlere ait bir konudur (31).

2.6. Meslek Hastalıkları ve İş Kazası Kavramları

İnsanlar sağlıklarını ve yaşamlarını günlük yaşam içerisinde ağır ve kendilerini tehlikeye sokan işlerde çalışmakta ve koşullara göre bu tehlikeli işler için kendilerini koruma önlemlerini alma çabaları içindedirler. Çalışma hayatında riskler her zaman bulunmasına karşın meslek hastalıkları ve iş kazalarının ayrı bir önemi bulunmaktadır (32).

İSG'nin sorun olarak ortaya çıkmasında iş kazası ve meslek hastalıkları önemli bir etkindir (33).

2.6.1. İş kazası görüşü

ILO'ya göre iş kazası, belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay, WHO'ya göre, önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay olarak tanımlanır (8).

Ülkemizde iş kazası, 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesi ile Sosyal Sigortalar Kanununda tanımlanmaktadır. Bu yasalara göre;

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş yerlerinde sigortalı hesabına bağımsız ve sigortalı kendi adına çalışıyor ise yürütmekte olduğu iş nedeni ile sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, sigortalının işverence sağlanan bir taşıt ile işin yapıldığı yere gidiş-gelişi esnasında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sonucu asıl işi yapmaksızın geçen zamanlarda, bu kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın

sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen zarara uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmektedir.

2.6.2. Meslek hastalıkları görüşü

Meslek hastalığı kavramı, sigortalı bir şekilde çalışan bireyin yaptığı ve çalıştığı işlerin niteliğinden dolayı aynı şekilde yinelenen bir sebep ile işin yürütme şartları nedeni ile çalışanın uğradığı sürekli ya da geçici hastalık, ruhsal ve bedensel özürlülük halleridir.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak tanımlanabilmesi için Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Sağlık Kurulu tarafından onaylanması şartı vardır. Sağlık kurulunun bir hastalığın meslek hastalığı olup olmamasını onaylaması için ise kurum tarafından görevlendirilen sağlık kuruluşlarından esas ve usullere uygun olarak sağlık raporlarının temel olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

ILO tarafından 1964 tarihli, 121 Sayılı Tavsiye Kararı’nda meslek hastalığı için bir tanımlamaya gidilmiştir. Kararda meslek hastalıklarında her bir üye ülkenin ticari ilişkiler ve tehlikeli süreçlere dayalı şartlara dikkat çekmiştir. İki unsur ön planda yer alır, hastalık ve yapılan iş arasındaki nedensel ilişki ile riske açık bir grup üzerinde hastalığın daha sıklıkla görülmesi olarak değerlendirilir (34).

Çeşitli kriterlere bağlı olarak meslek hastalıklarını sınıflandırmak mümkündür. Meslek hastalıklarını ILO cilt hastalıkları iskelet kas sistemi bozuklukları, solunum sistemi hastalıkları, davranışsal ve psikolojik bozukluklar sınıflandırılmış buna göre de meslek hastalıkları listeleri meydana getirilmiştir (35).

2.7. Atletizm Branşı

Atletizm ise diğer spor dallarının temeli olarak kabul edilmesinin yanı sıra olimpiyat oyunlarının en önemli unsuru olma özelliği taşımaktadır. Her geçen gün ilerleyen bilim ve teknolojinin yardımıyla atletizmde rekorlar yenilendikçe pistlerde yarışan atletler, temsil ettikleri ülkenin teknik, teknolojik, eğitim ve ekonomik standartlarını yarıştırmaya hale getirmişlerdir. Bu bakımdan “atletizm, olimpiyatların aynasıdır” sözü hiç de yersiz kullanılmış bir ifade değildir. Bir ülkenin olimpiyatlarda başarılı olabilmesi, o toplumun ekonomik gelişmişliği ile birlikte eğitim alanında ve teknolojik yönden gelişmişliğine de bağlı olmaktadır. Bütün bu değerlerin hayata geçirilmesi devamlılığı sağlayarak sakatlıkları, kazaları önleyerek iş kaybını azaltarak sağlayabiliriz (36, 37).

2.7.1. Atletizm branşının tanımı

Koşu, atma, atlama ve yürüyüş branşlarından oluşan, zaman ve metre ölçümü ile değerlendirilen bir daldır. Atletizm branşı öbür dalların da anası olarak kabul edilmektedir. Çünkü sportif amaçla durarak yapılan bir branş bulunmamaktadır. Bundan dolayı atletizm dalını kullanarak diğer branşlardaki başarıyı arttırabiliriz. Atletizm ilk kez yarışma amacı ile İrlandalılar ve Yunanlılar tarafından yapılan bir spor dalı olmuştur (36).

2.7.2. Atletizm branşının dünyada tarihi

Homeros’un İlyada’sında cenaze törenleri sırasında düzenlenen Atletizm yarışlarından söz edilmektedir. MÖ 776 yılında başlayıp MS 392 yılına kadar süren antik olimpiyatlarda atletizm branşı yer almış ve en önemli yeri teşkil etmiştir. 17 yy’da iddia oynanması için yürüyüş yarışları düzenlenmiştir. Atletizmde düzenli yarışlar ilk kez 1825 yılında Londra’da yapılmıştır. Resmi anlamda ise ilk düzenli atletizm yarışlarının 1840 yılında İngiltere’de yapıldığı kabul edilir. 1861 yılında ilk Atletizm kulübü “Mincino Lane Athletic Club” adıyla İngiltere’de kurulmuştur. 1896 Yılında Atina’da düzenlenen 1. Modern Olimpiyat Oyunları’nda yer almıştır. Atletizm her zaman olimpiyat oyunlarının temel spor dalı olarak yerini korumuştur. 1912 yılında Uluslararası Amatör Atletizm Federasyonu (IAAF) kurulmuştur. Merkezi Lozan’dır (36, 38).

2.7.3. Atletizm branşının Türkiye’deki tarihsel gelişimi

Türkiye 1912 yılında Stockholm’de yapılan olimpiyat oyunlarına atletizm branşında ilk kez katılmıştır. 13 Nisan 1922 yılında Türkiye Atletizm Federasyonu kurulmuştur. Atletizm Federasyonu Türkiye’de kurulan ilk federasyon olma özelliğini taşımaktadır. Türkiye 1948 yılında Londra’da yapılan olimpiyat oyunlarında atletizm branşında ilk madalyasını Ruhi SARIALP ile 3 adım atlama branşında bronz madalya olarak kazanmıştır. Türkiye’nin ilk atletizm Kulübü Kurtuluş Kulübü’dür. Türkiye’nin ilk Atleti Celal İbrahim’dir (36, 38, 39, 40).

2.7.4. Atletizm branşları

Koşular

Atmalar

Atlamalar

Yürüyüş

Heptatlon

Dekatlon

Koşular

Pist koşuları.

Kısa mesafe koşular

100 m

200 m

400 m

4x100m,

4x400m

Orta mesafe koşular

800 m

1500 m

Uzun mesafe koşular

5000 m

10000 m

Engelli koşular

100 m

Kadın

110 m

Erkek

400 m

3000 m

Yol koşuları (Maraton)

42195 m

Atmalar

Gülle atma

Cirit atma

Çekiç atma

Disk atma

Atlamalar

Uzun atlama

Üç adım atlama

Yüksek atlama

Sırkla yüksek atlama

Yürüyüş

20 km

50 km

Heptatlon Kadın

Birinci gün; 100 m engelli, gülle atma, yüksek atlama, 200 m

İkinci gün; uzun atlama, cirit atma, 800 m

Dekatlon Erkek

Birinci gün; 100 m, uzun atlama, gülle atma, yüksek atlama, 400 m.

İkinci gün; 110 m engelli, disk atma, sırkla atlama, cirit atma ve 1500 m. (36).

2.8. Sporcularda Görülen Yaralanma Çeşitleri

İş görenin çalışma alanının temel kriterleri kabul edilen iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi sporcu sağlığının en önemli unsuru olan spor yaralanmalarının da hem insani hem de ekonomik maliyeti oldukça yüksektir. Genellikle sporcuların yaralanma ve hastalık türleri;

Sporcuların omurga yaralanmaları,
Eklem yaralanmaları
Menisküs yaralanmaları,
Tendon yaralanmaları,
Bağ yaralanmaları,
Fıtık sorunları şeklindedir.

Bu veriler, sporcu yaralanmaları ve sağlık sorunları için profesyonel bakış açısının şart olduğu ve bu yaklaşım çerçevesinde birtakım düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu ifade etmek gerekir (17).

2.8.1. Sporcularda görülen mesleki yaralanmalar ve hastalıklar

Sporcu Fıtığı Hastalığı
Stres Kırığı Hastalığı
Tenisçi Dirseği Hastalığı
Yüksek İrtifa Hastalığı
Ani Kardiyak Ölümler

2.9. İSG ve Spor

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 12. maddesine göre “sağlık standardı hakkı birinci maddesi, sözleşmeye taraf olan devletler, mümkün olan yüksek bir seviyede ruhsal, fiziksel sağlık standartlarına sahip olma hakkını tanır” demektedir. Halk sağlığının önemli bir parçası da iş sağlığı ve iş güvenliğidir. Sendikalar ve işçi hareketi, sağlık ve koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında temiz, adil ve sağlıklı gıdaya ulaşma ve iş yerindeki yaşam alanlarındaki beslenme süreçlerine müdahale eder ve bunun yanı sıra halk sağlığı ve işçi sağlığını geliştirmek üzere halkın ve işçilerin spor yapma hakkını savunarak halk-işçi spor

kulüplerinin kurulmasını ve var olan kulüplerin geliştirilmesini sağlamakla yükümlüdürler (42).

Emekçi ve işçi tarafından bakıldığında sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek için gerekli olan fiziksel aktivitelerden faydalanmak için serbest zamana gerek vardır. Resmi bir şekilde çalışanlar için 8 saat olan işgününün fiili olarak en az 10 saat, hatta birçok iş kolunda 12 saate çıkması ile serbest zamanı geçirmek ne yazık ki bir hayli zordur. Büyük ölçekli birçok iş yerinde sendikalar olmasından dolayı iş yeri temelli sporlar yaptırılıyor. Çalışanların %88'inin sendikasız olduğunu düşündüğümüz zaman da işçilerin iş yeri temelli sporlardan faydalanmaları bu durumda uzak bir ihtimal taşır. İşçilerin yaşamlarını sürdürdükleri bölgelerde mahalle ölçeğinde kendi olanakları ile bireysel olarak spor etkinliklerine katılmaktadır. İşçiler yaşam alanları ve iş yerlerinin dışında spor faaliyetlerini belediyelerin yapmış olduğu spor kompleksleri, parklarda yapılan egzersiz alanları, bisiklet yolları ve belirli aralıklarla düzenlenen halk koşuları ve kent maratonları işçilerin faydalandığı spor aktiviteleri olarak değerlendirilebilir (42).

2.10. Sınıfsal Olarak Dünya Sporuna Bakış

Kapitalizm ile ortaya çıkan sınıfsal yapılar işçilerin ilk aşamada 10 saat, daha sonra ise 8 saatlik günlük çalışma süresini ve hafta sonunun tatil olması mücadelesi vermiştir. Çalışanların mücadeleleri sonuç vermiş, 1860'larda ve 1870'lerde İngiltere'de cumartesi günlerinin yarım gün tatil haline gelmesi ve 10 saatlik çalışma kanunu ile sonuç vermiştir. Bir iş gününün 8 saat olması 1. Dünya Savaşı'ndan sonra bu şekilde tanınması, devrimci mücadele ve işçi hareketine paralel olarak, işçi-spor hareketlerine büyük bir aşama kazandırmıştır.

1913 yılında Belçika'nın Ghent kenti de Sosyalist Enternasyonal Bürosu sırasıyla Belçika, İngiltere, Fransa, Almanya ve İtalya'dan işçi federasyonlarının temsilci katılımlarıyla "Sosyalist Enternasyonal" kurulmasını sağlamıştır. Ghent Enternasyonal 1920 yılında yeniden faaliyete başlayıp, 13-14 Eylül tarihinde İsviçre'nin Luzern kentinde yapmış oldukları toplantıda "İşçi Sporu ve Fizik Eğitimi için Uluslararası Birlik" kuruldu. Bu yapı 1925 tarihinde adını değiştirerek "Sosyalist İşçilerin Spor Enternasyonal" (SİSE) adını aldı. Bu enternasyonal sosyalist enternasyonale bağlı işçi enternasyonalidir (43).

1.yayılmacı dünya savaşından önce işçi-spor kulüplerinin üye sayısı 350.000

dolayındaydı. Belçika'nın Ghent kentinde 1913'te Sosyalist Enternasyonal Bürosu'nun çağrısıyla Fransa, İtalya, Almanya, Belçika ve İngiltere'den işçi-spor federasyonlarının temsilcilerinin de katılımıyla "Fizik Eğitiminin Sosyalist Enternasyonalı" kuruldu. Kısa bir süre sonra ortaya çıkan savaş bu örgütün sona ermesine neden oldu. (43).

İlk resmi İşçi Olimpiyat Oyunları 1925 yılında Almanya'nın Frankfurt kentinde yapıldı. Sovyetler Birliği ve komünist sporcuların katılımının yasaklanmasına rağmen, 1925'te Frankfurt'ta yapılan İşçi Olimpiyatı oldukça başarılı geçti. Bu işçi olimpiyatlarında Kızıl Spor Enternasyonalı'nın dışlanmasının ardından, 1928'de karşılık olarak Moskova'da 1. Spartakiyat Oyunları'nı düzenledi.

Julius Deutsch işçi spor hareketlerinin önemli isimlerinden biri olarak burjuva ve işçi sporlarını çok açık bir şekilde tanımlamış ve işçi sporunun dayanışmacı ve halkı güçlendirmesi özelliği ile burjuva sporunun da rekabetçi ve bireyci olmasına atıfta bulunmuştur (44).

1920 ve 1930'lu yıllarda Avrupa'da ortaya çıkan işçi sporu dayanışması bir spor örgütlenmesi olmamasına rağmen kendisini işçi sınıfı takımı olarak ifade eden kulüpler hep var olmuşlardır.

Özellikle SSCB'de Kamu kurumları fabrika alanlarında sanatsal, kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlerin gerçekleştireceği yapılanmaya gidilmiştir. Ortaya çıkan bu durum Türkiye'de de kamu kurumlarını de etkileyince birçok işçi spor kulübü kurulmasına neden oldu. Bunlar; Şeker Spor, Demir Spor, Soma Linyit Spor, Erdemir Ereğli Spor, Tavşanlı Linyit Spor Kulübü, Murgul Bakır Spor, Alüminyum Spor, Nazilli Sümer Spor, Mazıdağı Fosfat Spor, Zonguldak Kömür Spor, Karabük Demir Çelik Spor, Murgul Bakır Spor gibi birçok kulüp çeşitli spor dallarında faaliyet gösteren spor kulüpleri kurulmuştur. 1960 ve 1970'li yıllarda devrimci ve işçi hareketinin yükseldiği dönemlerde futbol Ligde top oynayan Metin KURT sembolleşen bir kavram olan spora soldan bakma anlayışının amatör ligde kabul görmesini sağlamıştır (45).

Eser ÖZALTINDERE'nin başkanlığını yaptığı, Beşiktaş Kulübü'nün temsilciliğini Mehmet EKŞİ, Trabzonspor'un temsilciliğini Şenol GÜNEŞ'in yaptığı Amatör Sporcular Derneği kuruldu. (45).

