T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

AZ TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA BAKIŞI: KAMU SEKTÖRÜ AÇISINDAN TAPU VE KADASTRO BURSA IV. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Halil İhsan KARALAR
185017012

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN

Bandırma 2023

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

AZ TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA BAKIŞI: KAMU SEKTÖRÜ AÇISINDAN TAPU VE KADASTRO BURSA IV. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Halil İhsan KARALAR
185017012

Tez Danışmanı:
Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN

Bandırma 2023

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (05/04/2023)

Halil İhsan KARALAR

ÖZET

AZ TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA BAKIŞI: KAMU SEKTÖRÜ AÇISINDAN TAPU VE KADASTRO BURSA IV. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Halil İhsan KARALAR

Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sektör ayırımı yapılmaksızın tek çatı altında toplanmıştır. Kanun sayılan istisnalar dışında tüm çalışanları kapsamaktadır. İş yerleri çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olmak üzere üç kategoride sınıflandırılmıştır. Kanunun 50'den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan kurumlarda iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurma zorunluluğu 31/12/2023 tarihine ertelenmiştir.

Kamuda az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerindeki çalışan sayısı oldukça yüksektir. Yaşanan ertelemeler de dikkate alınarak bu sınıfta yer alan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakış açılarını değerlendirmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Çalışmanın evreni az tehlikeli sınıfta yer alan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne bağlı Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü merkez birimi ile sorumluluk alanındaki Balıkesir, Bursa, Çanakkale ve Yalova il merkezi ve ilçelerinde bulunan Kadastro ve Tapu müdürlüklerindeki kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmaya katılan 187 kişiye elektronik olarak uygulanan anket formu ile 55 soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerin istatistik programı yardımıyla analizleri yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının yeterli düzeyde olmadığı, aldıkları is sağlığı ve güvenliği eğitimlerini yeterli görmedikleri ve kanunun ertelenen maddeleri nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının öneminin yeterince kavranamadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, 6331 Sayılı Kanun, Kamu Çalışanları, Tapu ve Kadastro

ABSTRACT

THE APPROACH OF EMPLOYEES TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES IN THE WORKPLACES CLASSIFIED AS LEAST DANGEROUS: THE EXAMPLE OF BURSA IV. REGIONAL DIRECTORATE OF LAND REGISTRY AND CADASTRE IN TERMS OF PUBLIC SECTOR

Halil İhsan KARALAR

In Turkey, Occupational Health and Safety Law No. 6331 and occupational health and safety practices have been gathered under one roof without making any sectoral discrimination. It covers all employees except for the exceptions listed in the law. Workplaces are classified in three categories as very dangerous, dangerous and less dangerous. The obligation of the law to have an occupational health and safety specialist and a workplace doctor in institutions in the less dangerous class with less than 50 employees has been postponed to 31/12/2023.

The number of employees in workplaces that are classified as less dangerous in the public sector is quite high. This study was conducted in order to evaluate the perspectives of the employees in this class on occupational health and safety practices, taking into account the postponements experienced. The universe of the study is the Land Registry and Cadastre Bursa IV. It consists of the central unit of the Regional Directorate and public employees in the Cadastre and Land Registry directorates located in Balıkesir, Bursa, Çanakkale and Yalova city center and districts in its area of responsibility. 55 questions were asked to 187 people who participated in the study with an electronically applied questionnaire. The obtained data were analyzed with the help of statistical program. As a result of the evaluations, it was concluded that the occupational health and safety perceptions of the employees were not at a sufficient level, they did not consider the occupational health and safety training they received sufficient, and the importance of occupational health and safety practices could not be adequately grasped due to the deferred articles of the law.

Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, Law No. 6331, Public Employees, Land Registry and Cadastre

ÖNSÖZ

Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu iş yerlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakışlarının değerlendirildiği bu tez çalışmasında; öncelikle tez çalışma süresince mesai mefhumu gözetmeksizin emeğini ve desteğini esirgemeyen, her konuda çok değerli katkıları olan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Sayın Neslihan ARSLAN hocama minnet ve teşekkürlerimi arz ederim. Yüksek lisans eğitimim esnasında bana katkı sağlayan Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları programında derslerini aldığım tüm kıymetli hocalarıma şükranlarımı sunarım. Yoğun mesailerine rağmen vakit ayırarak ankete katılım sağlayan Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü ile Balıkesir, Bursa, Çanakkale ve Yalova İl merkezleri ve ilçelerinde görev yapan çok değerli mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim. 30 yıla yakın bir süredir birlikte yaşadığım, tüm başarılarımda mutlak katkısı olan sevgili eşim Serpil KARALAR ile sevgili yavrularımız Canberk İlhan ve Hale Begüm'e de teşekkürlerimi bir borç biliyorum.

Halil İhsan KARALAR

Bandırma 05/04/2023

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....ii
ETİK BEYAN SAYFASI 4
ÖZET iv
ABSTRACT..... v
ÖNSÖZ vi
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR..... xi

KISALTMALAR.....xiv
GİRİŞ. 1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR 4

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gerekliliği 4
1.2. İş Sağlığı 6
1.3. İş Güvenliği 6
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği 7
1.5. Tehlike, Risk ve Risk Değerlendirme 8
1.5.1.Tehlike 8
1.5.2. Risk ve risk değerlendirme 8
1.6. İş Kazası 9
1.7. Meslek Hastalığı 10
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ 11
2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği' nin Tarihsel Gelişimi 11
2.1.1. İlkçağlar, sanayi devrimi öncesi dönem iş sağlığı ve güveliği 11
2.1.2. Sanayi devrimi ve sanayileşme sonrası dönem iş sağlığı ve güvenliği 13
2.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 15
2.2.1. Cumhuriyet öncesi dönem iş sağlığı ve güvenliği..... 15
2.2.2. Cumhuriyetten günümüze iş sağlığı ve güvenliği 17

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI, KURUMLARI İLE UYGULAMALARA İLİŞKİN SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ

1. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI 21
1.1. Birincil Mevzuat (Anayasa, Kanunlar ve Tüzükler) 21
1.1.1. Anayasa 21
1.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu 23
1.1.3. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 26
1.1.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 28
1.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 29
1.1.6. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzükler 32
1.2. İkincil Mevzuat (Yönetmelik ve Tebliğler) 33

1.2.1. Yönetmelikler 34
1.2.2. Tebliğler 36
2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUMLARI.....…..……....36
2.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (UİSGK) 37
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) 38
2.3. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı 39
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM) 40
2.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) 41
2.6. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 42
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA İLİŞKİN SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ 43
3.1. Almanya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları 43
3.2. İngiltere'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları 44
3.3. Finlandiya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları 46
3.4. Amerika Birleşik Devletleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları 48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM AZ TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA BAKIŞI: KAMU SEKTÖRÜ AÇISINDAN TAPU VE KADASTRO BURSA IV. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

1. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ VE AMACI, KAPSAMI, YÖNTEMİ, ANKET SÜRECİ, BULGULAR 50

1.1. Çalışmanın Önemi ve Amacı 50
1.1.1. Çalışmanın hipotezleri 51
1.1.2. Çalışmanın sınırlılıkları 52
1.2. Çalışmanın Kapsamı 52
1.3. Çalışmanın Yöntemi 52
1.3.1. Yapı geçerliliği denetimi, faktör ve güvenirlilik analizleri 53
1.4. Bulgular 62
1.4.1. Kişisel bilgiler 63
1.4.1.1. Cinsiyetiniz 63
1.4.1.2. Medeni durumunuz 63
1.4.1.3. Yaşınız 63
1.4.1.4. Öğrenim durumunuz 64
1.4.1.5. Hizmet süreniz 64
1.4.1.6. Çalıştığınız il 65
1.4.1.7. Çalıştığınız birim 66
1.4.1.8. Göreviniz 66
1.4.2. Kapalı uçlu sorulardan elde edilen bulgular 67
1.4.3. İş sağlığı ve güvenliği algıları ölçeği bulguları 69
1.4.3.1. İş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin faktörler bazında puan aralıklarına göre algı düzeyi bulguları.....71
1.4.3.1.1. Çalışan davranışı faktörü 71
1.4.3.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörü
.....
72
1.4.3.1.3. Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü..... 72

1.4.3.1.4. Çalışan güvenlik farkındalığı faktörü 73

1.4.3.1.5. Çalışma ortamı faktörü 73

1.4.3.2. İş sağlığı ve güvenliği ölçeği bulgularının değişkenler bazında değerlendirilmesi 74

1.4.3.2.1. Çalışan davranışı faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi 74

1.4.3.2.2. İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi 78

1.4.3.2.3. Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi 81

1.4.3.2.4. Çalışan Güvenlik Farkındalığı faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi 88

1.4.3.2.5. Çalışma Ortamı faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi 92

1.4.3.3. İş sağlığı ve güvenliği ölçeği faktörlerinin korelasyon analizi sonuçlarının değerlendirilmesi 96

2. DEĞERLENDİRME 98

SONUÇ 104

KAYNAKÇA 108

EKLER 117

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 : İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler Tablosu 34
Tablo 2 : KMO ve Bartlett's Testi Tablosu..... 57
Tablo 3 : Döndürülmüş Faktör Matrisi Tablosu..... 58
Tablo 4 : Faktör Adlandırması ve Faktörlere Yüklenen Maddelerin Özet Tablosu..... 59
Tablo 5 : Faktörlere Yüklenen Maddelerin Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 60
Tablo 6 : Ölçeğe İlişkin Güvenirlik Analizi Tablosu 61
Tablo 7 : Faktörlere Bağlı Maddeler Bazında Güvenirlik Analizi Tablosu 61
Tablo 8 : Cinsiyetiniz Tablosu 63
Tablo 9 : Medeni Durumunuz Tablosu 63
Tablo 10 : Yaşınız Tablosu 64
Tablo 11 : Öğrenim Durumunuz Tablosu 64
Tablo 12 : Hizmet Süreniz Tablosu..... 65
Tablo 13 : Çalıştığınız İl Tablosu 65
Tablo 14 : Çalıştığınız Birim Tablosu 66
Tablo 15 : Göreviniz Tablosu 67
Tablo 16 : İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Tablosu..... 67
Tablo 17 : Eğitimin Yararlılığı Tablosu 68
Tablo 18 : Eğitimin Yeterliliği Tablosu 68
Tablo 19 : Farkındalık Tablosu 69
Tablo 20 : İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi Bulunmaması Hakkında Görüş Tablosu 69
Tablo 21 : Ölçek Puan Aralıkları Değerlendirme Tablosu 70
Tablo 22 : Normallik Testi Tablosu 70
Tablo 23 : Çalışan Davranışı Faktörü Tablosu..... 71
Tablo 24 : İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama Faktörü Tablosu 72
Tablo 25 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Tablosu 73
Tablo 26 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Tablosu 73
Tablo 27 : Çalışma Ortamı Faktörü Tablosu 74
Tablo 28 : Çalışan Davranışı Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu 75
Tablo 29 : Çalışan Davranışı Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu 75
Tablo 30 : Çalışan Davranışı Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu 76
Tablo 31 : Çalışan Davranışı Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu..... 76
Tablo 32 : Çalışan Davranışı Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu 77

Tablo 33 : Çalışan Davranışı Faktörü Çalıştığınız Birim Değişkeni Tablosu..... 77

Tablo 34 : Çalışan Davranışı Faktörü Göreviniz Değişkeni Tablosu 78

Tablo 35 : İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama Faktörü Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Örneklem T Test Tablosu 79

Tablo 36 : İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama Faktörü Cinsiyet Değişkeni Grup İstatistikleri Tablosu..... 79

Tablo 37 : İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama Faktörü Tek Yön Anova ve Post-Hot Testleri Sonuç Tablosu 80

Tablo 38 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu 82

Tablo 39 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu 82

Tablo 40 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu 83

Tablo 41 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu 83

Tablo 42 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu 84

Tablo 43 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Mann Whitney-U Testi Tablosu 84

Tablo 44 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Tablosu 86

Tablo 45 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Mann Whitney-U Testi Tablosu..... 87

Tablo 46 : Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Görev Değişkeni Tablosu ... 88

Tablo 47 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu 89

Tablo 48 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu 89

Tablo 49 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu 90

Tablo 50 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu .. 90

Tablo 51 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu 91

Tablo 52 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Tablosu 91

Tablo 53 : Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Göreviniz Değişkeni Tablosu 92

Tablo 54 : Çalışma Ortamı Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu 93

Tablo 55 :Çalışma Ortamı Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu 93

Tablo 56 :Çalışma Ortamı Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu 94

Tablo 57 : Çalışma Ortamı Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu 94
Tablo 58 : Çalışma Ortamı Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu 95
Tablo 59 : Çalışma Ortamı Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Tablosu 95
Tablo 60: Çalışma Ortamı Faktörü Göreviniz Değişkeni Tablosu 96
Tablo 61 : Korelasyon Katsayısı Değer Aralığı Tablosu 96
Tablo 62 : Spearman Korelasyon Analizi Tablosu 97

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ÇASGEM : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

FIOH : Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü

İK : İş Kanunu

İSGGM : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İSGİP : İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi

İSGÜM : İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü

KHK : Kanun Hükmünde Kararname

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

M.S. : Milattan Sonra

M.Ö. : Milattan Önce

OSH : Occupational Safety and Health

OSHA : Occupational Safety and Health Administration

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

SPSS **:** Statistical Package for the Social Sciences

TBK : Türk Borçlar Kanunu

TDK **:** Türk Dik Kurumu

TUKES : Güvenlik Teknolojisi Kurumu

UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü

UHK : Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

UİSGK : Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

GİRİŞ

Eski çağlardan itibaren çalışanların karşılaştıkları sağlık problemlerine karşı çeşitli tedbirlerin alındığına ve problemlerin ortadan kaldırılması için her olaya özel önlemlere başvurulduğu yönünde yazılı kaynaklarda bilgilere rastlanmaktadır. Modern

anlamda, çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları riskler ve maruz kaldıkları tehlikelere yönelik araştırmalara ve uygulamalara 17'inci yüzyılın başlarında rastlanmaktadır. Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşulları iş yerinde, işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve çalışanın sağlığına, bedenine, ruhuna zarar verebilecek koşullardan onu korumak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanan iş sağlığı ve güvenliğine duyulan ihtiyacı belirgin bir şekilde ortaya çıkarmıştır.

Küreselleşen dünya ile bilim ve teknolojide çok hızlı bir değişim ve gelişme yaşanmaktadır. Yaşanan bu gelişmeye paralel olarak sanayide de, daha tehlikeli çalışma ortamları meydana gelmiştir. Bu durum iş kazaları, kazasından zarar görenler ile iş kazası nedeniyle hayatını kaybedenlerin sayılarında büyük bir artışa neden olmuştur. Meydana gelen artış ekonomik ve sosyal bir tehdit oluşturmaya başlamıştır. Yaşanan olumsuzluklar beraberinde işgücü kayıplarına, maliyet artışlarına, işletmelerin rekabet edememelerine yol açmıştır. Bu olumsuz tablonun değişmesi için iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve uygulamaları vazgeçilmez hale gelmiştir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların sanayileşmenin yarattığı olumsuzluklarla birlikte geliştiğini söylemek mümkündür. Uzun süre sadece işçilere yönelik yürütülen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı kanun ile özel sektör, kamu sektörü ayırımı yapılmaksızın ve kanunda yer alan istisnalar dışında tüm çalışanları kapsayacak hale gelmiştir. Mevzuatımızın uluslararası normlarına uygun olmasına rağmen, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının tam anlamıyla sağlandığından bahsetmek mümkün değildir.

Özellikle 6331 sayılı kanunun 6'ncı ve 7'nci maddeleri gereği iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ile iş yeri hekimi bulundurma zorunluluğunu öngören maddelerin kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yürürlük tarihinin 31/12/2023 tarihine ertelenmesi pek çok kurumda iş sağlığı ve güvenliği konusuna gösterilen hassasiyet ve önemin kavranamamasına neden olmaktadır. Oysa iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin ancak iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının oluşmasına ve bunun bir davranış haline gelmesine bağlı olduğu aşikârdır.

İş sağlığı ve güvenliği yalnızca çok tehlikeli hizmet sınıfında yer alan özel ve kamu iş yerlerinde değil, aynı zamanda az tehlikeli hizmet sınıfında yer alan kamu

kurumlarında çalışan memurlar ve diğer görevliler için de önem arz etmektedir. Ekonomik ve sosyal sistemin işleyebilmesi açısından gereken hizmetleri yerine getiren, toplumun tüm bireylerine hizmet eden, bu hizmetler esnasında olağanüstü yükleri de taşıyan çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğine doğru bakış açısının oluşturulmasının iş sağlığı ve güvenliği farkındalık ve kültürü açısından önemli bir rehber olacağı düşünülmektedir.

Çalışmamızda az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev yapan kamu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine bakışlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bunun için literatür taraması, araştırma ve okumalar yapılarak yapılmış, anket yardımıyla alan çalışması yapılarak toplam üç bölümden oluşan bu çalışma tamamlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramlar ve terimler olan iş sağlığı, iş güvenliği, tehlike, risk, risk değerlendirmesi, iş kazası ve meslek hastalığına yer verilmiştir. Ayrıca yine bu bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin dünyada ve Türkiye'deki gelişimine değinilmiştir. İkinci bölümde Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliği kurumları ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin ülke örnekleri ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Son bölümde ise az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev yapan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakışının kamu çalışanları açısından değerlendirilmesine yönelik alan çalışmasına yer verilmiştir. Bu kapsamda Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında yer alan Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü yetki alanında bulunan Balıkesir, Bursa, Çanakkale ve Yalova illeri ile ilçelerinde yer alan Tapu ve Kadastro müdürlükleri ile Bursa merkezde bulunan Bölge müdürlüğü çalışanlarına yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliğini ölçen bir anket uygulanmıştır. Araştırmanın önemi ve amacı, varsayımları, kısıtlılıkları, kapsamı, yöntemi, anket süreci, bulgular ile analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir.

İstatistiksel verilerin analizi için SPSS paket programından yararlanılmıştır. Program yardımıyla elde edilen veriler tablolar yardımıyla değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu başlıkta iş sağlığı ve güvenliği ihtiyacının kaynaklarına değinilerek, iş sağlığı ve güvenliği temel kavramları tanımlanacak olup; daha sonraki başlıklarda bu tanımlar ışığında konu detaylandırılacaktır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gerekliliği

Tarım devrimi ile birlikte insanlar toplayıcılıktan kurtularak tarım toplumuna geçmiş, böylece yerleşik olarak yaşamaya başlamışlardır. Toplu olarak yaşamaktan kaynaklanan iş bölümünün oluşmasıyla iş ve bu işleri yapacak çalışanlar ortaya çıkmıştır. Yaşamlarını sürdürebilmek adına yapılan faaliyetler beraberinde çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye sokan çeşitli risklere maruz kalmaları sonucunu da doğurmuştur (Çiçek ve Öçal, 2016: 108).

Maslow'a (1943: 395-396) göre; insanlar yaşamlarını idame ettirmek için öncelikle temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak isteğindedir. Yemek, içmek, nefes almak bu temel ihtiyaçlar arasında yer almaktadır. Temel ihtiyaçların karşılanmasından sonra ise güvenlik ihtiyacı doğar. Bu insanların kendilerini ve yakınlarını sonrasında da toplumu tehlikelerden uzak tutarak, bireysel ve toplumsal olarak güvende olma isteğini doğurur. Bu ihtiyaçları karşılanan insan, ait olma, sevgi, ardından değer ihtiyaçlarının dolayısıyla iş ve toplumda kabul görme ve yükselme ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaya çalışır. Son aşamada ise kendini tatmin eden insan kendini gerçekleştirmiş olur.

Güvenlik ihtiyacının insanların ikincil derecede tatminini talep ettikleri bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.

Çağlar boyu meydana gelen değişim ve gelişmeler çalışanların karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri ile buna bağlı sorunlarının katlanarak artmasına neden

olmuştur. Sanayi ve teknolojide meydana gelen ilerleme ve buna bağlı olarak çalışanların katlanmak zorunda kaldıkları etkiler farklılaşarak artmıştır. Ağır iş yükü, fiziksel, kimyasal ve psikolojik etmenlerin kontrol altına alınmış olmasına rağmen, oluşan yeni çalışma yöntemleri nedeniyle yeni risklerin ortaya çıktığı görülmektedir (İSGİP, 2015: 11-12).

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların ifa ettikleri görevler, bu görevlerini yaparken kullandıkları makina, teçhizat, görev yaptıkları mekânlar ve alanlar ile bunların çevrelerinden doğabilecek risklere karşı bedensel ve ruhsal sağlığının korunması ve güven altında tutulmasını ifade etmektedir (Sümer, 2017: 163).

İşverenler iş yerlerinde çalışanların, muhtemel yaralanmalı ya da ölümlü iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına yakalanması, kazaya uğramalarından kaynaklanan iş günü kayıpları, kazalar neticesinde teçhizatlar ve makinelerde zarar meydana gelmesinin yaratacağı dolaylı ve dolaysız maliyetler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşverenlerin iş yerlerinde risk değerlendirmesi yaptırması, uygun çalışma ortamlarının oluşturulması, kısaca iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, oluşacak bu dolaylı ve dolaysız maliyetlerden kurtulmalarını sağlayacağı gibi, çalışanların verimliliğini ve üretimlerini arttırarak işletmelerin karlılıklarını arttıracaktır (Şenel, 2018: 8-9).

Çalışanlar iş görürken endüstrileşmenin yarattığı yoğun tehlikelerden kaynaklı olarak yaşamlarına, beden ve ruh sağlıklarına zarar verebilecek çok fazla etkiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanları gelirlerinden yoksun bırakırken, kalıcı engelliliklerin yarattığı ruh hali hem çalışanı hem de bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerini derinden etkilemektedir. Gerekli önlemlerin alınmamasının kaza, kaza sunucu yaralanma ya da ölüm sayılarında bir artışa sebep olacağı da aşikârdır. İş sağlığı ve güvenliğinin iş yerlerinde uygulanmasının çalışanlar açısından güvenli, risklerden ve tehlikelerden uzak bir çalışma ortamı sağlamasının yanında, çalışanların iş yerine güven ve bağlılığını pekiştirici bir etkisinin olacağı değerlendirilmektedir (Çelik, 2016: 6).

Devletler kısıtlı kaynakların bulunduğu dünyamızda, bu kısıtlı kaynaklarla yapılan üretim faaliyetleri esnasında ortaya çıkan iş kazalarına bağlı; üretim kayıpları, yaralanmalar, can kayıplarının yaratacağı büyük ekonomik yükleri karşılamak zorunda

kalmaktadır. Üretimde devamlılığın sağlanması, iş hayatının risksiz, tehlikelerden uzak, çalışanları ise işlerine motive olarak verimli bir şekilde çalışmaları ile mümkün olacaktır. Devletin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sayesinde en önemli değer olan insan hayatının korunması ile çalışanlara sunduğu sağlık hizmetleri maliyetini de düşüreceği anlaşılmaktadır (Erginbaş, 2010: 26; Erol, 2015: 119; Şenel, 2018: 10).

Tüm bu gelişmeler karşısında çalışanların karşılaştıkları risklerin ortadan kaldırılması, minimize edilmesi, çalışma ortamlarının uygun hale getirilmesi, çalışanların daha verimli çalışmalarının sağlanması, iş gücü ve iş kayıplarının azaltılabilmesi, oluşabilecek her türlü olumsuzluğun yaratacağı maliyetlerin ortadan kaldırılabilmesi ancak İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile mümkün olabilecektir.

1.2. İş Sağlığı

Sağlık kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) güncel Türkçe sözlüğünde "Bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet:" şeklinde tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) anayasasında "Sağlık, sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal refah durumudur" denilmektedir (WHO, 2020: 1).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve DSÖ İş Sağlığı Ortak Komitesinin 1950 yılında yaptığı ve 1995 yılında güncellediği iş sağlığı tanımı ise; "her türlü işte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının korunması ve geliştirilmesi, çalışma şartlarından ötürü çalışanların sağlıklarının yitirilmesinin önlenmesi, çalışma sırasında sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek faktörlerden korunmaları, onların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesini, özetle işin çalışana, çalışanın da işe uygunluğunun sağlanmasını amaçlar" şeklindedir (Alli, 2008: 21; Altın ve Taşdemir, 2018: 11; Cebeci, 2014: 5; Palaz, 2019: 6; WHO, 2005: 3).

Bu tanımlardan hareketle iş sağlığı kavramını çalışanların sosyal, ruhsal ve bedensel olarak iyi olmaları şeklinde anlamak mümkündür.

1.3. İş Güvenliği

Güvenlik sözcüğünün kelime anlamına bakıldığında TDK Uygulayım Terimleri Sözlüğünde "İlkinde: Genel uygulayım. Herhangi bir aygıtta güven sağlayıcı parça. Bir kilidin, kendi açarından başka bir araçla açılmasına karşı gösterdiği direnç; bu direnci oluşturan düzen. İkincisinde ise: Silah: Dolu bir ateşli silahın istenmeden ateş almasını önleyen düzenek; bu düzeneğin işleyişini sağlayan parça" şeklinde tanımlandığı görülmektedir.

Bir başka güvenlik tanımına göre; bir şeyin zararlı ve riskli olmaması onun güvenli olduğu anlamına gelebilir. Ancak bunu pratikte sağlamak çokta mümkün değildir. Güvenliğin daha çok bir değer yargısı olarak algılanması gerekir. Bir eylemde ya da çalışan makinada yaralanma riskinin kabul edilebilir düzeyde olması durumunda bu eylem ya da makine güvenli kabul edilmelidir (Ringdahl, 2001: 15).

İş güvenliğini ise, çalışanların iş yerlerinde yapacakları her türlü faaliyet ve bu faaliyetler için kullanacakları teçhizat, malzeme vb. materyallerin yaratacağı teknik özellikli tehlikelerin çalışanların yaşamları ve sağlıklarında yaratabileceği olumsuz etkileri önlemek için yapılan faaliyet olarak tanımlamak mümkündür (Kılkış, 2018: 7-8; Baybora, 2014: 13)

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çağlar boyunca yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak çalışanların sağlığını ve çalışma ortamlarındaki güvenliklerini tehlikeye sokan pek çok faktör ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerin kontrol altına alınabilmesi, etkilerinin sınırlandırılması yarattıkları tehlike ve tehditlerin ortadan kaldırılması çalışmaları iş sağlığı ve güvenliği kavramının doğmasını sağlamıştır (Akyüz, 1980: 2).

Önceleri "işçi sağlığı ve güvenliği" olarak adlandırılan kavram zaman içerisinde bugünkü kullanımı olan iş sağlığı ve güvenliğine dönüşmüştür. Bu dönüşümün temelinde ise iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamının işçilerin sağlık ve güvenliğinden ibaret olmayıp; daha geniş bir çerçevede sağlık ve güvenlik önlemlerinin çalışanlar, çalışmaların yapıldığı mekânlar ile çalışanların çalışma alanı içinde ve dışındaki tüm yaşamlarını içine alan bir kavram olmasından kaynaklandığı görülmektedir (Baloğlu, 2013: 8)

UÇÖ ve DSÖ ilkelerine göre ise iş sağlığı ve güvenliği; “Tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, iş yeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun iş ortamlarının yaratılması” olarak tanımlanmaktadır (Palaz, 2019: 6).

1.5. Tehlike, Risk ve Risk Değerlendirme

Tehlike ve risk de iş sağlığı ve güvenliğinin temel kavramlarından olup; aşağıda her iki kavramın tanım ve açıklamalarına yer verilecektir.

1.5.1. Tehlike

TDK günlük Türkçe sözlüğünde tehlike; “Büyük zarar veya yok olmaya yol açabilecek durum” ve “Gerçekleşme ihtimali bulunan fakat istenmeyen durum” şeklinde tanımlanmıştır. Tehlikenin insan yaşamına, çevreye, mallara gelebilecek hasar, iş ve mal kaybına sebebiyet verebilecek her şey şeklinde de tanımlanması da mümkündür (Ceylan ve Başhelvacı, 2011: 26). DSÖ ise tehlikeyi; “bir nesne ya da belirli koşulların, etkenlerin, insan sağlığı ve çevre için olumsuzluk içermesi” olarak tanımlamıştır (Doğan, 2016: 6). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3 üncü maddesinin p bendinde “Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini” ifade eder şeklinde tanımlanmaktadır.

Özet olarak tehlike; gelecekte oluşması ya da gelişmesi mümkün olan zarar şeklinde tanımlanabilir. İşyerlerindeki makinelerin hareketli parçaları ile bu makinelerin konumları, iş yeri zemininin kaygan olması, kullanılan elektrik ile ilgili oluşabilecek arızalar, ses ve ışık kirliliği, zehirli ve yanıcı maddeler ile temas, ağır nesnelerin kaldırılması gibi etken ve eylemler yaralanma, sakatlanma ya da ölüme yol açabilecek davranış ve durumlar olup; bunların tamamı tehlike tanımı içerisinde yer almaktadır (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 275).

1.5.2. Risk ve Risk Değerlendirme

Ceylan ve Başhelvacı (2011: 26) tarafından risk; belirli bir süre içerisinde tehlikeye bağlı bir olayın gerçekleşebilmesi ve bunun sonucu olarak da bir zararın doğması olasılığı olarak tanımlamaktadır. TDK iktisat terimleri sözlüğünde risk; "İktisadi karar birimlerinin verecekleri kararlar sonucunda ortaya çıkacak getiriyi olumsuz etkileyebilecek olayların gerçekleşme olasılığı, diğer bir deyişle olayların gerçekleşme olasılığının bilindiği durum" olarak, yine TDK güncel Türkçe sözlüğünde ise "zarara uğrama tehlikesi, riziko" şeklinde tanımlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde "Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini" ifade eder denilmektedir. UÇÖ ise riski "Belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, çevre koşullarına göre sıklık ve olasılık" şeklinde tanımlamaktadır (Doğan, 2016: 5). 5902 Sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun tanımlar başlıklı 2 inci Maddesinin h bendinde ise "Risk: Belirli bir alandaki tehlike olasılığına göre kaybedilecek değerlerin ölçüsünü" ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanımlar ışığında kısaca riski tehlikeye maruz kalabilme ihtimali olarak değerlendirmek mümkündür.

Tehlike ve risk tanımlandıktan sonra risk değerlendirmesini yapmak mümkün olacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 4'üncü maddesinin 1/f bendinde, "Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır. Olası tehlikelerden kaynaklanan ve bu tehlikelerin yaratacağı olumsuzluklara karşı alınan önlemlerin yeterliliklerinin denetlenmesi ile oluşan risklerin, kabul edilebilir seviyelerde olup olmadığına karar verilmesi süreci risk değerlendirmesi olarak adlandırılır (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 276).

1.6. İş Kazası

DSÖ'ye göre iş kazası, "İş yerinde veya iş yaparken meydana gelen ve makinelerin, tesisatın veya çalışanların zarar görmesine sebep olan beklenmeyen olay" şeklinde tanımlanırken (WHO, 2002: 104), UÇÖ tarafından ise "İş yaparken veya işle ilgili durumlarda ortaya çıkan ve çalışanın veya çalışanların yaralanmasına, hastalanmasına ve ölmesine sebep olan olay" iş kazasıdır şeklinde bir tanımlamada bulunmuştur (ILO, 1996: 3).

Mevzuatımızda ise iş kazası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)'nda tanımlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3'üncü maddesinin g bendinde iş kazasının tanımı "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" şeklinde yapılmaktadır. SSGSSK'de bir kazanın iş kazası sayılmasının koşulları belirtilerek bir tanım yapılmıştır. Kanunun 13'üncü madde metni şu şekildedir:
(SSGSSK)

"İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve

hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında

başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için

ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır."

Bu tanımlar bağlamında iş kazasını, iş yerinde ya da işle ilgili olmak kaydıyla işyeri dışında beklenmedik bir şekilde gelişen ve maddi, manevi kayıplara yol açan beklenmeyen olaylar şeklinde tanımlamak mümkündür.

1.7. Meslek Hastalığı

DSÖ ve UÇÖ'ye göre meslek hastalıkları ''Zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu'' şeklinde tanımlanırken (Işık, 2019: 97; Rençber, 2019: 41), bir diğer tanımda doğrudan işin yapılması esnasında maruz kalınan süreklilik arz eden fiziki, kimyasal ya da psikolojik etmenlerin çalışanda meydana getirdiği bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar olarak adlandırılmaktadır (Özer, 2019: 19). 5510 sayılı SSGSSK'nın 14'üncü maddesinde ise "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hâlleridir" şeklinde tanımlanmıştır.

Meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklar benzerlik göstermekle birlikte aralarında önemli temel farklılıklar bulunmaktadır. İşle ilgili hastalıkların etkenlerinin işyeri olması zorunlu olmayıp, işyeri dışındaki etkenlerin işyerinde tetiklenmesi ile ortaya çıkmaları mümkündür. Oysa hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için mutlaka hastalığın etkenlerinin işyerinde olması ve mutlaka bu etkenlere doğrudan maruz kalan çalışanlarda görülmesi gerekmektedir (ÇASGEM, 2013: 7-8).

Tanımlardan anlaşılacağı üzere bir hastalığın meslek hastalığı olarak tespiti ve teşhisi için, çalışanın işi ile ilgili etkilere maruz kalması, bu maruziyetin sürekli olması, hastalığın kaynağının maruz kaldığı etkilerin olması ve çalışanda bedensel ya da ruhsal bir rahatsızlık yaratmış olması koşulları aranmaktadır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Bu bölümde genel olarak dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi hakkında kısa bilgi verildikten sonra, özelinde Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişiminin kronolojik bir özeti verilmeye çalışılacaktır.

2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği 'nin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki tarihsel gelişimi; ilkçağlar, sanayi devrimi öncesi dönem, sanayi devrimi ve sanayileşme sonrası dönem iş sağlığı ve güvenliği alt başlıkları halinde özetlenmeye çalışılacaktır.

2.1.1. İlkçağlar, sanayi devrimi öncesi dönem iş sağlığı ve güveliği

İnsanların toplayıcılıktan kurtularak yerleşik düzene geçmeleri ile birlikte farklı bir çalışma hayatları gelişmiş, buna bağlı olarak da bu çalışma hayatının yarattığı sağlık problemleri de baş göstermeye başlamıştır. Karşılaşılan sağlık problemleri daha eski tarihlere dayansa da bu konudaki ilk çalışmaların Milattan Önce (M.Ö.) 2600'lü yıllarda Mısır'da yaşadığı düşünülen İmhotep'e ait olduğu değerlendirilmektedir. Mısırda mimar, mühendis, rahip ve hekim olarak çalıştığına ilişkin bilgilere rastlanmakta ve Mısır piramitlerinin yapımı esnasında çalışanların karşılaştıkları sorunlara günümüzde de kullanılan çözümler ürettiği anlaşılmaktadır (Demirbilek, 2005: 13; Çiçek ve Öçal, 2016: 111, Şen, 2015: 121). M.Ö. 2000'li yıllarda ise Babil İmparatorluğunun en ünlü yöneticisi Hamurabi 'nin kendi adıyla anılan "Hamurabi Kanunları"nda İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin yer aldığı ve bu kurallarla iş sağlığı ve güvenliğinin temellerinin atıldığı değerlendirilmektedir (Şen, 2015: 121; Çiçek ve Öçal, 2016: 112).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynakların M.Ö. 5'inci yüzyıla ve Antik Yunan filozofu Herodot'a dayandırıldığı ve çalışanların sağlıkları ile ilgili ilk çalışmaların onun tarafından yapıldığı iddia edilmektedir. Özellikle çalışanların yaptıkları işle orantılı olarak beslenmelerini, ağır işlerde çalışanların beslenmelerinin buna göre düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Çalışanların yaptıkları işlere bağlı olarak zarar görebileceklerine dair değerlendirmeler ise tıbbın babası kabul edilen Hipokrat tarafından M.Ö. 370 tarihinde dile getirilmiştir. Çalışanlarda kurşun kaynaklı rahatsızlıkları tanımlamıştır. M.Ö. 200 yıllarında ise Nicander'in, Hipokrat'ın yaptığı çalışma ve elde ettiği bulgulardan hareketle zararlı etkilere karşı korunma tedbirlerine yönelik uyarılar yaptığı görülmüştür (Aslan, 2008: 5; Şen, 2015: 122; Palaz, 2019: 910).

M.S. 23 ila 79 yılları arasında yaşamış olan Plini 'nin çalışanların, çalışma ortamındaki tehlikeli ve zehirli tozların yarattığı tehlikelerden korunmaları amacıyla, günümüzde maske ile sağlanan önlemin, çalışanların başlarına torba geçirmeleri ile

sağlanmasına yönelik tedbirler geliştirdiği anlaşılmaktadır. Romalı filozof Juvenal 'in ise özellikle demircilerde rastlanan göz rahatsızlıkları ile varislerin bu meslek ile ilgili rahatsızlıklar olabileceğine dair açıklamalarının olduğu görülmektedir (MMO, 2018: 6; Özer, 2019: 23).

Daha sonrasında ise Orta çağa kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda fazlaca bir bilgiye ulaşılamamakta; 1473 yılında Avusturyalı bilim adamı Urlich Ellenborg tarafından yapılan ve kuyumcuların maruz kaldıkları riskler ile bunlardan korunmalarına yönelik tedbirlere ilişkin bir çalışmaya rastlanmaktadır. Takip eden yıllarda ise Ellenborg 'un çağdaşları olan Paracelsus ve Agricola tarafından yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Erkan, 1972: 7). Paracelsus Tirol tarafından madenlerde toza bağlı olarak gelişen hastalıkların tanımlarının yapıldığı ve ilk iş yeri hekimliği kitabı olan "De Morbis Metallicis" kitabının yazıldığı bilinmektedir. George Agricola ise maden ocaklarında çalışanlar ile ilgili olarak, ocaklarda bulunan yoğun toz, sıcak ve ortaya çıkan buhar, zehirli gazlar nedeniyle çalışanlarda meydana gelen sağlık problemlerini incelemiş ve "De Re Metallica" kitabını yazmıştır (Palaz, 2019: 10).

İş sağlığı ve güvenliğinin babası sayılan 17'nci yüzyıl bilim adamı Bernardino Ramazzini ilk defa çalışanların hastalıkları ile çalıştıkları işler, meslekler arasında bir illiyet bağı kurmuş, konuya ilişkin kitabı olan "De Monbiz Artificium Diatriba"yı 1713 yılında yazmıştır. İş yerlerinde kendisine kadar olan dönemde hastalara teşhis için yöneltilen sorulara ek olarak mesleklerinin de sorulması gerekliliğini vurgulayarak meslek hasatlığı konusuna da vurgu yapmıştır (Çalışkan, 2016: 30; Olcay, 2019: 35; Özer, 2019: 7; Palaz, 2019: 10).

2.1.2. Sanayi devrimi ve sanayileşme sonrası dönem iş sağlığı ve güvenliği

17'nci yüzyılın son çeyreğinde buhar makinesinin dokuma tezgâhlarında kullanılmasıyla başlayan ve 18'inci yüzyılın ilk yarısında tam anlamıyla ortaya çıkan sanayi devrimiyle birlikte bilimsel ve teknolojik gelişmeler yaşanmış, bununla birlikte makineleşme ile makineleşmenin yarattığı çalışma ortamlarında çok sayıda kişinin aynı anda çalışması zorunluluğu doğmuştur. Sağlıksız koşullar ve çok uzun çalışma süreleri neredeyse dönemin rutinleri haline gelmiş, doğan iş gücü ihtiyacı nedeniyle kadın ve çocuklar da iş hayatına dâhil olmuştur. Özellikle kadın ve çocuklarda yoğun bir çalışma

gücü kaybı yaşamış, çalışanlar arasında ölüm oranı çok yüksek düzeylerde seyretmiştir (MMO, 2018: 7; Palaz, 2019: 11).

Sanayi devriminin çalışanlar, özellikle kadın ve çocuklar üzerinde yarattığı bu olumsuz etkiler, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmaların ivme kazanmasına neden olmuştur. İngiliz parlamenter Antony Ashly Cooper'ın çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile özellikle fabrika ve maden ocaklarında çalıştırılan kadın ve çocukları korumaya yönelik yasaları çıkarılması konusunda çalışmaları yaptığı görülmektedir. Doktor Percival Pott tarafından özellikle baca temizleyicilerinde rastlanan kanser hastalığının kömür tozu ve kurum bağlantılı olduğu yönündeki çalışmalar sayesinde 1788 tarihinde "Baca Temizleyicileri Kanunu" çıkarılmıştır (Türkmen, 2016: 17-18; Çiçek ve Öcal, 2016: 115; Özer, 2019: 8).

Özellikle kadın, çocuk çalışanlar ve çok uzun çalışma saatleri konusunda ilk somut adımların İngiliz sanayici Robert Owen tarafından atıldığı görülmektedir. Kendi iş yerlerinde günlük çalışma sürelerini 17 saatten 12 saate indirmiş, 10 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını yasaklamıştır. Kendi iş yerlerinde çalışma koşullarında yaptığı iyileştirmeler 1802 yılında İngiltere'de çıkarılan "Çocukların Sağlığı ve Ahlakı Yasası'nın çıkarılmasına öncülük etmiştir. Ancak yasanın yürürlüğü 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar yasasıyla sağlanabilmiştir. Yasa ile günlük çalışma süresi 12 saat, haftalık 58 saat olarak sınırlandırılmış, çocuk çalışanlar ile ilgili bazı haklar tanınmıştır. 1847 tarihinde "On Saat Yasası" yürürlüğe girerken, 1895 yılında bazı meslek hastalıklarının bildirilimi, 1900 yılında ise işyerinde hekim bulundurma zorunluluğu getiren çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır (Çiçek ve Öcal, 2016: 115-116; Özer, 2019: 8; Palaz, 2019: 11-12).

Avrupa'nın pek çok ülkesinde de benzer yasalar ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olumlu gelişmeler yaşanırken, Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan hızlı endüstrileşme karşısında oluşan olumsuz koşullara karşı gerekli yasal düzenlemeleri yapmak üzere eyalet hükümetlerinin yetkilendirildiği görülmektedir. Massachusetts eyaletinin öncülüğünde başlayan yasalaşma çalışmaları, 1836 yılında çocuk işçiler ile ilgili yasanın çıkarılması ve 1867 yılında ise özel denetim yasasının uygulanmasını sağlayacak bir örgütün kurulması ile sağlanmaya çalışılmıştır. Sonrasında ise federal

hükümet tarafından iş sağlığı ve güvenliği denetimi sorumluluğunu üstlenildiği ülkede, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmelere Harvard Üniversitesinde ilk kadın öğretim üyesi olarak görev alan Alice Hamilton' katkılarının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle farklı iş kollarında (bakır madenleri, suni ipek sanayii, cıva, sülfür madenleri vb.) karşılaşılan riskler ile oluşan meslek hastalıkları konusundaki çalışmaları ile sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması ve kontrolü konusundaki yöntemlerin geliştirilmesini sağlamıştır (Akkaya, 2007: 6; Çalışkan, 2016: 33; Çiçek ve Öcal, 2016: 116; MMO, 2018: 8).

İş sağlığı ve güvenliği tarihindeki uluslararası en önemli gelişmelerden biri ise 1919 yılında UÇÖ'nün kurulmasıdır. UÇÖ 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzalanan antlaşma gereği bağımsız bir uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. UÇÖ'nün, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu pek çok ülke tarafından kabul edilen tavsiye kararları ile örgütün oluşturduğu uluslararası standartlar ve sözleşmeler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili günümüzdeki gelişmelerin temeli ve öncüsü olmuştur (Çalışkan, 2016: 34; MMO, 2018: 9). Uluslararası sözleşmeler onaylayan ve taraf olan tüm ülkeleri bağlamakta, ulusal hukuklarında bu doğrultuda güncelleme ya da değişiklik yapmalarını gerektirmektedir. Günümüzde UÇÖ ve Birleşmiş Milletler bünyesinde 1948 yılında kurularak faaliyete geçen DSÖ iş sağlığı ve güvenliği konusundaki en önemli kuruluşlar olarak önemlerini artırmaktadır (Akkaya, 2007: 7; Türkmen, 2016:
18; Olcay, 2019: 35-36).

2.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliği çalışma yaşamında meydana gelen gelişmelere paralel olarak gelişmiştir. Dünyadaki örneklere benzer şekilde Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin sanayileşme ve sanayileşmenin yarattığı olumsuzluklara bağlı olarak geliştiğini söylemek mümkündür. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi Cumhuriyet öncesi dönem iş sağlığı ve güvenliği ve Cumhuriyetten günümüze iş sağlığı ve güvenliği alt başlıkları ile özetlenmeye çalışılacaktır.

2.2.1. Cumhuriyet öncesi dönem iş sağlığı ve güvenliği

Osmanlı Devletinde tarımsal ürünlere ve bunlara bağlı imalata dayalı ekonomik bir sistemin bulunduğu, sanayileşmenin ise ancak Tanzimat dönemi (1839-1876) ile birlikte başladığı değerlendirilmektedir. Bu döneme kadar tarımsal faaliyetler ile çeşitli imalat faaliyetleri için esnaf örgütlerine bağlı olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihtiyaçlarının bu örgütler (Lonca) tarafından karşılandığını söylemek mümkündür (Akkaya, 2007: 10; Palaz, 2019: 13). Üretimin makineleşmemiş olması ve buna bağlı olarak da çalışanların karşılaşacakları tehlikeler ve riskler günümüz koşullarından çok farklıdır. Dönemin çalışanlarında çırak, kalfa, usta ilişkisi ve buna bağlı bir öğreti sistemi mevcuttur. Bu öğreti sistemi içerisinde işin iyi öğrenilmesinin kaza ve yaralanma riskini azaltan bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Bunun dar anlamda bir iş sağlığı ve güvenliği faaliyeti olarak kabul etmek mümkün olmakla birlikte, bu dönemde tam anlamıyla bir iş sağlığı ve güvenliği bilinçlenmesinden bahsetmenin imkânı bulunmamaktadır (Çalışkan, 2016: 35; Palaz, 2019: 13).

Tanzimat döneminde yoğunlaşan sanayi faaliyetlerinin yanında özellikle Ereğli Kömür İşletmelerinin işletilmesinin, dönemin Deniz Bakanlığı tarafından yapılmasıyla birlikte, kömür ocaklarında çalışanların karşılaştıkları zorlu çalışma koşulları ve bunun sonucu meydana gelen kaza ve hastalıkların yarattığı üretim düşüklüklerinin giderilmesi amacıyla bazı düzenlemelere gidildiği görülmektedir (MMO, 2018: 9). Bu konudaki ilk düzenleme 1865 yılında Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan ve 1867 yılında yürürlüğe giren tam adı "Ereğli Kömür Maden-İ Hümâyûnu İdaresinin Nizamnâmesi" olan Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak bilinen yasal düzenlemedir. Dönemin padişahı tarafından tasdik edilmediğinden bir tüzük niteliği kazanamamış, yalnızca Ereğli kömür havzasında uygulanmıştır. Yaklaşık 100 kadar maddeden oluşan nizamname özellikle çalışanlara ait çalışma, dinlenme ve tatil sürelerinin düzenlenmesi, barınma ihtiyaçlarının karşılanması ile işletmede hekim bulundurma zorunluluğu getirmesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk yasal belge olması açısından önem arz etmektedir (Yüksel, 2017: 159-160; MMO, 2018: 9; Palaz, 2019: 14).

Osmanlı Devletinde Tanzimat döneminin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ikinci önemli belgesi ise 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesidir. Çıkarıldığı

döneme göre oldukça ilerici sayılabilecek düzenlemeler içeren Maadin Nizamnamesinde, Dilaver Paşa Nizamnamesinde görülen eksikliklerin giderilmeye çalışıldığı, angaryanın kaldırıldığı, ocaklarda bulunan mühendislere koruyucu önleyici tedbirler almak, bunun için gerekli olan malzemeleri idareden isteme haklarının verildiği anlaşılmaktadır. Yine bu Nizamname kapsamında iş kazasına uğrayan çalışanlar ve ailelerine tazminat verilmesi, kusuru bulunan işverenin para cezası ile cezalandırılması, kusurun çalışanda olması durumunda ise çalışanın cezalandırılması gibi düzenlemelere yer verildiği görülmektedir (Çiçek ve Öcal, 2016: 116; Palaz, 2019: 14). Bu dönemde çıkarılan tüzük mahiyetindeki diğer yasal düzenlemeler ise; Tersane-i Amiriye'ye ve Mensup İşçi vesairenin Tekaüdiyesi Hakkında Nizamname, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Nizamnamesi olarak sıralanabilir (Erkan, 1972: 14; MMO, 2018: 10).

Hazırlık aşaması 1869 ila 1876 yılları arasında olan ve 1876 yılında kabul edilen "Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye" ya da kısa adıyla Mecelle Osmanlı Devletinin ilk medeni kanunu niteliğindedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içeren Mecelle daha önce yürürlüğe konulan nizamnamelerden farklı olarak sadece madencilik alanı ile kısıtlı olmayıp, tüm çalışma alanlarını kapsaması bakımından önem arz etmektedir (Erginbaş, 2010: 16).

Osmanlı Devletinin son dönemlerinde yaşanan savaşlar, iç karışıklıklar, siyasi ve ekonomik sıkıntılar nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda her hangi bir ilerleme ve yeniliğe imkân vermemiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisinin 23 Nisan 1920'de açılması ile yeni bir kimliğe kavuşan 29 Ekim 1923 tarihinde bunu tescil eden Türkiye Cumhuriyetinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan gelişmelere Cumhuriyetten günümüze iş sağlığı ve güvenliği başlığında yer verilecektir.

2.2.2. Cumhuriyetten Günümüze İş Sağlığı ve Güvenliği

Bir taraftan milli mücadele devam ederken ülkenin önemli kaynaklarından olan Zonguldak ve Ereğli kömür ocaklarında üretimin sürdürülebilmesi ve burada çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla 28 Nisan 1921'de kabul edilen 114 Sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fehmiyyesinde Mevcûd Kömür Tozlarının Amele Menâfi'-i Umûmiyyesine Olarak Ferûhtine Dâir Kânûn" 9 Mayıs 1921 tarihli ve 14 sayılı

resmi gazetede yayımlanmıştır. Kanun ile çalışma koşullarında düzenleme yapılarak, madende arta kalan kömür tozlarının satılmasından elde edilen gelirin ocakta çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması hüküm altına alınmıştır (Işık, 2018: 14; Palaz, 2019: 15).

Aynı yıl içerisinde çıkarılan 151 Sayılı "Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" yürürlüğe girmiştir. Kanun 10 Eylül 1921 tarihinde kabul edilmiş olup; akabinde "Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine dair Tüzük" çıkartılmıştır. Kanun ve tüzükte iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok önemli hükümlere yer verilmiştir. Günlük çalışma süresi 8 saat olarak benimsenmiş, madende çalışanlar için 18 yaş sınırlaması getirilmiş, zorla fazla çalışma yasaklanmıştır. Çalışanlara yönelik sosyal donatıların yapılması, hastalanma ya da yaralanmaları durumunda tedavilerinin sağlanmasına yönelik hekim ve ilaç bulundurulması sağlanmıştır. Kanunda işyerinde sağlık kurallarına uymayan işletmelerin imtiyaz ve ruhsatlarının feshedileceği belirtilmiştir. Ayrıca Amele birliği, İhtiyat ve Teavün sandıkları kurulması hükme bağlanmıştır (Kural, 2015: 5-6; Palaz, 2019: 16).

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte hızlı bir sanayileşmenin başladığı ülkede, çalışanların yaşadıkları sorunların giderilmesine yönelik pek çok yasal düzenlemenin yapıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki "Hafta Tatili Hakkında Kânûn" dur. 2 Ocak 1924 tarihinde kabul edilerek, 21 Ocak 1924 tarihli ve 54 sayılı resmi gazetede yayımlanan kanun ile resmi ya da özel işyerlerindeki tüm çalışanlara haftanın bir gününün tatil olması yasalaşmıştır (Resmi Gazete, 1924). İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden biri olan bu kanun 7033 sayılı kanunun yayımlandığı 1 Temmuz 2017 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır.

4 Ekim 1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunun 55, 58 ve 100 üncü maddeleri ile işverenlere, çalışanların iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması durumunda belirli sorumluluklar yüklemiştir (Erkan, 1972: 15). 14 Nisan 1930 tarihi ve 1471 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 1580 sayılı Belediye Kanunu ile Belediyelere, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerlerinin denetimi görevini vermiştir. Aynı zamanda fabrika vb. kuruluşların bacaların faaliyete geçmeleri ve sonrasında, çevre, toplum ve çalışanlara zararlı bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi ile çalışanların bir arada bulundukları kampları denetimi konularında belediyelere sorumluluk yüklenmiştir (MMO, 2018: 12).

Cumhuriyetin ilk yıllarındaki bir diğer önemli kanun 6 Mayıs 1930 tarihli ve 1489 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve birçok maddesi de halen yürüklükte bulunan 1593 sayılı "Umumî Hıfzıssıhha Kanunu" dur. Kanunun 7 inci bölümünde yer alan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelerinde, endüstriyel kuruluşlarda çalışan kadın ve çocukların çalışma koşulları düzenlenirken, çalışanların gece hizmetleri ile yeraltında çalışanlara yönelik devamlı olarak 8 saatten fazla çalışmanın yasaklanması ve hamile kadınların doğum öncesi, sonrası çalıştırılmalarında uyulacak kurallara ilişkin düzenlemeleri hükme bağlanmıştır (Çiçek ve Öcal, 2016: 126; MMO, 2018: 12).

Hızlı bir sanayileşme hamlesi yapan ülke 1932 yılında UÇÖ'ye üye olmuş, ilk iş kanunu ise 08 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen, 15 Haziran 1936 tarihli ve 3330 sayılı resmi gazetede yayımlanan, 15 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı "İş Kanunu" dur. Türkiye'de bu kanun çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkilerin ilk defa devlet tarafından denetlenen ve uygulanan belirli kurallara bağlanmasını sağlamıştır. Bu kanundaki düzenlemeler ile iş sağlığı ve güvenliği ayrıntılı ve sistemli bir yapıya kavuşmuştur. Yine kanunun çalışanları, işyerlerindeki tüm kaza vb. risklere karşı koruma amacını güttüğü görülmüştür (Akay, 2006: 14; Işık, 2018: 15). Kanunun üçüncü bölüm başlığı "İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti" şeklindedir. 54 ila 62'nci maddelerden oluşan bu başlıkta iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş ve kanunun bu maddelerinin uygulanmasının yayımlanacak yönetmeliklerle sağlanacağı hüküm altına alınmıştır (Resmi Gazete, 1936; Güzel, 1986; 218). 1967 yılında 931 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiş ise de Anaysa mahkemesin tarafından 1970 yılında iptal edilmiş, 1971 yılında 1475 sayılı ve 2003 yılında da halen meri olan 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

1939 ila 1945 yılları arasında yaşanan İkinci Dünya Savaşının diğer ülkelerdeki gibi Türkiye'de de ekonomik ve sosyal etkileri olmuş ve bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği konusunda herhangi bir gelişme yaşanmamıştır. Dünya savaşının sona ermesi, Türkiye'nin Birleşmiş Milletlere üye olması ve çok partili dönem ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler yeniden ivme kazanmıştır (Akkaya, 2007: 15). 27 Haziran 1945 tarihli ve 8963 sayılı resmi gazetede yayımlanan 4763 sayılı "Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun" ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş,

7 Temmuz 1945 tarihli resmi gazetede "İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkında Kanun" yayımlanmış, 16 Temmuz 1945 tarihinde de 4792 sayılı "İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu" çıkarılmıştır. Bu kanunlar Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli aşama olarak görülmektedir (Akaner, 2015: 27). 1947 yılında ise çalışan ve işverenlere sendika hakkının tanınmasıyla iş sağlığı ve güvenliğinin etkin uygulanabilmesi adına önemli bir adım atılmıştır (Erginbaş, 2010: 22).

1961 Anayasası ile oldukça geniş hak ve özgürlükler tanınmış, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında yeni bir ivme kazanılmıştır. 1982 Anayasası ile belirli oranlarda değişiklikler yapılmakla birlikte benzer hükümler uygulamaya devam olunmuştur. Sosyal güvenlik anlamında ise en önemli kanunlar 1 Mart 1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu" ile 2 Eylül 1971 tarihinde çıkarılan 1479 Sayılı "Bağ-Kur Kanunu (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu)" dur. Dağınık bir halde bulunan sosyal güvenlik sistemi 16 Haziran 2006 tarihinde 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" ile bir çatı altında birleştirilmiştir. 30 Haziran 2012 tarihinde ise 6631 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile iş sağlığı ve güvenliği dünya normlarında bir hüviyete kavuşmuştur (Küçük, 2019: 39; Palaz, 2019: 21).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI, KURUMLARI İLE UYGULAMALARA İLİŞKİN ÜLKE ÖRNEKLERİ

1. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı başlığının birincil ve ikincil mevzuat alt başlıkları halinde irdelenmesinin konunun detaylandırılması açısından daha faydalı olacağı değerlendirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası en temel hukuki metin olup, Kanunlar, Kanun Hükmüne Kararnameler (KHK)[1], Tüzükler, Yönetmelikler ve diğer düzenleyici metinler anayasaya uygun olarak yürürlüğe konulur. Bu metinlerin birbirlerine olan üstünlükleri ise normlar hiyerarşisi ile belirlenir (Kuluçlu, 2008: 4). Bu yüzden birinci alt başlıkta Anayasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel hükümlerine değinildikten sonra kanunlar ve tüzükler, konuya ilişkin yönetmelikler ve diğer düzenleyici kaynaklarda ikinci alt başlıkta ele alınacaktır.

[1] Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde KHK yerini Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi almıştır.

1.1. Birincil Mevzuat (Anayasa, Kanunlar ve Tüzükler)

Birincil mevzuat Anayasa, Kanunlar ve Tüzükler[2]den oluşmaktadır.

1.1.1. Anayasa

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982 Anayasası) 18/10/1982 tarihinde kabul edilerek 09/11/1982 tarihli ve 17863 (Mükerrer) sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir[3]. 1982 Anayasası'nda iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan veya dolaylı ilgili olan bazı maddeler; 2, 5, 17, 49, 50, 56'ncı ve 60'ıncı maddelerdir.

2'nci madde "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir."

5'inci madde metni "Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır."

17'nci madde metni "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. Meşru müdafaa hali, yakalama ve tutuklama kararlarının yerine getirilmesi, bir tutuklu veya hükümlünün kaçmasının önlenmesi, bir ayaklanma veya isyanın bastırılması veya olağanüstü hallerde yetkili merciin verdiği

[2] Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde Tüzüklerin yerini Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi almıştır. [3] Cumhuriyet döneminde 1921 ve 1924 Teşkilatı Esasiye Kanunu, 1961 Anayasasından sonra 1982 Anayasası 4 üncü anayasamızdır.

emirlerin uygulanması sırasında silah kullanılmasına kanunun cevaz verdiği zorunlu durumlarda meydana gelen öldürme fiilleri, birinci fıkra hükmü dışındadır."

49'uncu madde metni "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

50'nci madde metni "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."

56'ncı madde metni "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir."

60'ıncı madde metni "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." (Resmi Gazete, 1982) şeklindedir.

Özetle devletin insan haklarına saygılı, sosyal bir hukuk devleti olarak insanların yaşamlarını sürdürmeleri, maddi ve manevi bütünlüklerini koruyarak her yönden kendilerini geliştirmelerini sağlayacak koşulları oluşturmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Ayrıca herkesin yaşına, cinsiyetine, gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve dezavantajlı grupların özel olarak korunacakları hüküm altına alınmıştır. Tüm bireylerin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakları olduğu gibi, sosyal güvenlik hakkında sahip olduğu ve devletin de bunu sağlayacak tedbirleri alarak bunun için gerekli idari yapıyı oluşturacağı ifade edilmiştir. Bu şekilde Anayasamızda

doğrudan ve dolaylı olarak İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere yer verildiği görülmektedir (Kılkış, 2018: 266-267; Türkmen, 2016: 38).