2.11. Sporcularda Çalışma İlişkileri

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, sporcular iş kanunu hükümlerine tabi değildirler. Bu nedenle sporcuların işçi sayılmaması nedeni ile kıdem tazminatları, ihbar tazminatları ve yıllık izin hakları bulunmamaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizde, 1 Ekim 2008'den önceki yıllarda amatör sporcu (atletlerin) federasyon ve spor kulüplerinin, SSK ile yapacakları protokolle iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarından birine, birkaçına veya tümüne tabi tutulmak üzere topluluk sözleşmesi imzalamak suretiyle amatör sporculara sosyal güvenlik olanağı sağlanmış, ancak 5510 Sayılı Kanun ile topluluk sigortası iptal edilmiştir. Bu durum amatör sporcular için 1 Ekim 2008 tarihinden sonra sosyal güvenlik açısından hukuksal boşluğun oluşmasına neden olmuştur. Çalışma yaşamına ilişkin esasların uluslararası değerler biçiminde uygulanabilmesi birçok sözleşmesini Türkiye'nin de kabul ettiği Uluslararası Çalışma Örgütü işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerde önleme, koruma, uyarılama, geliştirme ve hafifletme olarak tanımlanan beş temel ilke bulunmaktadır. Bunları sağlamaya yönelik kullanılmak üzere düzenleme, standartlaştırma, denetim, teknik araştırma, tıbbi araştırma, psikolojik araştırma, istatistiki araştırma, öğretim, eğitim, ikna ve sigorta araçları önerilmektedir. Bu kriterler güçlükle çekilmeden sporcu sağlığı alanına uyarlanabilir. Önerilen ve bir kısmının sporda tamamen göz ardı edildiğini gördüğümüz araçlar da bütünüyle bu alanın ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (46).

Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “belli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” olarak ifade edilen iş kazası tanımı, spor yaralanmaları için de geçerlidir. Sağlıksızlığı yaratan faktörlerden biri hem sporcular hem de yöneticilerinden kaynaklanan en yüksek performans beklentisidir. Bu beklenti profesyonel spor hayatının kısa süreli olmasından dayanmaktadır (45).

2.10.1. Spor Sektörü Çalışanlarının ve Sporcuların Sağlık Ve Sosyal Güvenliği

08.10.1997 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı arasında imzalanan protokol ile 5253 Sayılı Dernekler Kanunu'na göre kurulan ve amatör sporculardan oluşan dernek, birlik, federasyon veya başka kuruluşların, Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri aracılığı ile Sosyal Sigortalar Kurumu'na

başvurmaları halinde topluluk sigortası kapsamında yer alarak amatör sporcularımızın isteğe bağlı olarak sigortalı olmalarına imkan tanınmıştır.

1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Yasa sporcuların sigortalı olma zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Bu düzenleme sabit bir maaş hakkı ve zorunlu sigorta hakkına sahip olmayan amatör sporcular, bundan sonra da zorunlu sigorta kapsamında yer almayacakları sonucunu ortaya çıkarmıştır (47).

Genel anlamda amatör sporcuların sporu bir hobi olarak ele aldıkları düşünülse de, amatör sporcuların, sporu bir meslek olarak yaptıkları kabul görmektedir. ABD’de 1978 yılında Amatör Spor Yasası çıkarılmış ve amatör sporcuların federal yasalar ile maddi olarak teşvik almaları sağlanmıştır. Amatör sporcular için, amatör durumunu kaybetmeden fonlar ve sponsorluk desteği almalarını sağlayan ve amatör sporcuların güvence ödemelerini alması için ulusal bir vakıf fonu kurulmuştur (48).

Ülkemizde genel olarak amatör sporcular spordan yaşamlarını idame edecek kadar kazanç elde edememektedir. Bu nedenle amatör sporcular yaşamlarını sürdürebilmek için, spor dışında başka bir işte çalışmak zorunda olmaları nedeni ile sportif başarılarının düşmesine neden olmaktadır. Buna bağlı olarak amatör sporcuların sosyal güvencesi olmaması sporun bir meslek olarak kabul edilmemesi sporla uğraşan kişi sayısının çoğalmasını zorlaştırmaktadır (47).

Ülkemizde sporcular açısından önemli bir başka konu da sağlık sigortasıdır. Amatör sporcularımızın zorunlu olarak sağlık sigortalarının yapılmasını sağlayan bir yasal düzenleme bulunmamaktadır (49). Genel Sağlık Sigortası Mevzuatı gereği 18 yaşın altındaki amatör sporcular direkt olarak sağlık güvencesi kapsamına alınmaktadır. 18 yaşından büyük sporcular ise, olimpiyat oyunlarında, Dünya veya Avrupa şampiyonalarında bireysel olarak ya da takım sporlarında takım halinde dereceye girmek şartı ile sağlık sigortası kapsamına alınmaktadırlar. Ancak bu kriterlerin dışında kalan sporcularımız maalesef hiçbir şekilde ücretsiz sağlık haklarından yararlanamamaktadır (47). Sigortalının, eşinin, çocuklarının ya da bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının hastalanması halinde hekimlere muayene ettirilmesi ve gerekli sağlık yardımlarının yapılması, sporun gelişmesi ve sporcunun korunması açısından önemli bir konudur.

2.10.2. Sigortalı olan sporculara yapılan yardımlar

Türkiye’de sigortalı sporculara sağlanan yardımları; sigortalı sporcunun ölümü halinde geride kalan eş ve çocukları ile bakmakla yükümlü oldukları ana ve babasına aylık bağlanması, iş kazası geçiren sporcunun eş ve çocuklarına ya da geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babalarına gelir bağlanması, koşulların yerine getirilmesiyle birlikte yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması, sigortalı sporcunun maluliyeti durumunda, gerekli şartların yerine getirilmesi halinde maluliyet aylığının bağlanması, iş kazası halinde sağlık yardımı yapılması, geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği verilmesi, protez araç ve gereç sağlanması veya tedavi için başka bir yere ya da başka bir ülkeye gönderilmesi şeklinde sıralayabiliriz (50).

2.10.3. Sosyal güvenlik ve özel sigorta kapsamında profesyonel spor

Devlet, anayasanın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında yer alan 59. maddesine göre her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri almak, sporun yayılmasını özendirmek ve başarılı sporcuları da koruyup desteklemekle yükümlüdür (51).

Profesyonel futbolcular ile ilgili yapılan düzenlemeye göre yurt içinde ve yurtdışında yapacakları maçlarda ve antrenmanlarda, antrenmanlara gidiş ve gelişlerde, meydana gelmesi olası kazalar ve yaralanmalar için kısmi ve daimi maluliyet ve ölüm durumuna karşı TFF tarafından belirlenmiş özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmek ve gerçekleşen riski 5 günlük süre içerisinde özel sigorta şirketine bildirmek zorundadır. Bu düzenleme profesyonel sporcular bakımından önemli ve koruyucu düzenlemedir (52).

Amatör sporcular başta iş kanununun kapsamına alınmamaları, çalışmalarının hizmet akdine dayanmaması sebebi ile 5510 Sayılı Kanun’un 4/A fıkrası yani sigortalılık hükümleri uygulanmamaktadır. Sporcuların sosyal güvenlikleri ile ilgili geçmişten bugüne yapılmış çalışmaların neredeyse tamamında, eksik görülen noktanın sporcuların sosyal güvenliği olduğu vurgulanarak bu duruma ilişkin pek çok öneri ortaya konulmuştur. Fakat bugün itibari ile bakıldığında hala bu konuya tam anlamıyla bir çözüm yolu bulunmadığı tespit edilmiştir (53).

Spor alanında çalışanlarının sosyal güvenliklerinin belirlenmesinde, özellikle profesyonel spor alanı ile ilgili olarak ülkemiz mevzuatındaki İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve

Lokavt Kanunu'na; bir de belirtilen alanda çıkarılmış talimatlara bakmak gerekliliği olduğunu, yani bir bütünsellikten söz etmenin pek mümkün olmadığını açıklamışlardır (54).

2013 yılında ilgili bakanlıklar tarafından imzalanan işbirliği protokolünde, protokolü oluşturan maddelerde bir netlik olmadığını, sporcuların ücretsiz olarak tedavisini görmediğini ya da lisansını o dönem vize etmemiş bir sporcuyla koruyacak bir yazı bulunmadığını belirtmiştir (53). ‘Sporcuların tedavilerinin ücretleri daha sonra adreslerine postalanacaktır’ şeklinde ifade olduğunu, hangi rahatsızlıklar ya da tedavilerde ne kadar ücret ödeyecekleri ya da indirim yapılacağı hususunda boşluk bulunduğunu belirterek, ülkemizdeki kalkınma planları incelendiğinde ise altıncı ve yedinci kalkınma planlarında genellikle sporcu sağlığı, eğitimi ve güvenliği gibi konular yer alırken, birinci, üçüncü ve dokuzuncu planlarda sporcuları içeren herhangi bir düzenleme yer almadığını belirtmişlerdir (55).

2.11. İSG Algısı

2.11.1. Kültür kavramı

Kültür; nüfus ve toplumların, sınıfların ve belirli bir dönemin yansıttığı, fikirleri, sanatları insan içinde olan tüm davranışları tanımlamaktadır (56).

Kültür, insan gruplarının özgün yapılarını, yaratan ve aktaran simgeler ile ifade edilen duygu, davranış ve düşünceler biçimi olarak tanımlanmıştır. İnsanın meydana getirdiği bilgi, fikir ve inanç değerlerin oluşturduğu bir dünya olarak da kültürün diğer tanımları arasında yer almaktadır (57).

2.11.2. Örgüt kültürü

Örgütün genel olarak tanımı örgüt üyeleri tarafından inanç, değerler ve varsayımlar olarak tanımlanır (58).

Bir örgütü diğer örgütten ayırmak için kullanılan derine yerleştirilmiş zengin ve geliştirilmiş inançlar bütünü olarak örgüt kültürünü tanımlar (52).

Dört tür örgüt kültürü ayırımı vardır:

- Rol Kültürü: Uygulamalarda görülen uzmanlık, süreç ve kurallar, akılcılığı düzenlemeye yarayan kültürdür.
- Görev Odaklı Kültür: Esnekliğin kabul gördüğü matriks organizasyonları tarafından temsil edilen proje ve işlerdir.
- Güç Kültürü: Kritik konumda olan kişilerin gücü merkezden yöneterek halka dağıttığı görünümü olarak tanımlanır.
- Kişi Kültürü: Bireyin organizasyonun tam merkezinde olduğu, örgütten ziyade aile gibi küçük topluluklarda geçerli kültür türüdür (59).

2.11.2.1. Örgüt kültürünün boyutları

Örgüt kültürünün boyutları en üst düzeyde gözlemlenebilir ilişkili norm ve davranışlar, orta düzeyde algılar ve tutumlar, en alt düzeyde de çekirdek değerler olarak ortaya çıkar (58). Kültür kolay bir şekilde kontrol altına alınmaz, çeşitli durumlar ve zamanla adaptasyon olarak gelişir ve istenilen sonuçlara ulaşmak için norm ve değerleri tanımlar. Kültür, yapacağımız şeylerin etrafında yaptığımız ve neden böyle yaptığımızı belirlemeye yarayan bir yoldur. Uzun süreli değişimler olacak ise, kültüre uygun olmalıdır. Mevcut kültüre karşı çıkmak yerine, mevcut kültürel güçler üzerine derece değişimi yapılandırmak daha etkilidir. Değişim zaman alacağı için sabırlı olunmalıdır (60).

2.11.2.2. Örgüt kültürünün önemli hususları

Örgüt Kültürü, bir örgütün çevresindeki diğer örgütler ve bireyler ile olan ilişkilerini ve ilişki düzeylerini tanımlar. Bu özelliği ile kültür, toplum ile örgütü birbirine bağlayan toplum içerisindeki yeri, başarısını ve önemini belirlemeye yarayan en önemli araçlardan biri haline getirir. Her örgüt kültürü içerisinde yaşadığı toplumsal kültürün ve etkileşimde bulunduğu diğer örgütsel kültürün etkilerini de içerisinde barındırır (26).

Güçlü örgüt kültürüne sahip olan kurumlar, çalışanların olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında nasıl davranması gerektiğini belirten kalıplaşmış davranışsal kriterlere sahiptir. Sonuç olarak, paylaşılan her ortak değer, davranış ve inanışlara sahip olmayan zayıf kalmış kültürler, belirlenen örgüt stratejisini yürütme aşamasına geldiğinde, güçlü

örgüte sahip organizasyonlara oranla, örgüt içinde veya çevreyle olan ilişkilerinde hızlı davranış durumunu gösteremedikleri için rekabette geri kalmaktalar (61).

Örgüt kültürünün belli başlı fonksiyonları

- Örgütsel sorunların çözüm yöntemlerinden birisidir.
- İşlerin yapma süreç ve yöntemlerinde norm uygulama ve kuralları getirerek örgütsel başarıyı artırır.
- Çalışanların belli standartları, norm ve değerleri anlamalarına ve böylece örgütsel amaçlar doğrultusunda kendilerinden beklenen davranışları ortaya koyarak başarıya ulaşmaları konusunda tutarlı ve kararlı olmalarına olanak tanır.
- Ortak değer, davranış ve normlar aracılığı ile sosyal tatmin duygusu yaratarak bireyin verimliliğini artırır.
- Değişim zaman alacağı için sabırlı olunmalıdır.
- Liderler, rol model olarak risk almalıdır (60).

2.11.3. Örgüt iklimi kavramı

Örgüt iklimi değişik boyutlar kapsamakla beraber, iş çevresi açısından geniş bir açıda kişisel değerlendirmeleri bünyesinde barındırır (62).

Örgütsel ve kişisel iletişimi yansıtan değerler sınıfıdır. Örgüt tutumu için örgüt iklimi önerilirken, kişisel düzeyde bakıldığında psikolojik iklim önerilir. Örgüt ikliminin, kişilerin motivasyon ve üretkenliği üzerine güçlü bir katkısı vardır. Genel örgüt ikliminin, çoğunlukla güvenlik iklimi algılamasını etkilediği görülmektedir (62).

Örgüt iklimi kavramlarının kronolojik sıralaması Şekil 2’de görülmektedir (63).

Şekil.2: Örgüt İklimi Tanımları

Yazar	Tanım
Forehand ve Gilmer (1964)	1) Bir organizasyonu diğer bir organizasyondan ayıran 2) Zaman içerisinde sürekliliği olan 3) Organizasyondaki insanların davranışlarına etki eden karakteristiklerdir. Organizasyonun kişiliğidir.
Findlater ve Margulies (1969)	Örgütsel karakteristikler ile davranışlar arasında aracılık eden algılanan örgütsel özelliklerdir.
Campbell ve diğerleri (1970)	Organizasyonun durağan karakteristikleri ve davranış-çıkış ve çıkış-çıkış olasılıkları olarak tanımlanan beklentiler ve tutumların bir setidir.
Schneider ve Hall (1972)	Bireysel ve örgütsel karakteristikler tarafından etkilenen, organizasyona yönelik bireysel algılardır.
James ve Jones (1974)	Psikolojik olarak anlamlı bilişsel durum temsili, algılar
Schneider (1975)	Bireylerin dünyayı anlamalarına ve nasıl davranmaları gerektiğini bilmelerine yardım eden anlam yorumlamaları veya algılardır.
Payne ve diğerleri (1976)	Bireylerin organizasyonu tanımlamalarındaki ortak görüşü
James ve diğerleri (1978)	Organizasyon hakkında bireysel algıların toplamıdır.
Litwin ve Stringer (1978)	Örgütsel karakteristikler ve davranışlar arasında aracılık eden psikolojik bir süreçtir.
James ve Sell (1981)	Yakın çevreye yönelik bireylerin bilişsel temsildir. Psikolojik olarak bireylerle ilgili anlam ve önem olarak ifade edilebilir. Öğrenilen, tarihsel ve değişime karşı dirençli bireysel bir özelliktir.
Schneider ve Reichers (1983)	Bütüncü (molar) algıların bir değerlendirmesidir.
Glick (1985)	Psikolojik olmaktan ziyade bireysel eylemler kapsamında tanımlanan, geniş bir örgütsel sınıf içinde kapsamlı bir terimdir.