1.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu (İK) 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İK'nin 5'inci bölümünde o güne kadar "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" olarak kullanılan tanım "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığı ile tanımlanmıştır. Bu şekilde daha geniş kapsamlı olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı mevzuatımıza girmiştir. İK'nin iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 5'inci bölümünün 77 ila 89 uncu maddeleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26/06/2012 tarihli ve 28339 sayılı resmi gazetede yayımlanması ile yürürlükten kaldırılmıştır (Gerek, 2012: 10-11). İK'nin 77 ila 89 uncu maddelerinin irdelenmesinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki gelişmeler hakkında fikir vermesi bakımından faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

İK ile işverene iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi alma, bu önlemlere uyulmasının denetleme, işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme, yasalarca belirlenen hak ve yükümlülükleri ile ilgili onlara bilgilendirme yapma, işçilere ise önlemlere uyma yükümlülüğü getirilmiştir (İK, madde 77). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olacak faktörlerin önlenmesi ile dezavantajlı gruplarda yer alan kişilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi için tüzük ve yönetmelik çıkarma görevi verilmiştir. Ayrıca İK'ye tabi işyerlerinin çalışan sayıları, yapılan işin büyüklük ve tehlikesi dikkate alınarak, bu işletmelerden hangilerinin ön izin ve işletme belgesi alma zorunluluğu olduğu hususunun, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak çıkarılacak yönetmeliğe göre belirleneceği hükmüne yer verilmiştir (İK, madde 78).

İK 79'uncu maddesinde işyerlerinde işçilerin çalışmaları esnasında yaşamlarını tehlikeye düşürebilecek bir hususun tespiti halinde, bu tehlikenin ya da tehlikeye yol açan durumun giderilmesine kadar işyerinin faaliyetlerinin tamamen veya kısmen durdurulmasına karar verecek komisyonun oluşumu, çalışmaları ile komisyon kararlarının yürürlüğü ve bu kararlara karşı yapılacak itirazlara ilişkin hususlar düzenlenmiştir. "Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi

çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler." şeklindeki 80'inci madde ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlüğü getirilmiştir.

İK'nin 81'inci maddesi ile sürekli olarak 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenlere çalışan sayısı ve işin tehlike derecesine göre sağlık birimi oluşturarak en az bir işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü de getirilmiştir. Yine kanun 82'nci maddesinde özellikleri sayılan iş yerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla alınacak önlemler ile bu önlemlerin uygulanması hizmetlerinin yürütülmesi amacı ile bir veya daha fazla mühendis veya teknik görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir (İK, madde 82).

İşçilerin iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratacak, beden bütünlüklerini bozabilecek acil veya tehlikeli bir durum ile karşılaşmaları durumunda iş sağlığı ve güvenliği kurulundan bu durumun tespitini talep etme hakları, kurulun talebi karşılamasının yöntemi ile kurulca gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda sahip oldukları haklar İK'nin 83'üncü maddesinde düzenlenmiştir. "İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı" başlıklı İK'nin 84 üncü maddesinde yasağın kapsamı ile Alkollü içki kullanma yasağının istisnalarına ait konular yer almaktadır.

"Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamaz" şeklindeki 85'inci madde birinci bendi genç işçiler ve çocuklar ile ilgili yasaklama getirirken, maddenin ikinci bendi bu yasaklamaya ölçü olan, ağır ve tehlikeli iş tanımı, bu yasaklama dışında tutulacakların hangi ölçüde tehlikeli ya da ağır işlerde çalıştırılabileceklerinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikte gösterileceğini hüküm altına almıştır.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin bu işlerde çalışmak için gerekli sağlık koşullarını sağladıklarına dair rapor olmaksızın çalıştırılamayacakları ve raporun hangi sağlık kurumlarından alınacağı hususları ile alınan sağlık raporları ile ilgili itiraz süreci ve yetkililerce talep edilmesi halinde bahse konu raporların işverence gösterilmesi zorunluluğu İK'nin "Ağır ve tehlikeli işlerde rapor" başlıklı 86'ncı maddesinde düzenlenmiştir.

Çocuk ve genç işçiler işe alınmadan önce bu madde metninde belirtilen hekimlik ve sağlık kuruluşlarından beden yapılarının yapılacak işin mahiyetine göre dayanıklı olduğuna dair rapor almaları, onsekiz yaşlarını doldurunca kadar altışar aylık periyotlarla çalışmaya devamlarında bir sakınca bulunmadığı hakkında rapor almak üzere muayene olmaları, bu muayeneler neticesinde hazırlanacak raporların işverence saklanması ile yetkililerce talep edilmesi halinde gösterilmesi zorunluluğu getirilmiştir (İK, madde 87).

"Gebe ve çocuk emziren kadınlar için yönetmelik" başlıklı 88'inci madde de "Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu
(kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bölümün son maddesinde Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hangi yönetmelikleri hazırlanabileceği hususu belirtilmiştir. Buna göre Bakanlık: "a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini, b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini, c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını, d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını, Öngören yönetmelikler hazırlayabilir" (İK, madde 89).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler genel olarak tüzük ve yönetmeliklerle düzenlemiş iken bu defa 4857 sayılı İK ile kanuni bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Daha önceki düzenlemelerde yer alan sorumluluk ve yükümlülüklerin sınırlarının genişletildiği görülmüştür. Özellikle "İş Sağlığı ve Güvenliği" ifadesinin kullanılması ile risk değerlendirme tanımın ilk kez bu kanunda yer alması konuya yeni bir bakış açısı getirerek adeta bir milat oluşturmuştur (Akkaya, 2007: 81; Yılmaz, 2009: 106).

1.1.3. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

6 Mayıs 1930 tarihli ve 1489 sayılı resmi gazetede yayımlanan, yayımından altı ay sonra yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (UHK), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok hüküm içermekte ve bu hükümler halen de yürürlükte bulunmaktadır. UHK'nin 155, 173, 174, 176, 177, 178, 180[3], 268, 269, 270, 272, 273, 274 ve 275 inci maddeleri işverenler ve çalışanlar ile ilgili önemli görev ve sorumluluklar getirmesinin yanında, toplum sağlığını koruyucu nitelikleri de içerisinde barındırmaktadır (Kurt, 2011: 141; Akkaya, 2007: 84).

Bu bağlamda UHK'nin yukarıda sayılan maddelerinden öne çıkanlar aşağıda yer verilmiştir: (UHK, 1930).

- "Madde 155: Kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğurmasını mütaakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur.
- Madde 173: On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur. On iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılamaz.
- Madde 177: Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sihhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğurduktan sonra 155'inci maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatını müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir.
- Madde 180: Devamlı olarak en az elli isçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mütaaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza

[3] UHK nin 180 inci maddesi 2 Kasım 2011 tarihli ve 28103 (Mükerrer sayılı resmi gazetede yayımlanan 663 sayılı KHK nin 58 inci maddesinin (14) numaralı alt bendinin (d) fıkrası ile yürürlükten kaldırılmıştır.

ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beşyüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beşyüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabiyle hastane açmağa mecburdurlar.

- Madde 270: Bu kanuna müteferri olmak üzere bu üç sınıf müessese ve atelyelerin bir listesi Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletince İktisat Vekâletinin de mutalaası alınmak şartiyle tanzim olunur. Bu listede münderiç olmayan müessese ve atelyelerin hangi sınıftan addedileceği badehu yine aynı suretle tayin edilir.
- Madde 272: İkinci ve üçüncü sınıf müesseselerin tesisi için mahalli sıhhat memurlarının muvafık raporları üzerine mahalli en büyük mülkiye memurunca resmi müsaade verilir ve Sıhhat ve İktisat Vekâletlerine bildirilir.
- Madde 273: Birinci sınıf müesseseler ve atelyeler civarında ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekaletince tasdik edilecek mesafe dahilinde meskenler veya insanların ikametine mahsus sair mahallerin bulunması memnudur.
- Madde 275: Birinci sınıfa dâhil bulunan müessese ve atelyelerden işbu kanundan evvel tesis edilmiş olanlar başka bir mahalle naklettikleri veya faaliyetlerini altı ay müddetle tatil eyledikleri takdirde yeniden tesis edilecek müessese mahiyetinde telakki edilerek müsaade istihsali lazım gelir" (Resmi Gazete, 1930).

1.1.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Türk Borçlar Kanunu (TBK) 11.01.2011 tarihinde kabul edilmiş, 4 Şubat 2011 tarihli ve 27836 sayılı resmi gazetede yayımlanmış olup; kanunun "Yürürlük" başlıklı 648'inci maddesi gereği 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere TBK'nin Altıncı Bölüm Birinci Ayırım "IV. İşçinin kişiliğinin korunması" başlığında yer alan 417 ve 418'inci maddelerinde yer verilmiştir (Sevimli, 2013: 107-108).

TBK'nin 417'nci maddesi "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşveren yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" hükmündedir (TBK, madde 417).

Kanunun 418'inci madde hükmü ise "İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür" şeklindedir (TBK, madde 418).

TBK'nin her iki madde metni birlikte değerlendirildiğinde işverene; çalışanların karşılaşabilecekleri tüm fiziksel ve psikolojik tehlikelere karşı korunması, iş ile ilgili donanım ve teçhizatın tam olarak bulundurulması, belirli koşullarda barınma ve gıda ihtiyaçlarının karşılanması, herhangi bir hastalık, hamilelik ya da kaza durumunda tedavi ve bakımlarının üstlenilmesi ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemlerin alınması yükümlülüklerini getirdiği görülmektedir.

1.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihli ve 28339 sayılı resmi gazetede yayımlanarak "Yürürlük" başlıklı 38 inci maddesinde belirtilen tarihler

itibariyle yürürlüğe girmiştir.[4] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun, Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) iş sağlığı ve güvenliği yönergeleri ile uyumlu olma zorunluluğu ve çok dağınık olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bir çatı altında toplanması ile kapsamlı ve modern bir kanuna duyulan ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Kılkış, 2013: 21; Çalışkan, 2016: 145; Mezacıöz ve Oğulata, 2014: 73). Kanun'un önceki düzenlemelerden ayrılan önemli bir yönü; meydana gelmiş hasarların ve kayıpların tazmini yerine, iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici (proaktif) bir yaklaşımın kabul edilmiş olmasıdır (Palaz, 2019: 3; Demir ve Demir, 2016: 173).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 5 bölüm ve 39 madde 'den oluşmaktadır. "Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir" (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 1) şeklinde tanımlanmıştır.

Kanunun birinci bölümü 1 ila 3'üncü maddeleri kapsamakta olup; "Amaç, Kapsam ve Tanımlar" başlığını taşımaktadır. Bu bölümde bölüm başlığındaki unsurlar açıklanmaktadır. 4 ila 20'nci maddelerden oluşan ikinci bölüm İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik temel düzenlemeler olan işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerine ilişkin konuları kapsamaktadır. Üçüncü bölüm 21 ila 23'üncü maddelerde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları gibi organların teşkili ile İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin koordinasyonu hakkında düzenlemeler içermektedir. Dördüncü bölüm "Teftiş ve İdari Yaptırımlar" başlığını taşımakta, 24 ila 27'nci maddelerde İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin denetlenmesi, karşılaşılan uygunsuzluklar hakkında uygulanacak idari ve cezai yaptırımlar

[4] Ancak kanunun 38 inci maddesinin a bendinin 1 inci fıkrasında yer alan " Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra" yürürlüğe girer hükmü değişik tarihlerdeki ertelemelerden sonra "4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31.12.2023 tarihinde" yürürlüğe girer olarak değiştirilmiştir.

düzenlenmektedir. Son bölüm olan beşinci bölümde 28 ila 39'uncu maddelerde diğer bölümlerde yer almayan çeşitli ve geçici hükümlere yer verilmiştir (Gerek, 2012: 10; Kılkış, 2013: 21-22; Türkmen, 2016: 58).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu mevzuatımızın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilk müstakil düzenlemesi olmasının yanında getirdiği pek çok yenilik ve özellikler ile de dikkat çekmektedir. Kanunun getirdiği yenilik ve özellikler şu şekilde özetlenebilir:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Avrupa Birliği (AB)'nin "89/391 EEC Çevre Direktifi ile 155 ve 161 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri" ni dikkate alarak, kanunda belirtilen istisnalar dışında kalan tüm kamu, özel sektör işyerlerini ve çalışanları kapsayacak şekilde hüküm ifade etmektedir (Gerek, 2012: 12; Kılkış, 2013: 22; İşler, 2014: 64). Bu şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir norm birliği oluşturarak, tüm iş kanunlarını kapsayan genel bir kanun niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır (Bakır, 2012: 23; Çalışkan, 2016: 151).
- Kendisinden önceki mevzuatın kuralcı yaklaşımı terk edilerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, önleyici, iyileştirici ve koruyucu önlemleri bünyesinde barındıran proaktif bir yaklaşım benimsemiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155-156; Demir ve Demir, 2016: 172; Palaz, 2018: 21). Bunun bir gereği olarak da tüm işyerleri için risk değerlendirmesi yapılması ya da yaptırılması koşulu getirilmiştir (Kılkış, 2013: 22; Cebeci, 2014: 61).
- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu ile ilgi 50 çalışan sınırı kaldırılarak, tüm işyerlerinin bu sorumluluk kapsamına alınması sağlanmıştır. Çalışanlarca ya da gerekli nitelik ve belgelere sahip olması durumunda işveren tarafından İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasına olanak verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasadan temin edilebilmesine imkân verilirken bu hizmetler için ilk kez devlet desteği de sağlanacağı belirtilmiştir (Kılkış, 2013: 22).
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların öneri ve görüşlerini sunabilmelerini sağlayan katılımcı bir yaklaşım sergileyen kanun aynı zamanda

"Çalışan temsilcisi" tanımlaması yapmış, çalışanların arasından bir temsilcinin seçilmesi zorunluluğunu getirmiştir (Kılkış, 2013: 22; Akı, 2014: 7).

- Çalışmaktan kaçınma hakkı bu kanun ile tüm çalışanlara tanınırken, çalışılan yerde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşılması durumunda gerekli önlemlerin alınmasına kadar, bunun mümkün olmaması durumunda ise derhal çalışanların bu hakkı kullanmasına olanak tanınmıştır (Akı, 2014: 8; Demir ve Demir, 2016: 184; Çalışkan, 2016: 180).
- Birden fazla işveren tarafından kullanılan çalışma alanları ile ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemelere ilk kez İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer verilmiştir (Gerek, 2012: 14).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği önemli yeniliklerden birisi de; 2005 yılında "Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Kurulu" olarak kurulmuş olan ve sekretaryasının İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesi öngörülen "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi "nin kurularak yasal bir zemine kavuşmasıdır (Centel, 2012:5; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155-156; Kılkış, 2013: 22).
- İşverenlere, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük kapsamında, çalışanların işyerlerinde karşılaşabilecekleri riskler konusunda bilgilendirilmeleri, eğitilmeleri ve iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine katılımlarının sağlanması ve İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşması hedefine ulaşılması amaçlanmaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012; 155).
- Tüm Televizyon ve radyo yayını yapan kuruluşlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda, ayda en az altmış dakika, aydınlatıcı, eğitici ve farkındalık yaratıcı nitelikte yayın yapma zorunluluğu getirilmiştir (Gerek, 2012: 15; Kılkış, 2013: 22; Olcay, 2019: 55).
- İş yerlerinin tehlike sınıflarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen kıstaslar doğrultusunda belirlenmesi gerektiğini hüküm altına almıştır (Demir ve Demir, 2016: 183).
- Bu tehlike sınıfları 25 Kasım 2009 tarihli ve 27417 sayılı resmi gazetede yayımlanan[6] "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi

Tebliği'nde; " Az Tehlikeli İşler, Tehlikeli İşler, Çok Tehlikeli İşler" olarak belirlenmiştir.

1.1.6. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzükler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa bağlı halen yürürlükte olan bir tüzük bulunmamaktadır. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayımlanmasından sonra yürürlükten kaldırılan tüzükler ile ilgili bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

- **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (Mülga)**

[6]25 Kasım 2009 tarihli ve 27417 sayılı resmi gazetede yayımlananİş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı resmi gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin 4 üncü maddesi ile yürürlükten kaldırılmış, yeni tebliğ yürürlüğe girmiştir.

11 Ocak 1974 tarihli ve 14765 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü", 23 Temmuz 2014 tarihli ve 29069 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2014/6506 sayılı Bakanlar kararı eki "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük" ile yürürlükten kaldırılmıştır (Yılmaz, 2016: 27).

- **Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük (Mülga)**

  22 Ekim 1984 tarihli ve 18553 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük", 25 Temmuz 2014 tarihli ve 29071 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2014/6573 sayılı Bakanlar kararı eki "Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük" ile yürürlükten kaldırılmıştır (Yılmaz, 2016: 27).

- **Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük (Mülga)**

  24 Aralık 1973 tarihli ve 14752 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük", 17 Temmuz 2014 tarihli ve 29063 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2014/6574 sayılı Bakanlar kararı eki "Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük" ile yürürlükten kaldırılmıştır (Yılmaz, 2016: 27).

- **Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (Mülga)**

  12 Eylül 1974 tarihli ve 15004 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü", 26 Temmuz 2014 tarihli ve 29072 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2014/6572 sayılı Bakanlar kararı eki "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük" ile yürürlükten kaldırılmıştır (Türkmen, 2016: 43).

1.2. İkincil Mevzuat (Yönetmelik ve Tebliğler)

Hukuk sistemimizde ikincil mevzuat Yönetmelikler ile Adsız Düzenleyici İdari İşlemler olarak adlandırılan tebliğler vb. hukuk kurallarından oluşmaktadır (Kuluçlu, 2008: 6-7). Bu başlıkta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik ve tebliğlere yer verilecektir.

1.2.1. Yönetmelikler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok sayıda yönetmelik bulunmakta olup; bunun nedeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş ve işlemlerin yürütülmesini yönetmeliklere bırakmış olması olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2013: 41). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan yönetmeliklerin adları ile yayımlandıkları resmi gazetenin tarih ve sayılarına göre tablo 1'de kronolojik olarak yer verilmiştir.

Tablo 1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler Tablosu

Yönetmeliğin Yayımlandığı Resmi Gazetedeki Adı	RG.'nin Tarihi	RG.'nin Sayısı

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik	06.04.2004	25425
Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik	19.12.2007	26735
Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	09.09.2009	27344
İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	29.12.2012	28512
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	29.12.2012	28512
İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	29.12.2012	28512
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	18.01.2013	28532
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	25.01.2013	28539
Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	25.01.2013	28539
İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik	30.03.2013	28603
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	16.04.2013	28620
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	25.04.2013	28628
Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik	30.04.2013	28633
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	15.05.2013	28648
Biyolojik Etmenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	15.06.2013	28678
İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	18.06.2013	28681
Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	02.07.2013	28695
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik	13.07.2013	28706
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	16.07.2013	28709
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	17.07.2013	28710
İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	20.07.2013	28713
Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	28.07.2013	28721

Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	06.08.2013	28730
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	12.08.2013	28733
Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	16.08.2013	28737
Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunması Hakkında Yönetmelik	22.08.2013	28743
Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik	23.08.2013	28744
Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği	11.09.2013	28762
Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	05.10.2013	28786
İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	11.10.2013	28792
Tozla Mücadele Yönetmeliği	05.11.2013	28812
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik	24.12.2013	28861
Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik	24.07.2014	28717
Asansör İşletme, Bakım ve Periyodik Kontrol Yönetmeliği	24.06.2015	29396
İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik	29.06.2015	29401
Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	09.07.2015	29411
Hijyen Eğitimi Yönetmeliği	05.07.2013	29429
İlkyardım Yönetmeliği	29.07.2015	29429
İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik	19.11.2015	29537
İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik	24.01.2017	29958
Basınçlı ekipmanlar yönetmeliği	03.03.2018	30349

Kaynak: Suat Çalışkan "Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı ve Beklentilerinin Analizi: Marmara Bölgesi Örneği", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,** Karabük; Erman Türkmen "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma Fonksiyonu ve Konu İle İlgili Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**, İstanbul; Mehmet Yılmaz "Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, ss.

39-51; Zeynep Feride Olcay "İş Sağlığı ve Güvenliği Maliyetlerinin İnşaat Sektöründeki İş Kazaları Üzerindeki Etkisinin Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul; Burcu Özge ÖZASLAN "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma" Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

1.2.2. Tebliğler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tebliğlerin yalnızca adları ile kronolojik olarak yayımlandıkları resmi gazete tarih ve sayılarına değinilecektir.

"İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ" 29.03.2013 - 28602, "İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ" 29.08.2013 – 28750, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ" 04.02.2014 – 28976, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ" 18.04.2014 – 28903, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ" 03.05.2014 – 28989, "Ahşap ve Ön Yapımlı Çelik İle Alüminyum Alaşımlı Bileşenlerden Oluşan Dış Cephe İş İskelelerine Dair Tebliğ" 19.09.2014 – 29124, "Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ" 02.10.2014 - 29137, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ" 19.02.2015 28976, "Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ" 25.05.2015 – 29366, "Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ" 26.06.2015- 29383 (Çalışkan, 2016: 123-125; Türkmen, 2016: 43-44; Yılmaz, 2016: 29-31; Olcay, 2019: 60-66).

Özel sektör ve kamu kurumların kendi iç işleyişleri bağlamında hazırladıkları ve yürürlüğe koydukları farklı yönetmelik, tebliğ vb. düzenleyici idari kararları olmakla birlikte bu bölümde yalnızca resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulanlara yer verilmiştir.

2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUMLARI

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren başlıca kurumlar, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (UİSGK) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı bünyesinde bulunan; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'dir. Kurumların tarihçeleri ile faaliyetleri hakkında kısa bilgilere bu başlık altında yer verilecektir.

2.1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (UİSGK)

25 Şubat 2005 tarihinde kurulan ve ilk toplantısını 6 Mayıs 2005 tarihinde gerçekleştiren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yasal zemine kavuşan UİSGK'nin amacını "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ihtiyaçları ve öncelikleri belirleyerek bu konuda politikalar oluşturmak, hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşma yollarını geliştirmek, her kesimin fikirlerini ve önerilerini açıkça beyan edebilecekleri ortamları oluşturmak, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm taraflarının bir araya gelmesini sağlamak, ortaya çıkan ortak görüşler doğrultusunda önerilerde bulunmak" şeklinde özetlemek mümkündür (Özaslan, 2011: 60; Centel, 2012: 7; Resmi Gazete, 2013).

UİSGK'in, UİSGK Yönetmeliğinde belirlenen görevlilerin katılımı ile Haziran ve Aralık aylarında yılda iki defa sunulan öneriler doğrultusunda oluşan gündemini görüşmek üzere toplanması öngörülmüştür. Konseyin görevleri ise yönetmelikte şu şekilde belirlenmiştir: "Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek; iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek; çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek; iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek; ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek; gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek; iş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve işbirliğine katkı sağlamak; iş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak; Konsey üyelerinin temsil

ettikleri kurum ve kuruluşlarda, konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak; her yıl Mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekretaryasına iletmek"(UİSGY, madde 6; Demir, 2016: 135).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 21'nci maddesinin 4 bendi gereğince sekretaryasını İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün yürüttüğü UİSGK 28'inci toplantısını 21 Haziran 2018 tarihinde yapılmış olup; bu tarihten sonra, günümüze kadar yönetmelikte öngörülen yılda iki defa yapılması gereken toplantılarını gerçekleştirmemiştir.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda görev verilen kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde hizmet veren İSGGM dir. Genel müdürlük 1945 yılında Çalışma Bakanlığına bağlı olarak İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü olarak kurulmuştur. 1983 yılında İşçi Sağlığı Daire başkanlığına dönüşen kurum, 16 Temmuz 2003 tarihli ve 4947 Kanunun 12. maddesi ile İSGGM olarak yeniden yapılanmıştır (Demir, 2016: 86; İSGGM, 2021).

İSGGM'nin görev ve yetkileri; "İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak; üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek; işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek; meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak; İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek; iş

sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek; ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak; standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek; faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek" şeklinde 10 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 76'ncı maddesiyle belirlenmiştir (Resmi Gazete, 2018). Kurum hizmetlerini Genel Müdür, 3 Genel Müdür Yardımcısı, 6 Daire başkanlığı ile bu başkanlıklara bağlı 27 Şube Müdürlüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Döner Sermaye İşletmesi vasıtasıyla yürütmektedir (İSGGM, 2021).

2.3. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

İş Müfettişliğinin mevzuatımızda ilk olarak 1936 yılında yürürlüğe 3008 sayılı İş Kanunu ve 1937 yılında yayımlanan 7030 sayılı kararname ile girdiği anlaşılmaktadır. Bir meslek sınıfı olarak ilk defa İş Dairesi'nde istihdam edilmek üzere "İş Müfettişleri" kadrosu ihdas edilmiştir. 1963 yılında 174 Sayılı Kararname ile iş güvenliği müfettişleri kadrosunun ihdasına kadar iş sağlığı ve güvenliği denetimleri iş müfettişlerince gerçekleştirilmiştir. 1979 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurulmuştur. 2011 yılında 665 Sayılı Kararname ile Türkiye İş Kurumu Teftiş Başkanlığı ile birleşmiştir. 2018 yılında 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı adını alarak iş sağlığı ve güvenliği denetim hizmetlerini sürdürmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanına[7] direkt bağlı olarak Başkan, Başkan Yardımcıları, Grup Başkanları ve Denetçilerden oluşan kadrosu ile hizmet vermektedir (Özaslan, 2011: 6163; Demir, 2016: 94-96; Olcay, 2019: 51; AÇSHB, 2021).

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın görev ve yetkileri; Bakanlığın sorumluluk alanına giren tüm faaliyetler ile ilgili denetim yapmak, denetim sunucunda ortaya çıkan ve mevzuatta düzenleme gerektiren konular hakkında çalışma yapmak, denetim sonuçlarının istatistiklerini oluşturmak, bu istatistikleri değerlendirmek ve yorumlamak, kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik denetim yapmak ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak, bakanlığın faaliyet alanında yer alan konularda tüm kuruluşlara rehberlik hizmeti sunmak olarak özetlenebilir (AÇSHB, 2021).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM)

İSGÜM, 26 Mart 1969 tarihli ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca kurulmuş, 17 Mayıs 1972 tarihli ve 14190 sayılı resmi gazetede yayımlanan "Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Çalışma Yönetmeliği" ile kurumsal yapıya kavuşmuştur. iş sağlığı ve güvenliği koşullarının ileri bir düzeye ulaştırılması, meslek hastalığı ve iş kazalarının önlenmesine yönelik etkin yöntemlerin oluşturulması ile eğitim ve rehberlik hizmetleri yapmak amacını güttüğü aynı yönetmeliğin 8 inci maddesinde ifade edilmiştir (Resmi Gazete, 1972). Farklı tarihlerde yayımlanan yönetmeliklerle değişikliklere uğramış olan kurum, 15 Temmuz 2015 tarihli ve 29417 sayılı resmi gazetede yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik" ile bugünkü yapısına kavuşmuştur. Adı geçen yönetmelikte İSGÜM'nin görevleri; (Resmi Gazete, 2015) "İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında milli ve milletlerarası düzeyde faaliyette bulunmak, işe bağlı tehlikelerin olumsuz etkilerini

[7]21 Nisan 2021 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanan 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ikiye ayrılarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Çalışma Bakanına direkt bağlı olarak görev, yetki ve sorumluluklar yerine getirilmektedir.

önlemek veya işe bağlı tehlikeler önlenemiyor ise en aza indirmek amacıyla araştırmalar yapmak ve çalışanların fiziki bütünlüklerini ve sağlıklarını koruyucu tedbirler geliştirmek, çalışma ortamı ve üretim süreçlerinin çalışanların özel durumları ve yeteneklerine uygun duruma getirilmesi amacıyla çalışmalar yürütmek, işyerlerine

yönelik ortam ölçüm, analiz, test ve risk değerlendirmesi çalışmaları yapmak, faaliyet alanında eğitim faaliyetleri düzenlemek, mevzuat, standart ve normların hazırlanması ve geliştirilmesi amacıyla araştırma yaparak öneriler geliştirmek, sektörel düzeyde projeler geliştirmek ve rehberler hazırlamak, toplum düzeyinde güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla yapılacak çalışmalar kapsamında seminer, konferans, toplantılar düzenlemek, afiş, broşür, kitap, kısa film, kamu spotları gibi yazılı ve görüntülü yayın çalışmaları yapmak, faaliyet alanları ile ilgili istatistiki verileri toplamak, düzenlemek ve ilgili kurum ve kuruluşların bu bilgileri kullanabilmesi amacıyla gerekli altyapıyı hazırlamak, strateji, hedef ve faaliyetlerin belirlenmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve gerçekleşmesini izlemek, genel Müdürlükçe verilen diğer görevleri yerine getirmek şeklinde açıklanmıştır.

İSGÜM, yurt çapındaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işyerlerinde ortam, biyolojik ve kimyasal ölçümler ve bu ölçümler neticesinde alınan sonuçları yorumlayan bölge laboratuvarları ile bu konuda çalışan tek resmi kuruluştur. Aynı zamanda bu laboratuvarlar, kişisel koruyucu donanımların piyasa denetimi ve gözetimi ile ortak sağlık güvenlik birimlerinin denetiminden de sorumludurlar. İSGÜM bünyesinde faaliyet gösteren diğer birimleri ile birlikte; çalışanların işyerlerinde maruz kaldıkları ya da kalabilecekleri fiziksel, psikolojik tehlikelerin, risk oluşturan madde ve ortamların analiz edilmesi, etkilenme düzeylerinin belirlenmesi, oluşturulan gezici sağlık araçları yardımıyla iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sağlık taramalarının yapılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yapılması gibi görevleri yürütür (Demir, 2016: 92-93; Olcay,2019: 53).