(63)

2.11.4. Güvenlik kavramı

Her birey yaşamak için temel gereksinimlerini karşıladıktan sonra, geleceğini güvenle sürdürmek ister. Güvenlik en genel anlamı ile “emniyet içinde olma” olarak tanımlanabilir. Diğer bir tanıma bakacak olursak, güvenlik “mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyde korumak için zamansız ölüm, yaralanma ve endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma” anlamına gelir (64).

2.11.4.1. Güvenlik İklimi Kavramı

Güvenlik iklimi kavramı çok çeşitliliğe ve fikir birliğine sahip en genel tanımını yapmaya çalışırsak, çalışanların iş güvenliğine yönelik algısı olarak değerlendirebiliriz. Güvenlik iklimi ile ilgili bazı tanımlamalara bakacak olursak; güvenlik iklimi çalışan bireylerin iş çevresi hakkındaki paylaşılmış oldukları bütüncül algıların özeti olarak dile getirmiştir (65).

Güvenlik iklimini çalışan bireylerin davranış ve tutumlarını açıklayan güvenlik kültürü kavramının yansımaları olarak görmektedir (66).

Güvenlik iklimi, çalışanların kurumdaki güvenliğe ilişkin bakış açısından ve güvenlik kültürünü ise çalışanların kurumdaki güvenliğe ilişkin bakış açısından ve çalışanların çevresi ile olan ilişkilerinden meydana gelmesi olarak ifade edilmiştir (67).

Güçlü bir örgüt güvenlik ikliminin, iş güvensizliğinin olumsuz sonuçlarını (bilgi, uyum, kaza ve yaralanmalar ve raporlamalar yönünden) azalttığı, güvenlik performansının bir öncüsü olduğu saptanmıştır (68).

2.11.4.2. Güvenlik kültürü kavramı

Güvenlik kültürünün meydana çıkmasının başlıca sebebi yaşanmış olan afetler, felaketler ve kazalardır. 1986 yılında Çernobil’de meydana gelen nükleer kazadan sonraki yılda “Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu” tarafından hazırlanmış raporda ilk defa güvenlik kültürü kavramı kullanılmıştır (69).

Genel anlamda afetler, felaketler ve kazalara neden olan en başta gelen sebep, güvenlik kültürünün eksik olması şeklinde ifade edilebilir (70).

Güvenlik kültürünün tanımı “Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu” tarafından “Bir kurumun güvenlik ve sağlık açısından programın yeterliliği, uygulamadaki ısrarına ve tarzına karar veren grup ve bireylerin tutum, yetkinlik, değer ve davranış görüntülerinin ürünü” olarak tanımlanmıştır (71).

Bir organizasyonda çalışanların tehlikelere maruz kalıp bu tehlikeleri en aza indirmesi amacı ile inanç, rol, deneyimler, tutumlar olarak tanımlama yapılmıştır (72).

Sosyal bilimler alanında güvenlik kültürü iki alt bölüme ayrılmış ve ilk örgütte çalışanların güvenliği ile ilişkili tutum, inanç, çoğunlukla söylenmeyen değerlerdir denmiş, ikinci alt bölümünü ise örgütte çalışanların güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak adına uygulanan politikalar olduğu belirtilmiştir (73)

Güvenlik kültürünün etkileşim halinde olduğu kültürler, örgüt ve toplumdur. Amacı ise çalışanların işyerinde tehlike ve risklere karşın farkında olmaları ve bunun yanı sıra her zaman çalışanlarına dikkat etmeleridir (70).

Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak kabul edilmiştir (70)

Güvenlik kültürünü, organizasyonun sağlık ve güvenlik yeterliliği ve tarzı ile birey ve grup değerlerinin, algıların, tutumların, bağlılığı belirleyen davranış örüntülerinin yetkinliklerin bir sonucu olarak tanımlamaktadır.

Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili olan literatürde yer alan tanımlamaların bir özeti aşağıdaki şekilde yer almaktadır (66).

Şekil.3: Güvenlik kültürü kavramıyla ilgili bazı tanımlamalar

Yazar(lar)	Tanım
Ostrom ve diğerleri (1993)	Eylemler, politikalar ve prosedürlerde açığa çıkan ve organizasyonun güvenlik performansını etkileyen, organizasyonun, inanç ve tutumlarıyla ilgili bir kavramdır.
Berends (1996)	Organizasyon üyelerinin oluşturduğu grubun, güvenliğe yönelik ortak zihinsel programlamasıdır.
Helmreich ve Merritt (1998)	Bir grubun üyelerine davranışlarında yol gösterir. Bu yol gösterme, grup üyelerinin, güvenliğin önemi konusunda ortak inançları ve grubun güvenlik normlarını kendi isteğiyle onaylama ve diğerleri tarafından da destekleneceği konusundaki anlayışı paylaşmasıyla sağlanır.
Flin ve diğerleri (1998)	Bir grup insan tarafından güvenlikle ilgili paylaşılan fikirler ve tutumları ifade eder.
Cooper (2000)	Kültür, insan (psikolojik), iş (davranışsal) ve organizasyon (durumsal) arasında çok amaçlı doğrudan etkileşimlerin bir ürünü iken, güvenlik kültürü, bütün örgüt üyelerini yönlendiren günlük temelde güvenliği arttırmaya yönelik ilgi ve eylemleriyle ilgili görünür çabaların seviyesidir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşüncelerdir.
Hale (2000)	Çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan doğal gruplar tarafından paylaşılan tutumlar, inançlar ve algılardır.
Mohamed (2003)	Örgüt kültürünün bir alt boyutudur ve bir organizasyonun güvenlik performansı ile ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkiler.
Richter ve Koch (2004)	Rehber insanların, riskler, kazalar ve kazaların önlenmesine yönelik eylemleri gibi kısmen sembolik olarak ifade edilen, paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, tecrübeler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.
Westrum (2004)	Organizasyonun karşılaştığı fırsatlar ve problemlerle ilgili tepki örüntüsüdür.
Fang ve diğerleri (2006)	Organizasyonun güvenlikle ilgili sahip olduğu, inançlar ve değerler ile hakim göstergelerin bir setidir.

(66)

2.11.4.3. Güvenlik kültürünün özellikleri

Güvenlik kültürünün şu özelliklerde olması gerekmektedir:

Çalışan bireyler güvenlik ile ilgili aktivitelere katılma eğilimi içindedirler. Güvenlik ile

İlgili aktivitelerde katılımlar teşvik edilir.

Tüm çalışan bireyler güvenlik kurallarına ve güvenlik için yapılan her türlü düzenlemelere uymak zorundadır.

Çalışan bireyler sürekli olarak tehlikeli durumları araştırır, tehlikeli bir durum ile karşılaştığında onu düzeltmek adına inisiyatif almaktan çekinmez.

Güvenlik ile ilgili konularda açık bir iletişim hakimdir. Bu gibi durumlarda, azarlama ve ceza korkusu yoktur.

Çalışanlar hiçbir zaman gereksiz yere risk almaz.

Eğitim programları, çalışanların işlerinde güvenliği sağlamaları için gerekli bilgi, beceri ve yeteneği sağlamaktadır.

Tüm iş aktiviteleri ve yönetimi tehlikelerin ortadan kaldırılması ve yaralanma risklerinin önlenmesi üzerine odaklanmıştır.

Güvenlik meselelerinde, düzenli olarak davranış temelli bir geribildirim, bir yaşam biçimi olarak görülür ve düzeltici bir geribildirim sistemi vardır.

İş arkadaşlarının güvenliğe yönelik destek sağladığı, destekleyici bir çalışma çevresi vardır (74).

Bir diğer görüşe göre güvenlik kültürünün şu özelliklerde olması gerekmektedir:

İnsanların güvenlikle ilgili teşvik edildiği, gerekli bilgileri sağlamaya yönelik ödüllendirildiği ve kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların sınırının çizildiği bir güven kültürüne sahip olma,

İnsanların hataları, yanlışları ve ihlalleri raporladığı bir raporlama kültürüne sahip olma,

Sistem üzerinde düzenleyici kontrollerin yanı sıra, kazalardan ve ramak kala olaylardan bilgi toplayan, analiz eden ve bu bilgileri yayan bir güvenlik bilgi sistemine sahip olma,

Güvenlik sisteminin doğru bir şekilde sonuçlanmasına yönelik ve reform istenildiğinde gerçekleştirmeye istekli olunan bir gönüllülük ve yeterliliğe sahip olma,

Şekillendirme yeteneği olan bir örgütsel yapı anlamında, dinamik ve istenen bir iş çevresi esnekliğine sahip olma şeklinde yorumlamışlardır (75).

2.11.4.4. Güvenlik kültürünün yapısı ve boyutları

Örgüt içerisindeki güvenlik kültürünün yapısı dört basamaktan oluşan bir piramit olarak incelenmiştir (Şekil 5). Güvenlik kültürü piramidinin en altında temel güvenlik değerleri, bir üstünde örgütsel faktörler “Güvenlik Lideri Stratejileri” bir üzerinde ise tutum ve fikirler “Güvenlik İklimi”, piramidin en üst noktasında ise güvenli davranışlar “Güvenlik Performansı” yer almaktadır (76).

Şekil 4: Güvenlik Kültürü Piramidi



(76)

Güvenlik değerleri örgütsel yapılar ve güvenlik sistemi ile birlikte, bireysel çalışan güvenliğinin de ayrı bir değer olarak yer almasını sağlar. Güvenlik konuları örgüt iş planı ve günlük uygulamalar ile birleştirilip bütünleştirilmelidir (77). Güvenlik liderliği stratejileri, politika, prosedürler, örgütsel hedefler, çalışan bireyleri değerlendirme araçları, ceza ve ödüllendirme sistemleri liderlik uygulamalarını kapsar.

Güvenlik iklim ve tutumları çalışanların politika ve uygulamaları liderlik hakkındaki tüm algıları, tepki ve fikirlerin geçici bir anlık yansımasıdır. Tutumsal ölçümler, örgütteki genel güvenlik algılarını grup ve bireysel seviyede değerlendirmeye çalışır. Güvenlik performansı kavramı, gözlenebilen güvenli davranışların bir çıktısı olarak görülür. Güvenlik performansı, özellikle büyük kazalarda devlet ve araştırma kuruluşları tarafından hazırlanan raporlara göre belirlenebileceği gibi, günlük veya haftalık olarak, donanım zararı raporları, personel yaralanmaları gibi güvenlik performansının örgüt içi gözlemi şeklinde de yapılır.

Genel geçer olarak kabul edilen güvenlik kültürü boyutları şunlardır:

Yönetimin Katılımı: Üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almalarıdır. Yöneticilerin seminer ve eğitimlerde katkıda bulunması, güvenlikle ilgili önemli işlemlerde aktif bir gözetimde bulunmaları, örgütsel yapı içinde üstten aşağı veya aşağıdan yukarıya güvenlik konularında etkin bir iletişimin varlığı, yönetimin katılımını ifade eder.

Çalışanı Yetkilendirme - Çalışanların Katılımı: Güvenlik kültürü iyi düzeyde olan organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir, güvenliğin artırılmasındaki anahtar rolü üstlenir ve çalışanları açıkça bilgilendirir. Güvenlik kültürü kapsamında güvenlik iyileştirmelerinin başlaması ve başarılmasında kaldıraç görevi görmesi, çalışanları yetkilendirme, çalışanların güvenlik kararlarında söz sahibi olması, eylemlerinde kendilerinin ve diğerlerinin sorumluluğunu kabullenmesi ve örgütlerindeki iş kazalarının azlığından gurur duyması ile ortaya çıkar.

Örgütsel Bağlılık: Güvenlik açısından örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir. Bir örgütün güvenliğe bağlılığı, mali sıkışıklık olduğu zamanlarda bile devamlılık göstermesi, güvenliğe yönelik pozitif tutum ve uygun bir şekilde bütün örgüt içinde güvenliği teşvik etmesiyle yansımaktadır. Aynı şekilde donanım örgütün seçim, prosedürler, eğitim ve iş takvimlerinin standart olarak değerlendirilmesi ve eğer gerekli görülürse güvenliği iyileştirici yönde değiştirmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını artırır.

Ödüllendirme Sistemleri: Güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden ödüllendirme sistemleridir. Örgütün güvenli davranışları desteklemeye yönelik kurulmuş bir sisteme sahip olması (parasal teşvikler veya yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir ve övgü alması vb.) ve aynı zamanda, güvensiz davranışları veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya yönelik sistemlere sahip olması bu açıdan önemlidir.

Raporlama Sistemleri: Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir. Bir kaza olmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar temelinde örgütün önleyici olarak öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin iyileştirilmesi için kritik bir rol oynar. Çalışanların raporlama sisteminin bir sonucu olarak olumsuz sonuçlarla veya misilleme davranışlarıyla karşılaşmamasının sağlanması gereklidir. Çalışanlar yapılandırılmış bir geribildirim sistemiyle, çalışanların öneri ve ilgilerinin

ödüllendirileceği ve problemin çözümünde ne çeşit bir eylem alacağı konusunda bilgilendirilmelidir (78).

Bir diğer çalışmalarında ise, güvenlik kültürünün örgütsel göstergelerini, örgütün güvenliğe bağlılığı, operasyonel ilk amirlerin güvenlikle ilgili aktivitelere katılımı, organizasyondaki biçimsel güvenlik sistemi ve organizasyondaki enformal güvenlik sistemi olmak üzere dört boyuttan oluşan bir modelle açıklamaktadır (79).

Şekil 5: Genel Güvenlik Kültürü



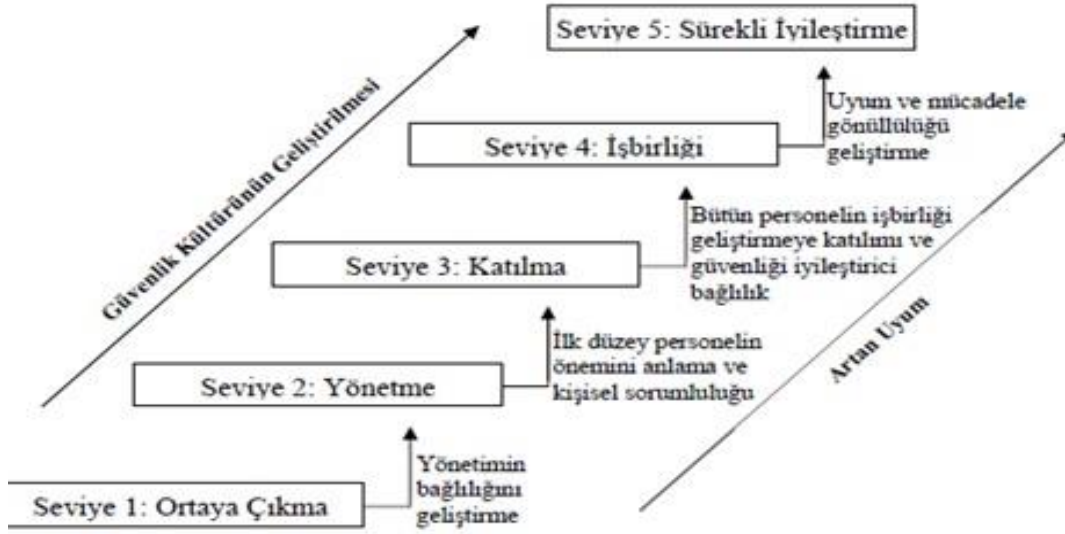
2.11.4.5. Güvenlik Kültürü Modelleri

Güvenlik kültürü tanımlamalarının hangi boyutta olduğu noktasında belirsizliklerle beraber aynı durum modeller için de geçerlidir. Araştırmacılar tarafından birçok modeller geliştirilmiştir. Literatürde yer alan bazı modeller şunlardır:

2.11.4.5.1. Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli

Güvenlik kültürü en alt seviyeden en üst seviyeye kadar 5 aşamadan oluşan bir süreçtir (80).

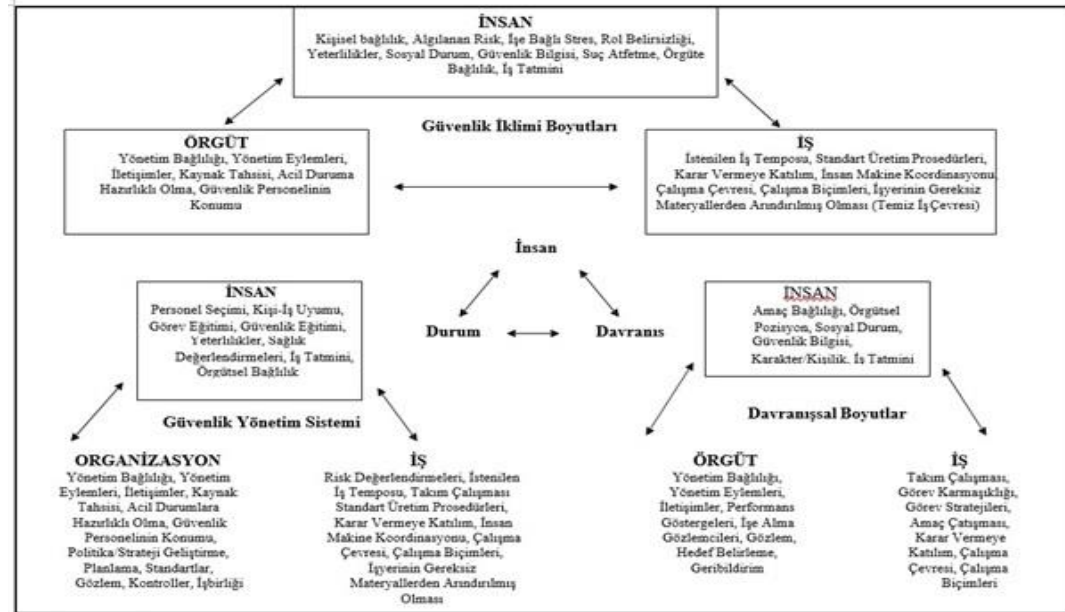
Şekil 6: Güvenlik Kültürü Olgunlaşma Modeli



(80)

2.11.4.5.2. Karşılıklı Güvenlik Kültürü Modeli

Şekil 7: Karşılıklı Güven Kültürü Modeli

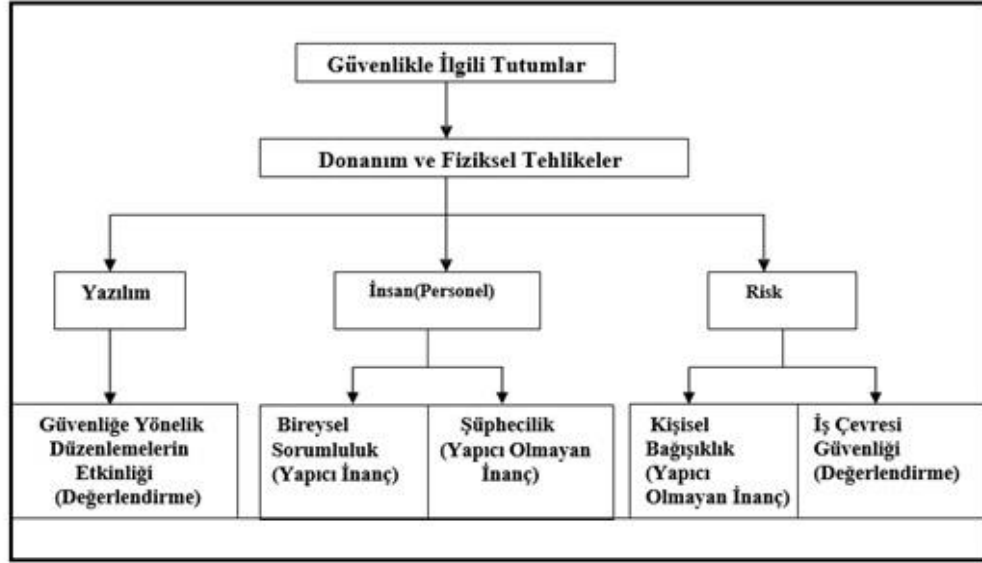


(81)

2.11.4.5.2.1. Güvenliğe yönelik tutumların tasarım modeli

Güvenlik kültürü konusunda geliştirilen modellerden biri de geliştirilen güvenliğe yönelik tutumların tasarım modelidir. Model ile temel olarak organizasyonda güvenlikle ilgili tutumları 4 temel kategori altında incelemektedir (82).

Şekil 8:Güvenliğe Yönelik Tutumlar Modeli

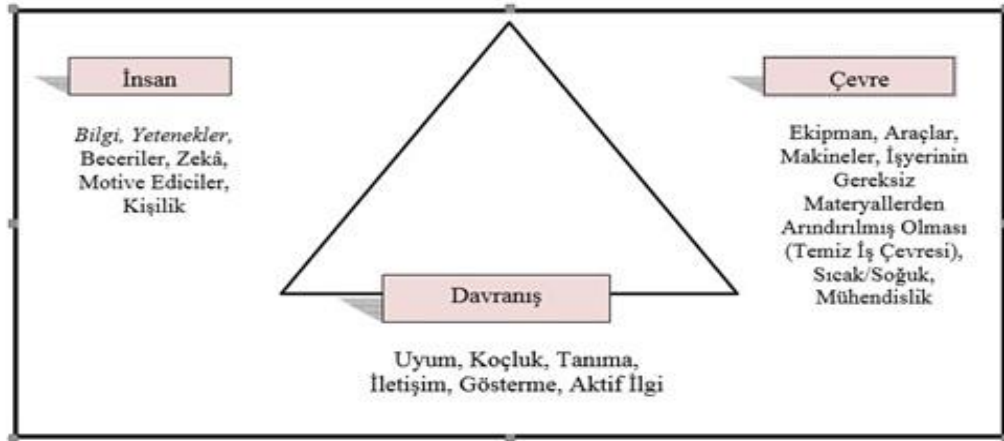


(82)

2.11.4.5.3. Toplam güvenlik kültürü modeli

Bu modelde çevre ve davranış ve insan açısından faal ve dinamik bir “güvenlik üçgeni” üzerine vurgu yapmaktadır (83).

Şekil 9: Toplam Güvenlik Kültürü Modeli



(83)

2.13. İSG Algısını Etkileyen Temel Faktörler

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen çeşitli temel faktörler vardır. Bu faktörler çeşitli boyutlar ile sınıflandırılmıştır. İş yerinde güvenliği oluşturmak için güvenlik programının başarısını etkileyen en temel faktör yönetimin göstermiş olduğu bağlılıktır. Güvenlik iklimini meydana getiren boyutlara bakıldığında boyutların nasıl meydana geldiği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Güvenlik iklimine ait ilk faktör analizi sonucunda aşağıdaki belirtilen boyutlar altında sınıflandırılma yapmıştır (70).

- Güvenli davranışların teşviki,
- Yönetimin güvenliğe karşı tutumu,
- Güvenlik eğitiminin önemi,
- İşyerindeki risk düzeyi,
- Güvenlik temsilcisinin durumu,
- Güvenlik kurullarının durumu,
- Çalışma hızının güvenliğe etkisi,

Çalışmada yer alan ve kullanılan Özaslan'ın (2011) geliştirdiği güvenlik iklimi ölçeği 7 boyuttan oluşmaktadır. Yani iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen faktörler yedi boyutta ele alınmıştır (Ek:4).

Bunlar:

Güvenlik İletişimi: “İş sağlığı ve güvenliği işletme içerisinde işletme iletişim düzeyini tespit etmeye yöneliktir. “İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili bir iletişim vardır” ifadelerinden meydana gelir.

Güvenlik Yönetimi: “İşletmede/kurumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur”. “İşletmede/kurumda iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir”. “Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir” ifadelerinden oluşmaktadır. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini yerleştirmek için gerekli olan unsurlar yer almaktadır.

Bireysel Sorumluluk: “Bireylerin, kendileri ve başka çalışanların sağlık ve güvenliklerine karşı ne derece sorumluluk hissettikleri ifadeleri yer almaktadır” gibi ifadelerden meydana gelir.

Güvenlik Standartları ve Hedefleri: “İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilen başarı standartları mevcuttur.” gibi ifadelerden oluşan ölçek iş sağlığı ve güvenliği algısı için çok önemli olan güvenlik standartları ve hedeflerini tanımlar. Çalışanların güvenlik ve sağlıklarını korumaları için gerekli kuralları içerir.

Kişisel Katılım: Çalışanların güvenlik prosedürlerine uyma davranışları ile birlikte güvenlikle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesine katılımını ölçmektedir.

Yönetimin Bağlılığı: Yönetim pozitif iş sağlığı ve güvenliği algısının sağlanmasında önemli bir rol oynar. Üst yönetim sağlık ve güvenlik önlemlerini almada üzerine düşen sorumlulukları ifade etmektedir.

Kadercilik: Çalışanların iş kazalarıyla ilgili kaderci inançlarını değerlendirmektedir. “Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem” gibi ifadelerden meydana gelir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu araştırma, atletizm dalındaki lisanslı sporcuların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmış bir araştırmadır.

Araştırma betimsel bir nitelik taşımakta olup, tarama modeline göre gerçekleşmiştir. Günümüzde gelişen teknoloji ve bilimsel çalışmalar sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin alışılmış anlayıştan farklı olarak daha yeni bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yeni durum sayesinde pek çok iş kolunda ve işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetimin çevre yönetim sistemleri ve kalite süreçleriyle birlikte ele alınmaktadır. Bu sistemlerin performans göstergeleri ile yapılan takipleri ve süreçlerin sonuçları izlendiğinde; sporcuların genel başarı düzeyleri hem de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve algılarının olumlu yönde geliştiğini görmekteyiz.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Türkiye Atletizm Federasyonu'ndan 09.02.2023 tarihinde alınan yasal izin sonucunda (*Ek:2 Federasyon İzin yazısı*) ülkede lisanslı olarak atletizm sporu yapan atletlere 15.02.2023 -15.04.2023 tarihleri arasında anket doldurtularak yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye genelinde atletizm branşıyla uğraşan lisanslı sporcular olup, bunlar içinden çalışmamıza gönüllü destek veren, 39 kadın, 53 erkek olmak üzere toplam 92 atlet çalışmamızın örneklemine oluşturmuştur. Örneklem grubuna kolayda örneklem metoduyla ulaşılmıştır.

3.4. Veri Toplama araçları

Veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu ve araştırmacı tarafından hazırlanan sporcu iş sağlığı ve güvenliği anketi kullanılmıştır.

Kişisel Bilgiler formu: Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, lisanlı olarak sporculuk süresi ile haftalık antrenman sürelerini içeren sorular yer almıştır.

Sporcu İş Sağlığı ve Güvenliği Anketi: Yurtseven'in (2020) doktora tezinde kullandığı "spor profesyonellerinde iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi algısının çok boyutlu olarak değerlendirilmesi" başlıklı çalışmasındaki sorulardan da yararlanılarak araştırmanın konusuna yönelik 60 soruluk bir havuz oluşturulmuştur. 3 akademisyenin görüşleri alınarak anketin son hali verilmiştir. Atletlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik hazırlanan anket, 5'li likert tipinde toplam 46 sorudan meydana gelmiştir. Katılımcılara iş sağlığı konusunda eğitimlerinin olup olmadığı, spor hayatında, antrenmanlarda ve tesislerde iş kazası geçirip geçirmediği ile ilgili görüşlerinin sorulduğu 4 açık uçlu soru da yöneltilmiştir. Veriler Google Formlar aracılığıyla elde edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar frekans ve yüzde olarak tablolar halinde sunulmuştur.

3.5. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

- T.C vatandaşı olmak
- Türkçe bilmek
- İletişim engeli olmamak
- Lisanslı atletizm sporu yapmak

3. BULGULAR

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan atletlerin 39'u (%42,4) kadın, 53'ü (%57,6) erkek olup, 18'i (%19,6) evli, 74'ü (%80,4) bekârdır. En yüksek katılımın sağlandığı yaş grubu 30 (%32,6) atlet ile 20-30 arası olarak bulunmuştur. Atletlerin 35'i (%38) lise mezunu iken en düşük katılımın sağlandığı eğitim durumu 4 (%4,3) atlet ile doktora'dır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam
Cinsiyet	Kadın	39	42,4	42,4	42,4
	Erkek	53	57,6	57,6	100
	Toplam	92	100	100	
Yaş	8—13	7	7,6	7,6	7,6
	14—19	34	37	37	44,6
	20—30	30	32,6	32,6	77,2
	31 ve üzeri	21	22,8	22,8	100
	Toplam	92	100	100	
Medeni Durum	Evli	18	19,6	19,6	19,6
	Bekar	74	80,4	80,4	100
	Toplam	92	100	100	
Eğitim Durumu	İlköğretim	9	9,8	9,8	9,8
	Lise	35	38	38	47,8
	Önlisans	8	8,7	8,7	56,5
	Lisans	30	32,6	32,6	89,1
	Yüksek Lisans	6	6,5	6,5	95,7
	Doktora	4	4,3	4,3	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 2’ye göre atletlerin lisanslı spor yapma süreleri incelendiğinde en yüksek katılım 26 (%28,3) atlet ile 1-5 yıl, en düşük katılım 9 (%9,8) atlet ile 25 yıl üzeri spor yaptıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Lisanslı Spor Yapma Süreleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam
Lisanslı Spor Süresi	0-1 yıl	20	21,7	21,7	21,7
	1-5 yıl	26	28,3	28,3	50
	5-9 yıl	19	20,7	20,7	70,7
	9-25 yıl	18	19,6	19,6	90,2
	25 yıl üzeri	9	9,8	9,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 3’e göre günlük antrenman süreleri incelendiğinde atletlerin 44’ü (%47,8) günlük 1-2 saat antrenman yaptığını beyan etmiş olup en düşük katılım 5 (%5,4) atlet ile 0-1 saat olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Günlük Antrenman Süresi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam
Günlük Antrenman Süresi	0-1 saat	5	5,4	5,4	5,4
	1-2 saat	44	47,8	47,8	53,3
	2-3 saat	22	23,9	23,9	77,2
	3-4 saat	14	15,2	15,2	92,4
	4 saat üzeri	7	7,6	7,6	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 4’e göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim alan atlet sayısı 37 (%40,2) iken 55 (%59,8) atletin konu ile ilgili eğitim almadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların İSG ile İlgili Eğitim Alması

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam
İSG ile İlgili Eğitim	Evet	37	40,2	40,2	40,2
	Hayır	55	59,8	59,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 5’e göre 19 (%20,7) atletin spor hayatında iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Spor Hayatı Süresinde İş Kazası Geçirme Durumu

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam
Spor Hayatı Boyunca İş Kazası	Evet	19	20,7	20,7	20,7
	Hayır	73	79,3	79,3	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 6’ya göre 11 (%12) atletin antrenman yaptığı tesiste iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Antrenman Yaptığı Tesiste İş Kazası Geçirme Durumu

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam
Antrenman Yapılan Tesiste İş Kazası	Evet	11	12	12	12
	Hayır	81	88	88	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 7’ye göre antrenman ve yarışma sırasında iş kazası sebepleri incelendiğinde atletlerin 44’ü (%47,8) antrenman ve müsabaka sırasında iş kazalarına neden olan sebeplerin başında “iş güvenliği alınmamış antrenman ve müsabaka ortamı” olarak belirtmişlerdir. 23 (%25) atlet sebepler arasında “atletlerin güvensiz davranışı” olduğunu düşünmekte, 18 (%19,6) atlet sebebin “kullanılan malzeme-ekipman” olduğunu beyan etmiştir. 7 (%7,6) atlet ise herhangi bir düşünce beyan etmemiştir.