2.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

Türkiye'de çalışma hayatı ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim veren bir kuruluş olan ÇASGEM 1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü adıyla kurulmuştur. 1970 yılında ulusal bir kimliğe kavuşan kurum, 16 Temmuz 2003 tarihli ve 4947 Sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonucunda ÇASGEM adını almıştır (ÇASGEM, 2021).

Merkezin amacı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde gerekli araştırma, incelemeleri yapmak, yurtiçi ve yurt dışında konuya ilişkin yayınları

takip ederek gelişmeler ışığında eğitim dokümanları hazırlamak suretiyle faydalanılmasını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği konularına yaşanan olumsuzlukları tespit ederek konuya ilişkin seminer ve eğitim programları hazırlamak, görev alanına giren konularda Türkçe ve diğer dillerde yayın yapmak olarak özetlenebilir (Cebeci, 2014: 47; Olcay, 2019: 53).

ÇASGEM tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, bağlı bulunduğu Çalışma Bakanlığı, üniversitelerden temin edilen öğretim elemanları ve kendi kadrolarında mevcut eğitimciler aracılığı ile yapılmakta, katılımcılara eğitim sonunda katılım belgesi ya da sertifika verilmektedir. ÇASGEM çalışma hayatı ile ilgili, mevzuat, kalite yönetim sistemleri, insan kaynakları, sağlık ve güvenlik, eğitim vb. konularda eğitimler düzenlemektedir (Baradan, 2006: 91).

2.6. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

Toplumda tüm bireylerin, gelirlerinin olması ya da olmamasına bakılmaksızın, yaşamda karılaşacakları risklerin yaratacağı tahribatları ile yaşayabilecekleri fizyolojik, sosyoekonomik olumsuzlukların giderilmesini, insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürme ihtiyaçlarını karşılayacak kurumsal bir yapıya ihtiyaçları bulunmaktadır. Sosyal güvenlik bu ihtiyaçların sonucu olarak doğmuş bir sistemler bütünüdür (SGK, 2021).

Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminde, çalışanlar tâbi oldukları kanunlara göre, farklı sosyal güvenlik kurumlarına (Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı ve Bağ-Kur Genel Müdürlüğü) bağlı olarak hizmet alırken, 20 Mayıs 2006 tarihli ve 26173 Sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 Sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile bu kurumlar SGK çatısı altında toplanmıştır (Semerci, 2012: 40).

SGK'nin amacı ve görevleri 5502 sayılı kanunun 3. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir: (Resmi Gazete, 2006)

"Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir.

- Kurumun görevleri şunlardır:

- Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak.
- Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak.
- Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.
- Bu Kanun ve diğer kanunlar ile Kuruma verilen görevleri yapmak."

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA İLİŞKİN SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ

Bu başlık altında Almanya, İngiltere, Finlandiya ve ABD' deki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları irdelenecektir.

3.1. Almanya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı federal düzeydeki kanun ve yönetmeliklerden oluşmakta olup; 1884 yılında Şansölye Bismarck tarafından çıkarılan "Unfallversicherungsgesetz" Kaza Sigortası Kanunu Almanya'nın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının temeli olarak kabul edilmektedir (Ünver, 2007: 48). 1996 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (ArbSchG) "Arbeitsschutzgesetz" ise günümüz Almanya'sında en temel İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Kanunun birinci maddesi birinci fıkrasında "Bu kanun, iş güvenliği önlemleri yoluyla çalışanların işyerinde güvenlik ve sağlık korumasını sağlamaya ve iyileştirmeye hizmet eder. Tüm faaliyet alanlarında geçerlidir" denilmektedir. Kanun, ev işlerinde çalışanlar ile açık deniz gemilerinde ve Federal Madencilik Kanununa tâbi şirketlerin çalışanları dışındaki tüm çalışanları kapsamaktadır (Yılmaz, 2016: 53).

Alman iş sağlığı ve güvenliği sistemi ikili bir yapıya sahip olup; federal ve eyalet hükümetleri ile özerk kaza sigortası kurumlarından oluşmaktadır. Federasyon ve eyalet hükümetleri, devlet komitelerinin yasalarını, yönetmeliklerini ve kurallarını uygularken, kaza sigortası kurumları ise federasyon ve eyalet hükümetlerinin izniyle kendi kaza önleme kurallarını uygulamaktadır. İşletmelerin denetimi ve danışmanlığı, ilgili devlet denetim otoritelerinin denetçileri ile kaza sigortası kurumları tarafından gerçekleştirilmektedir. Koordineli ve sistematik olarak çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak, geliştirmek ve teşvik etmek için Federal Hükümet, eyaletler ve kaza sigortası kurumları tarafından ortak Alman İş Güvenliği Stratejisi (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, GDA) oluşturulmuştur (EU-OSHA, 2021).

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, edinilen tecrübelerin paylaşılması ve iş sağlığına yönelik hizmetler olmak üzere iki kısımdan oluştuğu, prensip olarak proaktif bir özellik taşıdığı görülmektedir. İşyerlerinde işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı bulunmasının zorunlu olduğu sistemde, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, işyerlerinde alınan önleyici tedbirlerin mevzuata uygunluğunu denetlerken, her türlü riske karşı alınması gereken önlemler konusunda da işverene önerilerde bulunmaktadır. İşyeri hekimleri ise çalışanların kazaya uğrama ve meslek hastalığına yakalanma risklerine karşı önlem alınmasını sağlamak, çalışanların sağlıklarını gözlemlemek ile işyeri hekimliği uygulamaları konusunda işverenini yönlendirmekle görevlidir. İşverenler gerek işyeri hekimini ve gerekse iş güvenliği uzmanını kendi çalışanlarında seçme imkânına sahiptir (Akalay, 2019: 17-18).

3.2. İngiltere'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda yürürlüğe giren ilk kanun 1802 tarihli "Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu" dur. Günümüzdeki uygulamaların temelini oluşturan, gerek yürürlüğe girdiği dönem ve gerekse günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki en iyi ve eksiksiz örneklerinden birini oluşturduğu konusunda hemfikir olunan 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Health and Safety at Work Act, HSWA)' dur (Alper, 1992: 92-93; Yılmaz, 2016: 101). Kanunda çalışan tanımı: bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişi olarak ifade edilirken, özel hükümlere tabi olan polis memurları, ev işleri çalışanları, gemilerin mürettebatları ile

tehlikeli sayılmayan aile içi işletmelerdeki çalışanlar dışındaki tüm sektörleri kapsamına almakta, tüm çalışanları, işverenleri ve yöneticileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumlu tutmaktadır (Aydın, 2014: 69; Yılmaz, 2016: 102).

Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) on kişilik bir birim olup; yerel ve bölgesel ve ulaştırma yönetiminden sorumlu bakanca atananlar ile işveren, işçi, yerel yönetimce belirlenen diğer uygun temsilcilerden oluşmaktadır. Komisyonun temel görevi; kamu menfaatini de koruyarak, tüm işyeri faaliyetleri sırasında ortaya çıkabilecek riskleri ortadan kaldırarak çalışanların ve toplumun sağlık, güvenlik ve refahını sağlamaya yönelik düzenlemeler yapmak olarak belirlenmiştir. HSC yeni kanun önerilerinde bulunarak, standartların yükseltilmesi, araştırmalar neticesinde ortaya çıkan bilgilerin danışmanlık yolu ile aktarılması, patlayıcı ve tüm tehlikeli maddelerin kontrolünün sağlanması yoluyla bu görevini ifa etmektedir (Alpman, 2009: 21).

Sağlık ve Güvenlik Yönetimi (HSE) ise iş sağlığı ve güvenliği konulu mevzuatın işyerlerinde uygulanması ve denetiminden sorumlu olup; aynı zamanda bünyesinde bulunan Sağlık ve Güvenlik Laboratuvarı ve diğer alt birimleri ile araştırma faaliyetlerinde bulunarak, elde edilen veriler ile HSC' ye teknolojik, politik ve profesyonel tavsiyelerde bulunmaktadır. Yerel yönetimlerin de belirli alanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda sorumlulukları bulunmakta ve HSE ile birlikte HSC'ye destek olmaktadırlar (Emrem, 2018: 37).

İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ülkenin her yerinde aynı şekildedir. HSE ve HSC'nin faaliyetlerinden her bakanlık kendi yetki alanları ile sınırlı olmak koşulu ile parlamentoya karşı sorumludurlar. Ülkede hükümet, bu kurumları vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenleyici, rehberlik edici denetim faaliyetleri görevini üstlenirken, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının sorumluluğu işverenlerin gönüllü katılımı üzerine kurulmuştur. Bunun temel sebebi ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili tüm kriterlerin ve sorumlulukların kesin çizgiler ile ve adilane düzenlenmiş olmasıdır (Aydın, 2014: 67).

3.3. Finlandiya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Ülkede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların tarihi 1800'lü yılların sonlarına rastlamaktadır. Endüstrileşmenin başlaması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hizmet

yapısının da hemen gelişmeye başladığı ülkede, UÇÖ'nün kural ve tavsiyelerinin (161 nolu kural ve 171 nolu tavsiye) 1986 yılında kabulünden sonra, "İş Sağlığı Hizmetleri Gelişimi Ulusal Programı" 1989 yılında uygulamaya konulmuş, 2001 yılında ise yeni iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına geçilmiştir (Aydın, 2014: 95).

İş sağlığı ve güvenliği alanında tüm dünyada uzlaşmayı temsil eden üçlü yapı olan hükümet, işverenler ve sendikalar Finlandiya'da uyumlu ve etkin bir şekilde çalışmaktadır. Uygulamadaki tüm ilke ve politikaların bu üç kurum tarafından oluşturulduğu görülmektedir (Akalay, 2019: 20-21).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önemli yasa Finlandiya İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (Occupational Safety and Health Act No. 738/2002, FİSGY) dır. Yasanın amacı, çalışanların çalışma kapasitesini sağlamak ve sürdürmek için çalışma ortamını ve çalışma koşullarını iyileştirmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, işten ve çalışma ortamından beden ve ruh sağlığına kadar diğer tehlikeleri ortadan kaldırmaktır şeklinde ifade edilirken, uygulanacağı alanlar ise hobi faaliyetleri ile profesyonel spor faaliyetleri dışında iş sözleşmesi hükümlerine göre yürütülen işler ile kamu sektöründe bir istihdam ilişkisi veya kamu hukukuna tâbi benzer hizmet ilişkisi içinde yürütülen işler olarak belirlenmiştir (FİSGY, madde 1-2; Kendall, 2006: 102).

Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı ile bu bakanlığın denetimi ve gözetimi altındaki bölüm, merkez ve gruplar vasıtasıyla yerine getirilmektedir. Bakanlık bünyesinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği bölümü, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli araştırmaların yapılması, yaptırılması ile elde edilen verilerin ışığında bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının güncellenmesine yardımcı olmaktan sorumludur. Sosyal Sigortalar bölümü de aynı bakanlığa bağlı olup; çalışanları karşılaşabilecekleri, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ya da kaza sonucu ortaya çıkan tazminat taleplerine ilişkin mevzuatın yapılması ve geliştirilmesinden sorumlu bulunmaktadır (Kahraman ve diğerleri, 2011: 54; Aydın, 2014: 96).

Ülkede yer alan iş sağlığı ve güvenliği kuruluşları ise Kaza Soruşturma Kurulu, Refah ve Sağlık için Ulusal Denetleme Kurumu, Radyasyon ve Nükleer Güvenlik

Kurumu ile Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü (FIOH) ve Güvenlik Teknolojisi Kurumu (TUKES)' dur (Yılmaz, 2016: 86).

FIOH bir araştırma ve danışmalık kuruluşu olarak tehlike ve risk değerlendirmesi çalışmalarını yürütmektedir. Enstitünün, çalışma alanlarında ve çevresinde çalışanların karşılaşabilecekleri fiziksel, kimyasal maruziyet risklerinin tespiti ve bertaraf edilmesi, koruyucu kişisel donanımların iş sağlığı ve güvenliği yönünden uygunluğu, çalışanların güvenliğine yönelik ürünlerin değerlendirilmesi gibi pek çok görevi bulunmaktadır. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının yetiştirilmesi işlevi de bulunan FIOH' un hedefi çalışanları, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında verimli çalışmalarını sağlamak şeklinde özetlenebilir (Ongun, 2015: 53).

TUKES işlevini Ürün Güvenliği Uygulaması, Fabrika ve Donatım Gözetimi, Araştırma & Geliştirme ve Destek Hizmetleri olmak üzere üç ayrı birim ile gerçekleştirmektedir. Kurumun misyonu insanları, çevreyi özellikle güvenlik risklerine karşı korurken, teknolojide de güvenirliği geliştirmek olarak belirlenmiştir. TUKES üretimde kullanılan her türlü enerji kaynaklarının, üretim araçlarının yaratacakları risk faktörlerinin değerlendirilmesi ve risklerin ortadan kaldırılmasına ilişkin yöntemlerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmakta olup; önerilen yöntemlerin uygulanması konusunda da denetim görevlerini yürütmektedir (Aydın, 2014: 97).

Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereğince bu alanda çalışacak olanların üstün yetenek ve eğitime sahip, işin uzmanı ve konunun profesyoneli olmasına önem verilmektedir. Bu alanda çalışanlardan, iş sağlığı hekimleri, iş sağlığı hemşireleri, psikologlar, fizyoterapistler, iş hijenisti ile güvenlik mühendisleri anahtar personel konumundadır (Ongun, 2015: 51). Ülkede işyerlerinin sağlık ve güvenlik ile ilgili uygulamaları ayrı ayrı yürütülmektedir. Güvenlik faaliyetleri, işyerlerinde oluşturulan kurullar vasıtasıyla sağlanmakta, işveren tarafından görevlendirilen bir iş sağlığı ve güvenliği Direktörü ile çalışanlar tarafından seçilen bir iş sağlığı ve güvenliği temsilcisinin direktif ve görüşleri doğrultusunda yürütülmektedir (Yılmaz, 2009: 182). Sağlık konusunda ise işyerine özgü bir sağlık servisinin olması zorunluluğu bulunmaktadır. Sağlık servisi, işyerinin bünyesi içinde yer alabileceği gibi, işyerinin bağlı

olduğu merkezinde yer alan bir servis, harici olarak hizmet veren bir sağlık sevisi ya da belediyelere ait kurum servisi de olabilmektedir (Aydın, 2014: 99).

3.4. Amerika Birleşik Devletleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Endüstri devrimi ile birlikte dünyanın pek çok ülkesinde yaşanan kırsaldan kente göç ABD'de de yaşanmıştır. Fabrikalarda çalışma alanlarının yetersiz, çalışma koşullarının olumsuz olmasının yanında, günlük 14-16 saate ulaşan çalışma süreleri ile güvensiz işyerleri çok sayıda çalışanın hastalanmasına, sakatlanmasına hatta ölümüne neden olmuştur. Bu yaşananların engellenmesi, belli bir düzen sağlanmasına yönelik yasal çalışmaların ilk defa ABD'nin Massachusetts eyaletinde 1836 yılından başlayarak, 1867 yılında da özel denetim yasasının uygulanmasını sağlayacak bir örgütün kurulmasıyla başladığı görülmektedir. Bu çalışmalar ile fabrikaların denetlenmesi, çalışanlar ile ilgili istatistiklerin tutulması, çalışma sürelerinin 10 saat ile sınırlandırılması gibi düzenlemeler getirilmiştir (Baradan, 2006: 95).

1970 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili federal düzeyde pek çok gelişme olmasına karşın en önemli atılım, o yıl ABD kongresi tarafından kabul edilerek 1971 yılında yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Occupational Safety and Health Act-OSH)'nun kabul edilmesi olmuştur (Alper, 1992: 90; Baradan, 2005: 352). OSH'nin temel amacı ABD' de tüm çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması olarak özetlenebilir. Kanun işverenlere çalışanların ciddi yaralanma ve ölümlerine neden olabilecek tehlikeleri ortadan kaldırma, bunun için gerekli tedbirleri alma, iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyma yükümlülüğü getirmiştir. Çalışanlar ise, iş sağlığı ve güvenliği standartları gereği olarak, yaptıkları işin özelliklerine göre konulan kurallar, düzenlemeler ile emirlere uygun davranmakla yükümlü kılınmıştır. Kanun birkaç istisna dışında bir ve daha fazla çalışanı olan tüm işletmeleri kapsamaktadır (Baradan, 2006: 96). Maden ocaklarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda ise ayrı bir kanun bulunmaktadır. 1969 yılında çıkarılan Maden Güvenliği ve Sağlık Yasası "The Mine Safety and Health Act" 'na göre maden ocaklarındaki iş sağlığı ve güvenliği standartları belirlenmekte ve cezai yaptırımlar da buna göre uygulanmaktadır (Alper, 1992: 91).

OHS ile İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) Çalışma Bakanlığına bağlı olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal

Enstitüsü (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH) Sağlık ve Eğitim Bakanlığına bağlı olarak kurulmuştur. Yine kanun ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim ve yargılama yapmak üzere bağımsız bir mahkeme olarak görev yapan İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Kurulu (Occupational Safety and Health Review Commission, OSHRC) kurulmuştur (Kendall, 2006: 59; Usmen ve Baradan, 2011: 43).

OSHA'nın görevleri; iş sağlığı ve güvenliği standartlarının oluşturulması, denetimlerin gerçekleştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği istatistiklerini oluşturan verilerin işverenlerce eksiksiz ve doğru olarak rapor edilip edilmediğinin kontrol edilmesi, çalışanların, işyerlerinin denetimleri konusundaki taleplerine karşılık vermek, denetimler neticesinde rastlanılan iş sağlığı ve güvenliği ihlallerine ilişkin cezai yaptırımlar uygulamak şeklinde özetlenebilir (Baradan, 2005: 353-354).

OSHA'nın iş sağlığı ve güvenliği denetimlerindeki denetim önceliğini, çalışan sayısı gözetilmeksizin, o işyerinde yapılan faaliyetin tehlike boyutuna göre belirlediği görülmektedir. Denetimlerde sıralama şu şekilde oluşmaktadır (Yıldırım ve Kuruoğlu, 2013: 111):

- Sürekli ve her an tehlike yaratan işyerleri, felaket düzeyinde kaza ve ölüm raporlanan işyerleri, çalışan şikâyetlerinin bulunduğu işyerleri, özel denetim programına alınan işyerleri ile programlanmış denetime tabi işyerleri.
- Denetim uygulamaları OSHA müfettişleri tarafından iş yerlerinin önceden haberdar edilmesiyle yapılmakta olup; müfettişler bu denetim esnasında tüm işyerini herhangi bir kısıtlama olmaksızın gezmek, talep edilen tüm belgelerin kendilerine verilmesini istemek, gerekli gördüklerinde çalışanlar ile iletişime geçmek haklarına sahiptirler. Denetim neticesinde herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği ihlali görülmesi durumunda ise, ihlalin mahiyetine göre ceza kesme yetkilerini kullanmaktadırlar (Baradan, 2005: 354).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AZ TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

UYGULAMALARINA BAKIŞI: KAMU SEKTÖRÜ AÇISINDAN TAPU VE KADASTRO BURSA IV. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

1. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ VE AMACI, KAPSAMI, YÖNTEMİ, ANKET SÜRECİ, BULGULAR

Bu bölümde:

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakışının, kamu sektörü açısından değerlendirilmesi amacıyla, Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü personeli ile yapılan anket çalışmasına,
- Çalışma neticesinde toplanan verilerin istatistiksel olarak SPSS (**Statistical Package for the Social Sciences)** programı yardımıyla irdelenmesine,
- SPSS programından elde edilen veriler ışığında oluşan bulgular tablo ve grafikler yardımıyla aktarılmasına yer verilecektir.

1.1. Çalışmanın Önemi ve Amacı

6331 sayılı kanun ile birlikte tehlike sınıfı kavramı iş hayatına girmiştir. Öncesinde sanayi ve ticarethane sınıflandırması yapılmakta iken bu kanun ile az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerleri olmak üzere üç tehlike sınıfı belirlenmiştir. Tehlike sınıfının belirlenmesinde iş yerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınmaktadır (Resmi Gazete, 2012). İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde genel olarak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan iş yerleri ve çalışanları akla gelmekte konuya ilişkin çalışmalarda da bu konu ağırlıklı olarak irdelenmektedir. Oysa TUİK verilerine göre 2022 yılında toplam istidam 30 milyon 752 bin kişi olup; bu istidamın %56.5'ini hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır (TUİK, 2023). Hizmet sektöründe yer alan işyerlerinin büyük bir bölümünü ise az tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri ile çalışanlarına yönelik çalışmaların ise görece olarak daha az olduğu gözlenmiştir. Bu sınıfta yer alan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açıları ve algıları konusundaki çalışmaların eğitim kurumları ile sınırlı kaldığı görülmüştür.

Bu çalışma ile çalışanları az tehlikeli sınıfta yer alan bir kamu kurumu olan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı içerisinde yer alan Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü personelinin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına bakış açılarının anlaşılması ile demografik bilgiler ışığında bir farklılık olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır.

6331 Sayılı Kanunda az tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler ve çalışanlarına yönelik maddelerin kanunun yayımlanmasından itibaren iki yıl sonra yürürlüğe girmesi öngörülmüş olmasına rağmen, defalarca yürürlük tarihi ertelenmiştir. Son ertelemenin ardından 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe girer şeklinde kanunlaşmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile ilgili olarak bir farkındalık ve kültür oluşturulmasının, tehlike sınıfı ayrımı olmaksızın, kanunun tüm çalışanlar açısından eksiksiz olarak uygulanması ile mümkün olacağı değerlendirilmektedir. Az tehlikeli sınıfta yer alan çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğine bakışlarının irdelenmesi suretiyle bu konudaki algılarının düşük olduğu hipotezinin sınanması ile demografik özellikleri bakımından algılarında farklılık olup olmadığının tespiti amaçlanmıştır.

1.1.1. Çalışmanın hipotezleri

Çalışmada iş sağlığı ve güvenliği tehlike sınıfları bağlamında az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarının düşük olduğu hipotezi ile çalışanların kıdem, eğitim seviyesi, görev yaptıkları birimlere göre iş sağlığı ve güvenliği algılarında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı sınanacaktır.
Çalışmaya ilişkin oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

Ana hipotez:

- Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algıları düşüktür.

Alt hipotezler:

- Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında kurumda çalıştıkları sürelere göre anlamlı bir fark vardır.
- Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında eğitim seviyelerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında görev yaptıkları birime göre anlamlı bir fark vardır.

1.1.2. Çalışmanın sınırlılıkları

Çalışmada elde edilen veriler ankete yanıt veren kişilerin sayısı ile sınırlıdır. Çalışmanın diğer bir sınırlılığı anketi oluşturan sorularla kısıtlı olmasıdır.

1.2. Çalışmanın Kapsamı

Çalışmanın evreni 26 Aralık 2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin ekinde yer alan ve 27 Şubat 2017 tarihli ve 29992 (Mükerrer) sayılı resmi gazetede yayımlanan tebliğ ile güncellenen Ek-1 çizelgede 84.11 kodunda yer alan genel kamu idaresi faaliyetleri kapsamında "Az Tehlikeli" tehlike sınıfında faaliyet gösteren Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne bağlı Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü merkez birimi ile bölge müdürlüğü sorumluluk alanındaki Balıkesir, Bursa, Çanakkale ve Yalova il merkezlerinde yer alan Kadastro müdürlükleri ile bu illerin merkezleri ve ilçelerde bulunan Tapu müdürlüklerindeki kamu çalışanlarıdır.

1.3. Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada verilerin toplanması amacıyla Tapu ve Kadastro IV. Bursa Bölge Müdürlüğü sorumluluk alanında yer alan bölge, tapu ve kadastro müdürlükleri çalışanlarına elektronik anket uygulanmıştır. Tüm çalışanlara ulaşılması hedeflenmiştir. Ankete çevrimiçi olduğu 20.04.2022 ila 10.10.2022 tarihleri arasında toplam 187 çalışan yanıt vermiştir. Anket formunun oluşturulması, içeriği ve anket süreci de bu başlıkta ele alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 8 soru ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda kapalı uçlu 5 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümü ise Mojapelo ve diğerleri (2016) tarafından geliştirilen orijinalin metninden araştırmacı tarafından Türkçeye çevirisi yapılarak kontrolleri tamamlanan iş sağlığı ve güvenliğini ölçen bir ölçeğe ait ifadelerden oluşmaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları ölçeğinde, "Sağlık ve Güvenlik Alanında Bilgi ve Eğitim, Çalışan Güvenlik Farkındalığı (Bilinci), Çalışan Davranışları, Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolü, Sağlığı ve Güvenliği

Raporları, İşyeri ve Çevresi" olmak üzere 7 boyut ve beşli likert ölçeğinde yanıtlanan 42 ifade bulunmaktadır. İfadelere (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yanıtlar tanımlanmıştır. Birinci boyutta (G), iş sağlığı ve güvenliği alanında bilgi ve eğitime ilişkin 7 ifade, ikinci boyutta (H), çalışan güvenlik farkındalığına bilincine ilişkin 10 ifade, üçüncü boyutta (I), çalışan davranışlarına ilişkin 7 ifade, dördüncü boyutta (J), sağlık ve güvenlikte denetçilerin rolüne ilişkin 4 ifade, beşinci boyutta (K), iş sağlığı ve güvenliği raporlarına ilişkin 3 ifade, altıncı boyutta (L), işyeri güvenliği denetimine ilişkin 6 ifade, yedinci boyutta (M), işyeri ve çevresi ile ilgili 5 ifade yer almaktadır. Çalışmaya ilişkin Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan ve çalışmanın yapılacağı kamu kurumundan gerekli izinler alınmış olup, izin belgeleri ekler bölümünde sunulmuştur. Anket 20.04.2022 tarihinde çevrimiçi yanıtlamaya açılmış, kurum çalışanları konu hakkında bilgilendirilmiştir. 10.10.2022 tarihine kadar toplam 187 çalışan tarafından anket yanıtlanmıştır. Elektronik ankette soruların yanıtlanmasından sonra bir sonraki soruya geçilebilmesine yönelik tedbir sayesinde geçersiz anket olmayıp, tümü değerlendirmeye alınmıştır.

1.3.1. Yapı geçerliliği denetimi, faktör ve güvenirlilik analizleri

Anketin ikinci bölümü iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeği olup; 7 boyut ve 42 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin ilgili oldukları başlığa verilen harf kodu ile birden başlayarak numaralandırılmıştır. Ankette G1, G2, G3, G4; G5, G6, G7 Sağlık ve Güvenlik Alanında Bilgi ve Eğitime İlişkin birinci boyutu, H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H10 Çalışan Güvenlik Farkındalığına (Bilincine) İlişkin ikinci boyutu, I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7 Çalışan Davranışlarına İlişkin üçüncü boyutu, J1, J2, J3, J4 Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin dördüncü boyutu, K1, K2, K3 İş Sağlığı ve Güvenliği Raporlarına İlişkin beşinci boyutu, L1, L2, L3, L4, L5, L6 İşyeri Güvenliği Denetimine İlişkin altıncı boyutu, M1, M2, M3, M4, M5 İşyeri ve Çevresi İle İlgili yedinci boyutu oluşturmaktadır. Anket formunun ölçek ifadelerinin kodlamasına ilişkin bilgiler şu şekildedir:

"**G Bölüm 1**: Sağlık ve Güvenlik Alanında Bilgi ve Eğitime İlişkin Sorular

G1 Yöneticim/Amirim vazifemi yerine getirirken kendimi korumam için tedbir almam konusunda genellikle beni bilgilendirmektedir.

G2 Yöneticim/Amirim işe yeni başlayanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim olanağı sunmaktadır.

G3 Kişisel koruyucu ekipmanların doğru kullanımı konusunda yönetim tarafından eğitim aldım.

G4 Yöneticim/Amirim görevimi yerine getirirken standart çalışma usulleriyle ilgili düzenli olarak beni bilgilendirmektedir.

G5 Yöneticim/Amirim düzenli ve güncel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda pekiştirici eğitimler vermektedir.

G6 Çalıştığım yerde işteki tehlikelere karşı farkındalık eğitimi aldım.

G7 İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili aldığım eğitim, bu konudaki bakış açıma ilişkin davranışlarımda fark yaratmaktadır.

H Bölüm 2: Çalışan Güvenlik Farkındalığına (Bilincine) İlişkin Sorular

H1 İş sağlığı ve güvenliği kanunuyla ilgili yeterince bilgiliyim.

H2 Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının (kanun ve yönetmelikler) nüshası bulunmaktadır.

H3 İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir çalışan olarak sahip olduğum haklarla ilgili bilgi sahibiyim.

H4 İşimi güvenli biçimde yapabilmek için işin gerektirdiği becerilere sahibim.

H5 Çalıştığım yerde iş güvenliğiyle ilgili talimatlara uyarım.

H6 Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi bulunmaktadır.

H7 Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan planlamalar bütün çalışanları kapsamaktadır.

H8 Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamındaki farkındalıkları kazaların azalmasında etkili olmaktadır.

H9 Çalışanlarla düzenli olarak iş güvenliği konusunda toplantılar yapılmaktadır.

H10 Çalıştığım yerde düzenli biçimde iş güvenliği farkındalığına yönelik etkinlikler düzenlenmektedir.

I Bölüm 3: Çalışan Davranışlarına İlişkin Sorular

I1 İşimi yaparken iş güvenliği ile ilgili kural ve talimatlara uyarım.

I2 İşimin gerektirdiği görevi güvenli şekilde tamamladığımdan emin olmak için acele etmek yerine görevime daha fazla zaman ayırmayı tercih ederim.

I3 Çalışanlar zaman zaman güvenlikle ilgili prosedürleri görmezden gelmektedir.

I4 Bazı çalışanlar çalıştığım yerde güvenli olmayan davranışlardan kaçınmaktadırlar.