Tablo 7. Antrenman Ve Müsabaka Sırasında İş Kazası Sebepleri

	Frekan s	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam
Sporcunun güvensiz davranışı	23	25	27,1	27,1
İş güvenliği alınmamış antrenman ve müsabaka ortamı	44	47,8	51,8	78,8
Kullanılan malzeme ekipman	18	19,6	21,2	100
Kayıp	7	7,6		
Toplam	92	92,4	100	

Tablo 8’e göre “Lisanslı olduğum spor kulübünde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.” ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 6 (%6,5) iken en yüksek sayı 32 (%34,8) atlet ile kararsızlardır.

Tablo 8. “Lisanslı olduğum spor kulübünde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	10	10,8	10,8	10,8
	Katılmıyorum	19	20,7	20,7	31,5
	Kararsızım	32	34,8	34,8	66,3
	Katılıyorum	25	27,2	27,2	93,5
	Kesinlikle katılıyorum	6	6,5	6,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 9’a göre “Antrenman yaptığım tesiste iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.” ifadesine kararsız olarak oy kullanan atlet sayısı 37 (%40,2) iken en düşük 3 (%3,3) ile hiç katılmayanlardır.

Tablo 9. “Antrenman yaptığım tesiste iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	3	3,3	3,3	3,3
	Katılmıyorum	21	22,8	22,8	26,1
	Kararsızım	37	40,2	40,2	66,3
	Katılıyorum	24	26,1	26,1	92,4
	Kesinlikle katılıyorum	7	7,6	7,6	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 10’a göre “İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam başarıımı olumlu yönde etkiler” ifadesine katılanların sayısı 54 (%58,7) iken hiç katılmıyorum şeklinde fikir beyan eden atlet olmamıştır.

Tablo 10. “İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam başarıımı olumlu yönde etkiler” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	0	0	0	0
	Katılmıyorum	2	2,2	2,2	2,2
	Kararsızım	12	13	13	15,2
	Katılıyorum	54	58,7	58,7	73,9
	Kesinlikle katılıyorum	24	26,1	26,1	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 11’e göre çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi atletlere iletilir” ifadesine katılanların sayısı 26 (%28,3) iken 7 (%7,6) atlet hiç katılmıyorum şeklinde fikir beyan etmiştir.

Tablo 11. Katılımcı “Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi sporculara iletilir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	7	7,6	7,6	7,6
	Katılmıyorum	19	20,6	20,6	28,2
	Kararsızım	30	32,6	32,6	60,8
	Katılıyorum	26	28,3	28,3	89,1
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,9	10,9	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 12’ye göre “Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler” ifadesine katılan ve kararsız atletlerin sayısı sırasıyla 33 (%35,9) ve 38’dir (%41,3).

Tablo 12. Katılımcı “Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	3	3,3	3,3	3,3
	Katılmıyorum	11	11,9	11,9	15,2
	Kararsızım	38	41,3	41,3	56,5
	Katılıyorum	33	35,9	35,9	92,4
	Kesinlikle katılıyorum	7	7,6	7,6	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 13’e göre “Antrenman ve müsabaka anında risk almaktan kaçınmam” ifadesine 25 (%27,2) atlet katıldığını beyan etmiştir. İfadeye hiç katılmayanların sayısı 15 (%16,3) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 13. Katılımcı “Antrenman ve müsabaka anında risk almaktan kaçınmam” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	15	16,3	16,3	16,3
	Katılmıyorum	20	21,7	21,7	38
	Kararsızım	22	23,9	23,9	61,9
	Katılıyorum	25	27,2	27,2	89,1
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,9	10,9	100
	Toplam	92	100	100	

Tabloda 14'e göre "Kurumlarımızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur" ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 5 (%5,4) olup, tam tersi fikir beyan edenlerin sayısı 9 (%9,8) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 14. Katılımcı "Kurumlarımızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur" sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	9	9,8	9,8	9,8
	Katılmıyorum	18	19,6	19,6	29,4
	Kararsızım	41	44,6	44,6	74
	Katılıyorum	19	20,6	20,6	94,6
	Kesinlikle katılıyorum	5	5,4	5,4	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 15'e göre araştırmaya katılan 24 (%26,1) atlet "Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür" ifadesine katılırken 22 (%23,9) atlet ifadeye katılmamıştır.

Tablo 15. "Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür" sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	17	18,5	18,5	18,5
	Katılmıyorum	22	23,9	23,9	42,4
	Kararsızım	23	25	25	67,4
	Katılıyorum	24	26,1	26,1	93,5
	Kesinlikle katılıyorum	6	6,5	6,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 16’ya göre “Arkadaşlarımın güvenliğini gözetir, güvenliğine dikkat ederim” ifadesine en yüksek fikir beyanı 43 (46,7) atlet ile katılanlar olduğu tespit edilmiştir. En düşük katılım 1 (%1,1) atlet ile hiç katılmayan olarak bulunmuştur.

Tablo 16. “Arkadaşlarımın güvenliğini gözetir, güvenliğine dikkat ederim” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	1	1,1	1,1	1,1
	Katılmıyorum	4	4,3	4,3	5,4
	Kararsızım	16	17,4	17,4	22,8
	Katılıyorum	43	46,7	46,7	69,5
	Kesinlikle katılıyorum	28	30,5	30,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 17’ye göre “Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 6 (%6,5), kararsız atlet sayısı 26 (%28,3) iken hiç katılmayan atlet sayısı 8 (%8,7) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 17. “Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	8	8,7	8,7	8,7
	Katılmıyorum	28	30,4	30,4	39,1
	Kararsızım	26	28,3	28,3	67,4
	Katılıyorum	24	26,1	26,1	93,5
	Kesinlikle katılıyorum	6	6,5	6,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 18.e göre “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm” ifadesine katılan atlet sayısı 38 (%41,3) olup katılmayanların sayısı 10 (%10,9) olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 18. “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	4	4,4	4,4	4,4
	Katılmıyorum	10	10,9	10,9	15,3
	Kararsızım	28	30,4	30,4	45,7
	Katılıyorum	38	41,3	41,3	87
	Kesinlikle katılıyorum	12	13	13	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 19’a göre “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır” ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 11 (%12) iken hiç katılmayan atlet sayısı 8’dir (%8,7).

Tablo 19. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	8	8,7	8,7	8,7
	Katılmıyorum	21	22,8	22,8	31,5
	Kararsızım	36	39,1	39,1	70,6
	Katılıyorum	16	17,4	17,4	88
	Kesinlikle katılıyorum	11	12	12	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 20'ye göre “Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem” ifadesine 32 (%34,8) atlet kararsız kalmış olup 29 (%31,5) atlet katılmamıştır.

Tablo 20. “Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	9	9,8	9,8	9,8
	Katılmıyorum	29	31,5	31,5	41,3
	Kararsızım	32	34,8	34,8	76,1
	Katılıyorum	16	17,4	17,4	93,5
	Kesinlikle katılıyorum	6	6,5	6,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 21'e göre 9 (%9,8) atlet “Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz” ifadesine kesinlikle katılırken 27 (%29,3) atlet katılmadığını beyan etmiştir.

Tablo 21. “Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	9	9,8	9,8	9,8
	Katılmıyorum	27	29,3	29,3	39,1
	Kararsızım	28	30,4	30,4	69,5
	Katılıyorum	19	20,7	20,7	90,2
	Kesinlikle katılıyorum	9	9,8	9,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 22’ye göre “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur” ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 6 (%6,5) iken katılanların sayısı 22 (%23,9) olarak bulunmuştur.

Tablo 22. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	7	7,6	7,6	7,6
	Katılmıyorum	23	25	25	32,6
	Kararsızım	34	37	37	69,6
	Katılıyorum	22	23,9	23,9	93,5
	Kesinlikle katılıyorum	6	6,5	6,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 23’e göre “Tesis yöneticileri etkin bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği konularında destek olurlar” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 10 (%10,9), kararsız kalanların sayısı 36 (%39,1) iken hiç katılmayan atlet sayısı 6 (%6,5) olarak belirlenmiştir.

Tablo 23. “Tesis yöneticileri etkin bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği konularında destek olurlar” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	21	22,8	22,8	29,3
	Kararsızım	36	39,1	39,1	68,4
	Katılıyorum	19	20,7	20,7	89,1
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,9	10,9	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 24'e göre "Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir" ifadesine katılan atlet sayısı 37 (%40,2) olup katılmayan sayısı ise 8 (%8,7) olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 24. "Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir" sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	5	5,5	5,5	5,5
	Katılmıyorum	8	8,7	8,7	14,2
	Kararsızım	29	31,5	31,5	45,7
	Katılıyorum	37	40,2	40,2	85,9
	Kesinlikle katılıyorum	13	14,1	14,1	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 25'e göre "Kurumumuzda/tesislerimizde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır" şeklindeki değerlendirmeye katılan atlet sayısı 22 (%23,9), kararsızlar 32 (%34,8) iken hiç katılmayan atlet sayısı 12 (%13,1) olarak bulunmuştur.

Tablo 25. "Kurumumuzda/tesislerimizde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır" sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	12	13,1	13,1	13,1
	Katılmıyorum	21	22,8	22,8	35,9
	Kararsızım	32	34,8	34,8	70,7
	Katılıyorum	22	23,9	23,9	94,6
	Kesinlikle katılıyorum	5	5,4	5,4	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 26’ya göre 42 (%45,6) atlet “Kurumumuzda/tesislerimizde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmezden gelmektedir” ifadesine kararsız kalırken 21’i (%22,8) katılmadığını beyan etmiştir.

Tablo 26. “Kurumumuzda/tesislerimizde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmezden gelmektedir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	10	10,9	10,9	10,9
	Katılmıyorum	21	22,8	22,8	33,7
	Kararsızım	42	45,6	45,6	79,3
	Katılıyorum	10	10,9	10,9	90,2
	Kesinlikle katılıyorum	9	9,8	9,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 27’ye göre “Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler” ifadesine katılan atletlerin sayısı 32 (%34,8) iken katılmayanların sayısı 9 (%9,8) olarak bulunmuştur.

Tablo 27. “Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	4	4,3	4,3	4,3
	Katılmıyorum	9	9,8	9,8	14,1
	Kararsızım	37	40,2	40,2	54,3
	Katılıyorum	32	34,8	34,8	89,1
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,9	10,9	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 28’e göre “Antrenman yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 39 (%42,4), katılanlar 35 (%38) iken katılmayan atlet sayısı 2 (%2,2) olarak belirlenmiştir.

Tablo 28. “Antrenman yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	3	3,3	3,3	3,3
	Katılmıyorum	2	2,2	2,2	5,5
	Kararsızım	13	14,1	14,1	19,6
	Katılıyorum	35	38	38	57,6
	Kesinlikle katılıyorum	39	42,4	42,4	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 29’a göre 25 (%27,2) atlet “Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir” ifadesine katılırken 22’si (%23,9) katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 29. “Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	5	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	22	23,9	23,9	29,3
	Kararsızım	32	34,8	34,8	64,1
	Katılıyorum	25	27,2	27,2	91,3
	Kesinlikle katılıyorum	8	8,7	8,7	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 30’a göre “Kurumumuzda/tesislerimizde güvensiz davranışlar hoş görülür.” şeklindeki değerlendirmeye katılan atlet sayısı 17 (%18,5), katılmayan 26 (%28,2) iken hiç katılmayan atlet sayısı 22 (%23,9) olarak belirlenmiştir.

Tablo 30. “Kurumumuzda/tesislerimizde güvensiz davranışlar hoş görülür.” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	22	23,9	23,9	23,9
	Katılmıyorum	26	28,2	28,2	52,1
	Kararsızım	25	27,2	27,2	79,3
	Katılıyorum	17	18,5	18,5	97,8
	Kesinlikle katılıyorum	2	2,2	2,2	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 31’e göre “Yönetim iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir” ifadesine katılan atlet sayısı 24 (%26,1) iken kararsız olarak değerlendirenlerin sayısı 40 (%43,5) olarak bulunmuştur.

Tablo 31. “Yönetim iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	12	13	13	19,5
	Kararsızım	40	43,5	43,5	63
	Katılıyorum	24	26,1	26,1	89,1
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,9	10,9	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 32’ye göre “Kurumumuzda/tesislerimizde çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlar” ifadesine en yüksek katılım 38 (%41,3) ile kararsız atletlerde olup en düşük katılım 6 (%6,5) ile hiç katılmayan atletlerdir.

Tablo 32. “Kurumumuzda/tesislerimizde çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlar” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	13	14,1	14,1	20,6
	Kararsızım	38	41,3	41,3	61,9
	Katılıyorum	26	28,3	28,3	90,2
	Kesinlikle katılıyorum	9	9,8	9,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 33’e göre “Kurumumuzda/tesislerimizde yöneticiler sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 10 (%10,9) iken tam tersi fikir beyan eden atletlerin sayısı 7 (%7,6) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 33. “Kurumumuzda/tesislerimizde yöneticiler sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	7	7,6	7,6	7,6
	Katılmıyorum	14	15,2	15,2	22,8
	Kararsızım	35	38	38	60,8
	Katılıyorum	26	28,3	28,3	89,1
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,9	10,9	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 34’e göre atletlerden “Kazaları ve olayları her zaman ilgili birim ve kişilere bildiririm” ifadesine kesinlikle katılanların sayısı 20 (%21,7) iken katılan atletlerin sayısı en yüksek katılım ile 51 (%55,4) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 34. “Kazaları ve olayları her zaman ilgili birim ve kişilere bildiririm” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	2	2,2	2,2	2,2
	Katılmıyorum	2	2,2	2,2	4,4
	Kararsızım	17	18,5	18,5	22,9
	Katılıyorum	51	55,4	55,4	78,3
	Kesinlikle katılıyorum	20	21,7	21,7	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 35’e göre atletlerin 30’u (%32,6) “Kurumumuzda/tesislerimizde yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/gelişme kaydedilir” ifadesine katılırken atletlerin 12’si (%13) katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 35. “Kurumumuzda/tesislerimizde yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/gelişme kaydedilir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	3	3,3	3,3	3,3
	Katılmıyorum	12	13	13	16,3
	Kararsızım	35	38,1	38,1	54,4
	Katılıyorum	30	32,6	32,6	87
	Kesinlikle katılıyorum	12	13	13	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 36'ya göre “Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli kaygılanırsam bu durum spor yapmamı engeller” şeklindeki değerlendirmeye katılan atlet sayısı 44 (%47,8), kararsızlar 13 (%14,2) iken katılmayan atlet sayısı 9 (%9,8) olarak bulunmuştur.

Tablo 36. “Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli kaygılanırsam bu durum spor yapmamı engeller” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	5	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	9	9,8	9,8	15,2
	Kararsızım	13	14,2	14,2	29,4
	Katılıyorum	44	47,8	47,8	77,2
	Kesinlikle katılıyorum	21	22,8	22,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 37'ye göre “Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman kaygılarını dile getirirler” şeklindeki değerlendirmeye katılan atlet sayısı 23 (%25), kararsızlar 43 (%46,7) iken katılmayan atlet sayısı 11 (%12) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 37. “Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman kaygılarını dile getirirler” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	11	12	12	18,5
	Kararsızım	43	46,7	46,7	65,2
	Katılıyorum	23	25	25	90,2
	Kesinlikle katılıyorum	9	9,8	9,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 38’e göre atletlerin 6’sı (%6,5) “Kurumumuzda/tesislerimizde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynar” ifadesine kesinlikle katılırken, kesinlikle katılmayanlar 6 (%6,5) olarak bulunmuştur.

Tablo 38. “Kurumumuzda/tesislerimizde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynar” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	23	25	25	31,5
	Kararsızım	36	39,2	39,2	70,7
	Katılıyorum	21	22,8	22,8	93,5
	Kesinlikle katılıyorum	6	6,5	6,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 39’a göre “Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 10 (%10,8), kararsızlar 35 (%38,1) iken hiç katılmayan sporcu sayısı 5 (%5,4) olarak bulunmuştur.

Tablo 39. “Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	5	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	12	13,1	13,1	18,5
	Kararsızım	35	38,1	38,1	56,6
	Katılıyorum	30	32,6	32,6	89,2
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,8	10,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 40’a göre atletlerin 29’u (%31,5) “Güvensiz davranış sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır” ifadesine katılırken 14’ü (%15,2) katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 40. “Güvensiz davranış sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	5	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	14	15,2	15,2	20,6
	Kararsızım	35	38,1	38,1	58,7
	Katılıyorum	29	31,5	31,5	90,2
	Kesinlikle katılıyorum	9	9,8	9,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 41’e göre “Yönetim, güvensiz davranışlar konusunda uyarıldığında düzeltici önlemleri her zaman alır” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 10 (%10,9), kararsızlar 36 (%39,1) iken katılmayan atlet sayısı 13 (%14,1) olarak bulunmuştur.

Tablo 41. “Yönetim, güvensiz davranışlar konusunda uyarıldığında düzeltici önlemleri her zaman alır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	4	4,4	4,4	4,4
	Katılmıyorum	13	14,1	14,1	18,5
	Kararsızım	36	39,1	39,1	57,6
	Katılıyorum	29	31,5	31,5	89,1
	Kesinlikle katılıyorum	10	10,9	10,9	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 42’ye göre atletlerin 23’ü (%25) “Çalıştığım branşı ilgilendiren başka dallardaki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır” ifadesine katılırken atletlerin 17’si (%18,5) katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 42. “Çalıştığım branşı ilgilendiren başka dallardaki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	5	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	17	18,5	18,5	23,9
	Kararsızım	39	42,4	42,4	66,3
	Katılıyorum	23	25	25	91,3
	Kesinlikle katılıyorum	8	8,7	8,7	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 43’e göre atletlerden “Kurumumuzda/tesislerimizde amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidir” ifadesine katılanların sayısı 28 (%30,5) olup katılmayanların sayısı 14 (%15,2) olarak bulunmuştur.

Tablo 43. “Kurumumuzda/tesislerimizde amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	14	15,2	15,2	21,7
	Kararsızım	36	39,1	39,1	60,8
	Katılıyorum	28	30,5	30,5	91,3
	Kesinlikle katılıyorum	8	8,7	8,7	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 44’e göre atletlerin 12’si (%13,1) “İş sağlığı ve güvenliği hedefleri atletler tarafından bilinir ve tanımlanır” ifadesine kesinlikle katılırken tam tersi görüş bildirenlerin sayısı 4 (%4,3) olarak bulunmuştur.

Tablo 44. “İş sağlığı ve güvenliği hedefleri sporcular tarafından bilinir ve tanımlanır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	4	4,3	4,3	4,3
	Katılmıyorum	23	25	25	29,3
	Kararsızım	32	34,8	34,8	64,1
	Katılıyorum	21	22,8	22,8	86,9
	Kesinlikle katılıyorum	12	13,1	13,1	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 45’e göre atletlerden “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiçbir şey yapamam” ifadesine kararsız kalanların sayısı 33 (%35,9) iken katılmayanların sayısı 22 (%23,9) olarak bulunmuştur.

Tablo 45. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiçbir şey yapamam” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	16	17,4	17,4	17,4
	Katılmıyorum	22	23,9	23,9	41,3
	Kararsızım	33	35,9	35,9	77,2
	Katılıyorum	15	16,3	16,3	93,5
	Kesinlikle katılıyorum	6	6,5	6,5	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 46’ya göre “Kurumumuzda/tesislerimizde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır” şeklindeki değerlendirmeye katılan atlet sayısı 21 (%22,8), kararsız 40 (%43,5) iken katılmayan atlet sayısı 18 (%19,6) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 46. “Kurumumuzda/tesislerimizde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	5	5,4	5,4	5,4
	Katılmıyorum	18	19,6	19,6	25
	Kararsızım	40	43,5	43,5	68,5
	Katılıyorum	21	22,8	22,8	91,3
	Kesinlikle katılıyorum	8	8,7	8,7	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 47’ye göre “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır” ifadesine katılan atletlerin sayısı 25 (%27,2) iken katılmayanların sayısı 20 (%21,7) olarak bulunmuştur.

Tablo 47. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	20	21,7	21,7	28,2
	Kararsızım	30	32,6	32,6	60,8
	Katılıyorum	25	27,2	27,2	88
	Kesinlikle katılıyorum	11	12	12	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 48’e göre “İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 18 (%19,6), katılanlar 49 (%53,2) iken katılmayan atlet sayısı 8 (%8,7) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 48. “İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	2	2,2	2,2	2,2
	Katılmıyorum	8	8,7	8,7	10,9
	Kararsızım	15	16,3	16,3	27,2
	Katılıyorum	49	53,2	53,2	80,4
	Kesinlikle katılıyorum	18	19,6	19,6	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 49’a göre “Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer” ifadesine katılanlar atletlerin sayısı 29 (%31,5) iken kararsız kalanların sayısı 36 (%39,1) olarak bulunmuştur.

Tablo 49. “Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	4	4,4	4,4	4,4
	Katılmıyorum	11	12	12	16,4
	Kararsızım	36	39,1	39,1	55,5
	Katılıyorum	29	31,5	31,5	87
	Kesinlikle katılıyorum	12	13	13	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 50’ye göre atletlerin 21’i (%22,8) “Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder” ifadesine katılmaz iken 6 (%6,5) atlet hiç katılmadığını ifade etmiştir.

Tablo 50. “Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	6	6,5	6,5	6,5
	Katılmıyorum	21	22,8	22,8	29,3
	Kararsızım	34	37	37	66,3
	Katılıyorum	23	25	25	91,3
	Kesinlikle katılıyorum	8	8,7	8,7	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 51’e göre atletlerden “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeler atlet başarısını olumlu etkilemektedir” ifadesine katılanların sayısı 46 (%50), kararsızlar 20 (%21,8) iken katılmayanların sayısı 4 (%4,3) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 51. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeler sporcu başarısını olumlu etkilemektedir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	4	4,3	4,3	4,3
	Katılmıyorum	4	4,3	4,3	8,6
	Kararsızı	20	21,8	21,8	30,4
	Katılıyorum	46	50	50	80,4
	Kesinlikle katılıyorum	18	19,6	19,6	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 52’ye göre “İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir” ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 9 (%9,8) olup katılmayan atlet sayısı 9 (%9,8) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 52. “İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir” sorusunun dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	9	9,8	9,8	9,8
	Katılmıyorum	12	13	13	22,8
	Kararsızım	42	45,6	45,6	68,4
	Katılıyorum	20	21,8	21,8	90,2
	Kesinlikle katılıyorum	9	9,8	9,8	100
	Toplam	92	100	100	

Tablo 53’e göre atletlerin 25’i (%27,2) “Tesis dışı antrenman veya yarışma sırasında yabani ve evcil hayvanlar ile ilgili çevresel faktörler hakkında gerekli önlemler alınır” ifadesine katılırken 21’i (%22,8) katılmadığını ifade etmiştir.

Tablo 53. “Tesis dışı antrenman veya yarışma sırasında yabani ve evcil hayvanlar ile ilgili çevresel faktörler hakkında gerekli önlemler alınır” sorusunun frekansı

		Frekans	Yüzde	Geçerli %	Toplam %
Değer	Hiç katılmıyorum	13	14,2	14,2	14,2
	Katılmıyorum	21	22,8	22,8	37
	Kararsızım	21	22,8	22,8	59,8
	Katılıyorum	25	27,2	27,2	87
	Kesinlikle katılıyorum	12	13	13	100
	Toplam	92	100	100	

5.TARTIŞMA

Günümüzde gelişen teknoloji ve bilimsel çalışmalar sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin alışılmış anlayıştan farklı olarak daha yeni bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yeni durum sayesinde pek çok iş kolunda ve işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetimin çevre yönetim sistemleri ve kalite süreçleriyle birlikte ele alındığını görmekteyiz. Bu sistemlerin performans göstergeleri ile yapılan takipleri ve süreçlerin sonuçları izlendiğinde; sporcuların genel başarı düzeyleri hem de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve algılarının olumlu yönde geliştiğini görmekteyiz.

Bu çalışma atletizm branşı lisanslı sporcuların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmış bir araştırmadır. Araştırmaya katılan atletlerin 39'unun (%42,4) kadın, 53'ünün (%57,6) erkek olduğu tespit edilmiştir. Canördek (2022) Sakarya Üniversitesi'nde üniversite personelinde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin araştırılması konulu çalışmada araştırmaya katılan personelin %67,7'si erkeklerden oluşmaktadır (84). Büyükdin (2019) tarafından yapılan çalışmada %69,9 (85), Alkan (2017) tarafından yapılan çalışmada da %85,4 oranında erkek katılımcı kitlesi olduğu belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konularında erkeklerin daha ön planda olduğu görülmektedir (86).

Araştırmaya katılan atletlerin en yüksek katılımın sağlandığı yaş grubu 30 (%32,6) atlet ile 20-30 yaş arası olarak bulunmuştur. Yaşa bağlı olarak algı düzeyinde ve İSG önlemleri açısından bir farklılık bulunmamaktadır. Birgül 2016 yılında yaptığı çalışmada ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamakla beraber; yaş gruplarının artmasıyla güvenlik uygulamalarının algı düzeyinde yükselme gözlenmiştir. Diaz ve Cabrera (1997) tarafından İspanya'da havayolu firmalarında çalışan kişilerle yapılan çalışmada; güvenlik tutumları, güvenlik iklimi ve firmalardaki güvenlik düzeyi arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir (87). Araştırmadan çıkan sonuçlarda güvenlik tutumları ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmada yer alan katılımcılardan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim alan atlet sayısı 37 (%40,2) iken 55 (%59,8) atletin konu ile ilgili eğitim almadığı belirlenmiştir. Topuz (2022) Ankara'da Türkiye'de inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği algısının araştırılması konulu çalışmasında katılımcıların %88,3'ünün İSG eğitimi aldıklarını belirtmiştir (88). Çabuk (2020) tarafından yapılan çalışmada İSG eğitimi almış personel oranı %84,2'dir (89). Elçin (2019) Yalova Devlet Hastanesi ve

Çınarcık Devlet Hastaneleri'nde sağlık çalışanlarının %92,8'inin iş güvenliği eğitimine katıldığı ve %72,5'inin iş güvenliği ile ilgili bilgileri hizmet içi eğitimden elde ettiği belirlenmiştir (90).

Çelik (2018) Rize İli Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personellerinin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün araştırılmasında İSG eğitimi almayanların %57,1'inin bilgi düzeyi düşük, % 28,6'sının ise bilgi düzeyinin çok düşük olduğu görülmektedir (91). Bayılmış (2013), çalışmasında İSG eğitimi alanların %29,6'sının bilgi düzeyinin orta, %50'sinin bilgi düzeyi iyi ve %9,3'ünün de bilgi düzeyinin çok iyi olduğu görülmekte ve bu yönüyle benzer özellik göstermektedir Alınan sonuçlara göre sağlık çalışanlarının %74,3'ü İSG hakkında bir bilgiye sahip değildir (92). Yasa hakkında bilgi sahibi olanlar da yenilikleri çok fazla bilmemektedir. Tilki (2022) Şanlıurfa İli Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanlarının iş sağlığı güvenliği ile ilgili araştırmasında iş sağlığı güvenliği eğitimini kısmen verildiğini ifade edenler %96,1 olmuştur (93). Yurtseven (2019) İstanbul ve Ankara illerinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel ve Eğitim Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda görev yapmakta olan kadrolu çalışan personeller ile ilgili yapılan araştırmada spor uzmanlarına yöneltilen sorulardan "İşletmemde İSG ile ilgili etkili bir iletişimin varlığı" konusunda yapılan değerlendirmede, orta düzeyde bir iletişim olduğunu beyan edenler çoğunluktadır (94).

Bu verilere göre İSG eğitimi sektörlerine göre ve yapılan işin risk oranına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmada yer alan katılımcılardan 19 (%20,7)'unun spor hayatında iş kazası geçirdiği, 11 (%12) atletin antrenman yaptığı tesiste iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir. Uysal (2019) iş kazası geçirmeyenlerin, ramak kala yaşamayanların ve rahatsızlık yaşamayanların algıları, iş kazası geçiren ramak kala yaşayan ve rahatsızlık yaşayanlara göre anlamlı olarak yüksektir (95). İş kazası geçirmeyenlerin veya ramak kala yaşamayanların güvenlik bilgisi puan ortalamalarının yüksek olmasının nedeni İSG konusunda duyarlı olmalarıdır. "İşimi yaptığım sırada bütün gerekli güvenlik donanımlarımı kullanırım" gibi ifadelerle daha yüksek puan vermişlerdir. Bu da güvenlik kurallarına dikkat edildiğinde daha güvenli bir çalışma ortamı sağlanmış olduğu, böylelikle kişinin öncelikle kendi sağlığının korunmuş olduğu anlaşılmaktadır. Kaplancan (2014) çalışmasında güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, genel iş güvenliği kültürü algısının şu anki iş yerinde iş kazası geçirmeyenlerin algılarının iş kazası geçirenlerden daha yüksek olduğunu bulmuştur. İş ortamlarında iş

kazalarının olabileceği, ancak önlemlerin dikkate alınması ile bunların asgariye düşeceği görülmektedir (96).

Araştırmaya göre antrenman ve yarışma sırasında iş kazası nedenleri incelendiğinde; atletlerin 44'ü (%47,8) antrenman ve müsabaka sırasında iş kazalarının nedenlerini “İş güvenliği sağlanmamış antrenman ve yarışma ortamı” olarak belirtmişlerdir. 23 (%25) katılımcı, “atletlerin güvensiz davranışı” olduğunu düşünmekte, 18 (%19,6) atlet sebebin “kullanılan malzeme-ekipman” olduğunu bildirmiş, 7 (%7,6) atlet ise herhangi bir düşünce bildirmemiştir. Yapılan spor dalına ve ortama göre sebeplerin şekillendiği görülmektedir.

“Lisanslı olduğum spor kulübünde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır” ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 6 (%6,5) iken en yüksek oran 32 (%34,8) kişi ile kararsız olanlardır. Kaplancan (2014) çalışmasında güvenlik iletişimi algısının şu anki işyerinde iş kazası geçirmeyenlerin algılarının iş kazası geçirenlerden daha yüksek olduğunu bulmuştur (96). Bu da şunu gösteriyor ki etkili iletişimin sorunların ortaya çıkmasını engellediği gibi, tüm önlemlere karşın sorun oluşması durumunda çözümü kolaylaştırmaktadır. Şerifoğlu ve Sungur (2007) yaptıkları çalışmada ayrıca tek taraflı iletişimin örneği olan bilgilendirmenin yapılması etkili bir iletişimin olduğu anlamına gelmemekle birlikte konu hakkında görüş alış verişinin yapıldığı çift yönlü iletişimin olduğu işletmelerde güvenlik kültürünün oluşmasının daha kolay olduğu sonucuna varılmıştır (97).

“Antrenman yaptığım tesiste iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir” ifadesine kararsız olarak oy kullanan atlet sayısı 37 (%40,2) iken en düşük 3 (%3,3) ile hiç katılmayanlardır.

“İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam başarıımı olumlu yönde etkiler” ifadesine katılanların sayısı 54 (%58,7) iken bu soruda olumsuz görüş beyan eden atlet olmamıştır. Yurtseven (2019) İstanbul ve Ankara illerinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel ve Eğitim Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda görev yapmakta olan kadrolu çalışan personeller ile ilgili yapılan araştırmada spor uzmanlarına yöneltilen sorulardan “iş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli çalışmam, başarıımı olumlu yönde etkiler” sonucuna ulaşılmıştır ve bu durumun iş yeri için olumlu bir durum olduğu düşünülmektedir (94). Bu tespit araştırmada ortaya çıkan sonucu destekler niteliktedir.

Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi atletlere iletir” ifadesine katılanların sayısı 26 (%28,3) iken 7 (%7,6) atlet hiç katılmıyorum şeklinde fikir beyan etmiştir.

“Yönetim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler” ifadesine katılan ve kararsız atletlerin sayısı sırasıyla 33 (%35,9) ve 38’dir (%41,3). Yurtseven (2019) kadrolu çalışan personeller ile ilgili yapılan araştırmada spor uzmanlarına yöneltilen sorulardan “yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler” ifadesine olumlu cevaplar verilmiştir. Çalışan ve sporcu açısından sonucun farklılaştığı görülmektedir (94).

“Kurumlarımızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.” ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 5 (%5,4) iken, katılmayanların sayısı 9 (%9,8) olarak belirlenmiştir. Yurtseven (2019) çalışan personellerle yaptığı araştırmasında spor uzmanlarına yöneltilen sorulardan “işletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur” ifadesine olumlu cevap verilmiştir (94).

Araştırmaya katılan 24 (%26,1) atlet “kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür” ifadesine katılırken 22 (%23,9) atlet ifadeye katılmamıştır.

“Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 6 (%6,5), kararsız atlet sayısı 26 (%28,3) iken hiç katılmayan atlet sayısı 8 (%8,7) olarak tespit edilmiştir.

“Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.” ifadesine kesinlikle katılan atlet sayısı 11 (%12) iken hiç katılmayan atlet sayısı 8’dir (%8,7). Yurtseven (2019) çalışan personellerle yaptığı araştırmasında spor uzmanlarına yöneltilen sorulardan araştırmada “kurumumuzda/işletmemizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır” ibaresine olumlu görüş bildirilmiştir (94).

Bu çalışmada “ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem” ifadesine 32 (%34,8) katılımcı kararsız kalmış olup 29 (%31,5) atlet katılmamıştır. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur” ifadesine katılan 22 (%23,9) ve kesinlikle katılan atlet sayısı 6 (%6,5) olarak saptanmıştır. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir” ifadesine katılan atlet sayısı 37 (%40,2) olup katılmayan sayısı ise 8 (%8,7) olarak ortaya çıkmıştır.

“Antrenman yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır” ifadesine katılan atlet sayısı 39 (%42,4), katılanlar 35 (%38) iken katılmayan atlet sadece sayısı 2 (%2,2) olarak belirlenmiştir. “Kurumumuzda/tesislerimizde güvensiz davranışlar hoş görülür” ifadesine katılan atlet sayısı 17 (%18,5), katılmayan 26 (%28,2) iken hiç katılmayan atlet sayısı 22 (%23,9) olarak saptanmıştır. “Kurumumuzda/tesislerimizde çalışanlar

her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlar” ifadesine en yüksek katılım 38 (%41,3) ile kararsız atletlerde olup, en düşük katılım 6 (%6,5) ile hiç katılmayan atletlerdir. “Kurumumuzda/tesislerimizde yöneticiler sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 10 (%10,9) iken tam tersi fikir beyan eden atletlerin sayısı 7 (%7,6) olarak tespit edilmiştir.

Atletlerin 30’u (%32,6) “kurumumuzda/tesislerimizde yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme/gelişme kaydedilir” ifadesine katılırken, 12’si (%13) katılmadığını belirtmiştir. Atletlerin 6’sı (%6,5) “Kurumumuzda/tesislerimizde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin rol oynar” ifadesine kesinlikle katılırken kesinlikle katılmayanlar 6 (%6,5) kişi olarak bulunmuştur.

“Kurumumuzda/tesislerimizde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır” şeklindeki değerlendirmeye katılan atlet sayısı 21 (%22,8), kararsız 40 (%43,5) iken katılmayan atlet sayısı 18 (%19,6) olarak tespit edilmiştir. “İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz” şeklindeki değerlendirmeye kesinlikle katılan atlet sayısı 18 (%19,6), katılanlar 49 (%53,2) iken katılmayan atlet sayısı 8 (%8,7) olarak tespit edilmiştir. “Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer” ifadesine katılanlar atletlerin sayısı 29 (%31,5) iken kararsız kalanların sayısı 36 (%39,1) olarak saptanmıştır. “Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeler atlet başarısını olumlu etkilemektedir” ifadesine katılanların sayısı 46 (%50), kararsızlar 20 (%21,8) iken katılmayanların sayısı 4 (%4,3) olarak tespit edilmiştir. Atletlerin 25’i (%27,2) “tesis dışı antrenman veya müsabaka esnasında yabani ve evcil hayvanlar ile ilgili çevresel faktörler hakkında gerekli tedbirler alınır” ifadesine katılırken 21’i (%22,8) katılmadığını ifade etmiştir. Antrenman yapılan tesisin alanın nerede olduğu ve hangi atletizm branşına hizmet ettiği iş sağlığı ve güvencesi açısından farklılık arz ettiği gibi yönetimlerin konuya olan hassasiyetleri de sporcuların bakışını etkilemektedir.

Sonuç olarak, atletizm dalında etkin olan kadın sayısının diğer alanlarda olduğu gibi erkeklerden daha az olduğu tespit edilmiştir. İSG ile ilgili eğitimlerin yeterli olmadığı, ayrıca eğitimin verimli bir şekilde yürütülebilmesi için çift taraflı iletişim güçlendirilmesi sonucuna varılmıştır. Atletizm sporcularının genellikle antrenman ve müsabaka sırasında iş kazasına maruz kaldıkları belirtilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma atletizm branşıyla uğraşan lisanslı sporcuların iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin belirlenmesi ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırma yürütüldüğü alan ve çalışma grubu açısından son derece önemli sonuçlar elde edilmesiyle beraber, zaman ve ulaşılabilirlik sorunları açısından daha sonraki çalışmalarda daha geniş ve farklı spor dallarında araştırma yapılması yararlı olacaktır.

Spor federasyonlarında, spor kulüplerinde ve spor tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler verilmesi sporcuların ve çalışanların sağlığının korunması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca sportif başarının sürdürülebilir olması için antrenman ve yarışma sürecindeki süreklilik önemlidir.

Özelikle spor tesislerinde, yarışma ve antrenman ortamında yeni risklerin ortaya çıkması, ön görülmeyen sorunların değerlendirilmesi ve risk analizlerinin yapılması spor yapma ortamında iş sağlığı ve güvenliği kültürü açısından vazgeçilmez bir süreçtir. Bu açıdan pek çok riski bünyesinde barındıran spor tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili akademik çalışmaların desteklenmesinde yarar olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde gelişen teknoloji ve bilimsel çalışmalar sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin alışılmış anlayıştan farklı olarak bu gelişmelere göre değerlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu yeni koşullar sayesinde farklı iş kollarında ve kurumlarda İSG yönetimin çevre yönetim sistemleri ve kalite süreçleriyle birlikte ele alındığını görmekteyiz. Bu sistemlerin performans göstergeleri ile yapılan takipleri ve süreçlerin sonuçları izlendiğinde; sporcuların genel başarı düzeyleri hem de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve algılarının olumlu yönde geliştiğini görmekteyiz. İSG ile ilgili eğitimlerin yaşamın her aşamasında verilmesi yararlı olacaktır. Çünkü verimlilik ve iş kaybının engellenmesi açısından toplumsal kalkınma için İSG bir zorunluluk olarak görülmelidir.

Sosyal ve ekonomik gelişim açısından kadınların her alanda cinsiyetsizlik ilkesi çerçevesinde yer almaları sağlanmalıdır.

Mevcut atletizm tesisleri İSG açısından gözden geçirilmeli ve eksikler giderilmelidir. Yeni yapılan atletizm tesisleri İSG standartları gözetilerek yapılmalıdır.

Spor tesislerinde görev alan mevcut tüm personel İSG eğitimine tabi tutulmalıdır.

Spor tesislerinde görevlendirilecek yeni personelin İSG eğitimi belgesi istenmelidir.

Atletlere lisans verilirken İSG eğitimi alma zorunluluğu getirilmelidir.

Antrenman ve yarışma sırasında atletlerin koruyucu donanım kullanmaları zorunlu hale getirilmelidir.

İSG açısından atletlerin ve çalışanların görev hak ve sorumlulukları anlatılmalı, yasa, yönetmelik, mevzuatlarındaki değişimler ve güncellemeler her bir atlete ve çalışana aktarılmasını sağlayacak müdahaleler planlanmalıdır.

Önleyici tedbirler alınarak iş kaybı en aza indirilmelidir.



7. KAYNAKLAR

- 1) <https://www.dha.com.tr/gundem/uzerine-kale-diregi-devrilen-yigit-hayatini-kaybetti-2174380> 18.04.2023
- 2) <https://www.iha.com.tr/haber-atletizm-yarismasinda-gorunmez-kaza-345543> 13.04.2023
- 3) <https://www.sabah.com.tr/spor/tum-sporlar/2017/07/13/u23-avrupa-atletizm-sampiyonasinda-inanilmaz-olay?paging=3> 15.05.2023
- 4) Kılıkış İ. *İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayınları; 2014.
- 5) Callahan, D. The Who Definition of Health. *The Hastings Center Studies*. 1973; 1(3), 77-87.
- 6) Gerek, N. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *Anadolu Üniversitesi Yayını*, 2000; s.3-4.
- 7) Tanır, F. İş Sağlığı ve Güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2004; 4(17), 10-14.
- 8) Yılmaz, G. İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 2009; 50 (592), 27-32.
- 9) Arıcı, K. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: Tes-İş Sendikası Yayınları; 1999. s.50.
- 10) Gökpinar, S. İşçi sağlığı iş güvenliğinin temel ilkeleri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 2004; 19(20), 18-25.
- 11) Çelik, E. Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Farkındalıklarının İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2016.

- 12) Yılmaz, F. *AB ve İş Sağlığı Güvenliği*. Ankara: ÇASGEM Yayını; 2011.
- 13) Coşkun, B. Türkiye’de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısında Görev ve Sorumlulukları. İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2007.
- 14) Çetindağ, Ş. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum. *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 2010; 86 (3), 26-28.
- 15) Aslantepe, G. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye İle İlişkiler. *Mercek*. 2002; 25 (20), 144-175.
- 16) Yılmaz, F. Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2009.
- 17) ÇSGB. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
https://www.csgb.gov.tr/media/2670/6331_isgkanunu_tr.pdf 18.06.2023
- 18) Telman, N., Önen, L. ve Özgeldi, M., (2015). *Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2015.
- 19) Altan, Ö. Z. Sosyal Politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. 2007.
- 20) Baybora, D. İş Sağlığı ve Güvenliği. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 2014.
- 21) Gerek, N. İş Sağlığı ve Güvenliği. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 2008.
- 22) Özen, İ. İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir Alan Araştırması. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, 2016.
- 23) Obuz, S. İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Bilgi Düzeyleri. İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 2016.

- 24) Yılmaz, F. Çağdaş Bir Çalışma Yaşamının Anahtarı: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ülkemiz ve Avrupa Örneği. *İş Güvenliği Dergisi*, 2007; 3 (9), 26–30.
- 25) Oflaz, G. Madenlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İşverenin Maden Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Erzincan: Erzincan Üniversitesi, 2016.
- Zorlu, A. V. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Ve Konuyla İlgili Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2008.
- 26) Şimşek M. Şerif, Akgemici T. ve Çelik A. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi; 2011.
- 27) Çelik, A. Bir İşçi Hakkı Olarak Sağlık ve Güvenlik, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları. *Ankara TÜRK-İŞ Yayını*, 2007; 13.
- 28) Joachim Wolff, H. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Rekabet Edilebilirliğe Katkısı. *MESS Mercek Dergisi*, 2008; 50, 129-131.
- 29) TMMOB İl Koordinasyon Kurulu, (2008). Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor, DİSK/LİMTER–İŞ/TMMOB/İstanbul Tabip Odası, 22 Ocak 2008
- 30) Koca, F. Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi; İETT Örneği. İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 2015.
- 31) Ay, F. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, 2016.
- 32) Ünsar, A.S. Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003; 3(1), 100-110.
- 33) Çelik, N. *İş Hukuku Dersleri*. Ankara: Beta Yayınevi; 2007, 167 - 168.

- 34) ILO. Identification and Recognition of Occupational Diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO List of Occupational Diseases, 2009.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116820.pdf 11.06.2023
- 35) Devlet Denetleme Kurulu. Araştırma ve İnceleme Raporu. Ankara Devlet Denetleme Kurulu, 2011 (3), 30-32.
- 36) Erdal, R. *Olimpiyat Oyunları ve Olimpik Sporlar*. İstanbul, Baskı Evi Matbaacılık, 2007.
- 37) Bayram, M. ve Şıktar, E. Doğu Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Atletizm Antrenörlerinin Görüşlerine Göre Atletizm Sorunları. *Atabesbd*, 2011; 13 (3), 35-45.
- 38) Morpa, Komisyon. *Spor Ansiklopedisi*. İstanbul, Morpa Kültür Yayınları, 2005.
- 39) Koryürek, C. *Eski Olimpiyatlar, Modern Olimpiyatlar. Olimpiyatlarda Türkler*. İstanbul, Arçelik, 1996.
- 40) Atabeyoğlu, C. *Olimpiyat Oyunlarının 100. Yılında Türkiye*. İstanbul, Seçil Ofset, 1997.
- 41) Erdal, R. *Sporda Yönetişim ve Organizasyon*. Ankara, Spor Yayınevi ve Kitapevi, 2017.
- 42) Durukanoğlu, Ç. İşçi Sağlığı ve Spor, 2019. <http://isigmeclisi.org/19865-isci-sagligi-ve-spor-cetin-durukanoglu> 11.07.2023
- 43) Sözmen, M.F. 2018. 28.06.2023, <https://www.evrensel.net/yazi/81096/isci-sporlari-hareketi1-burjuva-ve-isci-sporu-ayrimi>
- 44) Tekin, Z. ve Karakuş, K. Gelenekselden Akıllı Üretime Spor Endüstrisi 4.0. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2018; 7(3), 2103-2117.