I5 İşimi güvenli şekilde yapmak benim için bir zorluktan çok alışkanlık haline gelmektedir.

I6 Bir çalışan olarak işlerim kapsamında yer alan tehlikelerin tamamen farkındayım.

I7 İşyerinde her çalışan kendi güvenliğinden sorumludur.

J Bölüm 4: Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Sorular

J1 Yöneticim/Amirim çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini son derece önemsemektedir.

J2 Yöneticim/Amirim düzenli olarak risk değerlendirmesi yapmaktadır.

J3 Yöneticiler/Amirler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kanuni düzenlemeye uyması için onları teşvik etmektedir.

J4 Yöneticiler/Amirler çalıştığım yerdeki güvenlik endişeleri konusunda çalışanları dikkate almaktadır.

K Bölüm 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Raporlarına İlişkin Sorular

K1 Çalıştığım yerde resmi anlamda iş sağlığı ve güvenliği dokümantasyon sistemi bulunmaktadır.

K2 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bildirilen sorunlara anında müdahale edilmektedir.

K3 İşte yaşanan kazaların çalışanlar tarafından bildirilmesine önem verilmektedir.

L Bölüm 6: İşyeri Güvenliği Denetimine İlişkin Sorular

L1 Çalıştığım yerde düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler yapılmaktadır.

L2 Düzenli yapılan denetimler yöneticinin/amirin iş sağlığı ve güvenliği kanununa uymasını teşvik etmektedir.

L3 Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili denetimlerin yapılmasına izin verilmektedir.

L4 İş sağlığı ve güvenliği işaretleri görülebilecek şekilde yerleştirilmiştir.

L5 Müfettişler yöneticinin/amirin tedbirsizliği durumunda ceza uygulamaktadır.

L6 İş sağlığı ve güvenliği temsilcileri tarafından çalıştığım yerde düzenli olarak risk değerlendirilmesi yapılmaktadır.

M Bölüm 7: İşyeri ve Çevresi İle İlgili Sorular

M1 Çalıştığım yer yeterince havalandırılmaktadır.

M2Çalıştığım odanın sıcaklığından memnunum.

M3 Çalıştığım yerin temizliğinden memnunum.

M4 Çalıştığım yerin ışıklandırılması yeterli düzeydedir.

M5 Çalıştığım yerde kimyasal maddeler açıkça işaretlenmiştir."

Uygulanan anket formu yabancı dilden dilimize çevrilmiş ve uyarlandığı hali ile farklı bir hedef kitleye uygulanmıştır. Her araştırmanın veri toplama süreçlerinin kendine has özellikleri olduğu değerlendirildiğinde orijinal veri toplama aracının yapı geçerliliğinin ve güvenirliğinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Örneklem büyüklüğünün ~n>150 olduğu durumlarda (n=187) faktör analizi yapılarak elde edilen veriler doğrultusunda istatistiksel analizlerin yapılması uygun olacaktır (Bursal, 2017; 155).

Örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterliliğinin tespiti amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity testi yapılmıştır.

Test sonucu tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.953
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8770.695
	Df	780
	Sig.	.000

Aydın B. (2007; 4) KMO değerinin 0,50'den küçük olması durumunda verilerin faktör analizine uygun olmadığını, 0,50 ile 0,59 aralığında zayıf, 0,60 ile 0,69 aralığında orta, 0,70 ile 0,79 arasında iyi, 0,80 ile 0,89 arasında değer alması durumunda çok iyi ve 0,90 ile 1 arasında değer alması durumunda ise mükemmel derecede analize uygun olduğunu belirtmektedir. Örneklemin KMO değeri 0,953, ayrıca Bartlett's testi sonucu Sig. (signifiance) değeri 0,000 bulunmuştur. Sig. değerinin 0,05'ten küçük ve anlamlı olduğu görülmüş, her iki testin değerlendirilmesinden örneklemin büyüklüğünün ve verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SPSS programı yardımıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeği oluşturan 42 maddenin analizi neticesinde H7 kodlu sorunun birden fazla faktöre etki ettiği binişik olduğu tespit edilmiş madde ölçekten çıkarılarak analiz yeniden yapılmıştır. Binişikliği tespit edilen diğer bir soru olan M5 kodlu ifade testten çıkarılarak yeniden yapılan değerlendirmede veri setinin 5 faktör altında toplandığı, binişikliğin olmadığı görülmüştür. H7 ve M5 kodlu 2 maddenin çıkarılması sonucu toplam 40 sorudan oluşan veri seti ile yapılan son analiz neticesinde oluşan faktörler, faktörlere yüklenen sorular ile oluşan faktörlerin isimlendirilmesine ilişkin bilgiler tablolar yardımıyla açıklanmıştır.

Tablo 3. Döndürülmüş Faktör Matrisi Tablosu

Rotated Component Matrix[a]					
	Component				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
I1	**.814**	.267	.216	.045	.179
H4	**.807**	.136	.272	.181	.180

I6	**.796**	.250	.227	.170	.218
I5	**.781**	.243	.294	.167	.161
H5	**.779**	.187	.313	.073	.198
H8	**.690**	.246	.336	.149	.234
I4	**.682**	.282	.197	.155	.177
I2	**.661**	.301	.234	.173	.107
I3	**.656**	.015	-.053	-.002	.152
H3	**.638**	.081	.305	.498	.128
I7	**.611**	.306	.085	.130	.183
H1	**.568**	.097	.302	.457	.160
L5	.215	**.771**	.159	.100	.138
L6	.096	**.757**	.240	.378	.098
L4	.356	**.750**	.247	.180	.178
L2	.210	**.701**	.270	.366	.124
L1	.019	**.662**	.215	.449	.222
J2	.216	**.649**	.431	.348	.199
J3	.294	**.640**	.487	.268	.199
J1	.357	**.640**	.467	.149	.135
K3	.397	**.635**	.354	.199	.171
K2	.291	**.629**	.419	.282	.179
L3	.378	**.619**	.240	-.008	.360
K1	.258	**.596**	.292	.425	.184
J4	.388	**.594**	.479	.160	.233
G2	.235	.325	**.792**	.209	.129
G4	.274	.259	**.770**	.180	.210
G3	.205	.307	**.767**	.270	.081
G7	.391	.292	**.732**	.083	.133
G5	.086	.284	**.729**	.360	.197
G1	.345	.326	**.714**	.136	.154
G6	.257	.266	**.701**	.296	.138
H10	.175	.423	.224	**.775**	.089
H9	.165	.433	.229	**.743**	.112
H6	.138	.282	.284	**.715**	.165
H2	.379	.301	.338	**.597**	.135
M1	.405	.207	.164	.068	**.794**
M4	.387	.201	.206	.136	**.746**
M3	.242	.261	.191	.281	**.734**
M2	.382	.275	.198	.119	**.731**

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.[a] a.
Rotationconverged in 8 iterations.

Ölçek maddelerinin faktör yüklerine ilişkin bilgiler tablo 3'te gösterilmiştir. Tablonun daha anlaşılır olması için faktör olarak ortaya çıkan maddeler işaretlenmiştir.

Tablonun tetkikinden verilerin 5 faktör oluşturduğu anlaşılmaktadır. Oluşan faktörlerin adlandırılması ile faktörlere yüklenen maddelere ilişkin özet tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Faktör Adlandırması ve Faktörlere Yüklenen Maddelerin Özet Tablosu

Faktör	Faktörün Adı	Faktöre Yüklenen Sorular
1	Çalışan Davranışı (12 Soru)	I1,H4,I6,I5,H5,H8,I4,I2,I3,H3,I7,H1
2	İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama (13 Soru)	L5,L6,L4,L2,L1,J2,J3,J1,K3,K2,L3,K1,J4
3	Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim (7 Soru)	G2,G4,G3,G7,G5,G1,G6
4	Çalışan Güvenlik Farkındalığı (4 Soru)	H10,H9,H6,H2
5	Çalışma Ortamı (4 Soru)	M1,M4,M3,M2

Faktörlerin taşıdıkları yükler ve örneklemi ne ölçüde temsil ettikleri hakkında tablo 5'teTotal Variance Explained (Açıklanan Toplam Varyans tablosunda) elde edilen veriler gösterilmiştir.

Tablo 5. Faktörlere Yüklenen Maddelerin Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Madde	Başlangıç Özdeğerleri			Yükler Karesinin Çıkarım Toplamı			Yükler Karesinin Döndürme Toplamı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde
1	22.430	56.075	56.075	22.430	56.075	56.075	8.421	21.053	21.053
2	3.428	8.570	64.645	3.428	8.570	64.645	7.750	19.376	40.429
3	1.782	4.455	69.100	1.782	4.455	69.100	6.655	16.637	57.066
4	1.473	3.683	72.782	1.473	3.683	72.782	4.236	10.591	67.657
5	1.317	3.292	76.075	1.317	3.292	76.075	3.367	8.418	**76.075**
6	.948	2.369	78.444						
7	.834	2.085	80.529						
8	.618	1.546	82.075						
9	.561	1.403	83.478						
10	.519	1.297	84.775						
11	.506	1.266	86.041						
12	.465	1.162	87.202						
13	.442	1.105	88.307						
14	.381	.953	89.261						
15	.363	.909	90.169						
16	.347	.868	91.037						
17	.319	.798	91.835						
18	.284	.709	92.544						
19	.260	.649	93.193						
20	.249	.622	93.815						
21	.234	.585	94.400						
22	.225	.563	94.963						
23	.204	.509	95.472						
24	.197	.491	95.963						
25	.171	.428	96.391						
26	.155	.388	96.780						
27	.147	.367	97.146						
28	.136	.339	97.485						

29	.123	.309	97.794						
30	.118	.296	98.090						
31	.112	.281	98.371						
32	.101	.254	98.625						
33	.096	.240	98.865						
34	.091	.227	99.092						
35	.081	.202	99.293						
36	.074	.186	99.479						
37	.065	.162	99.641						
38	.063	.157	99.798						
39	.049	.122	99.921						
40	.032	.079	100.000						

Şencan H. (2005;404)'a göre, özdeğer bir faktörün toplam varyans içindeki etki ettiği varyans miktarını açıklar. Analizler sonucunda özdeğeri 1'den büyük olan değerler ayrı birer faktör olarak belirlenir. Bu kural analize giren madde sayısının 20 ila 50 arasında olması durumunda (n=40) güvenilirdir. Çalışmamızda bu kurala uyan 5 faktör bulunmaktadır. Faktörlerin özdeğerleri sırasıyla 1. faktörde 22,430, 2. faktörde 3,428, 3. faktörde 1,782, 4. faktörde 1,473 ve 5. faktörde 1,317 olarak bulunmuştur.
Buna göre 5 faktör toplam varyansın %76,075'ini temsil etmektedir.

Tablo 6. Ölçeğe İlişkin Güvenirlik Analizi Tablosu

Güvenirlik Analizi Crobach Alfa (α)	
Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,979	40

Yapılan güvenirlik analizinden 5 faktör ve 40 maddeden oluşan ölçeğin güvenirliğine yönelik bulunan değer, tablo 6'da görüldüğü gibi 0,979 çıkmıştır. Özdamar'ın (1999) güvenirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri; $0.00<\alpha<0,40$ olduğu zaman ölçek güvenilir değildir, $0,41<\alpha<0,60$ olduğu zaman düşük güvenirliktedir, $0,61<\alpha<0,80$ olduğu zaman orta düzeyde güvenilirdir ve $0,81<\alpha<1,00$ olduğu zaman ise ölçek yüksek düzeyde güvenilir kabul edilir (Yaşar, 2014: 63) şeklindedir. 0,979 değeri ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktörler ve maddeler bazında yapılan değerlendirme ile elde edilen sonuçlar toplu olarak tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Faktörlere Bağlı Maddeler Bazında Güvenirlik Analizi Tablosu

Çalışan Davranışı				
Cronbach's Alpha			Soru Sayısı	
,952			12	
	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların ortalaması	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı	Madde ölçme aracından çıkarıldığında ölçmenin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısının alacağı değer
I1	36,34	121,495	,857	,945
H4	36,34	122,538	,864	,945
I6	36,43	120,504	,889	,944
I5	36,43	122,096	,873	,945
H5	36,35	122,142	,838	,946
H8	36,50	122,456	,807	,947
I4	36,57	124,967	,756	,949
I2	36,52	122,993	,738	,949
I3	36,65	131,400	,528	,955
H3	36,80	124,385	,762	,948
I7	36,56	124,581	,656	,952
H1	36,86	125,948	,696	,950
İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama				
Cronbach's Alpha			Soru Sayısı	
,969			13	
L5	34,07	167,463	,733	,968
L6	34,33	164,965	,806	,967
L4	34,03	161,375	,853	,966
L2	34,27	163,649	,829	,966
L1	34,45	166,851	,752	,968
J2	34,26	160,783	,878	,965
J3	34,13	159,543	,901	,964

J1	33,99	159,801	,854	,966
K3	34,02	162,252	,847	,966
K2	34,16	162,046	,863	,965
L3	33,84	165,078	,736	,968
K1	34,28	163,514	,806	,967
J4	33,98	159,887	,866	,965
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim				
Cronbach's Alpha			Soru Sayısı	
,955			7	
G2	17,24	45,342	,885	,945
G4	17,16	45,049	,860	,947
G3	17,27	45,328	,860	,947
G7	17,10	45,404	,843	,948
G5	17,35	46,111	,827	,949
G1	17,06	46,034	,810	,951
G6	17,30	45,964	,829	,949
Çalışan Güvenlik Farkındalığı				
Cronbach's Alpha			Soru Sayısı	
,915			4	
H10	8,08	11,074	,894	,860
H9	8,04	11,181	,862	,871
H6	8,09	11,509	,765	,905
H2	7,78	12,204	,712	,922
Çalışma Ortamı				

Cronbach's Alpha			Soru Sayısı	
,921			4	
M1	9,80	13,138	,863	,881
M4	9,66	13,990	,807	,901
M3	9,95	13,879	,765	,915
M2	9,82	13,709	,837	,891

Elde edilen veriler ışığında ortaya çıkan bulgulara“1.4. Bulgular” başlığı altında yer verilmiştir.

1.4. Bulgular

Bu bölümde ankette yer alan kişisel bilgilere verilen yanıtların dağılımı, kapalı uçlu sorulara verilen yanıtların değerlendirilmesi ile ölçek sorularına verilen cevaplar sonucu oluşan verilerin değerlendirilmesi ile bu veriler arasındaki ilişkilerin istatistiksel yöntemlerle sınanması neticesinde ortaya çıkan sonuçlar irdelenecektir.

1.4.1. Kişisel bilgiler

Anketin birinci bölümünde kişisel bilgiler başlığında, ankete katılanların cinsiyetiniz, medeni durumunuz, yaşınız, öğrenim durumunuz, hizmet süreniz, çalıştığınız il, çalıştığınız birim, göreviniz sorularına yanıt vermeleri istenilmiştir. Elde edilen bulgular başlıklar halinde ele alınacaktır.

1.4.1.1. Cinsiyetiniz

Anketi yanıtlayan 187 çalışanın %79,68’i (149 kişi) erkek ve %20,32’si (38 kişi) kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Değerler tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Cinsiyetiniz Tablosu

		S	%
Cinsiyetiniz	Erkek	149	79,68
	Kadın	38	20,32
	Toplam	187	100,0

1.4.1.2. Medeni durumunuz

Ankete yanıt veren çalışanların 167'si evli olduğunu belirtirken 20 katılımcı bekar olduğunu belirtmiştir. Sayısal ve yüzdelik gösterimi tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Medeni Durumunuz Tablosu

		S	%
Medeni Durumunuz	Evli	167	89,30
	Bekar	20	10,70
	Toplam	187	100,00

1.4.1.3. Yaşınız

Ankete katılanlara hangi yaş aralığında yer aldıklarına ilişkin yöneltilen sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde 18-24 yaş aralığında 1 kişinin olduğu ve katılımcıların %0,53'üne karşılık geldiği, 25-31 yaş aralığındaki çalışan sayısının 7 kişi olduğu ve %3,74'lük bir değere karşılık geldiği, 32-38 yaş aralığındaki yanıtların 51 olduğu ve yüzdelik olarak karşılığının 27,27'ye karşılık geldiği, 39-45 yaş aralığında olduğunu belirten çalışan sayısının 56 olduğu ve %29,95'lik bir oranı temsil ettiği, 46-52 yaş aralığında ise 41 kişinin olduğu ve sayının katılımcıların %21,93'ünü temsil ettiği, son olarak 53 ve üzeri yaş yanıtını verenlerin 31 kişi olduğu ve toplam katılımcıların %16,58'ine karşılık geldiği görülmüştür. Elde edilen veriler tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Yaşınız Tablosu

		S	%
Yaşınız	18-24 yaş	1	0,53
	25-31 yaş	7	3,74
	32-38 yaş	51	27,27
	39-45 yaş	56	29,95
	46-52 yaş	41	21,93
	53 ve üzeri yaş	31	16,58
	Toplam	187	100,0

1.4.1.4. Öğrenim durumunuz

Çalışmada katılımcılara öğrenim durumlarına yönelik olarak ortaöğrenim, ön lisans, lisans ve lisansüstü mezuniyet durumlarından kendilerine uygun olanı seçmeleri istenilmiştir. Verilen yanıtlara ilişkin veriler tablo 11'de sayısal veriler gösterilmiştir.

Tablo 11. Öğrenim Durumunuz Tablosu

		S	%
Öğrenim Durumunuz	Ortaöğrenim	18	9,63
	Ön Lisans	26	13,90
	Lisans	123	65,78
	Lisansüstü	20	10,69
	Toplam	187	100,00

Katılan 187 kişiden 18'i ortaöğrenim mezunu olduğunu belirtmiş olup bu sayı toplamın % 9,60'ına isabet etmektedir. Ön lisans mezunu olduğunu ifade edenlerin sayısı 26 ve toplam içerisindeki oranlarının %13,90 olduğu görülmüştür. 123 katılımcı lisans mezunu seçeneğini işaretlemiş ve oransal olarak katılımcıların %65,80'ine denk gelmiştir. Lisansüstü mezunu sayısı ise 20 ve oran olarak değeri %10,70 şeklinde bulunmuştur.

1.4.1.5. Hizmet süreniz

Bu başlıkta çalışmaya katılanlardan 0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 ile 26 ve üstü yıl olarak oluşturulan çalışma süreleri kategorileri bakımından kendilerine uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Hizmet süreleri ile ilgili bilgilere tablo 12'de yer verilmiştir.

12. Hizmet Süreniz Tablosu

		S	%
Hizmet Süreniz	0-5 yıl	12	6,42
	6-10 yıl	33	17,65
	11-15 yıl	35	18,72
	16-20 yıl	32	17,11
	21-25 yıl	30	16,04
	26 ve üzeri yıl	45	24,06
	Toplam	187	100,00

12 kişi 0-5 yıl çalışma aralığında hizmeti olduğunu belirtmiştir. Bu sayı katılımcıların %6,42'sine karşılık gelmektedir. 6-10 yıl hizmeti olduğunu belirten kişi sayısı 33 olup, oransal olarak çalışmaya katılanların %17,65'ine isabet etmektedir. 35 katılımcı 11-15 yıl hizmet aralığında olduğunu belirtmiş ve katılanların % 18,72'sini oluşturmuştur. 16-20 hizmet yılı aralık değerini işaretleyen katılımcı sayısı ise 32 ve oranı %17,11 olmuştur. Hizmet süresi 21-25 yıl aralığında olan katılımcı sayısı 30 olmuştur. 30 kişi toplam katılımcıların %16,04'üne isabet etmiştir. 26 yıl ve üstü hizmet süresi bulunanların sayısal değeri ise 45 olup, bu sayı katılımcıların %24,06'sını temsil etmektedir.

1.4.1.6. Çalıştığınız İl

Katılımcıların, Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü sorumluluk alanı kapsamında yer alan Balıkesir, Bursa, Çanakkale ve Yalova illerinden hangisinde görev yaptıklarının belirlenmesine yönelik soruya verilen yanıtların dağılımı tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. Çalıştığınız İl Tablosu

		S	%
Çalıştığınız İl	Balıkesir	73	39,04
	Bursa	50	26,74
	Çanakkale	40	21,39
	Yalova	24	12,83
	Toplam	187	100,00

Balıkesir ilinden katılanlar 73 çalışan olup tüm katılanların %39,04'ünü oluşturmaktadır. Bursa ilinden ankete yanıt verenler 50 kişi ve bu kişiler toplamın %26,74'lük bir kısmını oluşturmuştur. Çanakkale ilinde çalışanlardan ankete katılanların

Tablo

40 kişi, oransal olarak da %21,39'unu temsil ettiği görülmüştür. Yalova ilinden katılım sağlayan çalışan sayısı 24'tür ve bu sayı toplam katılımın %12,83'üne tekabül etmektedir.

1.4.1.7. Çalıştığınız birim

Anket çalışmamıza katılanların hangi birimde çalıştıklarının tespitine yönelik yanıtların alındığı bu alana katılımcıların tamamı yanıt vermiştir. Sayısal veriler tablo 14'de özetlenmiştir.

Tablo 14. Çalıştığınız Birim Tablosu

		S	%
Çalıştığınız Birim	Bölge Müdürlüğü	13	6,95
	Kadastro Müdürlüğü	43	23,00
	Tapu Müdürlüğü	131	70,05
	Toplam	187	100,00

Bölge müdürlüğünde çalışan katılımcıların 13 kişi olduğu, bu sayının toplam katılımcıların %6,95'ine isabet ettiği anlaşılmıştır. Kadastro müdürlüğündeki 43 çalışan ankete cevap vermiş, oransal olarak bu sayınında %23'e isabet ettiği görülmüştür. 131 çalışan Tapu müdürlüğünde çalıştığını belirtmiştir. Bu sayı çalışmaya katılanların %70,05'ine isabet etmiştir.

1.4.1.8. Göreviniz

Göreviniz sorusuna katılımcıları verdiği yanıtlar tablo 15'de gösterilmiştir. Tablo irdelendiğinde %16,58 oranına isabet eden 31 çalışanın müdür olarak görev yaptığı, müdür yardımcısı unvanına sahip 26 katılımcının çalışmaya katılanların %13,90'ını oluşturduğu, Mühendis olarak görev yaptığını belirten katılımcıların %5,88'ine isabet eden sayının 11 olduğu, Tekniker/ Sözleşmeli tekniker görevinde olan 38 kişinin yanıt verdiği ve toplamdaki oranlarının %20,32 olduğu, Uzman olarak görev yapan 2 kişinin %1,07 oranında katılım sağladığı, Bilgisayar işletmeni olarak görev yaptığını belirten 34 katılımcının çalışmaya katılanların %18,18'ine isabet ettiği, Memur ve Sözleşmeli Büro Personeli olarak görev yapanlardan 5'er kişinin çalışmaya katılarak yanıt verdiği bunların oranının da %2,67'şer olduğu, Arşiv Memuru/ Sözleşmeli Arşiv Memuru görevinde bulunan katılımcı sayısının 8 olduğu, bu sayının tüm katılımcıların %4,28'ini temsil

ettiği, İşçi olarak görev yapan 17 kişinin yanıtlarının çalışmaya katılanların %9,09'una isabet ettiği görülmüştür.

15. Göreviniz Tablosu

		S	%
Göreviniz	Müdür	31	16,58
	Müdür Yardımcısı	26	13,90
	Mühendis	11	5,88
	Tekniker/ Sözleşmeli Tekniker	38	20,32
	Uzman	2	1,07
	Bilgisayar İşletmeni	34	18,18
	Memur	5	2,67
	Sözleşmeli Büro Personeli	5	2,67
	Arşiv/Sözleşmeli Arşiv Memuru	8	4,28
	İşçi	17	9,09
	Kadastro Teknisyeni	4	2,14
	Kontrol Memuru	4	2,14
	Fen Kontrol Memuru	1	0,54
	Güvenlik Görevlisi	1	0,54
	Toplam	187	100,00

Anket formunda diğer seçeneğine Kadastro Teknisyeni, Kontrol Memuru, Fen Kontrol Memuru ve Güvenlik Görevlisi olarak görev yaptıklarını belirtenlerin sayıları sırasıyla, 4, 4, 1, 1 olup, tüm katılımcılar içerisindeki temsil ettikleri oran toplamı ise %5,36 olarak tespit edilmiştir.

1.4.2. Kapalı uçlu sorulardan elde edilen bulgular

Anket formunda 9 ila 13'üncü sıralarda yer alan sorular ile ankete katılanların sorulara verdikleri yanıtlara ait bulgulara bu başlıkta yer verilecektir.

1.4.2.1. Daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?

Anketin birinci bölümünün 9'uncu sorusu olan "Daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?" sorusuna 187 kişi yanıt vermiştir. 164 kişi evet yanıtını verirken 23 kişi ise eğitim almadığını belirtmiştir. Eğitim aldığını ifade edenler çalışmaya katılanların %87,70'ini oluşturmaktadır. Konuya ilişkin sayısal veriler tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo

Tablo 16. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Tablosu

		S	%
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Aldınız mı?	Evet	164	87,70
	Hayır	23	12,30
	Toplam	187	100,00

1.4.2.2. Aldığınız eğitimin yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?

Kapalı uçlu soruların ikincisi anket formunun 10'uncu sorusu olan "Aldığınız eğitimin yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusunun "Evet, Hayır ve Kararsızım" şeklindeki seçenekler yanıtlanmıştır. Yanıtlara ilişkin sayısal bilgiler tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Eğitimin Yararlılığı Tablosu

		S	%
Aldığınız Eğitimin Yararlı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?	Evet	126	67,38
	Hayır	30	16,04
	Kararsızım	31	16,58
	Toplam	187	100,00

Aldığı eğitimin yaralı olduğu düşüncesini belirten 126 katılımcıya karşılık 30 katılımcı da "Hayır" yanıtını vererek aldığı eğitimin yaralı olduğunu düşünmediği yönünde kanaat bildirmiştir. 31 katılımcı ise karasızım yanıtını vermiştir.

1.4.2.3. Aldığınız eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Kapalı uçlu soruların üçüncüsü anket formunun 11'inci sorusu olan "Aldığınız eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusunun "Evet, Hayır ve Kararsızım" şeklindeki seçenekler yanıtlanmıştır.

Tablo 18. Eğitimin Yeterliliği Tablosu

		S	%
Aldığınız Eğitimin Yeterli Olduğunu Düşünüyor Musunuz?	Evet	60	32,08
	Hayır	88	47,06
	Kararsızım	39	20,86
	Toplam	187	100,00

Ankete katılanlardan 60'ı "Evet" yanıtını vermiştir. 88 katılımcı ise "Hayır" yanıtını vererek aldıkları eğitimin yeterli olmadığını belirtmiştir. 39 katılımcı ise karasız olduğunu ifade etmiştir. Yanıtlara ilişkin sayısal bilgiler tablo 18'de verilmiştir.

1.4.2.4. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş yerindeki davranışlarınızda farkındalık yarattı mı?

Kapalı uçlu soruların dördüncüsü ve anket formunun 12'nci sorusu olan "İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş yerindeki davranışlarınızda farkındalık yarattı mı?" sorusu yanıtlanmıştır. Yanıtlara ilişkin sayısal bilgiler tablo 19'da verilmiştir.

19. Farkındalık Tablosu

		S	%
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri İş Yerindeki Davranışlarınızda Farkındalık Yarattı Mı?	Evet	107	57,22
	Hayır	47	25,13
	Kararsızım	33	17,65
	Toplam	187	100,0

Bu soruya 107 katılımcı "Evet" yanıtını verirken 47 katılımcı da "Hayır" yanıtını vermiştir. 33 katılımcı ise karasız olduğunu belirtmiştir.

1.4.2.5. İş yerinizde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulunmamasını bir eksiklik olarak görüyor musunuz?

Kapalı uçlu soruların sonuncusu ve anket formunun 13'üncü sorusuna 187 kişi tarafından yanıt verilmiştir. Yanıtlara ilişkin sayısal bilgilere tablo 20'de yer verilmiştir.

Tablo 20. İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi Bulunmaması Hakkında Görüş Tablosu

		S	%
İş Yerinizde İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi Bulunmamasını Bir Eksiklik Olarak Görüyor Musunuz?	Evet	119	63,63
	Hayır	53	28,34
	Kararsızım	15	8,02
	Toplam	187	100,0

"İş Yerinizde İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi Bulunmamasını Bir Eksiklik Olarak Görüyor Musunuz?" Sorusuna katılımcıların 119'u "Evet" yanıtını vererek iş sağlığı uzmanı ve iş yeri hekimi bulunmamasını bir eksiklik olarak gördüklerini ifade ederken, 53 katılımcı ise "Hayır" yanıtını vererek bunu bir eksiklik olmadığı yönünde kanaat bildirmiştir.

Tablo

1.4.3. İş sağlığı ve güvenliği algıları ölçeği bulguları

SPSS programı yardımıyla yapılan ve önceki başlıklarda izah edilen analizlerde 5 faktör ve 40 ifadeden oluşan iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ait elde edilen aritmetik ortalama, standart sapma, frekans değerleri üzerinden gerekli istatistiksel değerlendirmelere devam edilmiştir. Ankete katılan çalışanların ölçeği oluşturan ifadelere katılma düzeyleri kesinlikle katılmıyorum ifadesi "1", kesinlikle katılıyorum ifadesi "5" puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin aralık genişliğine yönelik olarak Tekin (2019)'in "dizi genişliği/yapılacak grup sayısı" formülü kullanılarak aritmetik ortalama aralıkları ifadelere verilen yanıtlara göre oluşturulmuş ve değerlendirme bu doğrultuda yapılmıştır. Oluşan aralıklara ilişkin bilgiler tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21. Ölçek Puan Aralıkları Değerlendirme Tablosu

İfade	Puan	Ölçü Aralığı	Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00 – 1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80 – 2,59	Düşük
Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	3	2,60 – 3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40 – 4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20 – 5,00	Çok yüksek

Ölçekteki ifadeler verilen yanıtların puanları 1 ile 5 arasında olup, puanlar 1'e yaklaştıkça algılama düzeyinin düşük, 5'e yaklaştıkça algılama düzeyinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Çalışmada elde edilen verilere uygulanacak testlerin parametrik ya da parametrik olmayan testler olmasına karar vermek için ölçeğin normal dağılım gösterip göstermediğinin denetlenmesi için normallik testi yapılmıştır. Normal dağılımı incelenecek örneklemin büyüklük değerine göre farklı normallik testleri önerilmektedir. Büyüköztürk (2020) örneklem 50'den küçük ise Shapiro-Wilk testi, eğer örneklem 50'den büyük ise Kolmogorov-Smirnov testinin uygulanmasını önermektedir. Yapılan normallik analizi sonucu elde edilen veriler tablo 22'de görülmektedir.

Tablo 22. Normallik Testi Tablosu

Normallik Testleri		
	Kolmogorov-Smirnov[a]	Shapiro-Wilk

	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Çalışan Davranışı	.196	187	.000	.891	187	.000
İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama	.065	187	**.053**	.970	187	.000
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	.087	187	.002	.957	187	.000
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	.105	187	.000	.951	187	.000
Çalışma Ortamı	.170	187	.000	.913	187	.000

Çalışmamızda örneklem sayımız 50'den büyük olduğundan (n=187) Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları dikkate alınmıştır. Test sonucunda Sig. değerine bakılmış, sadece "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama" faktörünün normal dağılım şartını sağladığı (p>0,05), diğer faktörlerin normal dağılım şartını sağlamadıkları görülmüştür. Verilerin değerlendirilmesinde bulguların normallik varsayımlarına uygun olması durumunda parametrik, uygun olmaması durumunda ise parametrik olmayan testler uygulanır (Günal, 2018: 56). Normal dağılıma uyan faktör

için parametrik, diğer dört faktör için parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Elde edilen tüm bulgular %95 güven alalığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

1.4.3.1. İş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin faktörler bazında puan aralıklarına göre algı düzeyi bulguları

Araştırmaya katılan çalışanların anketlere verdikleri yanıtlar yardımıyla oluşan puanlar ve bu puanlardan elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri faktörler bazında tablolar halinde gösterilerek yorumlanmıştır.

1.4.3.1.1. Çalışan davranışı faktörü

Çalışan davranışı faktöründe yer alan ifadelerden elde edilen puanlara ilişkin bilgiler tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23. Çalışan Davranışı Faktörü Tablosu

Kod	Çalışan Davranışı Faktörü İfadeleri	Ortalama	Ss
I1	İşimi yaparken iş güvenliği ile ilgili kural ve talimatlara uyarım.	3,51	1,250
H6	İşimi güvenli biçimde yapabilmek için işin gerektirdiği becerilere sahibim.	3,51	1,189
I6	Bir çalışan olarak işlerim kapsamında yer alan tehlikelerin tamamen farkındayım.	3,42	1,261
I5	İşimi güvenli şekilde yapmak benim için bir zorluktan çok alışkanlık haline gelmektedir.	3,42	1,200
H5	Çalıştığım yerde iş güvenliğiyle ilgili talimatlara uyarım.	3,50	1,242
H8	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamındaki farkındalıkları kazaların azalmasında etkili olmaktadır.	3,35	1,267
I4	Bazı çalışanlar çalıştığım yerde güvenli olmayan davranışlardan kaçınmaktadırlar.	3,28	1,200
I2	İşimi yaparken iş güvenliği ile ilgili kural ve talimatlara uyarım.	3,33	1,338
I3	Çalışanlar zaman zaman güvenlikle ilgili prosedürleri görmezden gelmektedir.	3,20	1,154
H3	İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir çalışan olarak sahip olduğum haklarla ilgili bilgi sahibiyim.	3,05	1,224
I7	İşyerinde her çalışan kendi güvenliğinden sorumludur.	3,29	1,380
H1	İş sağlığı ve güvenliği kanunuyla ilgili yeterince bilgiliyim.	2,99	1,231
Faktörün Ortalaması		**3,32**	

Tabloyu incelediğimizde çalışan davranışı faktörünün ortalamasının 3,32 olduğu bu değere göre faktör genelinde çalışanların davranışları yönüyle is sağlığı ve güvenliği algılarının orta derecede olduğu (ortalama < (2,60-3,39)) anlaşılmaktadır. Maddeler bazında bakıldığında ilk 5 maddede (I1,H6,I6,I5,H5) algının ortalamanın üzerinde ve yüksek olduğu görülmektedir.

1.4.3.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörü

İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktöründe yer alan ifadelerden elde edilen puanlara ilişkin bilgiler tablo 24'de gösterilmiştir.

Tablo 24. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama Faktörü Tablosu

Kod	İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama Faktörü İfadeleri	Ortalama	Ss
L5	Müfettişler yöneticinin/amirin tedbirsizliği durumunda ceza uygulamaktadır.	2,91	1,152
L6	İş sağlığı ve güvenliği temsilcileri tarafından çalıştığım yerde düzenli olarak risk değerlendirilmesi yapılmaktadır.	2,65	1,174
L4	İş sağlığı ve güvenliği işaretleri görülebilecek şekilde yerleştirilmiştir.	2,95	1,275
L2	Düzenli yapılan denetimler yöneticinin/amirin iş sağlığı ve güvenliği kanununa uymasını teşvik etmektedir.	2,72	1,205
L1	Çalıştığım yerde düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler yapılmaktadır.	2,53	1,156
J2	Yöneticim/Amirim düzenli olarak risk değerlendirmesi yapmaktadır.	2,73	1,268
J3	Yöneticiler/Amirler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kanuni düzenlemeye uyması için onları teşvik etmektedir.	2,86	1,293
J1	Yöneticim/Amirim çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini son derece önemsemektedir.	2,99	1,344
K3	İşte yaşanan kazaların çalışanlar tarafından bildirilmesine önem verilmektedir.	2,97	1,244
K2	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bildirilen sorunlara anında müdahale edilmektedir.	2,83	1,232
L3	Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili denetimlerin yapılmasına izin verilmektedir.	3,14	1,267
K1	Çalıştığım yerde resmi anlamda iş sağlığı ve güvenliği dokümantasyon sistemi bulunmaktadır.	2,71	1,242
J4	Yöneticiler/Amirler çalıştığım yerdeki güvenlik endişeleri konusunda çalışanları dikkate almaktadır.	3,00	1,324
Faktörün Ortalaması		**2,84**	

Tablo 24'teiş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün ortalamasının 2,84 olduğu görülmektedir. Çalışanların faktör genelinde iş sağlığı ve güvenliğinde raporlama konusundaki algılarının orta düzeyde (ortalama < (2,60-3,39)) olduğu anlaşılmaktadır. L1 kodlu soruda ise algının ortalamanın altında (2,53) ve düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

1.4.3.1.3. Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktöründe yer alan ifadelerden elde edilen puanlara ilişkin bilgiler tablo 25'te gösterilmiştir. Tabloya göre sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün ortalaması 2,87 olup, bu değere göre çalışanların sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim konularındaki algılarının orta düzeyde (ortalama < (2,603,39)) olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Tablosu

Kod	Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü İfadeleri	Ortalama	Ss.
G2	Yöneticim/Amirim işe yeni başlayanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim olanağı sunmaktadır.	2,84	1,237
G4	Yöneticim/Amirim görevimi yerine getirirken standart çalışma usulleriyle ilgili düzenli olarak beni bilgilendirmektedir.	2,92	1,291
G3	Kişisel koruyucu ekipmanların doğru kullanımı konusunda yönetim tarafından eğitim aldım.	2,81	1,268
G7	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili aldığım eğitim, bu konudaki bakış açıma ilişkin davranışlarımda fark yaratmaktadır.	2,98	1,282
G5	Yöneticim/Amirim düzenli ve güncel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda pekiştirici eğitimler vermektedir.	2,73	1,242
G1	Yöneticim/Amirim vazifemi yerine getirirken kendimi korumam için tedbir almam konusunda genellikle beni bilgilendirmektedir.	3,02	1,270
G6	Çalıştığım yerde işteki tehlikelere karşı farkındalık eğitimi aldım.	2,78	1,253
Faktörün Ortalaması		**2,87**	

1.4.3.1.4. Çalışan güvenlik farkındalığı faktörü

Çalışan Güvenlik Farkındalığı faktöründe yer alan ifadelerden elde edilen puanlara ilişkin bilgiler tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Tablosu

Kod	Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü İfadeleri	Ortalama	Ss.
H10	Çalıştığım yerde düzenli biçimde iş güvenliği farkındalığına yönelik etkinlikler düzenlenmektedir.	2,58	1,226
H9	Çalışanlarla düzenli olarak iş güvenliği konusunda toplantılar yapılmaktadır.	2,62	1,240
H6	Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi bulunmaktadır.	2,58	1,290
H2	Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının (kanun ve yönetmelikler) nüshası bulunmaktadır.	2,88	1,234
Faktörün Ortalaması		**2,66**	

Tablo 26'yı incelediğimizde çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün ortalamasının 2,66 olduğu oluşan bu değere göre faktör genelinde çalışan güvenlik farkındalığı yönüyle is sağlığı ve güvenliği algılarının orta derecede olduğu (ortalama < (2,60-3,39)) anlaşılmaktadır. H10 ve H2 kodlu maddelerde ise algının düşük olduğu bu maddelerin ortalama değerlerinin 2,58 olduğu görülmektedir.

1.4.3.1.5. Çalışma ortamı faktörü

Tablo 27'de çalışma ortamı faktöründe yer alan ifadelerden elde edilen puanlar gösterilmiştir. Çalışma ortamı faktörünün tabloya göre değerlendirilmesinde faktörün ortalamasının 3,27 olduğu görülmektedir. Çalışanların faktör genelinde algılarının orta düzeyde (ortalama < (2,60-3,39)) olduğu anlaşılmaktadır. M4 kodlu soruda ise algının ortalamanın üstünde (3,42) ve yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 27. Çalışma Ortamı Faktörü Tablosu

Kod	Çalışma Ortamı Faktörü İfadeleri	Ortalama	Ss.
M1	Çalıştığım yer yeterince havalandırılmaktadır.	3,27	1,382
M4	Çalıştığım yerin ışıklandırılması yeterli düzeydedir.	3,42	1,319
M3	Çalıştığım yerin temizliğinden memnunum.	3,13	1,385
M2	Çalıştığım odanın sıcaklığından memnunum.	3,26	1,327
Faktörün Ortalaması		**3,27**	

1.4.3.2. İş sağlığı ve güvenliği ölçeği bulgularının değişkenler bazında değerlendirilmesi

Bu başlıkta faktörlerin normallik testleri sonuçlarına uygun olarak yapılan parametrik ve parametrik olmayan testlerden elde edilen bulguların değerlendirmeleri yapılacaktır.

1.4.3.2.1. Çalışan davranışı faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi

Çalışan davranışı faktörünün yapılan normallik testi soncu sig. değeri 0,000 çıkmış ve normal dağılım koşulunu sağlamadığı anlaşılmıştır (tablo. 22). Bu faktöre cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi, çalışılan İl, çalışılan birim ve görev değişkenleri dikkate alınarak parametrik olmayan testler uygulanmış, elde edilen bulgular tablolar halinde gösterilerek değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının değerlendirilmiştir.

Çalışan davranışının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Mann Whitney-U testi sonucunda (p) değeri 0,029 bulunmuştur. Bulunan değer $p<0,05$ olduğundan, bu değer erkek ve kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında çalışan davranışları yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık olduğunu göstermektedir. Elde edilen verilere göre kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranışlarının erkek çalışanlara göre daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır.
Veriler tablo 28'de gösterilmiştir.

Çalışan Davranışı

Tablo 28. Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu

	Cinsiyetiniz	S	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Çalışan Davranışı	Erkek	149	**89.63**	13355.00
	Kadın	38	**111.13**	4223.00
	Toplam	187		
Mann-Whitney U				2180.000
Wilcoxon W				13355.000
Z				-2.190
Asymp. Sig. (2-tailed)				**.029**

Çalışan davranışının yaş değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,199 bulunmuştur. Bulunan (p) değeri 0,05'ten büyük olduğundan bu değer, yaş değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında çalışan davranışı yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Konuya ilişkin veriler tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29. Çalışan Davranışı Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu

	Yaşınız	S	Sıra Ortalaması
	18-24	1	20.00
	25-31	7	64.29
	32-38	51	103.90
	39-45	56	87.26
	46-52	41	91.80
	53 ve Üstü	31	101.89
Çalışan Davranışı	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			7.308
Df			5
Asymp. Sig.			**.199**

Çalışan davranışının öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,123 bulunmuştur. 0,05'ten büyük olan bu değer, öğrenim durumu değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları anlamında çalışan davranışı yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Konuya ilişkin veriler tablo 30'da gösterilmiştir.

Çalışan Davranışı

Tablo 30. Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu

	Öğrenim Durumunuz	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışan Davranışı	Ortaöğrenim	18	108.97
	Ön Lisans	26	75.19
	Lisans	123	93.61
	Lisans Üstü	20	107.40
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			5.771
Df			3
Asymp. Sig.			**.123**

Çalışan davranışının hizmet süresi değişkenine göre değerlendirilmesi için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonucunda (p) değeri 0,453 olarak bulunmuştur. Bulunan (p) değeri 0,05'ten büyük olduğundan bu değere göre, hizmet süresi değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında çalışan davranışı yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Bulunan veriler tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31. Çalışan Davranışı Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu

	Hizmet Süreniz (Yıl)	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışan Davranışı	0-5	12	74.38
	6-10	33	102.27
	11-15	35	98.80
	16-20	32	96.23
	21-25	30	80.45
	26 ve Üstü	45	96.88
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			4.703
Df			5

Çalışan Davranışı	
Asymp. Sig.	**.453**

Çalışan davranışının çalışılan il değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda buluna (p) değeri 0,200 olup, bu değer 0,05 değerinden büyüktür. Bu değer istatistiksel anlamda çalışılan il değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarına yönelik çalışan davranışı bağlamında bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Konuya ilişkin verilere tablo 32'de yer verilmiştir.

Tablo 32. Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu

	Çalıştığınız İl	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışan Davranışı	Balıkesir	73	102.24
	Bursa	50	86.23
	Çanakkale	40	83.91
	Yalova	24	101.94
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			4.645
Df			3
Asymp. Sig.			**.200**

Çalışan davranışının çalışılan birim değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,05 değerinden büyük ve 0,233 olarak bulunmuştur. Bulunan veriye göre çalışılan birim açısından, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarında çalışan davranışı yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Konuya ilişkin veriler tablo 33'te gösterilmiştir. **Tablo 33. Çalışan Davranışı Faktörü Çalıştığınız Birim Değişkeni Tablosu**

	Çalıştığınız Birim	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışan Davranışı	Bölge Müdürlüğü	13	88.81
	Kadastro Müdürlüğü	43	82.47
	Tapu Müdürlüğü	131	98.30
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			2.911
Df			2

Çalışan Davranışı

Asymp. Sig.	**.233**

Çalışan davranışının görev değişkeni bağlamında değerlendirilmesi amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmış, uygulama neticesinde (p) değeri 0,170 bulunmuştur. Bulunan (p) değeri 0,05'ten büyüktür. Bulunan değerin görev değişkeni bakımından değerlendirilmesi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları yönüyle istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Bulgulara ait veriler tablo 34'te gösterilmiştir.

Tablo 34. Faktörü Göreviniz Değişkeni Tablosu

	Göreviniz	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışan Davranışı	Müdür	31	103,92
	Müdür Yardımcısı	26	87,77
	Mühendis	11	69,41
	Tekniker/ Sözleşmeli Tekniker	38	95,79
	Uzman	2	77,50
	Bilgisayar İşletmeni	34	82,94
	Memur	5	152,50
	Sözleşmeli Büro Personeli	5	65,50
	Arşiv Memuru/ Sözleşmeli Arşiv Memuru	8	85,50
	İşçi	17	103,47
	Kadastro Teknisyeni	4	135,88
	Kontrol Memuru	4	98,25
	Fen Kontrol Memuru	1	63,50
	Güvenlik Görevlisi	1	163,00
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			17,676
Df			13

Çalışan Davranışı

Asymp. Sig.	**,170**

1.4.3.2.2. İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi

İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün yapılan normallik testi sonucu (p) değeri 0,053 çıkmış, p>0,05 olduğundan normal dağılım şartını sağladığı anlaşılmıştır (Tablo. 22). Bu nedenle faktöre cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi, çalışılan il, çalışılan birim ve görev değişkenleri dikkate alınarak parametrik testler olan "Bağımsız Örneklem T, Tek Yönlü Anova ve Post-Hoc" testleri uygulanmış, elde edilen bulgular tablolar halinde gösterilerek değişkenlere göre istatistiksel olarak yorumlanmıştır..

İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlamanın cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Bağımsız Örneklem T testi sonucunun tetkikinde Levene testi sonucu (p) değeri 0,05'ten büyük (0,636) olarak bulunmuştur. Buna göre varyansların eşit olduğu varsayımının sağlandığı anlaşılmaktadır. Eşitlik varsayımının (p) değeri de 0,03 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler p<0,05 koşulunu sağladığından çalışmaya katılan erkek ve kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında iş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Elde edilen ortalama değerlerinden kadın çalışanların ortalamasının daha yüksek olması nedeniyle, iş sağlığı

ve güvenliğinde denetim ve raporlama davranışları erkek çalışanlara göre daha olumludur sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız Örneklem T testi raporu ise **t(185)=2,978;p=0,03** şeklindedir. Veriler tablo 35'te ve tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 35. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama Faktörü Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Örneklem T Test Tablosu

Bağımsız Örneklem Test									
İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-testi						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2tailed)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	Ortalamalar arası fark için %95 Güven Aralığı	
								Alt	Üst
Varyanslar Eşit Varsayıldığında	.224	**.636**	-2.978	185	**.003**	-.56301	.18906	-.93600	-.19002
Varyanslar Eşit Varsayılmadığında			-3.005	58.013	.004	-.56301	.18735	-.93803	-.18800

Tablo 36. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama Faktörü Cinsiyet Değişkeni Grup İstatistikleri Tablosu

Grup İstatistikleri					
	Cinsiyetiniz	S	Ortalama	Ss.	Ortalamanın Standart Hatası
İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama	Erkek	149	2.7305	1.04346	.08548
	Kadın	38	**3.2935**	1.02766	.16671

İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlamanın yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, çalışılan il, çalışılan birim ve görev değişkenlerine göre değerlendirilmesi için Tek Yönlü Anova testi uygulanmıştır. Test sonuçlarının tetkikinden yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve görev değişkenlerinde iş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama boyutu bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere ait Tek Yön Anova Testi raporu "Yaş" için (**F(5,181)=1,134; p=0,344)**, "Eğitim Durumu" için (**F(3,183)=0,649;p=0,585)**, "Hizmet Süresi" için (**F(5,181)=1,379; p=0,234)**, "Görev" için (**F(13,173)=1,067; p=0,391)** şeklindedir. "Çalışılan İl" için (p) değeri 0,049 **(F(3,183)=1,098; p=0,049)** ve "Çalışılan Birim" için

(p) değeri 0,01 **(F(2,184)=1,053; p=0,001)** olarak bulunmuştur. Bu iki değerde p<0,05 olduğundan çalışılan İl ve çalışılan birim değişkenlerinde iş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için Post-Hoc testi yapılmıştır. Post–Hoc testi sonucunda farklılığın çalışılan İl değişkeninde Balıkesir ile Bursa ilinde çalışan katılımcılar arasında Balıkesir ilinde çalışanlar lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışılan birim değişkenine göre ise farklılığın Kadastro Müdürlüğünde çalışanlar ile Tapu Müdürlüğünde çalışanların arasında, Tapu Müdürlüğü çalışanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu anlaşılmıştır. Balıkesir ilinde çalışanların Bursa ilinde çalışanlara göre, tapu müdürlüğü çalışanlarının da kadastro müdürlüğü çalışanlarına göre iş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama farkındalıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara ilişkin verilere tablo 37'de yer verilmiştir.

Tablo 37. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama Faktörü Tek Yön Anova ve Post-Hot Testleri Sonuç Tablosu

		S	Ortalama	S.s	F	P	Farklılık
İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama	**Yaş**						
	18-24	1	1.4615	.	1.134	**.344**	**Yok**
	25-31	7	2.9560	.71867			
	32-38	51	3.0422	1.09028			
	39-45	56	2.6854	1.04470			
	46-52	41	2.7373	1.03589			
	53 ve Üstü	31	2.9702	1.12488			
	Toplam	187	2.8449	1.06209			
	Eğitim Durumu						
	Ortaöğrenim	18	2.7821	1.53035	.649	**.585**	**Yok**
	Ön Lisans	26	2.6509	.97209			
	Lisans	123	2.9199	1.00756			
	Lisans Üstü	20	2.6923	1.03414			
	Toplam	187	2.8449	1.06209			
	Hizmet Süresi						
	0-5	12	3.0769	.84647	1.379	**.234**	**Yok**

6-10	33	2.9068	1.24937			
11-15	35	2.9692	1.01678			
16-20	32	2.8053	.88161			
21-25	30	2.4077	1.11786			
26 ve Üstü	45	2.9607	1.05314			
Toplam	187	2.8449	1.06209			
Çalışılan İl						
Balıkesir	73	**3.0548**	1.02784	2.675	**.049**	**Balıkesir>Bursa**
Bursa	50	2.5554	1.08299			
Çanakkale	40	2.7173	1.11573			
Yalova	24	3.0224	.90690			
Toplam	187	2.8449	1.06209			
Çalışılan Birim						
Bölge Müdürlüğü	13	2.4024	1.27646	7.616	**.001**	**Tapu>Kadastro**
Kadastro Müdürlüğü	43	2.3953	1.01379			
Tapu Müdürlüğü	131	**3.0364**	1.00406			
Toplam	187	2.8449	1.06209			
Görev						
Müdür	31	3.1166	.84961	1.067	**.391**	**Yok**
Müdür Yardımcısı	26	2.7722	1.06309			
Mühendis	11	2.4336	.89791			
Tekniker/ Sözleşmeli Tekniker	38	2.8279	1.03627			
Uzman	2	2.1538	.32636			
Bilgisayar İşletmeni	34	2.6923	1.03688			
Memur	5	3.5692	1.21942			
Sözleşmeli Büro Personeli	5	3.5538	.74857			
Arşiv Memuru/ Sözleşmeli Arşiv Memuru	8	2.7788	.75976			
İşçi	17	2.7511	1.50309			
Kadastro Teknisyeni	4	3.0769	1.40301			
Kontrol Memuru	4	2.4808	1.49077			

Fen Kontrol Memuru	1	1.9231	.			
Güvenlik Görevlisi	1	4.4615	.			
Toplam	187	2.8449	1.06209			

1.4.3.2.3. Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörüne cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi, çalışılan il, çalışılan birim ve görev değişkenleri açısından parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Bağımsız değişken sayıları dikkate alınarak iki bağımsız değişken için Mann Whitney-U, ikiden fazla bağımsız değişken için Kruskal Wallis H testi ve Kruskal Wallis H testinde anlamlı farkların çıktığı durumlarda anlamlılığın hangi değişkende olduğunun tespiti için yeniden Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablolar halinde gösterilerek değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının değerlendirilmiştir.

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri 0,066 bulunmuştur. Bulunan p değeri 0,05'ten büyük bulunduğundan bu faktör bağlamında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 38'de elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 38. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu

	Cinsiyetiniz	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim	Erkek	149	90.34	13460.00
	Kadın	38	108.37	4118.00
	Toplam	187		
Mann-Whitney U				2285.000
Wilcoxon W				13460.000
Z				-1.838
Asymp. Sig. (2-tailed)				**.066**

Yaş değişkeninin sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü açısından değerlendirilmesi altı adet alt değişkeni olması nedeniyle Kruskal-Wallis testi ile yapılmıştır. Testin anlamlılık değeri 0,767 bulunmuştur. Bulunan değer p>0,05

olduğundan bu değer, yaş değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları açısından sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü yönünde istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Konuya ilişkin veriler tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu

	Yaşınız	**S**	**Sıra Ortalaması**
	18-24	1	30.50
	25-31	7	91.07
	32-38	51	98.34
	39-45	56	89.76
	46-52	41	91.73
	53 ve Üstü	31	100.23
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			2.566
Df			5
Asymp. Sig.			**.767**

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün dört tane alt değişkeni bulunan öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda öğrenim durumu değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları anlamında faktör açısından istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığını söylemek mümkündür. Test sonucunda (p) değeri 0,909 olarak bulunmuştur (p>0,05). Konuya ilişkin verilere tablo 40'da yer verilmiştir.

Tablo 40. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu

	Öğrenim Durumunuz	**S**	**Sıra Ortalaması**
	Ortaöğrenim	18	87.06
	Ön Lisans	26	90.52
	Lisans	123	95.82
	Lisans Üstü	20	93.60
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			.547
Df			3

Asymp. Sig.	**.909**

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün hizmet süresi değişkenine göre değerlendirilmesi için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Değişkene ait altı adet alt değişken vardır. Test sonucunda (p) değeri 0,965 olarak bulunmuştur (p>0,05).Bu değere göre, hizmet süresi değişkeni açısından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü yönünden istatistiksel anlamda bir farklılığının bulunmadığı görülmüştür. Konuya ilişkin veriler tablo 41'de gösterilmiştir.

Tablo 41. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu

	Hizmet Süreniz (Yıl)	**S**	**Sıra Ortalaması**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	0-5	12	87.33
	6-10	33	92.76
	11-15	35	93.90
	16-20	32	97.20
	21-25	30	88.13
	26 ve Üstü	45	98.40
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			.967
Df			5
Asymp. Sig.			**.965**

Çalışılan il değişkeni açısından sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün değerlendirilmesi Kruskal-Wallis testi ile yapılmıştır. Test sonucunda sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörüne göre çalışanların çalıştıkları İl bağlamında iş sağlığı ve güvenliği algılarında anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır. KruskalWallis testi sonucu (p) değeri 0,011 bulunmuştur (p<0,05). Elde edilen veriler tablo 42'de gösterilmiştir.

Tablo 42. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu

	Çalıştığınız İl	**S**	**Sıra Ortalaması**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Balıkesir	73	108.53

	Bursa	50	79.42
	Çanakkale	40	82.04
	Yalova	24	100.10
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			11.214
Df			3
Asymp. Sig.			**.011**

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için ikili gruplar halinde Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Kruskal-Wallis testi sonrası her grup çifti için yapılan Mann Whitney-U testiden elde edilen verilerin anlamlılık düzeyleri için "Bonferroni Düzeltmesi" yapılması önerilmekte, bu düzelteme ise "Düzeltilmiş Anlamlılık Düzeyi = 0,05/(Yapılacak ikili karşılaştırma testi sayısı)" formülü ile hesaplanmaktadır (Bursal, 2017; 101). Testlerimizde Balıkesir, Bursa, Çanakkale, Yalova değişkenleri için toplam 6 tane ikili karşılaştırma yapılacağından, düzeltilmiş anlamlılık düzeyi değerimiz p=0,008 olacaktır. Mann Whitney-U testlerinden elde edilen değerler tablo 43'te gösterilmiştir.

Tablo 43. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Mann Whitney-U Testi Tablosu

1. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız İl**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Balıkesir	73	**69,54**	5076,50
	Bursa	50	50,99	2549,50
	Toplam	123		
Mann-Whitney U				1274,500
Wilcoxon W				2549,500
Z				-2,842
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,004**
2. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız İl**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Balıkesir	73	62,84	4587,00
	Çanakkale	40	46,35	1854,00
	Toplam	113		
Mann-Whitney U				1034,000

Wilcoxon W				1854,000
Z				-2,566
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,010**
3. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız İl**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Balıkesir	73	50,16	3661,50
	Yalova	24	45,48	1091,50
	Toplam	97		
Mann-Whitney U				791,500
Wilcoxon W				1091,500
Z				-,710
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,478**
4. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız İl**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Bursa	50	44,56	2228,00
	Çanakkale	40	46,68	1867,00
	Toplam	90		
Mann-Whitney U				953,000
Wilcoxon W				2228,000
Z				-,383
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,702**
5. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız İl**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Bursa	50	34,87	1743,50
	Yalova	24	42,98	1031,50
	Toplam	74		
Mann-Whitney U				468,500
Wilcoxon W				1743,500
Z				-1,523
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,128**
6. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız İl**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve	Çanakkale	40	30,01	1200,50

Eğitim	Yalova	24	36,65	879,50
	Toplam	64		
Mann-Whitney U				380,500
Wilcoxon W				1200,500
Z				-1,386
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,166**

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitimin çalışılan İl değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Mann Whitney-U testi sonucunda 1.ikili karşılaştırmanın p değeri 0,004 bulunmuştur. Bu değer düzeltilmiş anlamlılık düzeyinden (p=0,008) küçüktür. Diğer ikili karşılaştırmalardan elde edilen p değerlerinin düzeltilmiş anlamlılık düzeyi değerinden büyük bulunduğu görülmektedir. Elde edilen veriler ışığında 1.ikili karşılaştırmada yer alan Balıkesir ve Bursa illerinde görev yapan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık gösterdiği, Balıkesir ilinde çalışanları iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranışlarının Bursa ilinde çalışanlara göre daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitimin çalışılan birim değişkenine göre değerlendirilmesi için bu değişkenin üç alt değişkenini bulunduğu dikkate alınarak uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda anlamlılık değeri 0,017 bulunmuştur (p<0,005). Bu değere göre çalışılan birim değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları yönüyle sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü açısından istatistiksel anlamda bir farklılık bulunduğunu anlaşılmaktadır. Kruskal-Wallis testi sonucu tablo 44'te gösterilmiştir.

Tablo 44. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Tablosu

	Çalıştığınız Birim	**S**	**Sıra Ortalaması**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Bölge Müdürlüğü	13	64.62
	Kadastro Müdürlüğü	43	81.80
	Tapu Müdürlüğü	131	100.92
	Toplam	187	

Kruskal-Wallis H	8.203
Df	2
Asymp. Sig.	**.017**

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitimin Çalışılan Birim değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Mann Whitney-U testleri sonucunda her üç ikili karşılaştırmadan elde edilen anlamlılık düzeyi değerleri 0,227, 0,025 ve 0,040 olarak bulunmuştur. Bu değerler düzeltilmiş anlamlılık düzeyinden (p=0,0167) büyüktür. Elde edilen verilere göre Kruskal Wallis testi gereği anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmış ise de yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre gruplar arasında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunduğu doğrulanmamıştır. Bu değişkene ilişkin yapılan testlerin birlikte değerlendirilmesiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları anlamında sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak hangi birimler arasında olduğu hususu ise tespit edilememiştir. Mann Whitney-U testlerine ait verilere tablo 45'te yer verilmiştir.

Tablo 45. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Mann Whitney-U Testi Tablosu

1. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız Birim**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Bölge Müdürlüğü	13	23,73	308,50
	Kadastro Müdürlüğü	43	29,94	1287,50
	Toplam	56		
Mann-Whitney U				217,500
Wilcoxon W				308,500
Z				-1,207

Asymp. Sig. (2-tailed)				**,227**
2. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız Birim**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Bölge Müdürlüğü	13	47,88	622,50
	Tapu Müdürlüğü	131	74,94	9817,50
	Toplam	144		
Mann-Whitney U				531,500
Wilcoxon W				622,500
Z				-2,237
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,025**
3. İkili Karşılaştırma	**Çalıştığınız Birim**	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Kadastro Müdürlüğü	43	73,86	3176,00
	Tapu Müdürlüğü	131	91,98	12049,00
	Toplam	174		
Mann-Whitney U				2230,000
Wilcoxon W				3176,000
Z				-2,052
Asymp. Sig. (2-tailed)				**,040**

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörünün on dört alt değişkeni bulunan görev değişkenine göre değerlendirilmesi amacıyla uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda p değeri 0,315 bulunmuştur (p>0,05). Bu değere göre, görev değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları yönünden sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin veriler tablo 46'da gösterilmiştir.

Tablo 46. Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim Faktörü Görev Değişkeni Tablosu

	Göreviniz	**S**	**Sıra Ortalaması**
Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim	Müdür	31	105,97
	Müdür Yardımcısı	26	94,04
	Mühendis	11	64,09
	Tekniker/ Sözleşmeli Tekniker	38	99,41
	Uzman	2	96,00
	Bilgisayar İşletmeni	34	79,31
	Memur	5	115,90
	Sözleşmeli Büro Personeli	5	93,80
	Arşiv Memuru/ Sözleşmeli Arşiv Memuru	8	86,56
	İşçi	17	88,03
	Kadastro Teknisyeni	4	145,63
	Kontrol Memuru	4	100,00
	Fen Kontrol Memuru	1	84,00
	Güvenlik Görevlisi	1	173,00
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			14,874
Df			13
Asymp. Sig.			**,315**

1.4.3.2.4. Çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi

Çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün **y**apılan normallik testi sonucu sig. değeri 0,000 çıkmış ve normal dağılım koşulunu sağlamadığı anlaşılmıştır (tablo. 22). Çalışan güvenlik farkındalığı faktörüne iki değişkenli cinsiyet, ikiden fazla değişkenli yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi, çalışılan İl, çalışılan birim ve görev değişkenleri dikkate alınarak uygun parametrik olmayan testler uygulanmış, elde edilen bulgular tablolar halinde gösterilerek değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının değerlendirilmiştir.

Çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün iki değişkenli cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Mann Whitney-U testi sonucunda (p) değeri 0,004 bulunmuştur ($p<0,05$). Bulunan değere göre bu faktör bağlamında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır. Sıra ortalaması daha yüksek olan kadın

çalışanların erkek çalışanlara göre güvenlik farkındalıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 47'de test sonucunda elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 47. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu

	Cinsiyetiniz	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	Erkek	149	88.21	13144.00
	Kadın	38	**116.68**	4434.00
	Total	187		
Mann-Whitney U				1969.000
Wilcoxon W				13144.000
Z				-2.906
Asymp. Sig. (2-tailed)				**.004**

Yaş değişkeni altı alt değişkenden oluşmakta olup; bu değişkenin çalışan güvenlik farkındalığı faktörü bağlamında değerlendirilmesi için Kruskal-Wallis testi uygulanmış, test sonucunda anlamlılık değeri 0,227 bulunmuştur. Bulunan anlamlılık değeri 0,05'ten büyük olduğundan, yaş değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları yönünden çalışan güvenlik farkındalığı anlamında istatistiksel olarak bir farklılık bulunmamaktadır. Konuya ilişkin veriler tablo 48'de gösterilmiştir.

Tablo 48. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu

	Yaşınız	S	**Sıra Ortalaması**
	18-24	1	24.00
	25-31	7	98.14
	32-38	51	104.34
	39-45	56	87.93
	46-52	41	83.24
	53 ve Üstü	31	103.50
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			6.909
Df			5
Asymp. Sig.			**.227**

Çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün dört alt değişkeni bulunan öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirilmesi amacıyla uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,448 bulunmuştur (p>0,05). Bu değere göre öğrenim durumu değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında çalışan güvenlik farkındalığı yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin veriler tablo 49'da verilmiştir.

Tablo 49. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu

	Öğrenim Durumunuz	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	Ortaöğrenim	18	78.53
	Ön Lisans	26	97.00
	Lisans	123	97.22
	Lisans Üstü	20	84.25
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			2.655
Df			3
Asymp. Sig.			**.448**

Çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün hizmet süresi değişkenine göre değerlendirilmesi için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Hizmet süresi değişkeni altı adet alt değişkenden oluşmaktadır. Test sonucunda (p) değeri 0,616 olarak hesaplanmıştır (p>0,05). Bulunan değere çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları yönünden, hizmet süresi değişkeni bakımından çalışan güvenlik farkındalığı faktörü bakımından istatistiksel anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Test sonucuna ait verilere tablo 50'de yer verilmiştir.

Tablo 50. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu

	Hizmet Süreniz (Yıl)	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	0-5	12	86.96
	6-10	33	96.09

	11-15	35	102.44
	16-20	32	88.45
	21-25	30	81.72
	26 ve Üstü	45	99.91
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			3.550
Df			5
Asymp. Sig.			**.616**

Çalışılan il değişkenine göre çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün değerlendirilmesi için değişkenin ikiden fazla alt değişkeni olması sebebiyle KruskalWallis testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda (p) değeri 0,170 bulunmuş olup, bu değer 0,05'ten büyüktür. Bulunan (p) değeri çalışılan il değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları yönünden çalışan güvenlik farkındalığı faktörü açısından istatistiksel olarak bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Konuya ilişkin veriler tablo 51'de gösterilmiştir.

Tablo 51. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu

	Çalıştığınız İl	**S**	**Sıra Ortalaması**
	Balıkesir	73	103.68
	Bursa	50	85.11
	Çanakkale	40	84.83
	Yalova	24	98.35
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			5.031
Df			3
Asymp. Sig.			**.170**

Çalışan güvenlik farkındalığı faktörünün 3 alt değişkenden oluşan çalışılan birim değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değerinin 0,115 olduğu görülmüştür (p>0,05). Bu değere göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarında çalışılan birim değişkenine göre çalışan güvenlik farkındalığı faktörü yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Test sonucuna ilişkin verilere tablo 52'de yer verilmiştir.

Tablo 52. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Tablosu

	Çalıştığınız Birim	S	Sıra Ortalaması
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	Bölge Müdürlüğü	13	81.46
	Kadastro Müdürlüğü	43	81.45
	Tapu Müdürlüğü	131	99.36
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			4.328
Df			2
Asymp. Sig.			**.115**

Çalışan güvenlik farkındalığı faktörüne uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda 14 tane alt değişkeni olan görev değişkenine göre (p) değeri 0,218 olarak bulunmuştur. Bulunan değer 0,05'ten büyük olduğundan Çalışan güvenlik farkındalığı faktörü açısından göreviniz değişkeni yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı anlaşılmıştır. Test sonucunda bulunan veriler tablo 53'te gösterilmiştir.

Tablo 53. Çalışan Güvenlik Farkındalığı Faktörü Göreviniz Değişkeni Tablosu

	Göreviniz	S	Sıra Ortalaması
Çalışan Güvenlik Farkındalığı	Müdür	31	98,06
	Müdür Yardımcısı	26	100,31
	Mühendis	11	62,59
	Tekniker/ Sözleşmeli Tekniker	38	99,99
	Uzman	2	29,00
	Bilgisayar İşletmeni	34	85,56
	Memur	5	119,20
	Sözleşmeli Büro Personeli	5	104,50
	Arşiv Memuru/ Sözleşmeli Arşiv Memuru	8	105,44
	İşçi	17	80,00
	Kadastro Teknisyeni	4	115,75
	Kontrol Memuru	4	126,00
	Fen Kontrol Memuru	1	24,00

	Güvenlik Görevlisi	1	162,00
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			16,601
Df			13
Asymp. Sig.			**,218**

1.4.3.2.5. Çalışma ortamı faktörünün değişkenlere göre değerlendirilmesi

Faktör normal dağılım koşulunu sağlamadığından, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi, çalışılan il, çalışılan birim ve görev değişkenleri ve bunların alt değişkenleri dikkate alınarak parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Testler sonucu elde edilen bulgular tablolar halinde özetlenerek değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı irdelenmiştir.

Çalışma ortamı faktörünün cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi için Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Test sonucunda anlamlılık değeri 0,018 bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten küçük olduğundan, erkek ve kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bakımından çalışma ortamı yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık gösterdiği şeklinde anlaşılmaktadır. Bulgulara göre göre kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışma ortamına yönelik algılarının erkek çalışanlara göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Veriler tablo 54'te gösterilmiştir.

Çalışma Ortamı

Tablo 54. Faktörü Cinsiyet Değişkeni Tablosu

	Cinsiyetiniz	**S**	**Sıra Ortalaması**	**Sıralar Toplamı**
Çalışma Ortamı	Erkek	149	89.35	13313.00
	Kadın	38	**112.24**	4265.00
	Total	187		
Mann-Whitney U				2138.000
Wilcoxon W				13313.000
Z				-2.356
Asymp. Sig. (2-tailed)				**.018**

Çalışma ortamı faktörünün yaş değişkenine göre değerlendirilmesine yönelik olarak yaş değişkeninin ikiden fazla (altı adet) alt değişkeni olması nedeniyle KruskalWallis testi uygulanmıştır. Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,180 olarak bulunmuştur (p>0,05). Bulunan p değerine göre, yaş değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının çalışma ortamı yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Konuya ilişkin veriler tablo 55'te gösterilmiştir.

Tablo 55. Çalışma Ortamı Faktörü Yaş Değişkeni Tablosu

	Yaşınız	S	**Sıra Ortalaması**
	18-24	1	24.00
	25-31	7	66.64
	32-38	51	92.84
	39-45	56	90.80
	46-52	41	92.10
	53 ve Üstü	31	112.63
Çalışma Ortamı	Toplam	187	24.00
Kruskal-Wallis H			7.590
Df			5
Asymp. Sig.			**.180**

Çalışma ortamı faktörünün öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Bu testin uygulanmasının nedeni öğrenim durumu değişkeninin dört adet alt değişkeninin bulunmasıdır. Yapılan test sonucunda anlamlılık değeri 0,722 bulunmuştur (p>0,05). Bulunan bu değere göre

Çalışma Ortamı

öğrenim durumu değişkeni bakımından çalışma ortamı faktörü yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı anlaşılmıştır. Konuya ilişkin bilgilere tablo 56'da yer verilmiştir.

Tablo 56. Faktörü Öğrenim Durumu Değişkeni Tablosu

	Öğrenim Durumunuz	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışma Ortamı	Ortaöğrenim	18	99.89
	Ön Lisans	26	96.90
	Lisans	123	94.49
	Lisans Üstü	20	81.90
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			1.330
Df			3
Asymp. Sig.			**.722**

Hizmet süresi değişkeni çalışma ortamı faktörü yönünden istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Hizmet süresi değişkeni ikiden fazla (altı adet) alt değişkenden oluşmaktadır. Uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,569 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu değer 0,05'ten büyük olduğundan, hizmet süresi değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında çalışma ortamı faktörü yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Konuya ilişkin veriler tablo 57'de gösterilmiştir.

Tablo 57. Çalışma Ortamı Faktörü Hizmet Süresi Değişkeni Tablosu

	Hizmet Süreniz (Yıl)	**S**	**Sıra Ortalaması**
Çalışma Ortamı	0-5	12	81.75
	6-10	33	99.11
	11-15	35	85.83
	16-20	32	89.94
	21-25	30	90.97
	26 ve Üstü	45	104.79
	Toplam	187	

Çalışma Ortamı

Kruskal-Wallis H	3.864
Df	5
Asymp. Sig.	**.569**

Çalışma ortamı faktörünün çalışılan İl değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. İl değişkeni Balıkesir, Bursa, Çanakkale ve Yalova illeri olmaz üzere dört alt değişkenden oluşmaktadır. Test sonucunda (p) değeri 0,309 bulunmuştur (p>0,05). Bu değere göre, çalışılan İl değişkeni açısından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları ile ilgili olarak çalışma ortamı faktörü yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Konuya ilişkin veriler tablo 58'de gösterildiği şekildedir.

Tablo 58. Faktörü Çalışılan İl Değişkeni Tablosu

	Çalıştığınız İl	**S**	**Sıra Ortalaması**
	Balıkesir	73	102.66
	Bursa	50	88.74
	Çanakkale	40	84.78
	Yalova	24	93.98
Çalışma Ortamı	Toplam	187	102.66
Kruskal-Wallis H			3.593
Df			3
Asymp. Sig.			**.309**

Çalışma ortamı faktörünün üç alt değişkenden oluşan çalışılan birim değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,495 bulunmuştur (p>0,05). Bulunan bu değer çalışılan birim değişkeni bakımından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları bağlamında çalışma ortamı faktörü yönünden istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Konuya ilişkin veriler tablo 59'da gösterilmiştir.

Tablo 59. Çalışma Ortamı Faktörü Çalışılan Birim Değişkeni Tablosu

Çalışma Ortamı	**Çalıştığınız Birim**	**S**	**Sıra Ortalaması**

Çalışma Ortamı

	Bölge Müdürlüğü	13	83.23
	Kadastro Müdürlüğü	43	101.29
	Tapu Müdürlüğü	131	92.68
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			1.408
Df			2
Asymp. Sig.			**.495**

Görev değişkeni ikiden fazla alt değişkenden oluşmakta olup, çalışma ortamı faktörünün görev değişkenine göre değerlendirilmesi için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonucu bulunan anlamlılık değerinin 0,118 olması nedeniyle, görev değişkeni bakımından çalışma ortamı faktörü istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır (p>0,05). Konuya ilişkin verilere tablo 60'ta yer verilmiştir.

Tablo 60. Faktörü Göreviniz Değişkeni Tablosu

	Göreviniz	**S**	**Sıra Ortalaması**
	Müdür	31	115,95
	Müdür Yardımcısı	26	81,08
	Mühendis	11	101,64
	Tekniker/ Sözleşmeli Tekniker	38	105,61
	Uzman	2	59,00
	Bilgisayar İşletmeni	34	71,16
	Memur	5	132,10
	Sözleşmeli Büro Personeli	5	89,60
	Arşiv Memuru/ Sözleşmeli Arşiv Memuru	8	83,94
	İşçi	17	88,68
	Kadastro Teknisyeni	4	92,50
Çalışma Ortamı	Kontrol Memuru	4	98,63

Çalışma Ortamı

	Fen Kontrol Memuru	1	66,00
	Güvenlik Görevlisi	1	89,00
	Toplam	187	
Kruskal-Wallis H			19,170
Df			13
Asymp. Sig.			**,118**

1.4.3.3. İş sağlığı ve güvenliği ölçeği faktörlerinin korelasyon analizi sonuçlarının değerlendirilmesi

Çalışma ölçeğimizi oluşturan "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama", "Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim", "Çalışan Güvenlik Farkındalığı" ve "Çalışma Ortamı" faktörlerine, bu faktörlerin arasında bir ilişkinin olup olmadığı, ilişki var ise bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Faktörlerden "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama" faktörünün normal dağılım şartını sağladığı, diğer faktörlerin normal dağılım şartını sağlamadığı dikkate alınarak Spearman Korelasyon testinin sonuçları değerlendirilmiştir. Elde edilen katsayıların değerlendirilmesinde Ural ve Kılıç (2013; 244) tarafından önerilen ve tablo 61'de gösterilen aralıklar esas alınmıştır.

Tablo 61. Korelasyon Katsayısı Değer Aralığı Tablosu

	Korelasyon Katsayısı Değer Aralığı	İlişki Düzeyi
	0,00-0,29	Zayıf
	0,30-0,64	Orta
	0,65-0,84	Güçlü
Spearman Korelasyonu (rho)	0,85-1,00	Çok Güçlü

SPSS programı yardımıyla yapılan analiz sonucu tablo 62'de gösterilen veriler elde edilmiştir.

Tablo 62. Spearman Korelasyon Analizi Tablosu

			1	2	3	4	5
Spearman's (rho)	Çalışan Davranışı (1)	Rho	1	,707**	,666**	,610**	,634**
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim ve Raporlama (2)	Rho		1	,774**	,755**	,612**
		Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000
	Sağlık ve Güvenlikte Bilgi ve Eğitim (3)	Rho			1	,662**	,539**
		Sig. (2-tailed)				,000	,000
	Çalışan Güvenlik Farkındalığı (4)	Rho				1	,498**
		Sig. (2-tailed)					,000
	Çalışma Ortamı (5)	Rho					1

**** Korelasyon p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.**

Korelasyon analizi sonucuna göre tablo verilerinde görüldüğü üzere **çalışan davranışı faktörü** ile diğer faktörler arasındaki ilişki ile bu ilişkinin yönü, şiddeti ile anlamlılığı hakkında elde edilen bulgular şu şekildedir.

- Faktörün, **iş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörü** ile arasında pozitif, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,707, p<0,01) bulunmuştur.
- Faktörün, **sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü** ile arasında pozitif, güçlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,666, p<0,01) bulunmuştur.
- Faktörün, **çalışan güvenlik farkındalığı faktörü** ile arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,610, p<0,01) bulunmuştur.
- Faktörün, **çalışma ortamı faktörü** ile arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,634, p<0,01) bulunmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörü ile diğer faktörler arasında olan ilişkinin yönü, şiddeti ve anlamlılığı ile ilgili bulgular ise şu şekilde bulunmuştur.

- İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün **sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü** ile arasında pozitif, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,774, p<0,01) bulunmuştur.

- İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün **çalışan güvenlik farkındalığı faktörü** ile arasında pozitif, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,755, p<0,01) bulunmuştur.
- İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün **çalışma ortamı faktörü** ile arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,612, p<0,01) bulunmuştur.

Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü ile diğer iki faktörler arsındaki ilişki ile bu ilişkinin yönü, şiddeti ile anlamlılığı hakkında elde edilen bulgular şu şekildedir.

- Bu faktör ile **çalışan güvenlik farkındalığı faktörü** arasında pozitif, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,662, p<0,01) bulunmuştur.
- Bu faktör ile **çalışma ortamı faktörü** arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,612, p<0,01) bulunmuştur.

Çalışan güvenlik farkındalığı faktörü ile **çalışma ortamı faktörü** arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki (rho=0,612, p<0,01) bulunmuştur.

2. DEĞERLENDİRME

Bu başlıkta, Tapu Kadastro IV. Bursa Bölge Müdürlüğü yetki alanında yer alan Balıkesir, Bursa, Çanakkale, Yalova il ve ilçelerindeki çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği algısını ölçmek amacıyla uygulanan elektronik anketten SPSS programı yardımıyla elde edilen bulgular ile çalışmamızın ana ve alt hipotezleri değerlendirilerek yorumlanacaktır.

Kullanılan anket formumuz iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde demografik özelliklere yönelik 8 soru ile katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki görüşlerini değerlendirme amaçlı 5 soru vardır. İkinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik 7 boyut ve 42 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ankete yönelik yapılan KMO testinde örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya mükemmel derecede uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO=0,953). İstatistik programı ile yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğimizin 40 ifade ve bu ifadelerin yer aldığı 5 faktör oluşturduğu görülmüştür. İstatistiksel analizlerin yapıldığı bu faktörler ölçeğin toplam varyansının %76,075'ini temsil etmektedir. Güvenirlik analizi sonucunda bulunan değer ölçeğin yüksek derecede

güvenilir olduğunu ortaya koymuştur (α=0,979). Ankete toplam 187 çalışan katılmış anketlerin tümü değerlendirmeye
alınmıştır.

Anketi yanıtlayan çalışanlardan %79,68'i (149 kişi) erkek %20,32'si (38 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcılardan %89,30'u (167 kişi) evlidir. Ankette yaşınız sorusun en yüksek cevap 39-45 yaş aralığında bulunan (56 kişi) çalışanlara aittir. Öğrenim durumu sorusuna verilen yanıtlara göre çalışanların önemli bir bölümü (%65,78) lisans mezunudur. Hizmet süresi bakımından en fazla yanıt (%24,06) "26 ve üzeri yıl" seçeneğine verilmiştir. Çalıştığınız İl sorusunu yanıtlayan katılımcılardan %39,04'ü (73 kişi) Balıkesir ili, %26,74'ü Bursa (50 kişi), %21,39'u Çanakkale (40 kişi) ve %12,83'ü Yalova (24 kişi) illerine aittir. Çalışılan birim açısından tapu müdürlüğü çalışanları %70,05 ile (131 kişi) en yüksek katılımcı grubunu oluşturmuştur. Diğer taraftan en az katılım gösteren birim %6,95 ile (13 kişi) bölge müdürlüğüdür. Anketi yanıtlayan içerisinde Müdür ve Müdür yardımcısı unvanına sahip olan katılımcıların oranı %30,48 dir (57 kişi). Tekniker/Sözleşmeli Tekniker ve Bilgisayar İşletmeni görevlerinde bulunanların oranı ise %35,50 (72 kişi) dir. Katılımcıların %31,02'si (58 kişi) diğer görev unvanlarında görev yaptığını belirtmiştir.

"Daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?" Sorusunu yanıtlayanların %87,70'i (164 kişi) evet yanıtını verirken %12,30'u (23 kişi) hayır yanıtını vermiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadığı yönünde yanıt verenlerin %6,95'inin (13kişi) 21 yıl ve üzeri hizmeti bulunduğu, unvan olarak Müdür ve Müdür yardımcısı olanların oranının ise %5,88 (11 kişi) olduğu görülmüştür.

"Aldığınız eğitimin yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?" Sorusuna ankete katılanların %67,38'i (126 kişi) evet yanıtını verirken %16,04'ü (30 kişi) hayır, %16,58'i ise (31 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Verilen yanıtlardan çalışanların çoğunluğunun aldıkları eğitimi yararlı bulduğu anlaşılmıştır.

"Aldığınız eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?" Sorusuna katılımcıların %47,06'sı (88 kişi) yeterli görmediğini belirtmiştir. Verilen yanıtlar kararsız olduğunu ifade eden %20,86 katılımcı (39 kişi) ile birlikte değerlendirildiğinde çoğunluğun aldıkları eğitimi yeterli görmediği sonucuna ulaşılmıştır.

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş yerindeki davranışlarınızda farkındalık yarattı mı?" Sorusuna katılımcıların çoğunluğu (%57,22) aldıkları eğitimin davranışlarında farklılık yarattığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Ankete katılanların %63,63'ü iş yerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulunmamasını bir eksiklik olarak gördüklerini ifade etmiştir. Bu durumu eksiklik olarak görmeyerek hayır yanıtını verenlerin oranı ise %28,34'tür. Kararsız olduğunu belirtenler %8,02 oranında olup, çoğunluk bu durumun bir eksiklik olduğunu ifade etmiştir.

"Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algıları düşüktür" ana hipotezinin iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin faktörleri bazında yanıtların puan aralıklarına göre değerlendirilmesinde;

- "Çalışan davranışı" faktörünün, bu faktöre ait ifadelere verilen yanıtların oluşturduğu ortalama değeri 3,32 olarak hesaplanmıştır
- "İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama" faktöründe yer alan 13 ifadenin faktör ortalaması 2,84 olarak bulunmuştur.
- "Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim" faktörü kapsamında verilen yanıtların ortalaması 2,87'dir
- "Çalışan güvenlik farkındalığı" faktörüne ait ifadelere verilen yanıtların aldıkları değerlere göre ortalaması 2,66 olarak bulunmuştur.
- "Çalışma ortamı" faktörüne ait ifadelerin verilen yanıtların aldıkları değerlere göre ortalaması 3,27'dir.

Yukarıda yer alan ortalama değerlerde görüldüğü gibi 5 faktörün tümünde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algıları orta düzeyde çıkmıştır. Oluşan değerler ana hipotezin doğrulanmadığı anlamına gelse de, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algıların yüksek düzeyde de olmadığı görülmüştür.

"Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında kurumda **çalıştıkları sürelere** göre anlamlı bir fark vardır" alt hipotezi faktörler bazında değerlendirilmiştir.

- "Çalışan davranışı" faktörünün hizmet süresi değişkenine göre değerlendirilmesi için uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda anlamlılık değeri 0,453 olarak hesaplanmıştır.

- “İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama” faktörüne uygulanan Tek Yön Anova testi sonucunda p=0,234 olarak bulunmuştur.
- “Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim” faktörünün hizmet süresi değişkenine göre değerlendirilmesi için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonucunda bulunan değer p=0,965’tir.
- “Çalışan güvenlik farkındalığı” faktörünün Kruskal-Wallis testi sunucu bulunan (p) değeri 0,616’dır
- “Çalışma ortamı” faktörü hizmet süresi değişkeni açısından Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Oluşan anlamlılık değerinin 0,569 olduğu görülmüştür.

Yukarıda görüldüğü üzere faktörlerin tümünde bulunan anlamlılık değerleri 0,05’ten büyüktür. Elde edilen bu değerlere göre “Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında kurumda çalıştıkları sürelere göre anlamlı bir fark vardır” alt hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın ikinci alt hipotezi “Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında **eğitim seviyelerine** göre anlamlı bir fark vardır” şeklindedir.

- “Çalışan davranışı” faktörüne uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda hesaplanan (p) değeri 0,123’tür.
- “İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama” faktörüne Tek Yönlü Anova testi uygulanmış olup; anlamlılık değeri 0,585 olarak hesaplanmıştır.
- “Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim” faktörü öğrenim durumu değişkeni yönünden Kruskal-Wallis testi ile değerlendirilmiştir. Test sonucunda bulunan anlamlılık değeri 0,909’dur.
- “Çalışan güvenlik farkındalığı” faktörüne Kruskal-Wallis testi uygulanmış ve (p) değeri 0,448 olarak hesaplanmıştır.
- “Çalışma ortamı” faktörüne Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda hesaplanan anlamlılık değeri 0,722’dir.

“Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında eğitim seviyelerine göre anlamlı bir fark vardır” alt hipotezi analizler sonucunda bulunan anlamlılık değerlerinin 0,05’ten büyük olması sonucunda reddedilmiştir.

"Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında **görev yaptıkları birime** göre anlamlı bir fark vardır" şeklindeki alt hipotezin faktörler bazında değerlendirmesi yapılmıştır.

- "Çalışan davranışı" faktörüne Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonucunda p=0,223 olarak bulunmuştur.
- "Çalışan güvenlik farkındalığı" faktörüne uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda hesaplanan anlamlılık değeri 0,115'tir.
- "Çalışma ortamı" faktörünün, bu faktöre yönelik uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda (p) değeri 0,495 olarak bulunmuştur.

"Çalışan davranışı", "Çalışan güvenlik farkındalığı", "Çalışma ortamı" faktörlerinin yapılan analizler neticesinde bulunan (p) değerlerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle görev yapılan birime göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Alt hipotez bu faktörler açısından reddedilmiştir.

- "Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim" faktörünün uygulanan Kruskal-Wallis testi sonucunda anlamlılık değeri 0,017 olarak bulunmuştur ($p<0,05$). Bu değer görev yapılan birim açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Farklılığın hangi birimler arasında olduğuna yönelik Mann Whitney-U testleri yapılmıştır. Testler sonucunda farklılığın hangi birimler arasında olduğu tespit edilememiştir.
- "İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama" faktörünün değerlendirilmesi için Tek Yönlü Anova testi yapılmış olup; anlamlılık değeri 0,01 olarak hesaplanmıştır ($p<0,05$). Anlamlı bulunan bu değere göre anlamlılığın hangi birimler arasında olduğunun tespitine yönelik olarak Post– Hot analizi sonucunda tapu çalışanlarının kadastro çalışanlarına göre iş sağlığı ve güvenliği algılarında tapu çalışanları lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında görev yaptıkları birime göre anlamlı bir fark vardır alt hipotezi , "Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim" ve "İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama" faktörleri yönünden ise kabul edilmiştir.

Faktörler arasındaki ilişkileri ölçmek için Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Analizler neticesinde ulaşılan sonuçlar şu şekildedir.

- "Çalışan davranışı" faktörünün, "İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama" faktörü ile arasında pozitif, güçlü ve anlamlı, "Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim", "Çalışan güvenlik farkındalığı" ile "Çalışma ortamı" faktörleri arasında ise pozitif, orta ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.
- "İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama faktörünün "Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim" ve "Çalışan güvenlik farkındalığı" faktörleri arasında pozitif, güçlü düzeyde ve anlamlı, "Çalışma ortamı" faktörü ile arasında ise yine pozitif, fakat orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- "Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim faktörü" ve "Çalışan güvenlik farkındalığı" faktörü arasında pozitif, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunurken, "çalışma ortamı faktörü" açısından pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.
- "Çalışan güvenlik farkındalığı" faktörü, "Çalışma ortamı" faktörü arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğine duyulan ihtiyacın, sanayi devrimi ile belirginleştiği görülmektedir. Dünyanın bilim ve teknoloji alanında ulaştığı düzey, bunun yarattığı

çalışma ortamı ve çalışma metotlarının ise iş sağlığı ve güvenliği politika ve uygulamalarını olmazsa olmaz haline getirdiği bir gerçektir. Özellikle ekonomik olarak sınırsızlaşan dünyada ortaya çıkan acımasız rekabet koşulları tüm işletmelerin varoluş amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanlardan en üst düzeyde istifade etmeleri gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çalışanların verimliliğinin arttırılması açısından alınması gereken tedbirlerin başında, çalışma ortamlarının tehlikelerden ve tehlikelere yol açabilecek risklerden arındırılması gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş yerlerinde çalışanın karşılaşabileceği, bedenine, fiziksel ve ruhsal sağlığına zarar verebilecek her türlü olumsuzluğun ortadan kaldırılmasına yönelik sistemli ve bilimsel çalışmaların tümünü kapsamaktadır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda dağınık bir görüntü sergileyen mevzuat 2012 yılında 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile tek çatı altında toplanmış ve uluslararası normlara uygun hale getirilmiştir. Kanun ile kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiler çalışan olarak adlandırılmış, kanunda sayılan istisnalar hariç olmak üzere tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından bu kanuna tabii olacağını belirtmiştir. İş yerlerinin tehlike sınıfları "Çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli" olarak belirlenmiş, bu tehlike sınıflarına göre iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına nasıl yön verileceği de açıklanmıştır. Tüm iş yerleri için ön görülen iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurulması zorunluluğu getiren kanun maddelerinin kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için yürürlük tarihi 31/12/2023 tarihine ertelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olumlu algının yaygınlaşması ve kültür oluşturması, çalışanlarda ortak bir davranış biçimi haline gelebilmesinin tehlike sınıfı farkı olmaksızın ve istinasız uygulanmasına bağlı olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerindeki kamu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine bakışlarının tespitine yönelik bir alan çalışması yapılmıştır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında yer alan Tapu ve Kadastro Bursa IV.

Bölge Müdürlüğü sorumluluk alanında yer alan Balıkesir, Bursa, Çanakkale ve Yalova illeri ve ilçelerinde bulunan tapu ve kadastro müdürlüğü ve bölge müdürlüğü çalışanlarını kapsayan ankete 187 kişi katılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almaları zorunlu kılınmıştır. Çalışmaya katılanların ekseri çoğunluğu bu eğitimi aldığını ifade etmiştir. Tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasının bir zorunluluk olduğu değerlendirildiğinde, bu durum kurum açısından bir eksiklik olarak görülmüştür. Aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitimini yararlı olarak görenlerin oranı beklentilerin altında gerçekleşmiştir. Bu oran bize çalışanların aldıkları eğitimi yararlı gördüğü sonucuna ulaşılmakta ise de, katılanların aldıkları eğitimi yeterli görmemeleri sonucu ile birlikte değerlendirildiğinde verilen eğitimin yetersiz olduğu ve orta derecede yarar sağladığı sonucuna ulaştırmaktadır. Çalışanlar aldıkları iş sağlığı ve eğitimin davranışlarında önemli bir fark yarattığı yönünde bir kanı oluşmamıştır. Katılanları büyük bir çoğunluğunun iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulunmamasının bir eksiklik olduğunu şeklinde kanaat belirtmelerinin 6331 sayılı kanunun yürürlüğü ertelenen maddelerinin bir sonucu olduğu değerlendirilmiştir.

Çalışmanın "Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algıları düşüktür" ana hipotezi, iş sağlığı ve güvenliği algısı ölçeğini oluşturan faktörler bazında verilen yanıtların oluşturduğu skorlara göre değerlendirilmiştir. Çalışan güvenlik farkındalığı faktörünü oluşturan ifadelerin en düşük skoru oluşturması iş yerlerinde iş güvenliği farkındalığı oluşturulmasına yönelik tedbirlerin eksik olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Çalışan davranışı faktöründe oluşan ortalama değerler bize çalışanların bireysel olarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranışlarının olumlu olduğunu göstermiştir. Oluşan ortalama skorlarına göre ana hipotez reddedilmiştir. Ana hipotez reddedilmiş olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışan algılarının yüksek düzeyde olmayıp, orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

İlk alt hipotez "Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında kurumda çalıştıkları sürelere göre anlamlı bir fark vardır" şeklindedir. Yapılan analizler neticesinde istatistiksel olarak katılanların hizmet süresi değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliği algılarında anlamlı bir fark bulunmamış ve alt hipotez reddedilmiştir. Özkan E. (2019, 55) ve Çelik E.(2016, 65) tarafından yapılan çalışmalarda da hizmet süreleri ile iş sağlığı ve güvenliği algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

“Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında eğitim seviyelerine göre anlamlı bir fark vardır” alt hipotezine ilişkin değerlendirme yapılmıştır. Altuntaş F. (2018, 80)’nin yaptığı araştırmaya paralel bir sonuç bulunmuş ve çalışanların eğitim durumları anlamında iş sağlığı ve güvenliği algılarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez reddedilmiştir.

Çalışmanın son alt hipotezi “Az tehlikeli sınıfta görev yapan kamu görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği algılarında görev yaptıkları birime göre anlamlı bir fark vardır” şeklindedir. Hipotezin faktörler bazında değerlendirilmiştir. “İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama” faktörü açısından tapu müdürlüklerinde çalışanlarının kadastro müdürlüklerinde çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği algılarında anlamlı bir fark bulunduğu, bu anlamlılığın tapu müdürlüğü çalışanları lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, tamamı büro çalışanı olan tapu müdürlüğü personelinin büro dışında daha yoğun mesaisi olan kadastro çalışanlarına göre iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının fazla olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Ancak farklılığın hangi nedenlerden kaynaklandığı eldeki veriler ışığında tespit edilememiştir. Hipotez “Çalışan davranışı”, “Çalışan güvenlik farkındalığı”, “Çalışma ortamı” faktörleri açısından reddedilmiş, “Sağlık ve güvenlikte bilgi ve eğitim” ile “İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama” faktörleri yönünden ise kabul edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeği faktörlerinin birbirleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığı, var ise ilişkinin yönü, düzeyi ve anlamlılığının araştırılması için Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. “Çalışan davranışı” faktörünün, “İş sağlığı ve güvenliğinde denetim ve raporlama” faktörü ile arasında pozitif, güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tüm diğer faktörlerin aralarında ise pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Yapılan istatiksel analizler, elde edilen bulgular ve değerlendirmeler sonucunda; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının yeterli düzeyde olmadığı, bir kısmının iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olduğu, eğitim alanların ise aldıkları eğitimi yeterli görmediği, aldıkları eğitimin iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranışlarını değiştirme konusunda ise yetersiz kaldığı görülmüştür. Çalışanların büyük bir bölümü iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulunmamasın bir eksiklik olduğunu ifade

etmiştir. 6331 sayılı kanunun yürürlüğü ertelenen maddeleri nedeniyle araştırmanın yapıldığı kurum özelinde yöneticileri ve çalışanları açısından iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusundaki hassasiyet ve öneminin yeterince kavranamadığı değerlendirilmiştir.

Sağlıklı, güvenilir tehlikelerden ve risklerden arındırılmış çalışma ortamlarının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bir davranış biçimi, bir kültür, olağan bir alışkanlık haline gelmesi ile mümkün olacaktır. Kanunda belirtilen ertelemelere bağlı kalınmaksızın, tüm kurum ve kuruluşlarda iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi istihdamının sağlanması ya da hizmet satın alınması suretiyle eksikliğin giderilmesi gerekmektedir. Yeterli ve nitelikli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi, tüm çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı yaratılmasına yönelik kurum politikalarının ivedilikle oluşturularak uygulamaya konulması gerekmektedir. Bu, çözüm adına atılması gereken en önemli adımlardan biri olacaktır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açıları ve konuyu algılama ölçülerinin tespiti konularında yapılacak araştırma, inceleme ve tahlil çalışmaları büyük önem arz etmektedir. Yönetenler tarafından bu çalışmalar sonucu ortaya çıkan bulgular, değerlendirme ve sonuçların doğru okunmasıyla oluşturacakları uygulamalara rehberlik etmesi çok yararlı olacaktır. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev yapan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakışının kamu çalışanları açısından değerlendirildiği bu çalışmanın bu kapsamda faydalı olacağı düşünülmüştür.

KAYNAKÇA

AİLE, ÇALIŞMA ve SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI (AÇSHB) "Çevrimiçi" https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/, Erişim: 16/01/2021

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ (ÇASGEM) (2013) "Meslek Hastalıkları Kitapçığı", Ankara, Özyurt Matbaacılık.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ (ÇASGEM) (2021) "Çevrimiçi" http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/tarihce Erişim: 17/01/2021

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA) "Çevrimiçi" https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focalpoints/germany, Erişim: 09/01/2021.

ILO (1996) ILO, "Recording and Notification Of Occupational Accidents And Diseases"**,** Geneva, International Labour Office, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf, Erişim: 01/07/2020

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP) (2015) "Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetim Rehberi",http://www.isgip.gov.tr/calisma-yasaminda-saglikgozetimi-rehberi-2, Erişim: 02.02.2020.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İSGGM) "Çevrimiçi"https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulusve-gorevlerimiz/, Erişim: 16/01/2021.

MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI (MMO) (2018) "Oda Raporu "İş Sağlığı ve Güvenliği"", Ankara, 8. bs. MMO Yayınları.

Ministry of Social Affairs and Health Occupational Safety and Health Act No. 738/2002 (ty) "Çevrimiçi"https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf, Erişim: 09/01/2021.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK) (2021) "Çevrimiçi" http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce Erişim: 17.01.2021.

TDK "Çevrimiçi"https://sozluk.gov.tr ,Erişim 02/02/2020.

TDK "Çevrimiçi"https://sozluk.gov.tr ,Erişim 02/07/2020.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK) (2023) "Çevrimiçi" https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49386&dil=1 Erişim: 10.03.2023.

WHO (2005) World Health Organisation, Regional Strategy on Occupational Health and Safety in SEAR Country, New Delhi: WHO Publications.

WHO (2020) "Basic Documents", Cenevre, 49.bs. World Health Organization yayınları. https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf

WHO (2002) "Occupational health: A manual for primary health care workers" **World Health Organization Regional Office for the Eastern Mediterranean**, Cario, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/200733/dsa191.pdf?ua=1 Erişim: 01/07/2020.

AKALAY, Y. (2019) "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çalışanlar Tarafından Algılanması ve Bir Lojistik Firması Uygulaması" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

AKANER, Ö. (2015) " Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi**, Ankara.

AKAY, E. (2006) "Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Zonguldak.

AKKAYA, G. (2007) "Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma" Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

AKPINAR, T.; B. Y. ÇAKMAKKAYA (2014) "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü" **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 40, ss. 273-304

AKYÜZ, N. (1980) **İş Güvenliği**, İstanbul, Apaz Yayınevi

ALLİ, B. O. (2008) "Fundamental Principles Of Occupational Health And Safety", Cenevre, 2bs. İLO Yayınları.

ALPER, Y. (1992) "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı – İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama İle Karşılaştırılması" **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 37-38, ss. 83-101.

ALPMAN, H. T. (2009) "İngiltere'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi" **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Yıl: 9, Sayı: 44, ss. 21-24.

ALTIN, M.; Ş. TAŞDEMİR. (2018) "İş Sağlığı ve Güvenliğine (İSG) Giriş, Tanımlar, Önemi, Tarihsel Gelişim Süreci, Uluslararası Sözleşmeler ve Yönergeler", Ed.: Mustafa Altın, Şakir Taşdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Konya, Eğitim Yayınevi, ss.7-38.

ALTUNTAŞ, F. (2018) "10 Dan Az Çalışanı Olan İş Yerlerinin İş Güvenliğine Yönelik Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

ASLAN, A. (2008) "Bir İnşaat Şirketinde Meydana Gelen Kazaların Değerlendirilmesi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.

AYDIN, B.Z. (2007) " Faktör Analizi Yardımıyla Performans Ölçütlerinin Boyutlarının Ortaya Konulması", **8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi**,Malatya, 24-25 Mayıs, ss.1-11

AYDIN, F. (ed.) (2014) **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları Yayın No. 12

BAKIR, G. (2012) "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu" **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Yıl: 7, Sayı: 28, ss. 20-41.

BALOĞLU, C. (2013) **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul, Beta Yayınları.

BARADAN, S. (2005) "ABD'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Genel Bakış" **3. Yapı İşletmesi Kongresi**, İzmir, 29-30 Eylül, ss. 350-358.

BARADAN, S. (2006) "Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması" **DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi,** Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 87-100.

BAYBORA, D. (2014) **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

BURSAL, M. (2017) **SPSS ile Temel Veri Analizleri**, Ankara, Anı Yayıncılık

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2020) **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 28. bs., Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.

ÇALIŞKAN, S. (2016) "Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı ve Beklentilerinin Analizi: Marmara Bölgesi Örneği", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Karabük.

CEBECİ, H. (2014) "Türkiye'de Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Karabük İli Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Karabük.

CENTEL, T. (2012) "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma" **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Yıl: 7, Sayı: 28, ss. 5-9.

CEYLAN, H.; V. S. BAŞHELVACI (2011) "Risk Değerlendirme Tablosu Yöntemi ile Risk Analizi: Bir Uygulama" **Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, ss. 25-33.

ÇİÇEK, Ö.; M. ÖÇAL (2016) "Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,** Cilt: 5,Sayı: 11, ss. 106-131.

ÇELİK, E. (2016) "Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliğine Dair Farkındalıklarının İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

DEMİR, B.; N. DEMİR (2016) "Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler", **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi**, Sayı: 29, ss. 167-194.

DEMİR, E. (2016) "İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi", Yayınlanmamış Doktora Lisans Tezi, **İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

DEMİRBİLEK, T. (2005) **İŞ Güvenliği Kültürü**, İzmir, Legal Yayıncılık.

DOĞAN, B. D. (2016) "Ulusal ve Uluslararası Örgütler ve Kurallar Açısından Hastane ve Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

EMREM, O. Ü. (2018) "Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Düzeyi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Mersin Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, Mersin.

ERGİNBAŞ, E. (2010) "Avrupa Birliği'nin Türkiye'de İş Sağlığı ve güvenliğine Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

ERKAN, C. (1972) **İş Sağlığı Ders Kitabı**, 2.bs. Ankara, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları, http://iyh.istabip.org.tr/sirer/iskb/4.pdf, Erişim Tarihi: 03/01/2021.

EROL, S. (2015) "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü" **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi**, Cilt: 2, Sayı: 4, ss. 115-138.

GEREK, N. (1989) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler" **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 427-443.

GEREK, N. (2012) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri" **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Yıl: 7, Sayı: 28, ss. 10-19.

GÜNAL, D. (2018) "Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Isparta.

GÜZEL, A. (1986) "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri" **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı; 35-36, ss. 165-222.

İŞLER, M. C. (2014) "Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu)", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 53-65.

IŞIK, O. (2019) "Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Kocaeli.

IŞIK, Ö. (2018) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanabilirliği ve Güncel Sorunlarının Analizi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Isparta.

KAHRAMAN, M. F. ve diğerleri (2011) "Finlandiya İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi", **İş Sağlığı ve güvenliği Dergisi**, Yıl: 11, Sayı: 49, ss. 51-56.

KENDALL, N. (2006) "Management And Governance Of Occupatıonal Safety And Health In Fıve Countrıes (Unıted Kıngdom, Unıted States Of Amerıca, Fınland, Canada, Australıa)" **NOHSAC T e c h n ı c a l R e p o r t 8**, Wellington.

KILKIŞ, İ. (2013) "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 17-41.

KILKIŞ, İ. (2018) **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3.bs., Bursa, Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

KILKIŞ, İ. (2018) "İş Sağlığı ve Güvenliği", Ed.: Aysen Tokol, Yusuf Alper, **Sosyal Politika**, 9. bs., Bursa, Dora Yayınevi, ss. 255-288.

KOÇ, M.; N. AKBIYIK (2011) "Türkiye'de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri" **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 129-175.

KORKMAZ, A.; H. AVSALLI (2012) "Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası", **Süleyman Demirel Üniversitesi Fen ve Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 26, ss. 153-167.

KULUÇLU, E. (2008) "Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri" **Sayıştay Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 71, ss. 3-22.

KURAL H. (2015) " Oto Sanayi Sitesi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Konya.

KURT, S. (2011) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Türk Mevzuatındaki Yeri" **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 24, ss. 137-158.

KÜÇÜK, İ. (2019) "Konut Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği: Çalışanların Risk Farkındalığı Üzerine Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, İstanbul.

MASLOW, A. H. (1943) A theory of human motivation. Psychological Review, 50 (4): 370-396. https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm, Erişim 13/06/2020.

MEZARCIÖZ, S.; R. T**.** OĞULATA (2014) "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu - Tekstil İşletmelerinde İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) Sorunları," **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt: 55, Sayı: 655, ss. 72-79.

MOJAPELO, J., C. MAFINI, M. DHURUP (2016) "Employee Perceptıons Of Occupatıonal Health And Safety Standards In The Steel Industry". **International Journal of Social Sciences and Humanity Studies,** Cilt: 8, Sayı: 2,ss. 106-121.

ONGUN, A. (2015) "Türkiye ile Finlandiya'nın İmalat Sanayiinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Mukayesesi ve Elmeri ile İSG-YSD Yöntemlerinin Bir Uygulaması", Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, **Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü**, Ankara.

OLCAY, Z. F. (2019) "İş Sağlığı ve Güvenliği Maliyetlerinin İnşaat Sektöründeki İş Kazaları Üzerindeki Etkisinin Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul

ÖZASLAN B. Ö. (2011) "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma" Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

ÖZDAMAR, K. (1999) **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1**, Eskişehir, Kaan Kitabevi.

ÖZER, Ö. (2019) "Hastane Eczacılarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüş ve Tutumları: Ankara Örneği", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.

ÖZKAN, E. (2019) "Ağız Ve Diş Sağlığı Kliniği Çalışanlarının İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Samsun.

PALAZ, S. (2019) **Sosyal Bilimlerde İş sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

RENÇBER, S. Y. (2019) "Bir Tekstil Fabrikasında Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Bilgi Düzeyleri ve Sağlık Risklerinin Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Diyarbakır.

Resmi Gazete, 9 Mayıs 1921 Sayı 14 "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fehmiyyesinde Mevcûd Kömür Tozlarının Amele Menâfi'-i Umûmiyyesine Olarak Ferûhtine Dâir Kânûn", https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14.pdf Erişim: 10/01/2021.

Resmi Gazete, 2 Ocak 1924 Sayı 54 "Hafta Tatili Hakkında Kânûn",https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/54.pdfErişim: 10/01/2021.

Resmi Gazete, 6 Mayıs 1930 Sayı 1489 "Umumî Hıfzıssıhha Kanunu", https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1489.pdf Erişim: 10/08/2020.

Resmi Gazete, 15 Haziran 1936 Sayı 3330 "İş Kanunu", https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf Erişim: 10/08/2020.

Resmi Gazete, 17 Mayıs 1972 Sayı 14190 "Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Çalışma Yönetmeliği", https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14190.pdf Erişim: 16/01/2021.

Resmi Gazete, 9 Kasım 1982 Sayı 17863 (Mükerrer). "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası", https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17863_1.pdf Erişim: 12/07/2020.

Resmi Gazete, 10 Haziran 2003 Sayı 25134. "4857 Sayılı İş Kanunu", https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm Erişim: 16/06/2020.

Resmi Gazete, 20 Mayıs 2006 Sayı 25134. "5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu", https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060520-2.htm Erişim: 17/01/2021.

Resmi Gazete, 29 Mayıs 2009 Sayı 27261 "5902 Sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi, Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun", https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm Erişim: 20/06/2020.

Resmi Gazete, 25 Kasım 2009 Sayı 27417 "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği", https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/11/20091125-10.htm Erişim: 12/12/2020.

Resmi Gazete, 4 Şubat 2011 Sayı 27836 "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu", https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf Erişim: 10/08/2020.

Resmi Gazete, 30 Haziran 2012 Sayı 28339 "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm Erişim: 16/06/2020.

Resmi Gazete, 26 Aralık 2012 Sayı 28508 "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği", https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121226-11.htm Erişim: 12/12/2020.

Resmi Gazete, 29 Aralık 2012 Sayı 28512 "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği", https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm Erişim: 16/06/2020.

Resmi Gazete, 5 Şubat 2013 Sayı 28550 "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği", https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/201302053.htm Erişim: 16/01/2021.

Resmi Gazete, 15 Temmuz 2015 Sayı 29417 "İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik", https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/07/20150715-2.htm Erişim: 17/01/2021.

Resmi Gazete, 10 Temmuz 2018 Sayı 30474 "Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi", https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/ 20180710-1.pdf Erişim: 16/01/2021.

SEVİMLİ, A. S. (2013) "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 36, ss.107-148.

SÜMER, H. H. (2017) **İş Hukuku**, 22.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık.

SEN, M. (2015) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları", **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 4 Sayı: 1, ss. 77-116.

ŞENCAN, H. (2005) **Sosyal ve Davranışsal Ölçmelerde Güvenirlik ve Geçerlilik**, Ankara, Seçkin Yayıncılık Sanayi ve Ticaret A.Ş.

ŞENEL, Z. (2018) "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüş ve Düşünceleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, İzmir.

TANYEL, O. (2019) " Oto Sanayi Sitelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

TEKİN, F.A. (1991) "İş Güvenliği ve Önemi" **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt: 9, Sayı: 1-2, ss. 329-360.

TEKİN, H. (2019) **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, 27.bs. Ankara, Yargı Yayınları.

TÜRKMEN, E. (2016) "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma Fonksiyonu ve Konu İle İlgili Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü**, İstanbul.

URAL A.; İ. KILIÇ (2013) **Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi**, Ankara, Detay Yayıncılık

USMEN, M.; S. BARADAN (2011) "İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği", **Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi**, Yıl: 56, Sayı: 469, ss. 40-48.

ÜNVER, D. (2007) "Almanya'da Çalışan Türkler, İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı: 35, ss. 44-51.

YAŞAR, M. (2014) "İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 36(2), ss. 59-75.

YILDIRIM, Y. A.; KURUOĞLU M. (2013) "Türkiye'de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin A.B.D. ile Kıyaslanması", **Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 105-120.

YILMAZ, B. G. (2016) "Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Güvenliğinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğü", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eskişehir.

YILMAZ, F. (2009) "Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

YILMAZ, M. (2013) "Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması", **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 39-51.

YÜKSEL, B. (2017) "Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, ss. 155-178.

EKLER

Ek 1: Anket formu

ANKET FORMU

Bu anket formu Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan "Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İş Yerlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Bakışı: Kamu Sektörü Açısından Tapu ve Kadastro Bursa IV. Bölge Müdürlüğü Örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup; elde edilen veriler hiçbir kurum yada kişi ile paylaşılmayacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Halil İhsan KARALAR
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek
Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER							
1	**Cinsiyetiniz**	Erkek ( )			Kadın ( )		
2	**Medeni Durumunuz**	Evli ( )			Bekar ( )		
3	**Yaşınız**	18-24 yaş ( )	25-31 yaş ( )	32-38 yaş ( )	39-45 yaş ( )	46 -52yaş ( )	53 yaş ve üzeri ( )
4	**Öğrenim Durumunuz**	Ortaöğrenim ( )	Ön Lisans ( )		Lisans ( )	Lisans Üstü ( )	
5	**Hizmet Süreniz**	1-5 yıl 6- ( ) ( ) ( )	10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl ( ) ( )	21-25 yıl	26 yıl ve üzeri ( )
6	**Çalıştığınız İl**	Balıkesir ( )	Bursa ( )		Çanakkale ( )	Yalova ( )	
7	**Çalıştığınız Birim**	Bölge Müdürlüğü ( )	Kadastro Müdürlüğü ( )		Tapu Müdürlüğü ( )		

		Müdür ( )	Müdür Yardımcısı ( )	Mühendis ( )
		Tekniker/ Sözleşmeli Tekniker ( )	Uzman ( )	Bilgisayar İşletmeni ( )
		Memur ( )	Sözleşmeli Büro Personeli ( )	Arşiv Memuru/ Sözleşmeli Arşiv Memuru ( )
8	**Göreviniz**	İşçi ( )	Diğer (Belirtiniz) ……..	

9. Daha önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?

Evet ( ) Hayır ( )

10. Aldığınız eğitimin yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım ( )

11. Aldığınız eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım( )

12. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş yerinizdeki davranışlarınızda farkındalık yarattı mı?

Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım( )

13. İşyerinizde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulunmamasını bir eksiklik olarak görüyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım( )

Lütfen yargılara katılım düzeyinizi belirtiniz.

SORU NO	Bölüm 1: Sağlık ve Güvenlik Alanında Bilgi ve Eğitime İlişkin Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yöneticim/Amirim vazifemi yerine getirirken kendimi korumam için tedbir almam konusunda genellikle beni bilgilendirmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Yöneticim/Amirim işe yeni başlayanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim olanağı sunmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Kişisel koruyucu ekipmanların doğru kullanımı konusunda yönetim tarafından eğitim aldım.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Yöneticim/Amirim görevimi yerine getirirken standart çalışma usulleriyle ilgili düzenli olarak beni bilgilendirmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
5	Yöneticim/Amirim düzenli ve güncel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda pekiştirici eğitimler vermektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
6	Çalıştığım yerde işteki tehlikelere karşı farkındalık eğitimi aldım.	( )	( )	( )	( )	( )
7	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili aldığım eğitim, bu konudaki bakış açıma ilişkin davranışlarımda fark yaratmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
SORU NO	**Bölüm 2: Çalışan Güvenlik Farkındalığına (Bilincine) İlişkin Sorular**					
1	İş sağlığı ve güvenliğiyle kanunuyla ilgili yeterince bilgiliyim.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının (kanun ve yönetmelikler) nüshası bulunmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
3	İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir çalışan olarak sahip olduğum haklarla ilgili bilgi sahibiyim.	( )	( )	( )	( )	( )
4	İşimi güvenli biçimde yapabilmek için işin gerektirdiği becerilere sahibim.	( )	( )	( )	( )	( )
5	Çalıştığım yerde iş güvenliğiyle ilgili talimatlara uyarım.	( )	( )	( )	( )	( )
6	Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi bulunmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
7	Çalıştığım yerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan planlamalar bütün çalışanları kapsamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
8	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamındaki farkındalıkları kazaların azalmasında etkili olmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
9	Çalışanlarla düzenli olarak iş güvenliği konusunda toplantılar yapılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
10	Çalıştığım yerde düzenli biçimde iş güvenliği farkındalığına yönelik etkinlikler düzenlenmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )

SORU NO	Bölüm 3: Çalışan Davranışlarına İlişkin Sorular					
1	İşimi yaparken iş güvenliği ile ilgili kural ve talimatlara	( )	( )	( )	( )	( )
	uyarım.					
2	İşimin gerektirdiği görevi güvenli şekilde tamamladığımdan emin olmak için acele etmek yerine görevime daha fazla zaman ayırmayı tercih ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Çalışanlar zaman zaman güvenlikle ilgili prosedürleri görmezden gelmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Bazı çalışanlar çalıştığım yerde güvenli olmayan davranışlardan kaçınmaktadırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
5	İşimi güvenli şekilde yapmak benim için bir zorluktan çok alışkanlık haline gelmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
6	Bir çalışan olarak işlerim kapsamında yer alan tehlikelerin tamamen farkındayım.	( )	( )	( )	( )	( )
7	İşyerinde her çalışan kendi güvenliğinden sorumludur.	( )	( )	( )	( )	( )
SORU NO	Bölüm 4: Sağlık ve Güvenlikte Denetçilerin Rolüne İlişkin Sorular.					
1	Yöneticim/Amirim çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini son derece önemsemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Yöneticim/Amirim düzenli olarak risk değerlendirmesi yapmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Yöneticiler/Amirler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kanuni düzenlemeye uyması için onları teşvik etmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Yöneticiler/Amirler çalıştığım yerdeki güvenlik endişeleri konusunda çalışanları dikkate almaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
SORU NO	Bölüm 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Raporlarına İlişkin Sorular.					
1	Çalıştığım yerde resmi anlamda iş sağlığı ve güvenliği dokümantasyon sistemi bulunmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
2	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bildirilen sorunlara anında müdahale edilmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
3	İşte yaşanan kazaların çalışanlar tarafından bildirilmesine önem verilmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
SORU NO	Bölüm 6: İşyeri Güvenliği Denetimine İlişkin Sorular.					
1	Çalıştığım yerde düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler yapılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Düzenli yapılan denetimler yöneticinin/amirin iş sağlığı ve güvenliği kanununa uymasını teşvik etmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )

3	İş müfettişlerinin işyerine girmesine izin verilmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
4	İş sağlığı ve güvenliği işaretleri görülebilecek şekilde yerleştirilmiştir.	( )	( )	( )	( )	( )
5	Müfettişler yöneticinin/amirin tedbirsizliği durumunda ceza uygulamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
6	İş sağlığı ve güvenliği temsilcileri tarafından çalıştığım yerde düzenli olarak risk değerlendirilmesi yapılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
SORU NO	**Bölüm 7: İşyeri ve Çevresi İle İlgili Sorular.**					
1	Çalıştığım yer yeterince havalandırılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Çalıştığım odanın sıcaklığından memnunum.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Çalıştığım yerin temizliğinden memnunum.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Çalıştığım yerin ışıklandırılması yeterli düzeydedir.	( )	( )	( )	( )	( )
5	Çalıştığım yerde kimyasal maddeler açıkça işaretlenmiştir.	( )	( )	( )	( )	( )

Anketimizi yanıtladığınız ve değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.