- 45) Erdoğan A. İş Yeri Çalışan Sağlığı Olarak Spor Kulüpleri ve Sporcu Sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2004; 07-08-09.2004.
- 46) Gençler A. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre Eğitim Treni Paneller Serisi*, 2002; Çorlu Bölümünde Sunulan Tebliğ.
- 47) T.C. Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı 2014 -2018, Spor Özel İhtisas Komisyon Raporu Ankara, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu-Kalkinma-Plani-Spor-Ozel-Ihtisas-Komisyonu-Raporu.pdf> 20.07.2023
- 48) Donuk, B. *Spor Yöneticiliği ve İstihdam Alanları*. İstanbul: Ötüken Neşriyat; 2005.
- 49) Donuk, B. *Yönetim İstifa-Etkin Spor Yönetim Modelleri*. İstanbul: Ötüken Neşriyat; 2008.
- 50) Oğuz, Ö. İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2018; 7 (7).
- 51) Aydın F. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, 2014; 12.
- 52) Aydın, U, Kocabaş, F, Katırcı, H. vd. Türkiye'de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017; 4.
- 53) Menevşe,A. *Spor Yönetiminde Temel Alanlar*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2019.
- 54) Tokuç B. ve Berberoğlu U. Edirne Merkez İlçe İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerde Sağlığı Geliştirici Davranışlar. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 2007; 6(6) 421-426

- 55) Amcaoğlu D., Yetim A.A. Sporcuların Sosyal Güvenlik Bilgi Düzeylerinin İncelenmesi. *İÜ Spor Bilimleri Dergisi*. 2008; 8, 1, 1303-1414.
- 56) Choudry, Rm., Dongping, F., Mohamed, S. The Nature of Safety Culture: a Survey of the State of the Art. *Safety Science*. 2007; 45, 993-1012.
- 57) Akşit, B. *Toplum, Kültür ve Sağlık, Halk Sağlığı Temel Bilgiler*. Ankara, Hacettepe Halk Sağlığı Vakfı, 1997.
- 58) Glendon, A.I. ve Stanton N.A. Perspectives on Safety Culture. *Safety Science*, 2000; 34, 193-214.
- 59) Grint, K. (Çeviri Editörü: Veysel Bozkurt). *Çalışma Sosyolojisi*. İstanbul, Alfa Basım Yayım, 1998.
- 60) Carrol, Js., Quijada, Ma. Redirecting Traditional Professional Values to Support Safety: Changing Organisational Culture in Health Care. *Quality and Safety Health Care*. 2004; 13, 16-21.
- 61) Eren, E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları; 2008.
- 62) Griffin, M.A. ve Neal A. (2000). Perceptions of Safety at Work: a Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge and Motivations. *J Occup Health Psychol*, 2000; 5(3), 347-358.
- 63) Rousseau, D. M. The Problem of the Psychological Contract Considered. *Journal of Organizational Behavior. The International Journal of Industrial,*
- 64) Akalp, G..ve Aytaç, S. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürü Oluşumu ve Bir Uygulama. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 4 International “Occupational Health. And Safety Regional Conference. 15–17 Ekim 2005, Ankara, Türkiye.

- 65) Zohar D. Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*. 1980; 65 (1), 96-102.
- 66) Fleming, M. , Mearns, K. , Rundmo, T., Gordon, R. Evaluation of Psychosocial and Organizational Factors in Offshore Safety: A Comparative Study. *Journal of Risk Research*. 2005; 7(5), 545–561.
- 67) Guldenmund, F. W. The Use of Questionnaires in Safety Culture Research - An Evaluation. *Safety Science*, 2007; 45, 723-743.
- 68) Probst, T.M. Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004; 9 (1), 3-10.
- 69) Cox, S. J., Flin, R. Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?, *Work and Stress*. 1998; 12 (3), 189 - 201.
- 70) Çelik, E. Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. Ankara: Gazi Üniversitesi, 2014.
- 71) Özkan, T. ve Lajunen, T. Güvenlik Kültürü ve İklimi. *Pivolka*, 2003, Cilt: 2, Sayı: 10, 19.07.2023, https://www.elyadal.org/pivolka/10/PiVOLKA_10.pdf
- 72) Turner, J. C. *Mapping Social Psychology Series. Social Influence*. California: Thomson Brooks/Cole Publishing Co; 1991.
- 73) Vredenburg, A. Organizational Safety: Which Management Practices Are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates?. *Journal of Safety Research*, 2002; 33, 259 - 276.
- 74) Ryan, A (2000). Shaping A Safety Culture.
<https://www.qmihconference.org.au/wp-content/uploads/qmihsc-2000-writtenpaper-ryan.pdf> 20.07.2023

- 75) Parker, D., Lawrie, M. ve Hudson, P. A Framework for Understanding the Development of Organisational Safety Culture, *Safety Science*, 2006; 44, 551–562.
- 76) Sabin, E. ve Patankar, M. *Human Factors in Aviation, Second Edition*. Chennai, Elsevier; 2010.
- 77) Çavuşoğlu, S. B. *Marka Yönetimi ve Pazarlama Stratejileri*. Ankara: Nobel Yayın; 2011.
- 78) Wiegmann, D. A., Zhang, H., Von Thaden, T., Sharma, G. ve Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, *Aviation Research Lab Institute of Aviation*, 19.07.2023, [2002/06/30-NRC000036-A Synthesis of Safety Culture & Safety Climate Research.](https://www.researchgate.net/publication/260000036-A_Synthesis_of_Safety_Culture_and_Safety_Climate_Research)"
- 79) Wiegmann, D. A., Von Thaden, T.L. ve Gibbons, A.M. (2007). A Review of Safety Culture Theory and Its Potential Application to Traffic Safety”, 19.07.2023, [Araştırma Kapısı \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/260000036-A_Synthesis_of_Safety_Culture_and_Safety_Climate_Research)
- 80) Fleming, M. Safety Culture Maturity Model, Offshore Technology Report. *Health and Safety Executive*, 2000; 2000 (049).
- 81) Cooper, Dominic M. Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, 2000; 36, 111–136.
- 82) Cox, S. ve Cox, T. The Structure of Employee Attitudes to Safety - a European Example, *Work and Stress*. 1991; 5, 93 – 106.
- 83) Geller, E Scott. Ten Prenciples for Achieving a Total Safety Culture *Professional Safety*. 1994; 39(9), 18–24.
- 84) Canördek E. Üniversite Personelinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin Araştırılması. Gümüşhane: T.C. Gümüşhane Üniversitesi, 2022.

- 85) Büyükaydın, A. Harita Meslek Lisesi, Ön Lisans Harita Teknikerliği ve Lisans Harita Mühendisliği Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Karşılaştırılması. İstanbul, Üsküdar Üniversitesi, 2019.
- 86) Alkan, E. Meslek Lisesi Öğrencilerinin İş Güvenliği Kültürü ve Bilinci Üzerine Bir Çalışma. İstanbul, İstanbul Yeniüzyıl Üniversitesi, 2017.
- 87) Díaz, R. I. ve Cabrera, D. D. Safety Climate and Attitude as Evaluation Measures of Organizational Safety. *Accident Analysis & Prevention*, 1997; 29(5), 643-650.
- 88) Kolat Topuz D. Türkiye’de İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Araştırılması. Ankara: T.C. Ankara Üniversitesi, 2022.
- 89) Çabuk, A. İstanbul Anadolu Yakasında Eğitim-Öğretim Faaliyetini Gerçekleştiren Vakıf Üniversitelerinde Görev Alan Öğretim Elemanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Anket Yöntemiyle Ölçülmesi. Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi, 2020.
- 90) Elçin G. Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının Belirlenmesi. İstanbul: T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi, 2020.
- 91) Çelik H. Rize İli Devlet Hastanesi’nde Çalışan Sağlık Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Araştırılması. Trabzon: Avrasya Üniversitesi, 2018.
- 92) Bayılmış, Ü. O. İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması. Yalova, Yalova Üniversitesi, 2013.
- 93) Tilki A. Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı Güvenliği ve Motivasyon İlişkisi. Gaziantep, T.C. Gaziantep Üniversitesi, 2022.
- 94) Yurtseven C, N. Spor Profesyonellerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak Değerlendirilmesi. İstanbul, T.C. İstanbul Üniversitesi, 2020

95) Uysal R. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı: AS Çimento A.Ş. Örneği. Isparta, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi, 2019.

96) Kaplancan, B. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Tutumuna Etkisi. İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi, 2014.

97) Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E. İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını*, 2007; 18 (58), 1-17.





T.C.
ATLETİZM FEDERASYONU BAŞKANLIĞINA

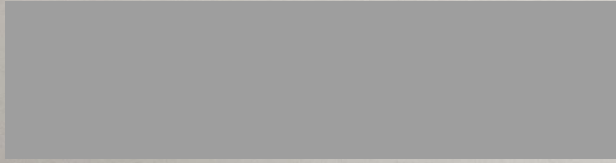
T.C. Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım.

Tez çalışmamı '*Atletizm Sporcularının İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi*' başlığı kapsamında yapmak istiyorum. Verilerin toplanması aşamasında federasyonunuz sporcularına anket uygulanabilmesi için gerekli izinin verilmesi hususunu bilgilerinize arz ederim.



Bariş Zafer ERDAL

İLETİŞİM



EK

Anket Örneği

Ek-3



TÜRKİYE
ATLETİZM FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-10421102-125.99-4274642

09.02.2023

Konu : Ölçek Uygulama İzni (Barış Zafer
ERDAL)

Sayın Barış Zafer ERDAL

Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde yapmakta olduğunuz yüksek lisans programı kapsamında "Atletizm Sporcularının İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi" konulu çalışmanız için talep etmiş olduğunuz ölçek uygulamasının gönüllü olan atletlere uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Satılmış ATMACA
Genel Sekreter V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 74782C80-AD33-4A01-84A4-DA254477A44B Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Balgat Mahallesi Osmanlı Caddesi 25/2 Çankaya/ANKARA Bilgi için: Arzu ÖKSÜZ
Telefon No: (0 312) 309 19 61 Faks No: (0 312) 309 19 70 Spor Eğitim Uzmanı
İnternet Adresi: www.taf.org.tr
KEP Adresi : turkiyatletizmfederasyonu@hs01.kep.tr



**ATLETİZM SPORCULARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLGİ DÜZEYİ
ALGISININ ÇOK BOYUTLU OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ**

Anket, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı tarafından yürütülen yüksek lisans tez araştırması için uygulanmaktadır. Araştırmada Atletizm Federasyonu'na bağlı olarak spor yapan sporcuların “Atletizm Sporcularının İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi Algısının Çok Boyutlu İncelenmesi” amaçlanmıştır. Değerli zamanınızı anket için ayırdığınız ve değerli katkınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Ercüment AKAT

Yeditepe Üniversitesi
Öğretim Üyesi

Dr. Mehmet Kemalettin TORUN

Yeditepe Üniversitesi
Öğretim Üyesi

Barış Zafer ERDAL

Yeditepe Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız?

8-13 () 14-19 () 20-30 () 31 ve üzeri ()

3. Eğitim durumunuz?

İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

4. Medeni durumunuz?

Evli () Bekâr ()

5. Kaç yıldır lisanslı spor yapıyorsunuz?

0-1 yıl () 1-5 yıl () 6-9 yıl () 9-25 yıl () 25 yıl ve üzeri ()

6. Günlük ortalama antrenman süreniz?

0-1 saat () 1-2 saat () 2-3 saat () 3-4 saat () 4 saat ve üzeri ()

7. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim aldınız mı?

Evet () Hayır ()

8. Spor hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazası geçirdiniz mi?

Evet () Hayır ()

9. Antrenman yaptığınız tesiste hiç iş kazası geçirdiniz mi?

Evet () Hayır ()

10. Antrenman ve müsabaka sırasında iş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?

Sporcunun güvenli olmayan davranışı ()

İş güvenliği alınmamış antrenman ve müsabaka ortamı ()

Kullanılan malzeme - ekipman ()

	Aşağıdaki ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz...	Hiç 1	Biraz 2	Orta 3	Çok 4	Tam 5
1	Lisanslı olduğum spor kulübünde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır.					
2	Antrenman yaptığım tesiste iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir.					
3	İş sağlığı ve güvenliği konusunda özenli antrenman yapmam başarıımı olumlu yönde etkiler.					
4	Çalışma prosedürlerindeki değişiklikler ve bunların iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi sporculara iletilir.					
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması durumunda kararlı davranışlar sergiler.					
6	Antrenman ve müsabaka anında risk almaktan kaçınmam.					
7	Kurumlarımızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur.					
8	Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.					
9	Çalışma arkadaşlarımla güvenliğimi gözetirim/güvenliğime dikkat ederim.					
10	Toplantılar iş sağlığı ve güvenliği konularını da içerir.					
11	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli konularda yönetimi bilgilendiririm.					
12	Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek öncelik taşır.					
13	Ne yaparsam yapayım kazaların gerçekleşmesini engelleyemem.					
14	Güvenlik toplantılarının sonuçları hakkında bilgilendiriliriz.					
15	Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilmiş başarı standartları mevcuttur.					
16	Tesis yöneticileri etkin ve aktif bir şekilde iş sağlığı ve güvenliğine destek olurlar.					
17	Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterli değildir.					
18	Kurumumuzda/tesislerimizde oluşabilecek riskler ve bunların yaratacağı sonuçlar eğitimlerde anlatılır.					
19	Kurumumuzda/tesislerimizde yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görmezlikten gelmektedir.					
20	Yönetim çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki endişelerini dinler.					
21	Antrenman yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır.					
22	Bana güvenli şekilde çalışmam için neler yapmam gerektiği gösterilmiştir.					
23	Kurumumuzda/tesislerimizde güvensiz davranışlar hoş görülür.					
24	Yönetim, iş kazalarını önlemek için yeterince çaba gösterir.					
25	Kurumumuzda/tesislerimizde çalışanlar her zaman işletmenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüksek düzeye gelmesini amaçlar.					
26	Kurumumuzda/tesislerimizde yöneticiler sadece kazalardan sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.					
27	Her zaman kazaları ve olayları ilgili birim ve kişilere bildiririz.					
28	Kurumumuzda/tesislerimizde yaşanan kazalardan ders alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilerleme / gelişme kaydedilir.					
29	Eğer iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli endişelenirsem, bu durum spor yapmamı engeller.					

30	Yöneticiler ve amirler iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uyulmadığı zaman endişelerini dile getirirler.					
31	Kurumumuzda/tesislerimizde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaldir/etkin rol oynar.					
32	Bizi meşgul eden başka önceliklerimiz olmadığı zaman iş sağlığı ve güvenliğine önem veririz.					
33	Güvensiz davranışlar sergileyen çalışanlar için yönetim tarafından gerekli disiplin önlemleri alınır.					
34	Yönetim, güvensiz uygulamalar konusunda uyarıldığında düzeltici önlemleri her zaman alır.					
35	Çalıştığım branşı ilgilendiren diğer branştaki işlerle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında iletişim sağlanır.					
36	Kurumumuzda/tesislerimizde amirler iş sağlığım ve güvenliğim konusunda ilgilidir.					
37	İş sağlığı ve güvenliği hedefleri sporcular tarafından bilinir ve tanımlanır.					
38	Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için hiçbir şey yapamam.					
39	Kurumumuzda/tesislerimizde yönetim iş sağlığı ve güvenliği problemlerini düzeltmekte hızlı davranır.					
40	Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.					
41	İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz.					
42	Yönetim kazalar gerçekleştikten sonra harekete geçer.					
43	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği konularında öncülük/liderlik eder.					
44	Kurumumuzda/tesislerimizde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeler sporcu başarısını olumlu etkilemektedir.					
45	İş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefler, yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilir.					
46	Tesis dışı antrenman veya müsabaka esnasında yabancı ve evcil hayvanlar ile ilgili çevresel faktörler hakkında gerekli tedbirler alınır.					

9. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Barış Zafer	Soyadı	Erdal
Doğum Yeri		Doğum Tarihi	
Uyruğu	T.C.	TC Kimlik No	
E-mail		Tel	

Öğrenim Durumu

Derece	Alan	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	T.C. Yeditepe Üniversitesi	2017
Lisans	Orman Endüstri Müh.	T.C. Bartın Üniversitesi	2012
Lise		General Ali Rıza Ersin Lisesi	2007

Bildiği Yabancı Dilleri	Seviye
İngilizce	İyi

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre
İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	Mim Mühendislik İnş. Çelik End. San. Tic AŞ	2021-Devam etmekte
İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	CKR Grup Yapı İnş. Taahhüt AŞ	2019-2021
İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	Gülan Oto. San. ve Tic AŞ	2017-2019
İşveren	Fiducia Gıda™	2014-2017

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
AutoCAD	Çok iyi
Adobe Photoshop	Çok iyi
Microsoft Office	Çok iyi

Kitap Editörlüğü

Sporda Yönetişim ve Organizasyon
Olimpiyat Oyunları ve Olimpik Sporlar

Diğer (Görev Aldığı Projeler/Sertifikaları/Ödülleri)

Ulusal Atletizm Hakemliği
B Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı