

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA FAALİYET
GÖSTEREN DERNEKLERİN İŞLEVSELLİĞİ**

**KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

MUTLU BAYKAL

**DANIŞMAN
DR.ÖĞR.ÜYESİ GÜL ÇİÇEK ZENGİN BİNTAŞ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

KOCAELİ 2023

MUTLU BAYKAL

KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ

KOCAELİ 2023

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN
DERNEKLERİN İŞLEVSELLİĞİ**

**KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

MUTLU BAYKAL

**DANIŞMAN
DR.ÖĞR.ÜYESİ GÜL ÇİÇEK ZENGİN BİNTAŞ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

KOCAELİ 2023

Onay Sayfası

Bu tez Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Prof.Dr.Muzaffer ELMAS

Enstitü Müdür V.

Bu tezin **Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans** derecesinin tüm gerekliliklerini karşıladığını onaylıyorum.

Prof.Dr.Hüseyin Tarık DURU

Bölüm Başkanı

Mutlu BAYKAL tarafından teslim edilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Faaliyet Gösteren Derneklerin İşlevselliği” başlıklı bu tezin kapsam ve kalite bakımından Yüksek Lisans derecesi için yeterli olduğunu değerlendirmektedir.

Dr.Öğr.Üyesi Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ

Danışman

Tez Jürisi Üyeleri: (1. isim: Jüri başkanı; 2. isim: Danışman)

Doç.Dr.Gökçe Çiçek CEYHUN

Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, Bursa Teknik Üniversitesi

Dr.Öğr.Üyesi Ahmet ŞEN

İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi

Tarih: 15.05.2023

Orijinallik Sayfası

İşbu belge ile tezimde yer alan tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, kurallar gereği bu çalışmada özgün olmayan tüm materyal ve sonuçlar için ilgili kaynakların verildiğini beyan ederim.

Mutlu BAYKAL

İmza

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN DERNEKLERİN İŞLEVSELLİĞİ

BAYKAL, Mutlu

Yüksek Lisans, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Dr.Öğr.Üyesi Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ

Mayıs 2023, 50 sayfa

Çalışma hayatında İSG özellikle sanayileşme devrimi sonrası daha fazla önem kazanmıştır. Teknolojinin gelişmesi, yeni makine ve aletlerin kullanılmasıyla birlikte iş yerinde yaşanan kazalarda da artış görülmesi nedeniyle devletlerin bu konuda yeni önlemler alması gerekliliği doğmuştur.

Bu araştırmanın amacı belirlenen iş sağlığı güvenliği derneklerinin işlevselliğini incelemek, İSG'nin sağlanmasına yönelik yapılan çalışmaların yansımalarını irdelemek, dernek ve yöneticilerin görüşleriyle işlevselliğin iyileştirilmesi için gerekli unsurları ortaya koymaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi olan tarama modeli kullanılmıştır. Bağımsız bir evren ve bu evrenden seçilmiş bağımsız bir örneklem içermektedir. Çalışma grubu, 2023 yılında aktif olarak faaliyetlerine devam eden 12 farklı ildeki İSG derneğidir. Araştırmanın verileri katılımcılardan toplanan açık uçlu cevaplar ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile elde edilmiştir. Araştırmanın verileri içerik analizi yapılarak çözümlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçlar doğrultusunda derneklerin demografik özellikleri, iletişim ve problem çözme becerileri, İSG faaliyetlerine verilen destek, fikirlere açık olma, kararlarda görüş alma gibi özelliklerin önemli olduğu görülmüştür. Derneklerin sürekliliğinin sağlanması için somut adımların yönetmelikler çerçevesinde atılması, alt birimlerle iletişimlerinin güçlendirmeleri gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Dernek, Güvenlik Kültürü, Operasyonel Disiplin

ABSTRACT

FUNCTIONALITY OF ASSOCIATIONS OPERATING IN THE FIELD OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

BAYKAL, Mutlu

MSc, Department of Occupational Health and Safety

Thesis Supervisor: Dr. Instructor Member Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ

May 2023, 50 pages

Occupational health and safety in working life has gained more importance especially after the industrialization revolution. Due to the development of technology, the use of new machines and tools, and the increase in workplace accidents, the need for states to take new measures in this regard has arisen.

The aim of this research is to examine the functionality of the determined occupational health and safety associations, to examine the reflections of the studies to ensure occupational health and safety, to reveal the necessary elements for improving the functionality with the opinions of the associations and managers. The survey model, which is a qualitative research method, was used in the research. It contains an independent universe and an independent sample selected from this universe. The working group is occupational health and safety associations in 12 different provinces that continue their activities actively in 2023. The data of the research were obtained through open-ended answers and semi-structured interview questions collected from the participants. The data of the research were analyzed by content analysis.

In line with the findings and results obtained from the research, it has been seen that the demographic characteristics of the associations, communication and problem-solving skills, support given to occupational health and safety activities, being open to ideas, taking opinions in decisions are important. It is thought that concrete steps should be taken within the framework of regulations in order to ensure the continuity of associations, and their communication with sub-units should be strengthened.

Keywords: Occupational Health and Safety, Association, Safety Culture, Operational Discipline

TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesinden çalışmamın sonuna kadar her türlü destek ve yardımı esirgemeyen tez danışmanım Sayın Dr.Öğr.Üyesi Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ'a, çalışmanın ana fikrini öneren ve çalışma boyunca sabırla destek sunan arkadaşım Dr.Öğr.Üyesi Hasan TUNA'ya teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Ayrıca, her zaman yanımda olan, varlıklarıyla bana güç veren sevgili eşim ve kızlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Mutlu BAYKAL

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanım ve Kavramları	3
1.1.1. İş Kazaları	8
1.1.2. Meslek Hastalıkları	9
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Süreci	10
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Faktörleri.....	11
1.3.1. Kimyasal Risk Faktörleri	12
1.3.2. Biyolojik Risk Faktörleri.....	16
1.3.3. Psikolojik Risk Faktörleri	16
1.3.4. Ergonomik Risk Faktörleri.....	16
1.3.5. Fiziksel Risk Faktörleri	17
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri.....	18
1.4.1. Kişisel Koruyucu Önlemler.....	19
1.4.2. Çevresel Faktörlerde Alınacak Önlemler.....	20
1.4.3. Örgütsel Yapıdaki Önlemler	20

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE SİVİL TOPLUM ÇALIŞMALARI	24
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sivil Toplum Çalışmalarının Önemi	24
2.2. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sivil Toplum Çalışmaları.....	25
2.2.1. Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (ISSA).....	25
2.2.2. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)	25
2.2.3. Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu (ICOH)	25
2.2.4. Uluslararası Ergonomi Derneği (IEA)	25
2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sivil Toplum Çalışmaları	26
2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonu	26
2.3.2. İş Güvenliği Uzmanları Derneği	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SİVİL TOPLUM FAALİYETLERİ

ARAŞTIRMASI	27
3.1. Araştırmanın Amacı	27
3.2. Araştırmanın Önemi	27
3.3. Sınırlılıklar ve Varsayımlar	27
3.4. Araştırmanın Yöntemi	28
3.4.1. Araştırma Modeli	28
3.4.2. Çalışma Grubu	29
3.4.3. Verilerin Toplanması	29
3.4.4. Verilerin Analizi	29
3.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme	30
3.5.1. Derneğin Amacına İlişkin Bulgular	30
3.5.2. Derneğin Ortaya Çıkış Sebebine İlişkin Bulgular	31
3.5.3. Dernek Olarak; İSG ile İlgili Çözümlemesi Gereken En Önemli Sorunlara İlişkin Bulgular	32
3.5.4. Dernek Çalışmaları ve Planlı Faaliyetlerin Durumuna İlişkin Bulgular	34
3.5.5. Derneğin Kendisi ve Çalışmaların Tanıtımı, Faaliyetlere Olan İlgi Düzeyine İlişkin Bulgular	34
3.5.6. Derneğin Amaçları Doğrultusunda İmkânları ve Derneğin Proje, Etkinlik ve Toplumsal Fayda Yönünden Başarı Düzeyine İlişkin Bulgular	35
3.5.7. Dernek Hedeflerini Yerine Getirirken Sıkça Karşılaşılan Problemlere İlişkin Bulgular	36
3.5.8. Dernek Olarak İlgili Birimlerden Beklentilere İlişkin Bulgular	37
3.5.9. Derneğin Diğer İSG Dernekleri ile İletişim ve İşbirliğine İlişkin Bulgular	38
3.5.10. İSG Derneklerinin Yürüttükleri Çalışmalar Hakkındaki Düşüncelere İlişkin Bulgular	38
3.5.11. İSG Derneklerinin Mesleki Bilinçlenmede, Profesyonelleşmede Ve Mesleki Problemlerin Çözüm Sürecinde Etkililiğine İlişkin Bulgular	40
3.5.12. Mesleğin Gelişiminde Derneğin Yeri ve İSG Profesyonellerinin Güçlü Bir Mesleki Dernek Çatısı Altında Birleştirilmesi İhtiyacına İlişkin Bulgular	41
3.5.13. İSG Derneklerinin İşlevselliğini Arttırmak İçin Yapılacaklara İlişkin Bulgular	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.SONUÇ VE ÖNERİLER	44
KAYNAKÇA	49
EKLER	51
Ek 1. Görüşme Formu	51
Ek 2. Literatür Araştırması Özeti	52

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa
3.1. Derneğin Amacı Hakkında Görüşler.....	30
3.2. Derneğin Ortaya Çıkış Sebebi Hakkında Görüşler.....	31
3.3. Dernek olarak; İSG ile ilgili çözümlenmesi gereken en önemli sorunlar Hakkında Görüşler.....	32
3.4. Dernek Çalışmaları ve Planlı Faaliyetlerin Durumu Hakkında Görüşler.....	33
3.5. Derneğin Kendisi ve Çalışmaların Tanıtımı, Faaliyetlere Olan İlgi Düzeyi Hakkında Görüşler.....	34
3.6. Derneğin Amaçları Doğrultusunda İmkânları ve Derneğin Proje, Etkinlik ve Toplumsal Fayda Yönünden Başarı Düzeyi Hakkında Görüşler.....	35
3.7. Dernek Hedeflerini Yerine Getirirken Sıkça Karşılaşılan Problemler Hakkında Görüşler.....	36
3.8. Dernek Olarak İlgili Birimlerden Beklentiler Hakkında Görüşler.....	37
3.9. Derneğin Diğer İSG Dernekleri ile İletişim ve İş birliği Hakkında Görüşler.....	38
3.10. İSG Derneklerinin Yürüttükleri Çalışmalara İlişkin Düşünceler Hakkında Görüşler.....	39
3.11. İSG Derneklerinin Mesleki Bilinçlenmede, Profesyonelleşmede ve Mesleki Problemlerin Çözüm Sürecinde Etkililiği Hakkında Görüşler.....	40
3.12. Mesleğin Gelişiminde Derneğin Yeri ve İSG Profesyonellerinin Güçlü Bir Mesleki Dernek Çatısı Altında Birleştirilmesi İhtiyacı Hakkında Görüşler.....	41
3.13. İSG Derneklerinin İşlevselliğini Arttırmak İçin Yapılacaklar Hakkında Görüşler.....	42

KISALTMALAR

Kısaltmalar	Açıklama
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EU-OSHA	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
ICOH	Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu
ISSA	Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği
IEA	Uluslararası Ergonomi Derneği
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
%	Yüzde
&	Ve
n	Kişi Sayısı

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği, bir işyerinde tüm çalışanlar için güvenli bir ortamın sağlanması ile ilgilidir. Hiçbir çalışma ortamının yaralanmalardan ve tehlikelerden tamamen uzaklaşmış olması mümkün değildir. Çünkü her zaman birinin kaza geçirme olasılığı vardır. İSG, hem çalışanların korunması hem de çalışanlar için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamından faydalanmalarını sağlayabilmektedir.

Dernekler, hemen hemen her meslekte ortak amaçlara yönelik çalışmalarda güç ve birlik oluşturmak için kurulmaktadır. Üyelerinin ekonomik, bilimsel veya sosyal refahını desteklemek için kurulmuş kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır. Dernekler üyelerine kaynak sağlamaktadır. Gerekli eğitimi, becerileri, mesleki gelişimi ve sertifikaları sağlayabilmektedirler. Tüm nesilleri ve deneyimleri bir araya getirmek için mentorluk fırsatları yaratılmaktadır [1].

Dernekler meslek birliği oluşturma noktasında önemli bir yere sahiptir. Meslek birliği, meslekleri ve altında faaliyet gösterdikleri yönergeler hakkında kendi bilgilerini genişletmek için bir araya gelen bireylerin bir organizasyonudur. Bu dernekler misyonlarını araştırma, devlet işleri programları, konferanslar ve seminerler, kitap ve dergilerin yayınlanması, sertifikalandırma veya bir dizi başka program aracılığıyla yerine getirebilmektedir [2].

Ticaret birliği, standardizasyon, devlet ilişkileri, araştırma, ürün promosyonu, iş etiği, personel ve halkla ilişkiler gibi alanlarda üyelerine ve sektöre yardımcı olmak üzere yapılandırılmış bir şirketler örgütüdür. Bu tür kuruluşlardan birisi de çalışan sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir faktör olan İSG dernekleridir.

Dernekler, mali yardımdan aile danışmanlığına kadar tüketici ihtiyaç ve çıkarlarına hizmet etmektedir. Aslında, insanların hayatla başa çıkmalarına, kariyerlerini geliştirmelerine, ürünlerinin güvenliğini artırmalarına ve sorunları hakkında halkı bilgilendirmelerine yardımcı olan derneklerin sayısı binlerle ifade edilmektedir [3].

Dernekler, yüzlerce yayın, kamu hizmeti kampanyaları, eğitim programları, eğitim hizmetleri ve ilgili faaliyetler aracılığıyla halka zengin bir bilgi sağlamaktadır.

İşçilerin hem iş hem de sosyal hayatlarının refah halinde olması için işletmelerin İSG ile alakalı çalışmaları kusursuz planlama, yürütme ve sürekliliği açısından yerine getirmesi gerekmektedir. İSG'nin sadece iş güvenliği uzmanına yüklenen bir sorumluluk olmadığı, iş alanındaki herkesin görevi ve yükümlülükleri olduğu tüm çalışanlar tarafından benimsenmelidir. Bu düşünce yapısına sahip işletmeler iş kazalarını önleme konusunda diğer işletmelerden bir adım önde yer almaktadır. İş alanlarında tehlike ve riskler eksiksiz belirlenmelidir. Tehlike ve risklerin belirlenmesinden sonra risk değerlendirmesinin kapsamlı yapılması, işçilerin sağlık denetimlerinin periyotlar halinde gerçekleştirilmesi, gereken ölçü ve incelemelerin yapılması, zaruri kontrol önlemlerinin yerine getirilmesi, işçilerin eğitim ve bilgilendirmeler sonucunda İSG kültürünün oluşması iş alanlarındaki iş kazası ve meslek hastalıklarını asgari seviyeye indirebilmektedir. İş güvenliği kültürüne tüm personellerin dahil edilmesi her zaman başarı ile sonuçlanacağı düşünülmektedir [4].

Çalışan sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında İSG faaliyetlerinin önem arz etmesi açısından sosyal bakımdan derneklerin işlevselliğinin problem oluşturduğu değerlendirilmektedir.

BÖLÜM 1

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanım ve Kavramları

Genel bir tanımlama yapıldığında İSG; çalışanların iş alanında bulundukları sürece hayatlarının korunması amacıyla oluşturulan güvenlik sisteminin tam manasıyla benimsenmesi ve düzenlemelerle sistemsel bir bütünlük oluşturduğu işletmelerdeki her bir birey tarafından kusursuz bir şekilde anlaşılması gerekmektedir [5].

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önemi düşünüldüğünde, işyerlerinde meydana gelen ya da meydana gelme potansiyeli olan durumlardan kaynaklı iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşabilmektedir. Oluşabilecek bu iş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışan, işveren ya da devlet açısından büyük öneme sahip etkileri görülmektedir [6].

İşletme güvenliğinin sağlanması için işyerlerinde alınabilecek tedbirler sayesinde, çalışma ortamındaki oluşabilecek makine arızaları, patlama olayları, yangın gibi işletmelerin tehlikeye düşmesine neden olabilecek durumlar ortadan kalkacağından işyerlerinin güvenliği sağlanmış olacaktır [6].

Çalışanlar için güvenli iş alanı oluşturmanın temelinde iş alanlarındaki meydana gelebilecek risklerin değerlendirilmesi, tespit edilen riskleri bertaraf edecek önlemler, tehlikeyi haber veren sistemler, iş düzenlemeleri ve uyumlu çalışma metotları yer almaktadır.

Çalışanlara gerekli tedbirleri almaları için işveren tarafından iş güvenliği ekipmanları temin edilmelidir. Çalışanların sayıca fazla olan yerlerde çalışanlar arasında bir temsilci seçilerek ve yetki verilmektedir. Bu kişinin önemli durumlarda iş güvenliği uzmanına ya da sahada bulunan yetkiliye haber vermesi gerektiğinin bilincine sahip olması gerekmektedir.

İşletmede güvenlik tedbirlerinin alınmasının en önemli kazançlardan birisi de işyerlerindeki araç ve gereçlerin, bu önlemlerin sayesinde korunması oluşturmaktadır.

Yönetmelik anlamında bakımından önemini düşünecek olursak; işyerlerinde çalışanların değişimi zorla kabul ettirilmesinden, değişim içerisinde yer almalarının

sağlanabilmesi daha çok olumlu sonuçlar doğuracaktır. Daha güvenli bir performansa sahip olan örgütlerin barışçı nitelikteki iş ve işveren ilişkilerine sahip oldukları değerlendirilmektedir [7].

İşyerlerinde İSG uygulamalarının sürdürülebilirliği için herkes tarafından İSG'nin benimsenmesi gerekmektedir. İSG uygulamalarının benimsenmesi için görsel ve yazılı eğitimler verilmesi önem arz etmektedir. İSG faaliyetlerinin uygulanması sadece iş güvenliği uzmanının görevi değil işyerinde bulunan herkesin sorumlu olduğu bir görevdir. Bu düşünce yapısına sahip işletmeler her zaman iş kazalarının önlenmesi hususunda daha başarılı olmaktadır. İş güvenliği kültürüne tüm personellerin dahil edilmesi durumunda daha başarılı sonuçlar alınması öngörülmektedir [7].

Çalışma hayatında sadece iş odaklı değil insan odaklı bir düşüncenin öncelikli olması gerekmektedir. Çalışanlara sağlanacak İSG ortamı insan yaşantısının, toplumların ve dünyanın sosyal olarak biçimlenmesini etkileyen en temel unsurlardandır. İş yerlerinde yapılan her türlü faaliyetin çalışanlara olan etkisinin durgun suya atılan bir nesne gibi daireler şeklinde tüm insanlığı etkilediği düşünülmektedir.

Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir şekilde yaşamlarını devam ettirmesi bir hedef olarak belirlenmelidir. Çalışanların sağlıklı olması demek, sadece bir hastalık ya da sakatlıklarının bulunmayışı demek değildir. Sağlıklı çalışanlar, bedenlen olduğu gibi ruhen de kendilerini sağlıklı hisseden bireylerdir.

Gelişmiş ülkelerin kendilerini her sektörde tüm dünya ülkelerine kabul ettirmeleri ve yüksek verimle çalışmalarını sürdürmelerinin bir diğer önemli ana nedeni her iş alanında ve gelişme göstermeye karar verdikleri her sektörde İSG eğitim ve uygulamalarına üst derecelerde önem vermeleri ve bu sayede iş gücünden maksimum oranda bir verimlilik seviyesinde faydalandıkları düşünülmektedir [8].

Dünya'da özellikle sanayileşme devrimi sonrası İSG konusu önem kazanmıştır. Teknolojinin gelişmesi yeni makine ve aletlerin kullanılmasıyla beraber iş yerinde yaşanan kazalarda da artış görülmesiyle beraber devletlerin bu konuda yeni önlemler alması gerekliliğini doğurmuştur.

Güvenlik kültürünün benimsenmesi ile değer ve hareketler gelişim göstermesi, iş kazalarında azalma görülmesi ve güvenlik kültürünün etkin bir hale gelmesi beklenmektedir. Zaman unsurunun iyi kullanılmasıyla birlikte verimliliğinde artması öngörülmektedir.

Dünya ve ülkemiz tarihinde iş sektörlerinde çalışan personellerin ve bu personellerin kullandıkları ekipmanlarının İSG kavramının eksiksiz uygulanmasının olumlu sonuçlarını faaliyetlerindeki verimlilik, çalışma alanlarında sağlıklı ve güvenli ortamın oluşmasında nasıl kilit bir rol üstlendiğini göstermektedir. Maalesef ki İSG kavramının başlıca dünya ülkeleri dışında, diğer birçok ülke tarafından önem ve ehemmiyeti anlaşılmamaktadır. Hatta kendi yönetim ve denetim mekanizmaları altında bulunan iş sektörlerinde İSG tam olarak uygulanamamakta veya uygulanmamaktadır. Bu durum başta çalışanlarda ve ekipmanlarda telafisi mümkün olmayan yıkımlara sebep olmaktadır [9].

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş kollarında ve sektörlerde eksiksiz bir şekilde uygulanması dünya üzerinde maalesef ki belirli gelişmişlik seviyesine ulaşmış çok az ülke dışında birçok ülkede tam olarak benimsenmemekte, önemi anlaşılmamakta, ehemmiyetinin farkına varılmamaktadır. Her alanda, İSG eğitime önem veren ülkelerdeki iş kolları ile önem vermeyen ülkelerdeki iş kolları arasında oluşan farklılıklar beraberinde ülkelerin gelişmişlik seviyesini de etkilemektedir.

İSG eğitim ve denetiminin çalışma hayatında olmazsa olmaz bir düzeyde olmasının gerekliliğine işaret edip çalışanların haklarını korumada da vazgeçilmez olduğunu araştırma ve çalışmalarla tespit edilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda İSG eğitiminin; devletler tarafından benimsenmesi, yasalarla koruma altına alınıp işverenler, patronlar, iş insanları tarafından içselleştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Çalışma sahalarında bulunan mevcut risklerin tespit edilip, bu risklerin yok edildiği mevzuata ve standartlara uygun programların oluşturulduğu yönetim yapı ve felsefesine İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi denilmektedir. İSG yönetimi ortamdaki şartları iyileştirilmek, risk ve tehlikelerin tanımlanması analiz edilmesi, ihtiyaç duyulan tedbirlerin alınmasıdır. Uygulamadaki eksikliklerin tespiti ve müdahale edilmesine kadar ki İSG amaçlarını hedeflemektedir. Yönetim sistemleri, kuruluş faaliyetlerini genel strateji ve hedeflerle uyumlu olarak ele alınıp devamlı iyileştirme çerçevesinde çözümlenmeyi amaç edinmiştir. Çalışma yaşamını, üretkenliğini ve buna bağlı olarak da işletmelerin kârlılığına etki eden olaylara karşı tedbir almak için, ilk olarak mevcut durum tespitinin yapılması gereklidir. İSG Yönetim Sistemleri, işletmelerde İSG'nin sağlanması ve çalışma koşullarının devamlı

iyileştirilerek çalışanların korunması için ayrı bir organizasyona ihtiyaç hissedilmiştir [10].

Günümüz şartlarında karmaşık üretim süreçleri ve teknolojiye yenilikler, çalışma hayatındaki İSG ile ilgili ihtiyaç duyulan düzeltmelerin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla ulusal ve uluslararası alanda daha organize tedbirler alınmasını gerekli kılmıştır. Çalışma yaşamındaki öncelikli konulardan ilki güvenli ve sağlıklı bir çalışma koşullarının oluşturulmasıdır. İş kazalarının, meslek hastalıklarının önlenmesi için İSG kültürünün meydana getirilmesi, farkındalık oluşturulması ve toplum yaşamında yaygınlaştırılması ile mümkün olmaktadır. Bu farkındalığın oluşmasının devamında İSG’de sürekli iyileşme sağlanacaktır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin öncelikli faydaları, iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirerek iş hayatına doğrudan yarar sağladığı düşünülmektedir. İSG yönetim sistemlerinin sayesinde süreçlerde yaşanacak sorunlar öngörülerek eksikliklerin sürekli olarak takip edilip giderildiği, insan yaşamının her şeyden daha değerli olduğu göz önünde tutularak çalışma hayatında İSG yönetim sistemlerinin uygulanması kaçınılmaz bir durum haline almıştır. Ülkemizin dünya ülkeleri arasında hak ettiği yere gelmesinde, kalkınmada, iş yaşamında çalışanların sağlığını ve güvenliğinin üst düzeyde tutulması gerektiği değerlendirilmektedir [11].

Ülkelerin ekonomik gelişmeleri ve sürekli değişen küresel çevre ile birlikte işletmeler de büyük değişimler geçirmiştir. Modern teknolojinin doğrudan ilerlemesiyle, işletmeler kendilerini daha da geliştirmiş ve devletler tarafından da çalışanların haklarını korumaya yönelik adımlar atılmaya başlanmıştır.

Teknolojideki gelişimler iş kollarının gelişmesine ve çalışan sayısının artmasına neden olmaktadır. Çalışan sayısı ve hedeflerin gerçekleşmesi isteği İSG çalışmalarının ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Teknoloji alanında gelişmeler beraberinde iş ve koruyucu donanımların da gelişmesini sağlamaktadır.

İşletmelerde başarıya ulaşmış bir İSG faaliyetleri; devlet, idare ve iş görenlerce görev ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesi, kuruluştaki İSG ile ilgili etkin bir risk değerlendirme işleminin yapılması, düzenli periyotlarda eğitim ve bilgilendirmelerin sunulması, çalışanların tehlikelerden korunması ile ilgili sistemlerinin geliştirilmesi, gereken önlemlerin alınıp sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlanmasıyla gerçekleştirilebilecektir. Bunların sonrasında iş görenlerde verim ve performans artışı

temin edilip, kuruluşa ve dolayısıyla ülke iktisadına katkı vermesinin beklenmesi öngörülmektedir [11].

İSG’de ilk dönemlerde kaza sonrasına yoğunlaşmış, daha çok yaralanmaların çözümü üzerinde durulmuş ve herhangi bir koruyucu tedbir alınmamaktaydı. Ancak zaman içerisinde bu düşünce yapısı değişerek kazalar olmadan önce risklerin ve tehlikelerin önüne geçilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu maksatla iş yerinde meydana gelebilecek risklerin ve tehlikelerin tespit edilmesi amacıyla yapılan risk değerlendirmelerinin yapılmaya başlandığı görülmektedir.

Çalışma hayatı ve yaşam güvenliği koşullarının gerekli ve yeterli standartta olmamasından, iş istihdamı olanaklarının gerçekleşmemesinden, finansal açıdan dengenin sağlanmamasından kaynaklanan birçok risk faktörü bulunmaktadır [12]. İşyerlerinde, çalışanların sağlık durumlarına ve işyerinin üretimine olumsuz yönde etki eden faktörlerin belirlenmesi ve çalışanların iş alanlarından bertaraf edilmesi güvenli çalışma bakımından önem arz ettiği düşünülmektedir [13].

Sağlık ve güvenlik uygulamaları hiçbir zaman göz ardı edilmemeli, çalışanların ve işverenlerin önceliği her zaman insan sağlığı olması gerekmektedir.

İşyerleri öncelikle çalıştırdığı kişilere yönelik başlıca şu konularda gereken özeni gösterip mutlaka yerine getirmeleri gerekmektedir.

İşe giriş muayeneleri: İşyerleri çalıştıracakları işçi ve personeli detaylı sağlık kontrolünden geçirmelidirler. Böylece işitme bozukluğu, akciğer, karaciğer ve böbrek hastalıkları kaynaklı veya sektör bazında işçi ve personelin çalıştırılmasına engel önemli bir sağlık sorunun olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Periyodik sağlık kontrolleri: İşe girerken yapılan sağlık kontrollerinden sonra işçi ve personel sağlığının, işin devamında da sağlıklı bir şekilde devam etmesini amaçlayarak periyodik sağlık kontrolleri yapılmalıdır. Bu sağlık kontrolleri yılda bir olarak sistematik muayene ve rutin laboratuvar testleri şeklinde gerçekleştirilebileceği gibi işe bağlı olarak başka testlerde uygulanmaktadır.

İşçilerin sigortalarının yapılması: Sigortasız işçilerin muayene ve sağlık takibini yapmak son derece zor hale gelmektedir. İşçiler sigortasız olarak çalıştıkları durumlarda tüm sağlık masrafları çalışanlara bir yük olarak kalmaktadır. Bu durumdan kaynaklı muayene ve sağlık takibi çoğu zaman yapılmamaktadır. Ayrıca bu işçiler sağlıklarını kaybedip sakatlandıkları veya çalışamayacak duruma geldikleri zaman

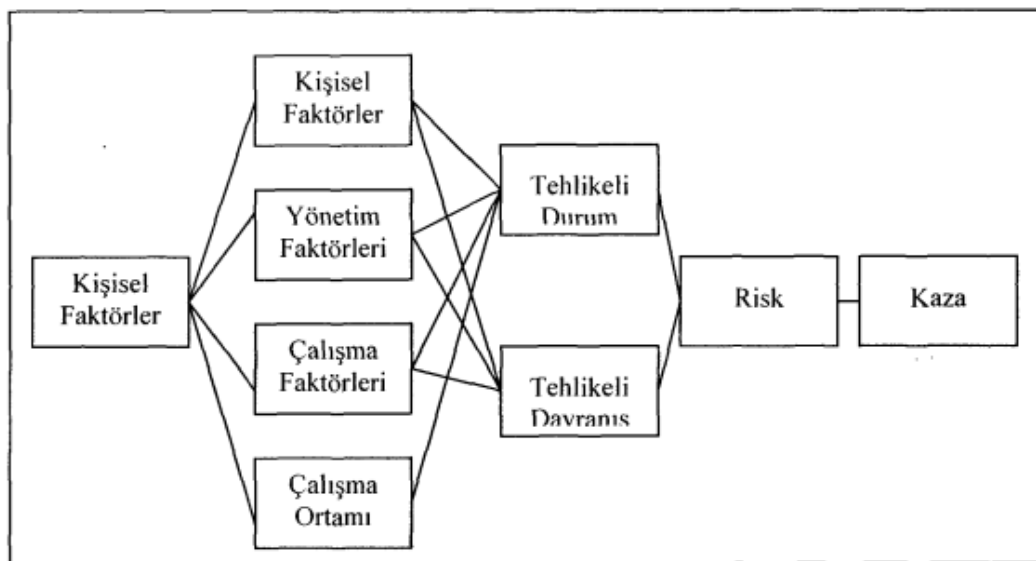
kolayca işten çıkarılabilmekte ve tazminat talep edememektedirler. Sigortasız işçi çalıştıran işyerlerine bu durumlar tespit edildiği takdirde yasal işlem yapılmaktadır.

İşçilerin kişisel koruyucu ekipman kullanması: İşyerlerinde çalışan işçiler ve personeller için maske, eldiven, siperlik, baret, iş elbisesi gibi koruyucu ekipmanların bulundurulması ve kullanılması gerekmektedir. Rutin kontroller şeklinde bu ekipmanların kullanıldığından emin olunmalıdır. Çalışan çalışmayan herkesin işin yapıldığı alanda kişisel koruyucu ekipmanları kullanması hayati önem taşımaktadır. Bu ekipmanlar, uzmanlar (yetkililer) tarafından çalışan işçi ve personele yetecek kadar temin edilmeli, koruyucu malzeme ve iş güvenliği talimat ve tutanağı doldurularak teslim edilmesi gerekmektedir [14].

1.1.1. İş Kazaları

6331 sayılı İSG Kanunu'nda; İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen engelli hale getiren olay iş kazası olarak tanımlanmaktadır [30].

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önemine bakıldığında, işyeri sayılacak alanlarda yaşanmış ya da yaşanma potansiyeli olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının oluşmasıdır. Bu nedenle İSG sosyal, ekonomik ve teknik nedenlerle zamanla daha çok önem kazanmıştır. İş kazalarına ve meslekten kaynaklı hastalıklara bakıldığı zaman çalışan, işveren ya da devlet bakımından oldukça büyük öneme sahip etkileri görülmektedir [16].



Şekil 1.1.: İş Kazası Oluşumu [17]

İş kazası tanımı hususunda birçok kurum ve kuruluş tarafından yapılan bazı açıklamalar şunlardır:

Alman hukukunda mesleki tehlike kavramı; Ani, anormal ve stresin dış etkileriyle ortaya çıkan, vücudu etkileyen tehlikeli (dışsal) bir olay olarak tanımlanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre; Genellikle yaralanmalara, makine, ekipman ve teçhizatın zarar görmesine ve üretimin geçici olarak durdurulmasına neden olan planlanmamış bir olaydır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ansiklopedisine göre; Kaza veya yaralanma ile sonuçlanan, öngörülemeyen ve planlanmayan bir durum olarak ifade edilmektedir.

Kaza kavramını anlamak, işyerindeki riskleri anlamak için çok önem arz etmektedir. Kaza, nerede, nasıl ve ne zaman olacağı bilinmeyen bir olaydır. Başka bir deyişle, nerede, ne zaman ve nasıl, beklenmedik bir olay meydana gelecek, nasıl bir can ve mal kaybına neden olacak öngörülemeyen bir olay olarak ifade edilebilmektedir [17].

1.1.2. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalığı, işin doğasına bağlı olarak, bir çalışanın tekrar eden bir nedenden veya işin yapıldığı koşullardan dolayı acı çektiği geçici veya kalıcı bir hastalık, sakatlık veya zihinsel kusur olarak tanımlanmaktadır. Meslek hastalığı ile çalışanın yaptığı iş arasında nedensel bir bağlantı vardır. Meslek hastalıkları ve iş kazaları arasındaki fark, hastalık faktörünün sürekli tekrarlama, hastalığın ilerlemesi ve başlangıç tarihinin açıkça tanımlanmamış olmasıdır. Örneğin, bir patlamanın neden olduğu işitme kaybı bir iş kazasıdır. Ancak gürültülü bir ortamda uzun süre yüksek yoğunlukta çalışan bir çalışanın işitme kaybı "meslek hastalığı" olarak tanımlanmaktadır [18].

2014 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı istatistiklere bakıldığında meslek hastalığından herhangi bir ölüm yaşanmamış lakin iş kazası sebebiyle 1.626 insan yaşamını yitirmiştir. Bu rakamları Sosyal Güvenlik Kurumlarına kayıtlı olan aktif sigortalılar (4-a) ve kuruluşa bildirilmiş olan verileri kapsamaktadır. 2014 senesinde kayıt dışı istihdam oranının yüzde 35 olduğu göz önünde bulundurulduğunda rakamların hakikati göstermediği ve var olan tablonun daha vahim olduğu düşünülmektedir [18].

Dünya Sağlık Örgütü, dünyada 3 milyar iş görenin yüzde 80'inden çoğunun temel iş sağlığı hizmetlerinden yoksun bulunduğu ve bu hizmete olan gereksinimin git gide çoğaldığına dikkat çekmektedir. Dünya üzerinde yaşanmış olan eşitsizlikleri engellemek ve korumadan yoksun iş görenleriyle çalışma yerlerini sisteme dahil eden metotları geliştirmek adına İSG faaliyetlerine ehemmiyet verilmesi gerektiği kaydedilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemek adına İSG'ye yatırım yapmamanın büyük bir iktisadi yük getirmiş olduğuna dikkatleri çekmektedir. Devletlerin gelişmişlik seviyeleri arttıkça kayıp oranları düşmektedir. Buna örnek verilecek olunursa Avrupa Birliğine üye devletlerde bu oran yüzde 2,6 ile yüzde 3,8 arasında değişim göstermektedir [16].

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Süreci

Türkiye'de İSG ilk olarak 1921 yılında kömür madeni çıkarılması ve işlenmesinde meydana gelen kaza ve hastalıklar nedeniyle ortaya çıkmıştır. Kömür işletmelerinde çalışanlar ağır çalışma şartlarında çalışmak zorunda kalmıştır. Kömür işletmelerindeki artan talep ve bu talebi karşılamak için ağır çalışma koşullarının düzenlenmesine yönelik kanunlar yürürlüğe girmiş ve çalışanların çalışma saatlerinin düzenlenmesi ile başlamıştır. 1924 de hafta tatili, 1926 da 3008 sayılı kanun ile iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenin sorumlulukları ve iş güvenliği anlamında ilk sistemli bir yasa çıkarılmıştır. Bu kanunun bazı noktalarda yetersiz olması nedeniyle 931 sayılı kanun 1971 de yürürlüğe girmiştir [18].

Zaman içerisinde İSG ile ilgili kanun güncellemek ve kapsamını genişletmek gereği duyulmuştur. Bu amaçla 1930 yılında “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” yayınlanmıştır. Bu kanunla beraber 12 yaş altı çocukların çalıştırılması yasaklanmış, 12- 16 yaş aralığındaki kişilerin ise akşam 8'den sonra çalıştırılması yasaklanmıştır. Bunlara ek olarak yer altı çalışan işçilerin çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir.

1936 yılına gelindiğinde ilk kez ayrıntılı bir düzenlemeyle 3008 sayılı İş Yasası kabul edilmiştir. Kanun 1967 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. [18].

3008 sayılı İş Yasası gereği uluslararası hukukta dikkate alınarak yeni düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre fazla çalışma süresi sınırlandırılması devam ettirilerek kurallara bağlanmıştır. Gece çalışmaları tekrar düzenlenerek çalışandan yana tavır alınmıştır. Asgari ücret kavramı kullanılmış ve en önemlisi sosyal sigortaların kuruluşu

öngörölmüş sosyal güvenlik kavramı ortaya atılmıştır. Bu yönleriyle dönemin şartlarına göre çağını yakalamış bir kanun olarak öne çıkmıştır.

3008 sayılı İş Yasası yerine 931 sayılı kanun yürürlüğe konmuş ancak bu kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptali yönünden bir karar alınmasıyla beraber 1971 yılında kanunda değiştirilme yapılmadan 1475 sayılı kanun olarak yeniden yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla işverene çalışma ortamında gerekli önlemleri almak yükümlülüğü getirilmiştir. İş görenin de bu şartlar dahilinde kurallara uyması istenmiştir. Ayrıca 16 yaşından küçük çocukların ağır işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır ve ağır işlerde çalışmak üzere işe alınacak işçilerin öncelikle sağlıklı olduğuna dair hekim raporu alması gerektiği belirtilmiştir [18].

1475 sayılı İş Yasasına göre çalışanların sağlıklarını korumak için gerekli önlemleri almak, makinelerin periyodik bakımlarını yaptırmak ve her iş yerinde bir iş yeri hekimi bulundurulması zorunlulukları getirilmiştir.

2003 yılına kadar efektif olarak uygulamada yetersiz kalınması nedeniyle 4857 sayılı iş kanunu, 2005 sosyal sigortalar kanunu çıkarılmıştır. 4857 sayılı iş kanunun içerisinde yer alan İSG' ne ilişkin maddeler iş kanunu içerisinde çıkarılıp 2012 yılında halen uygulamada geçerli olan 6331 sayılı İSG kanunu yürürlüğe girmiştir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Faktörleri

İSG açısından risk, işyerinde var olan tehlikelerden kaynaklı ortaya çıkacak kayıp ya da yaralanmaların olma ihtimalidir [19]. Çalışanların iş alanlarında yapılan işin niteliğine bağlı olarak karşılaşabilecekleri birçok risk ve bun risklerin oluşmasını sağlayan faktörler bulunmaktadır. Çalışma alanı ve kullanılan malzemelerin niteliği sebebiyle meydana gelen etkenlerin tamamına risk faktörü denilmektedir.

Çalışma hayatı ve yaşam güvenliği koşullarının gerekli ve yeterli standartta olmamasından, iş istihdamı olanaklarının gerçekleşmemesinden, finansal açıdan dengenin sağlanmamasından kaynaklanan birçok risk faktörü bulunmaktadır. İşyerlerinde, çalışanların sağlık durumlarına ve işyerinin üretimine olumsuz yönde etki eden faktörlerin belirlenmesi ve çalışanların iş alanlarından bertaraf edilmesi güvenli çalışma bakımından önem arz etmektedir [19].

Sağlık ve güvenlik uygulamaları hiçbir zaman göz ardı edilmemesi, çalışanların ve işverenlerin önceliğinin her zaman insan sağlığı olması gerektiği değerlendirilmektedir.

1.3.1. Kimyasal Risk Faktörleri

Kimya, günlük hayatımızda kullandığımız tüm malzemelerin yapısının ve önemli reaksiyonlarının anlaşılmasını mümkün kılmaktadır. Bu, sentezlediğimiz tüm materyallere erişmemizi ve bunları kullanmamızı sağlamaktadır. Doğada ve çevrede var olan tüm maddeler incelenerek, yaşam aktivitelerinin gerçekleşmesi kimyasal reaksiyonlara bağlıdır [20].

Hayatımızdaki kimyanın başlıca pratik kullanım alanlarını şu şekilde sıralanabilir:

- Kozmetik ve temizlik ürünleri imalatın,
- Donmuş ürünlerin nakliyesi,
- Tekstil ve boya imalatı,
- Elektronik ekipman imalatında,
- Savunma sanayi,
- Metal ayırma,
- Ph azaltımı,
- Petrol ürünlerinin oluşumu ve yan ürünlerin elde edilmesi,
- Tarım endüstrisi için suni gübre üretimi,
- Kolonya, su çiçeği, zirai ilaç, insan sağlığı, ilaç imalatı,
- Su arıtma.

Günümüzde insanlar, kimyasalların bulunduğu her ortamla sürekli temas halindedir. Kimyasallara maruz kalmak ciddi hastalıklara ve hatta ölüme neden olabilir. Kimyasal maruziyet yolları inhalasyon, dermal ve gastrointestinal absorpsiyon gibi üç ana kategoride incelenebilir [20].

Zararlı maddeler gaz, toz, buhar, duman şeklinde görülür ve genellikle solunarak maruz kalılabilmektedir. Bu maddeler yenilip içilerek de vücuda girebilmektedir. Zararlı bu maddelerin sebep oldukları hastalıklar sebepleri aşağıda örneklenmeye çalışılmıştır.

Silikozis; kum kazma, tünel açma, kaya kazma, taşlama, sıvama, çamur karıştırma, kazı, yırtma gibi nedenlerle silikon tozunun uzun süre solunması sonucu oluşan bir pnömokonyozdur. Silikon akciğerlerde çok tahriş edici bir maddedir. Hastalığın solunum sistemine müdahale etmesi ve tıbbi semptomlara yol açması 20-30 yıl gibi uzun bir operasyon süresi gerektirir. Ancak özellikle toza maruz kalan işçilerde hastalığın gelişmesi 10 yılı bulmaktadır. Silikozis vakaları için spesifik bir tedavi

yoktur. Özel koruyucu giysi ve ekipman kullanımıyla beraber çalışma şartlarının sağlığa yönelik uygun duruma getirilmesi vb. önleyici tedbirlerle hastalığı kapma riski önlenmektedir [20].

Benzen, birçok kullanımı olan oldukça zararlı bir kimyasal maddedir. Genel olarak benzenin kullanım kapsamı şu şekilde sıralanabilir: Benzen veya benzen içeren ürünlerin üretimi, otomobil yakıtı ilavesi yağ pompalarının ve tanklarının bakımı ve temizliği için kimyasal deneylerde çözücü olarak, kaplama endüstrisinde aromatik kimyasallar (fenol, stiren, anilin vb.) için hammadde olarak ve ilaç sentezinde kullanılmaktadır [20].

Düzenli olarak benzene maruz kalan kişilerin sağlık üzerinde birçok etkisi vardır. Sürekli benzene maruz kalmak bilinç kaybına ve felce neden olabilir. Daha az maruz kalındığında baş dönmesi, kalp rahatsızlığı, kusma, baş ağrısı ve kulak çınlaması ortaya çıkabilir. Ağızdan temas daha tehlikelidir. Görünür yorgunluk, sindirim sistemi hastalıkları, anemi, kemik iliği baskılanması ve lösemi görülebilmektedir [20].

Soluma maruziyeti, en yaygın maruz kalma türüdür ve kimyasal, hızla kan dolaşımına girer. Deriye maruz kalma genellikle inhalasyon yoluyla olduğu kadar hızlı gerçekleşmez. Ancak ciltte herhangi bir hasar meydana gelirse bu hız artacaktır. Maruz kalınan kimyasalın yağı çözme özelliği varsa, cildin yağ tabakasını çözecek ve daha hızlı nüfuz etmektedir. Ağızdan maruz kalma, yaygın bir maruz kalma türü değildir. Bununla birlikte, yutulan kimyasallar kan dolaşımına girebilmektedir. Örneğin, metal oksit tozu ile çalışan işçiler farkında olmadan ortamdaki tozu emebilmektedirler. Çalışanın metal tozuna maruz kalmasından dolayı ciddi rahatsızlıklara neden olabilmektedir [20].

Ülkemizde kimyasallar üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında hem eğitimde hususunda hem de çalışılan tüm sektörlerde birçok hatalar yapılmakta ve bunun sonucunda kazalar meydana gelmektedir.

Dünyada kullanılan kimyasallar ve kimyasala maruz kalan işçi sayısının tespit edilmesinin güvenilir bir yolu/yöntemi bulunmamaktadır. Tehlikeli maddelerin farklı elleçleme ve elleçleme kalitesi nedeniyle, tehlikeli malların yönetimi ve önlenmesine yönelik yaklaşımlar geliştirilmenin yükümlülüğünü üstlenebilecek sektör bulunmamaktadır. Kimyasalların kullanımı ve geliştirilmesi konusundaki yenilikler

hızla ilerlemektedir. Ancak güvenlik ve sağlık açısından, bu kimyasalların araştırılmasının hızı oldukça yavaş olduğu görülmektedir [20].

Dünya çapında tüm endüstrilerde her yıl en az 400 milyon ton kimyasal üretildiği ve kullanıldığı düşünüldüğünde, bugün birçok işçi kimyasal tehlikelere maruz kalmaktadır. Bu kimyasalların çoğu insanlara ve çevreye çok zararlı olabilmektedir.

Kimyasallar, işyerinde kimyasallarla çalışan işçilerde ciddi yaralanmalara ve hastalıklara neden olabilmektedir. Kimyasallar uygun şekilde kontrol edilmezse işyerinde çalışanın yaralanmasına sebep olmaktadır. Kimyasalların fiziksel tehlikeleri de yaygın olarak sağlık sorunlarıyla ilişkilidir. Bu kimyasalların uygun kontrolü, kimyasalların işyerindeki potansiyel etkileri hakkında bilgi toplanarak sağlanmaktadır. Bu bilgi, kimyasalın uygun şekilde kullanılmaması veya depolanmaması durumunda etkilerin nasıl kötüleşebileceğini içermektedir [20].

Kimyasal olaylarda, proseslerde veya ekipmanlarda meydana gelen değişimler sonucunda tehlikeli bölgelerin oluşmasına sebep olabilmektedir. Meydana gelen değişimle birlikte patlamadan korunma dokümanının incelenmesi ve yenilenmesi durumu ortaya çıkabilmektedir [20].

Uluslararası kuruluşlarda periyodik bir biçimde, değişiklik olmadan beş yılda bir inceleme ve yenileme çalışmaları yapıldığı saptanmıştır. Tehlikeli patlayıcı ortamın meydana gelmesini önlemek imkansızsa, onun ateşlenme boyutu engellenmelidir. Ateşlenmenin engellenmesi, olası ateşleme kaynaklarının eksiltilmesi ya da patlayıcı ortamla etkimenin engellenmesi gibi koruyucu önlemlerle yapılabilir. Etkin önlemlerin tespit edilmesi için ateşleme kaynakları hususunda farklı çeşitleri ve müdahale yollarının bilinmesi gerekmektedir [20].

Yükümlülükler ve gözetim sahalarının patlamadan korunma dokümanında net bir biçimde düzenlenmesi ve görev alacak sorumlu kişilerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple, işletmenin organizasyon yapısının tanımlanması ve tüm görevli kişilerin patlamadan korunma dokümanının hazırlanması aşamalarında yer alması gereklidir. Patlayıcı ortamın meydana gelebileceği alanlarda görev yapan çalışanlar için yazılı çalışma talimatları ayrıntılı bir şekilde hazırlanmalıdır [20].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin olduğu iş alanlarında asıl işveren, işçilerin sağlık ve güvenlikleri hususuna ilişkin önlemlerin uygulanması aşamasını koordine ederek

belge üzerinde gerçekleşen koordinasyonla ilgili amaç ve uygulanma boyutu için gereken uygulamaları belirtmesi beklenmektedir [20].

Çalışma izin sistemi, tehlikeli bölgelerde çalışanlar için kullanılmalıdır. Sistemin işyerinde üst yönetici/amir/süpervizör pozisyonunda olanların bilgisi dahilinde yürütülmesi gerekmektedir [20].

Fiziksel tehlikeler genellikle kimyasalların doğal özellikleriyle ilişkilendirilir. Ancak çoğu durumda, etkiyi tetiklemek için tetikleyiciye ihtiyaç vardır. Bu nedenle, açık alev gibi tutuşturma kaynaklarından uzakta depolanan ve işlenen yüksek düzeyde yanıcı sıvıların zarar vermesi olası değildir. Fiziksel riskler doğru yönetilmezse, yaygın sağlık risklerine yol açan afetlere neden olabilmektedir. Örneğin, uygun şekilde depolanmayan aşındırıcı bir kimyasal, sızıntı veya salınım yoluyla çevre, toplum ve çalışanlar üzerinde ciddi sağlık etkileri oluşturabilmektedir. Bu istenmeyen etkilerin kontrolü, çevre/çalışma ortamı, kullanılan kimyasallar, aynı ortamda işlenen veya barındırılan kimyasalların olası etkileri hakkında kapsamlı bilgi gerektirmektedir. Ayrıca, düzenli bakım ve durum izleme, başarılı bir kontrolün anahtarı olduğu değerlendirilmektedir.

Kimyasal maddelerin çeşitliliğinin her geçen gün yükselen bir hızla arttığı görülmektedir. Bu artışla beraber sektör için oluşabilecek risk ve tehlikelerde de aynı doğrultuda artış meydana gelmektedir. Kimyasal kazaların oluşmasındaki veriler incelendiğinde %46'sının uygun standartlarda olmayan depolama sürecine bağlı olduğu tespit edilmiştir. Bu yüzden kimyasal ürünlerin depolanması ile ilgili tüm aşamalar büyük bir önem taşımaktadır. Alınacak önlemlerin her biri İSG uygulamalarının temelini oluşturan bilimsel yöntemlerle gerçekleşmelidir. Uygulamalarla birlikte iş gören, işveren ve toplumun maruz kalabileceği zararlarının asgari seviyede tutulabileceği unutulmamalıdır [20].

1.3.2. Biyolojik Risk Faktörleri

Biyolojik risk faktörleri; bulaşıcı mikroplar, mikroplardan ve hayvan saldırılarından kaynaklanan zehirli mikroplar olarak bilinmektedir. Örneğin, kazılarda histoplazmoz görülebilir. Ateş, tüberküloz, karaciğer sirozu gibi bulaşıcı hastalıkların bir kişiden kapalı bir alanda şantiyelerdeki oda arkadaşlarına bulaşmasına neden olabilmektedir. Sıtma, ateş ve lyme hastalığı, çevreden böcek ısırıklarıyla bulaşabilmektedir. Bu tür bulaşıcı hastalıklar inşaat sektöründe diğer bulaşıcı

hastalıklara neden olan problemlerdir. Arılar, yaban arıları, yılanlar, karıncalar gibi diğer yırtıcılar da görülebilir. Bakteriler, toksinler ve zararlılar tehlikelerden sadece birkaçıdır. Toprakta yaşayan bazı mantarlar, ekskavatörlerde akciğer enfeksiyonlarına neden olmaktadır [21].

1.3.3. Psikolojik Risk Faktörleri

İş yerinde şiddet, stres, iş doyumsuzluğu gibi etkenler psikolojik risk ve tehlike teşkil eden etkenlerdir. Stres, anksiyete vb. psikolojik unsurlar çalışma ortamında değişik problemlere neden olabilmektedir. Çalışanlar hem biyolojik hem de bedensel açıdan bir denge içinde oldukları zaman çalışma ortamları sağlıklı ve etkili bir şekilde çalışmaktadır. İşyerlerinde iç ve dış çatışmaların meydana gelmesine bu dengenin bozulması neden olmaktadır. Psikolojik risk faktörlerinin yüksek olduğu işyerlerinde çalışanların sağlığına kavuşması için sağlık denetiminden geçirilerek gereken iyileştirmelerin yapılması gerekliliği doğmaktadır [22].

1.3.4. Ergonomik Risk Faktörleri

İnsanın işinin, insana uygun olmasını benimseyen bir bilimin adına ergonomi denmektedir. Günümüzde giderek etkili hale gelen ergonomik yaklaşımlar İSG’de de etkisini göstermektedir. İş yükünün azaltılması, yorgunluk ve stres gibi kötü etkenlerin azaltılması, işçilerin güvenliği ve çalışma esnasındaki rahatlığı göz önünde tutarak önlemler geliştirilmesi gibi konularda etkinliğini göstermektedir. Ergonomik yaklaşımlarda araç, gereç ve makinelerin tasarımının insan esas alınarak yapılması, işin verimliliği ve akıcılığı için de büyük avantaj sağlamaktadır [22].

Günümüzde işe uygun işçi seçmek veya kişinin vücut yeteneklerine göre makine, tesis ve alet geliştirme çalışmaları ergonomi bilimini kapsamaktadır.

1.3.5. Fiziksel Risk Faktörleri

İSG açısından çalışanları etkileyen fiziksel etmenler çalışma ortamındaki gürültü, ışık, sıcaklık, nem ve toz şeklinde görülmektedir. Bu etmenlerin iş kazası oluşturmaları ile ilgili tesirlerini araştırmak için yapılan çalışmalar olumsuz işyeri şartlarının iş kazalarının sebebi olabildiği gibi işçilerin ruhsal hallerini de etkilediğini göstermektedir [11].

Çalışma alanlarının çoğunun çalışma biçimi hava şartlarına göre yapılmaktadır. İnşaat çalışma alanları buna en iyi örnek olabilmektedir. Vücut titremeleri, havalı çekiç ve diğer büyük makine kullanıcıları için de büyük endişe kaynağı oluşturmaktadır. Tüm vücudu etkileyen titremeler, özellikle havalı çekiç, diğer sondaj kuleleri, sert inşaatlarda kullanılan beton ekipmanları, beton vibratörleri, taşlama makineleri vb. iş ekipmanlarının kullanımına bağlı olarak "beyaz parmak" veya "raynaud sendromu" (vazomotor değişikliklere bağlı dolaşım bozukluğu) ortaya çıkabilmektedir. Radyasyon, elektrik ve yerçekimi alanlarındaki artışla üretilen farklı dalga boylarındaki enerjidir. Evrene ve etkilerine göre iyonlaştırıcı ve iyonlaştırıcı olmayan olmak üzere iki türü vardır. X-ışını, alfa, beta ve gama ışını, protonlar ve nötronlar vb. iyonlaştırıcı radyasyondan sürekli iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalan canlı organizmalarda soğuran kuvvetle doğru orantılı olarak ölümle sonuçlanan değişimler gözlenmektedir. İyonlaştırıcı radyasyondan en çok etkilenen sistemlerden biri de kan sistemidir.

Gürültüye bağlı hasar yüksek darbe, patlama veya tek bir gürültüden kaynaklanabilmektedir. Kronik enflamasyon, yüksek frekanslı dalgalara uzun süreli maruz kalma ile uzun süreli maruziyetten oluşacağı değerlendirilmektedir [23].

Gürültü; rahatsızlığa neden olan ve işitmeye zarar veren bir grup zararlı sestir. Kalıcı işitme kaybı riskine koklear gürültüye maruz kalma neden olmaktadır. Bu maruziyet, darbe gürültüsü de dahil olmak üzere günlük gürültü maruziyeti seviyesi ve maruziyet yılları üzerinden belirlenmektedir. Çarpışma ve patlama gibi acil durum seslerinden kaynaklanmaktadır. Günde 8 saat 80Db (A) altında sürekli gürültü emisyonu, dikkatli kişiler dışında genellikle işitme kaybına neden olmamaktadır [22].

Gürültüye maruz kalmanın sonucunda, kulak çınlaması ve işitme kaybı meydana gelmektedir. Bu durum da tam işitme kaybına neden olabilmektedir. Kulak çınlaması (tinnitus), çarpma gürültüsünden sonra yaygın olan, gürültüden kaynaklanan işitme kaybı geliştiren kişilerin yaklaşık %50'sinde görülmektedir. Gürültüye maruz kalmanın diğer yan etkileri arasında yüksek tansiyon, kalp ve iskemik kalp hastalığı, depresyon ve uyku bozuklukları olarak görülmektedir [23].

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

Çalışılan tüm işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden

kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi sonrası alınacak kontrol tedbirlerine karar verilmektedir. Risk değerlendirmesini çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, sürdürmek ve geliştirmek için İSG yönünden risk değerlendirmesinin yapılması gerekmektedir.

Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilmektedir. Tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenmelidir. Bu tespit yapılırken mevcut kontrol tedbirlerinin etkisi de göz önünde bulundurulmalıdır. Toplanan bilgi ve veriler ışığında belirlenen riskler; işletmenin faaliyeti ile ilgili özellikleri, işyerindeki tehlike veya risklerin nitelikleri ve işyerinin kısıtları gibi faktörler ya da ulusal veya uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemler kullanılarak analiz edilmektedir [35].

Risklerin kontrolünde dört adım bulunmaktadır. Bu adımlar: Planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, risk kontrol tedbirlerinin uygulanması, uygulamaların izlenmesi olarak sıralanabilir. Risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılmasında riskin tamamen ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Eğer bu mümkün değilse riskin kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi için bazı aşamalar uygulanmaktadır. Bu aşamalar: Tehlike ve tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması, tehlikelinin tehlikeli olmayanla değiştirilmesi veya az tehlikeli olanla değiştirilmesi, riskler ile kaynağında mücadele edilmesi olarak sıralanabilmektedir. Kararlaştırılan tedbirlerin iş ve işlem sıralamaları, işlemi yapacak kişi ya da işyeri bölümü, sorumlu kişi ya da işyeri bölümleri, başlama ve bitiş tarihi ile benzeri bilgileri içeren planlar hazırlanmaktadır. Bu planlar işverence uygulamaya konulması gerekmektedir. Risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişiisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması sağlanmalıdır. Belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılması gerekmektedir.

1.4.1. Kişisel Koruyucu Önlemler

İşyerlerinde alınan güvenlik önlemlerinin başlıca amacı, işyerlerinde oluşması muhtemel riskli uygulamaları ve koşulları ortadan kaldırmayı, mümkün değilse dahi riski en aza indirmek için çaba sarf etmeyi hedefler niteliktedir [8].

Kişisel koruyucu önlemler; işverenlerin yerine getirmesi gereken zorunlu önlemlerin yanında, işçi ve personellerinde yerine getirmek zorunda olduğu hareket ve davranışların tamamını kapsamaktadır.

Kişisel koruyucu malzemeler, çalışanlar tarafından iyi ve temiz bir şekilde kullanılarak mesai bitiminde yetkili kişiye veya ambar görevlilerine teslim edilerek kullanılmaktadır.

Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD) ile ilgili **işverenin yerine getirmesi gereken 8 önemli sorumluluğu** bulunmaktadır [8].

1. Temin
2. Teslim
3. Eğitim
4. Uygunluk
5. Örneklem
6. Teşvik
7. Yenileme
8. Denetleme ve Disiplin İç Denetimler

Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD) ile ilgili çalışanların yerine getirmesi gereken 3 önemli sorumluluğu bulunmaktadır.

1. Kullanım
2. Beyan
3. Katılım ve tercih

1.4.2. Çevresel Faktörlerde Alınacak Önlemler

Çalışma alanında yapılan işin niteliği ve kullanılan malzemeden, ergonomik, havalandırma, aydınlatma, havanın durumu, titreşim, gürültü ve normal yaşantıda olan

birçok nedenden kaynaklı olabilecek faktörler karşısında çalışanın işinin sağlıklı yapabilmesi için en uygun koşulların oluşturulması gerekmektedir.

1.4.3. Örgütsel Yapıdaki Önlemler

İşverenler iş kazasından korunmak için etkili işçi-işveren koordinasyonunu içeren bir örgüt ve denetim kurulmalıdır. İş güvenliği ekipmanının, her zaman hazır ve iyi çalışır durumda olması iş güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır. İş güvenliği çalışmalarında çağdaş ve bilimsel yöntemler uygulanmalı, kazalardan korunmada da örgütsel yapıda alınacak pek çok güvenlik önlemi alması gerekmektedir. Bunlar mühendislik çalışmaları, motivasyon, ergonomiden yararlanma, disiplin ve eğitim olarak örneklendirilebilir [14].

Mühendislik çalışmaları, mekanik ve çevresel faktörlerden kaynaklanan tehlikelerin bilinmesi, analizi, önlenmesi, önlemlerin uygulanması ve bu çalışmaların sağlıklı bir şekilde yapılması anlamını taşımaktadır. Güvenlik personeli, belirlenmiş zaman dilimlerinde işyerinde yapacağı teftişler sırasında çalışma alanının çevresinin, makinaların durumu ve işçilerin çalışma şeklini gözlemleyerek güvenlik tedbirlerine, yöntemlerine ve zorunlu talimatlara uyulmasını sağlaması gerekmektedir. İşçilerin koruyucu teçhizatı giymeden çalıştıklarını veya kazalara neden olabilecek risk teşkil eden yanlış bakım, onarım uyguladıkları tespit edildiğinde bunları bölüm denetçisine raporlamalıdır.

İSG'ni sağlamak için çalışma sahasının ilk kurulumu sırasında gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu durum yatırım maliyetini yükseltmesinden dolayı işverenler tarafından göz ardı edilebilmektedir. Bunun yanında eski teknoloji kullanılarak yapılan yatırımlar daha güvensiz olmakta ve daha çok yatırım gerektirebilmektedir. Yeni teknoloji kullanılarak yapılan yatırımlar ise daha çok güvenlik tedbiri içererek riski oldukça azaltmaktadır. Bunun için mühendislik çalışmaları, İSG için büyük önem taşımaktadır.

Motivasyonu kısaca inandırma ve özendirme olarak tanımlayabiliriz. Mühendislik çalışmalarının olası kazaları en aza indirebilmesi tam anlamıyla önlemesi mümkün olmamaktadır. Bu noktada motivasyon; ikna ve teşvik önemli rol oynamaktadır. Eğitim ve öğretim, uyarılar, yarışmalar ve ödüllendirme çeşitli ikna ve teşvik yollarındandır.

Eğitim iş güvenliği için büyük önem taşımaktadır. Eğitim denilince akla gelenden ziyade göz ve kulağa hitap eden, tatbikat ile güçlendirilen eğitimler yapılmalıdır.

Önlemler alınmadığı takdirde ekonomik, hukuki ve cezai yönden yaşanılacak sorunlar vurgulanarak, çalışanlarda bir bilinç oluşturulmalıdır. İşletmede görevli özellikle alt kademedeki yöneticilerin işletmelerin faaliyetlerini kapsayan yasa ve tüzük hükümlerinin gerektiği gibi yerine getirilmesi konusunda bilinçlendirilmeli ve iş başında eğitim almaları sağlanmalıdır. Standartlara uygun koruyucu malzemeler eksiksiz bir şekilde sağlanmalı ve kullanımının çalışanlara öğretilmesi gerekmektedir.

Eğitimin başarılı olmasında sistematik çalışmanın önemi büyüktür. Çalışanların görev alanlarında değişiklik olduğu takdirde yeni iş hakkında detaylı bilgiler verilmelidir. İş yerinde belirli dönemlerde eğitimler düzenlenerek çalışanlarda bilgiler tazelenmeli ve kalıcı hale getirilmelidir.

- Yük asansörlerinde komple taşıma materyalleri ve bağlılıkları, sabit durma ve savunma mekanizmalarını kapsayan komple yardımcı bölümlerinde test ve deneyler yapılarak periyodik bakımından kontrol edilmelidir.
- Şantiyelerin aydınlatma sorunu olmamalıdır. Olması durumunda olası kazaların yaşanmasına sebebiyet verecektir. İşyerinin merdiven aydınlatması yetersiz olduğu zamanlarda, işyerleri mümkün olduğunca doğal yollarla aydınlatılmalı, doğal aydınlatmanın yetersiz olduğu yerlerde ve eksik kaldığı durumlarda inşaattaki çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla uygun olarak yapay aydınlatma yapılması sağlanmalıdır.
- Geçit yeri ve rampalar her inşaat sahasında mutlaka bulunan ekipmanlardır. İnşaat sahası alanında bulunan geçici merdiven ve rampaların sağlam olması gerekmektedir. Şantiye alanına yapılan rampalar da yönetmeliğin izin verdiği eğitim ölçüsünde yapılarak çalışanların bu konuda yaşayacakları tehlikelerden uzak tutulması sağlanmalıdır.
- Şantiye sahasında ilk yardım malzemelerinin var olması büyük önem taşımaktadır. İnşaat sahasında yeterli düzeyde ilkyardım malzemesi yoksa ilkyardım odaları, ilk yardım malzeme ve ekipmanları bulundurması gerekmektedir. Bununla birlikte sedyeler kullanıma hazır vaziyette bulundurulmalı, bu sedyelerin bulunduğu yerler yürürlükteki bulunan yönetmeliklere uygun şekilde işaretlenmelidir.
- Çalışmaların yapıldığı her bölgede ilkyardım malzemeleri bulundurulması gerekmektedir. Bu malzemelerin herkesin kolaylıkla ulaşabileceği yerlerde

bulunması ve yürürlükteki yönetmeliklerden belirlenmiş kurallara uygun olacak şekilde işaretlenmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Yerel acil servis telefon numaraları ve adresleri görünür bölgelere asılması gerekmektedir.

- Şantiye alanlarında girilmesi yasak olan bölgeler bulunmaktadır. Bu bölgelere giriş yetkisi bulunmayan kişilerin girişine izin verilmemelidir. Tehlikeli bölgelerin olduğu yerler görünür bir şekilde işaretlenerek bu tehlikeli alanlara sadece giriş izni verilen işçilerin girişine izin verilmelidir.
- Şantiye alanında atık maddeler önceden belirlenmiş bölgelerde toplanmalı, sonrasında yük araçları ile sahadan uzaklaştırılmalıdır. Yapı alanındaki çalışmalarda, yapı alanının düzenli tutulması ve yeterli temizlikte olması sağlanmalıdır.
- Yapıdan malzeme düşme riskine karşı yapı çevresinde gerekli önlemler alınmalı, yapıların girişi için kapalı geçitler oluşturulmalıdır.
- Emniyet kemeri inşaat sahalarında yüksekte yapılan çalışmalarda da hayat kurtarmaktadır. Bütün işverenler çalışanların yüksekte düşme tehidiyle karşı karşıya kalmaması için öncelikle yüksekte çalışmayı önleyecek tedbirler almalı, bunun mümkün olmadığı durumlarda toplu koruma tedbirleri alması gerekmektedir. Toplu koruma tedbirlerinin alınmadığı durumlarda da kişisel koruyucu malzeme olarak emniyet kemeri çalışanlara verilerek kullanılması sağlanmalıdır.
- Yapı alanları etrafı ve çevreleri kolay bir şekilde görülerek fark edilir bir şekilde çevrilerek ve işaretlenmelidir.
- Kazı işlerinde; kuyu, yeraltında bulunan işler, tüneller ve kanallarda yapılan çalışmalarda;

(a) Uygun destek ile set kullanılması,

(b) Malzeme ya da cismin düşmesi, su baskınlarının oluşması ve çalışanların yüksekte düşmelerine karşı uygun önlemlerin alınması,

(c) Solunumun korunması için tehlike ve zararlı olmayacak özellikte uygun hava sağlamak için bütün çalışma alanlarında yeterli havalandırma sistemleri yapılmalı,

(d) Yangınlar, su baskınları ya da göçük oluşması gibi acil durumlarda çalışan işçiler güvenli alanlara ulaştırılmalıdır.

- Şantiye sahalarında iş veren veya iş veren vekili şantiye faaliyetleri ile ilgili sağlık ve güvenlik planları hazırlaması gerekmektedir. Hazırlanan bu güvenli planları çalışanları başta olmak üzere ilgili yönetmeliğin bölümünde yer alan bu önlemlere planda yer almak vermesi gerekmektedir. Bu hazırlanan plana uyulmaması durumunda yaptırımların uygulanacağı açıkça belirtilmelidir.
- Şantiye sahalarında çalışanların kötü ve zor işlere maruz kaldığı bilinmektedir. İlgili yönetmeliklerde de belirtildiği gibi bu çalışanlar yılda en az bir kere bu işlere bedence dayanaklı oldukları işyeri hekimi tarafından raporlanmalıdır. Alınan bu raporun en yakın sağlık kurumuna ibraz edilmesi gerekmektedir. İşyeri hekiminin olamaması durumunda en yakın sağlık kuruluşundan da bu rapor alınabilmektedir. Alınan raporlar çalışanın dosyasında muhafaza edilerek ilgili kamu görevlisinin denetiminde ibraz edilmesi gerekmektedir. İbraz edilmemesi durumunda idarenin yaptırımları olacaktır. Bu yaptırımlar şantiye sahasının mühürlenmesine kadar olabilmektedir [24].

2. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE SİVİL TOPLUM ÇALIŞMALARI

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sivil Toplum Çalışmalarının Önemi

Dernekler, hemen hemen her meslekte ortak amaçlara yönelik çalışmalarda güç ve birlik oluşturmak için kurulmaktadır. Üyelerinin ekonomik, bilimsel veya sosyal refahını desteklemek için kurulmuş kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır [25].

Topluluk dernekleri, bölge sakinlerine birleşik bir sesle konuşma ve kendi bölgelerinde bir savunucu olma fırsatı verme potansiyeline sahiptir. Bölgedeki insanları sosyal etkinliklerle meşgul ederek ve ortak hedefler doğrultusunda çalışarak destek sistemlerini geliştirerek bağlantılarını güçlendirebilmektedir.

Dernekler, bireyler, ekipler ve kuruluşlar için mesleki gelişim ve tanınma için önemli fırsatlar sunmaktadır. Derneğe bağlı olarak bu fırsatlar şu şekilde sıralanabilmektedir;

- **Liderlik Fırsatları:** Birçok derneğin bölümleri ve hepsinin yönetim kurulları bulunmaktadır. Derneklerin yönetim kurullarında görev alanların liderlik vasıfları gelişmesi için fırsatlar oluşmaktadır.
- **Eğitim:** Dernekler genellikle odak noktaları ve misyonları ile ilgili konularda eğitimler sunmaktadırlar. Bu eğitimler sayesinde dernek üyelerinin mesleki ve kişisel gelişimine katkı sunarak üyelerin beklentisinin en ekonomik yoldan karşılanması sağlanmaktadır.
- **Mentorluk:** Pek çok dernek deneyimli uygulayıcıları, sektörde veya dernekte nispeten yeni olanlarla buluşturan bir tür mentorluk programı sunar. Bu belirli zaman taahhütleri olan resmi bir mentorluk programı olabilmektedir.
- **Konu Uzmanlığı:** Derneklerin faaliyet alanlarına göre üye olanların, derneğin kuruluş amacı ile ilgili konularda üst seviyelerde uzmanlıkları bulunabilmektedir. Derneğe üye olan bu konu uzmanlarının diğer üyelerinin gelişimi için tüm üyelerin faydasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Toplumun ihtiyaç duyduğu bazı konularda derneklerde bulunan bu konu uzmanlıklarından yararlanılarak toplumsal faydalar da sağlanabilmektedir.
- **Kariyer Planlama:** Dernekler üyelerinin kariyer haritasını çıkarmalarına yardımcı olabilmektedir. Üyelerinin kariyer gelişimlerinde, mevcut uzmanlık

alanlarında ve mesleklerinde nasıl daha iyi hale gelebilecekleri ile ilgili fırsatlar sunarak gelişmelerini sağlamaktadır.

- **Profesyonellik:** Tanınmış bir derneğin üyesi olmak, bir profesyonelin ayırt edici özelliklerinden birisi olarak görülmektedir.
- **Ödüller:** Benzer şekilde, bir meslek kuruluşundan ödül almak, kişinin derneğe ve dolayısıyla mesleğe ve/veya sektöre yaptığı katkıları vurgulayan önemli bir mesleki başarı sağlamaktadır [25].

2.2. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sivil Toplum Çalışmaları

2.2.1. Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (ISSA)

ISSA sosyal güvenlik derneği, dünya çapındaki sosyal güvenlik gelişmeleri hakkında kapsamlı bilgi, haber, veri ve analiz sağlar. Çalışma koşullarının, çalışanların sağlığı ve refahı üzerinde büyük ve doğrudan bir etkisi vardır. Bu nedenle, her insanın sağlığının korunması sosyal güvenliğin temel amacı olduğunu düşüncesine sahiptir [32].

2.2.2. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)

EU-OSHA, bir işverenin veya işçinin güvenlik ve sağlık konularını etkili bir şekilde ele alması için gereken bilgilerin merkezi sağlayıcısı olmayı amaçlar ve boyutu ne olursa olsun her kullanıcı için geçerli olmasını sağlamaya çalışmaktadır. 1996 yılında Avrupa Birliği tarafından kurulan ve İspanya'nın Bilbao kentinde bulunan EU-OSHA, iş yerinde güvenlik ve sağlık için ana AB referans noktasıdır [32].

2.2.3. Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu (ICOH)

ICOH, amacı İSG'nin her yönüyle bilimsel ilerlemesini, bilgisini ve gelişimini teşvik etmek olan uluslararası bir sivil toplum kuruluşudur. ICOH, 93 ülkeden 2.000 profesyonelin üye olduğu, iş sağlığı alanında dünyanın önde gelen uluslararası bilim topluluğudur [32].

2.2.4. Uluslararası Ergonomi Derneği (IEA)

IEA, dünya çapında ergonomi ve insan faktörleri topluluklarının federasyonudur. IEA'nın misyonu, ergonomi bilimini ve uygulamasını detaylandırmak ve ilerletmek ve uygulama kapsamını genişletmek ve yaşam kalitesini iyileştirmek için topluma katkı sağlamaktır [32].

2.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sivil Toplum Çalışmaları

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonu

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte ülkemizde iş güvenliği kavramı ve iş güvenliği uzmanlarının görevleri daha da önem kazanmaya başlamıştır. O zamandan bu yana yaşanan önemli gelişmelerden biri de STK'ların bu konuya katılımının artması olmuştur [33].

Türkiye'nin İSG alanındaki ilk federasyonu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonu (İSAF), 2014 yılında kurulmuş olup ülke çapında faaliyet göstermektedir. ISAF, iş güvenliği profesyonelleri, işyeri hekimleri, işyeri hemşireleri ve tüm çalışanlarının kanunlar nezdindeki yasal hak ve sorumluluklarında siyasi örgüt veya ideoloji ayrımı gözetmeksizin destek veren kuruluşlardandır.

2.3.2. İş Güvenliği Uzmanları Derneği

İş Güvenliği Profesyonelleri Derneği Temmuz 2009'da kurulmuştur. Dernek amaç ve hedefleri arasında;

- Toplumda güvenlik bilinci oluşturmak,
- Can güvenliği kavramını tüm çalışanlara yaymak için sendikalarla el ele hareket etmek,
- Anaokulundan liseye can güvenliği kültürü oluşturmak için Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte çalışmalar yapmak,
- Kapsamlı bir iş güvenliği kültürü oluşturmak,
- Devlet ve sivil toplumun bütünleşmesini sağlayarak güvenlik kültürünün olabildiğince yaygınlaşmasını sağlamak, başlıca hedefleri arasında yer almaktadır [34].

3. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SİVİL TOPLUM FAALİYETLERİ ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışanlar açısından İSG uygulamalarının yeri ve önemi oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışmada İSG derneklerinin işlevselliğinin hangi durumda olduğu, meydana gelen sorunlar ve çözüm önerilerinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

Dernekler, toplumumuzun her düzeyinde ekonomik faaliyeti temsil ettiğinden, üyeleri adına hükümet ve düzenleyici temsilcilerle sık sık etkileşimler gerçekleştirmektedir. Bu bağlantıların genel amacı, daha bilgili yasa koyucular, daha bilgili bir halk ve genel olarak daha iyi kanun oluşmasını sağlamak düşüncesini taşımaktadır. Araştırmanın problem durumunu oluşturan İSG derneklerinin işlevselliği, çalışma alanlarında önemini yitirmeye başlayan İSG faaliyetlerinin bağımsız bir şekilde ele alınmasını sağlayacak olan derneklerin sahada daha etkin olması için neler yapılabileceği, önünde yer alan sorunlar ve bu sorunların aşılmasını için öneriler ortaya konulmasını amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Çalışanların korunması, İSG çalışmalarındaki en temel hedeftir. Çalışanların işyerlerindeki olumsuz etkilerden koruyabilmek ve daha güvenilir bir alanda çalışmalarının sağlayabilmek, bir başka deyişle çalışanların iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının gibi fizyolojik ve ruhsal bozukluklara neden olacak her türlü tehlikelere karşı korunmasını sağlayarak beden ve ruh bütünlüğünün sağlanabilmesi hedeflenmektedir.

Dernekler, profesyonel etik kurallarının, ürün standartlarının ve halkın her gün güvendiği diğer tüm hayati konularda alanların gelişmesine öncülük eder. Dernekler sayesinde hayat daha güvenli, daha kaliteli ve halk daha iyi bilgilendirilme ile iyi hizmet sunumuna katkı sağlamaktadır.

3.3. Sınırlılıklar ve Varsayımlar

Bu araştırma, farklı illerdeki dernekler ile iletişim kurulabilen yüz yüze, telefon ve zoom görüşmesi ile gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmada; görüşme yapılan derneklerin kendilerine yöneltilen sorulara içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

3.4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada İSG alanında faaliyet gösteren derneklerin işlevselliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda farklı illerde bulunan İSG derneklerinde bulunan yetkililer ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada alandaki derneklerin faaliyetleri, topluma sundukları katkı, aynı zamanda bu faaliyetleri yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar ve işleyişleri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak nitel araştırma yöntemi olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın yapıldığı derneklerde; derneğin amacı, ortaya çıkış sebebi, İSG ile ilgili çözümlenmesi gereken en önemli sorunların neler olduğu, mevcut çalışmalar, planlı gerçekleştirilen faaliyetlerin durumu, derneğin tanıtımının durumu, faaliyetlere beklenen ilginin durumu, imk nlar, derneğin proje, etkinlik ve toplumsal fayda yönünden başarı durumu, hedeflerini yerine getirirken sıklıkla karşılaştığı problemler (ekonomik durum, katılımcı sayısı, etkililik, diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler, bürokratik engeller, önyargılar vb.), dernek olarak ilgili birimlerden (Devlet, Diğer İSG dernekleri, İSG profesyonelleri vb.) beklentiler, derneğin diğer İSG dernekleri ile ne tür iletişim ve işbirliğinde bulunduğu, İSG derneklerinin yürüttükleri çalışmalar hakkındaki fikirleri, mesleğin gelişimi için güçlü bir mesleki dernek gerekliliği, İSG profesyonelleri güçlü bir mesleki dernek çatısı altında birleştirilmesi, İSG derneklerinin işlevselliğini arttırmak yapılacaklar hakkında görüşlerin ve gözlemlerin sonucunda ortaya çıkaran anlamların araştırılmasıyla bütüncül bir bakış açısının meydana gelmesini sağlamak için nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmaların amacı, çalışmanın gerçekleştiği ortamın özelliklerine kapsayıcı, bütünleşik ve sistemik(bütüncül) bir bakış açısı ile bakmaktır [26]. Bu araştırmanın deseni i  i e geçmiş tek durum deseni ( ok analiz birimli) olarak belirlenmiştir. Durum  alışması “nasıl, neden ve ne” gibi sorular üzerine inşa edilen, araştırmanın bir durum ya da olguyu derinlemesine incelemesini sağlayan araştırma yöntemidir [27]. Araştırmada analiz birimi olarak farklı illerde bulunan dernekler belirlenmiştir.

3.4.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2023 yılında aktif olarak faaliyetlerini sürdüren farklı illerde bulunan İSG dernekleri oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini farklı illerde bulunan İSG derneklerini kapsamaktadır. Ülkemizde bu alanda faaliyet gösteren 55 dernek bulunmaktadır. Nitel araştırmada ayrıntılı, derinlemesine ve zengin bilgi edinmeyi amaçladığından 12 dernek ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Amaçlı örnekleme tekniği kullanılan çalışmada katılımcıların araştırma niteliklerini taşıması gerekmektedir [25]. Ölçüt olarak; dernek olarak deneyimi fazla olan dernekler belirlenmiştir. Araştırmaya seçilen gönüllü katılımcıların işlevsellik kavramına olan bakış açılarının farklı olması dikkate alınmıştır.

3.4.3. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada nitel bir yöntem olan durum çalışması niteliklerini taşıyan, veri toplama yöntemlerinden biri olan "görüşme" tekniği kullanılarak derneklerin işlevselliği hakkında tavsiye ve öneriler ortaya çıkarılmıştır. Görüşmeler, görüşme formunda belirlenen sorular çerçevesinde ankete katılan kişilerden en az iki kişi arasında gerçekleştirilen ve belirli bir konu veya durum hakkında detaylı bilgi verme yöntemini içermektedir. Bütüncül bir yorumlamayı hedefleyen görüşme yöntemleri, çalışmanın amacına ve kaynakların mevcudiyetine bağlı olarak farklı şekilde tasarlanabilmektedir [29].

Araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler yarı yapılandırılmış görüşme ile toplanmıştır. Araştırmada yapılan görüşmeler önceden belirlenen görüşme takvimine uygun bir şekilde yüz yüze, telefon ve zoom görüşmesi biçiminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin genellikle deneyim yılı fazla olan katılımcılarla daha uzun süre, deneyim yılı az olanlarla ise daha kısa süre sürdüğü tespit edilmiştir. Görüşmeler genellikle 30-40 dakika arasında sürmüştür.

3.4.4. Verilerin Analizi

Nitel veriler analiz edilirken, öncelikle veriler hazırlanmakta, kodlar tespit edilmekte, temalar belirlenmekte, şekiller ya da tablolar kullanılarak analiz gerçekleştirilmektedir [29]. Bu araştırmada görüşme yöntemi ve araştırmacının saha notları ile toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilip yorumlanmıştır. İçerik analizinde elde edilen verilerin detaylı bir şekilde analizini gerektirmekte ve önceden belirlenmemiş boyut ve temaların ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır. Benzer

verilerin temalar ve kavramlar etrafında bir araya getirilmesi sonucu ortaya çıkan belirli kavramlar ve temaların düzenlenmesi ile gerçekleşmektedir [27]. İçerik analizinde metinsel ifadelerin oluşturduğu bir kümenin içindeki belli sözcük ya da kavramların yer alma durumuna bakılmaktadır [28].

Bilimsel araştırmalarda geçerliliği açıkça ele almanın önemi kritik olan bir konu olduğu değerlendirilmektedir [29] ancak nitel araştırmalarda genellikle göz ardı edilmektedir. Geçerlilik, bir konuda kullanılan bir ölçme ve/veya değerlendirme aracının bir araştırma konusunu ölçebilme yeteneği olarak tanımlanabilmektedir. İnanırcılık, araştırmanın inanırcılığını sağlamada en önemli faktörlerden biridir. Güvenilirlik olmadan geçerlilik bulunmamakta ve bu nedenle tutarlılık olmadan güvenilirlikten bahsedilemeyecektir. Nitel araştırmalarda konu sorgulanıp, ifadelerden anlam çıkarılarak sonuçlar değerlendirilir. Nitel araştırmalarda tutarlılık, alan notları ve belirli bir konuda benzer gözlemler yapan farklı araştırmacılar tarafından elde edilen transkriptler gibi verilerin analizinden elde edilen bir dizi anlamın tutarlılık düzeyi olarak ifade edilebilir.

3.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

3.5.1. Derneğin Amacına İlişkin Bulgular

Derneğin amacı hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1.: Derneğin Amacı Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Derneğin Amacı	Eğitim amaçlı (üyelerine)	10
	Mesleki gelişim amaçlı	8
	Mesleki dayanışma/yardımlaşma amaçlı	5
	Özlük haklarını koruma amaçlı	6
	İş güvenliği uzmanları arasında iletişim sağlama	8
	Toplum yararına işler yapmak	5
	İSG mevzuatlarının uygulanması ve hukuksal sorunları çözme amaçlı	9

Tablo 3.1'e göre, derneğin amacına hakkındaki görüşlerden öne çıkan kod, eğitim amaçlı (n=10) olmasıdır. Bunun yanında İSG mevzuatlarının uygulanması ve hukuksal sorunları çözme amaçlı (n=9), mesleki gelişim amaçlı ve iş güvenliği uzmanları arasında iletişim sağlama (n=8) olduğu görülmüştür.

3.5.2. Derneğin Ortaya Çıkış Sebebine İlişkin Bulgular

Derneğin ortaya çıkış sebebine ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.2.: Derneğin Ortaya Çıkış Sebebi Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Derneğin Ortaya Çıkış Sebebi	İş güvenliği uzmanlarının büyüyen sorunlarına çözümler üretmek	10
	İSG ile ilgili çıkan yasal düzenlemelerin sahada uygulamaları ile ilgili sorunları yetkili mercilere iletmek.	8
	İSG uzmanlarının genel olarak yaşadığı birçok sorunu beraber çözme isteği	8
	Çalışılan bölgenin sanayi yoğunluklu bir yerde olmasından kaynaklı gelişen ihtiyaçlar	7
	İSG uzmanlarının hukuki sorunlarında tek ses ve tüzel kişilik olarak hareket ederek etkili olmak	7
	Meslektaşlarını daha güçlü temsil etme isteği (bir arada olmak ve dernek tüzel kişiliğini kullanmak)	6
	Özlük haklarını daha güçlü korumak ve iyileştirmek maksatlı.	5
	Kendini ifade etme, temsil etme isteği	5
	Diğer derneklerin etkinliğinin zayıf/yetersiz kalmasından dolayı yeni dernek kurmak isteği	4
	Resmi üyelere gelecek maddi destekleri alarak çalışmalarını daha aktif yapabilme isteği	2

Tablo 3.2'ye göre, derneğin ortaya çıkış sebebi hakkındaki görüşlerden öne çıkan kod, iş güvenliği uzmanlarının büyüyen sorunlarına çözümler üretmek (n=10) olduğu görülmüştür. Bunun yanında İSG ile ilgili çıkan yasal düzenlemelerin sahada uygulamaları ile ilgili sorunları yetkili mercilere iletmek, İSG uzmanlarının genel

olarak yaşadığı birçok sorunu beraber çözme isteği (n=8), çalışılan bölgenin sanayi yoğunluklu bir yerde olmasından kaynaklı gelişen ihtiyaçlar, İSG uzmanlarının hukuki sorunlarında tek ses ve tüzel kişilik olarak hareket ederek etkili olmak (n=7) olduğu görülmüştür.

3.5.3. Dernek Olarak; İSG ile İlgili Çözümlemesi Gereken En Önemli Sorunlara İlişkin Bulgular

Dernek olarak; İSG ile ilgili çözümlemesi gereken en önemli sorunlar hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3.: Dernek olarak; İSG ile ilgili çözümlemesi gereken en önemli sorunlar Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Dernek olarak; İSG ile ilgili çözümlemesi gereken en önemli sorunlar nelerdir?	İSG yasalarının sahada yaşanan sorunlara çözüm olmamasından kaynaklı sorunlar	12
	İSG uzmanlarının çalışma güvencesi, çalışma şartları, çalışma süreleri, özlük hakları ile ilgili sorunlar	12
	İş güvenliği uzmanlığının bir meslek olarak kabul edilmesi	10
	ÇSGB İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile sahada çalışan İSG uzmanlarının iletişim kuramaması	9
	Mesleğin saygınlığını artırılması	9
	İş güvenliği uzmanlarının, İş güvenliği uzmanı olma şartlarının iyileştirilmesi	7
	İSG uzmanlarının bir meslek odası kurması için yasal engellerin ortadan kaldırılması	7
	Sendikaya üye olan İSG uzmanlarının Toplu iş sözleşmesi yapamamasından kaynaklı hak kaybı sorunları	6
	Kamuda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi çalıştırma mecburiyeti ile ilgili yasanın uygulanmamasının sürekli ertelenmesi	4
	Sektör- Üniversite iş birliğinin sağlanması	2

Tablo 3.3'e göre, dernek olarak; İSG ile ilgili çözümlemesi gereken en önemli sorunlar hakkındaki görüşlerden öne çıkan kod, İSG yasalarının sahada yaşanan

sorunlara çözüm olmamasından kaynaklı sorunlar, İSG uzmanlarının çalışma güvencesi, çalışma şartları, çalışma süreleri, özlük hakları ile ilgili sorunlar (n=12) olduğu görülmüştür. Bunun yanında ÇSGB İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile sahada çalışan İSG uzmanlarının iletişim kuramaması, mesleğin saygınlığını arttırılması (n=9), iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanı olma şartlarının iyileştirilmesi, İSG uzmanlarının bir meslek odası kurması için yasal engellerin ortadan kaldırılması (n=7) olduğu görülmüştür.

3.5.4. Dernek Çalışmaları ve Planlı Faaliyetlerin Durumuna İlişkin Bulgular

Dernek çalışmaları ve planlı faaliyetlerin durumu hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4.: Dernek Çalışmaları ve Planlı Faaliyetlerin Durumu Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Dernek olarak yaptığınız çalışmalar nelerdir? Planlayıp gerçekleştiremediğiniz faaliyetleriniz var mı, varsa neden gerçekleştiremediniz?	İş güvenliği uzmanlarına mesleki eğitimler verilmiştir.	11
	İSG bilincini oluşturmak için trafik güvenliği konusunda farkındalık çalışmaları yapılmıştır.	8
	İSG sorunları ile ilgili seminerler düzenlenmiştir.	7
	ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ziyaretleri yaparak İSG uzmanlarının sorunlarını aktarılmıştır.	7
	İSG sorunları ile ilgili konferanslar düzenlenmiştir.	6
	İSG öğrencileri için mesleki eğitimler verilmiştir.	4
	Kamuda İSG uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu yasasının ötelenmemesi için siyasilerle ziyaretler gerçekleştirilmiştir.	3
	Kamuda İSG uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu yasasının ötelenmemesi için Meclisi ziyaret edilmiştir.	3
	İSG uzmanlarının bir iş kazası sonrası hemen asıl sorunlu gibi savcı tarafından gözaltına alınması konusunda İSG uzmanlarının yasal sorumluluklarının doğru bilinmemesi ile ilgili Yargıtay ile görüşülmüştür.	2
	Engellilerin evde yaşayabilecekleri kazalara önlem alınması için farkındalık çalışmaları yapılmıştır.	2

	İlkokul, ortaokul ve liselerde öğrenim gören öğrencilerde İSG bilincini artırmak ve İSG kültürünü yaygınlaştırmak için eğitimler düzenlenmiştir.	2
--	--	---

Tablo 3.4’e göre, dernek çalışmaları ve planlı faaliyetlerin durumunda öne çıkan kod, İş güvenliği uzmanlarına mesleki eğitimler (n=11) olduğu görülmüştür. Bunun yanında İSG bilincini oluşturmak için trafik güvenliği konusunda farkındalık çalışmalar (n=8), İSG sorunları ile ilgili seminerler düzenleme (n=7), ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel müdürlüğü ziyaretleri yaparak İSG uzmanlarının sorunları aktarmak (n=7) olduğu görülmüştür.

3.5.5. Derneğin Kendisi ve Çalışmaların Tanıtımı, Faaliyetlere Olan İlgi Düzeyine İlişkin Bulgular

Derneğin kendisi ve çalışmaların tanıtımı, faaliyetlere olan ilgi düzeyi hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.5’te sunulmuştur.

Tablo 3.5.: Derneğin Kendisi ve Çalışmaların Tanıtımı, Faaliyetlere Olan İlgi Düzeyi Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Derneğin Kendisi ve Çalışmaların Tanıtımı, Faaliyetlere Olan İlgi Düzeyi	Sosyal medya ile tanıtım (youtube, twitter, facebook, whatsapp vb.)	12
	Web sitesi ile tanıtım	10
	Gerçekleştirilen fuar, seminer ve konferans gibi insanların toplandığı etkinliklerde tanıtım	9
	Yapılan etkinlikler ile tanıtım	7
	İşyeri, İSG uzmanları ve diğer dernek ziyaretleri ile tanıtım	6
	Kişisel bilgilendirme	6
	Gazete/Dergi (Haber, mülakat vb.)	2
	Reklam (billboard, broşür, afiş vb.)	2
	Televizyon/Radyo	1

Tablo 3.5’e göre, derneğin kendisi ve çalışmaların tanıtımı, faaliyetlere olan ilgi düzeyinde öne çıkan kod, sosyal medya ile tanıtım (youtube, twitter, facebook,

whatsapp vb.) (n=12) olduğu görülmüştür. Bunun yanında web sitesi ile tanıtım gerçekleştirilen fuar (n=10), seminer ve konferans gibi insanların toplandığı etkinliklerde tanıtım (n=9) olduğu görülmüştür.

3.5.6. Derneğin Amaçları Doğrultusunda İmkânları ve Derneğin Proje, Etkinlik ve Toplumsal Fayda Yönünden Başarı Düzeyine İlişkin Bulgular

Derneğin amaçları doğrultusunda imkânları ve derneğin proje, etkinlik ve toplumsal fayda yönünden başarı düzeyi hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.6’da sunulmuştur.

Tablo 3.6.: Derneğin Amaçları Doğrultusunda İmkânları ve Derneğin Proje, Etkinlik ve Toplumsal Fayda Yönünden Başarı Düzeyi Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Derneğin amaçları doğrultusunda faaliyetlerde bulunabilmek için yeterli imkânlara sahip misiniz? Derneğinizi proje, etkinlik ve toplumsal fayda yönünden başarılı buluyor musunuz?	Dernek faaliyetleri için yeterli imkanlara sahip değiliz	11
	Derneğimizi proje etkinlik ve toplumsal fayda yönünden kısmen başarılı buluyorum.	7
	Derneğimizi proje etkinlik ve toplumsal fayda yönünden başarılı buluyorum.	5
	Dernek faaliyetleri için yeterli imkanlara sahibiz	1

Tablo 3.6’ya göre, derneğin amaçları doğrultusunda imkânları ve derneğin proje, etkinlik ve toplumsal fayda yönünden başarı düzeyinde öne çıkan kod dernek faaliyetleri için yeterli imkanlara sahip olmadığı (n=11) olduğu görülmüştür. Bunun yanında derneğin proje etkinlik ve toplumsal fayda yönünden kısmen başarılı bulunması (n=7), derneğin proje etkinlik ve toplumsal fayda yönünden başarılı bulunması (n=5) olduğu görülmüştür.

3.5.7. Dernek Hedeflerini Yerine Getirirken Sıkça Karşılaşılan Problemlere (ekonomik durum, katılımcı sayısı, etkililik, diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler, bürokratik engeller, önyargılar vb.) İlişkin Bulgular

Dernek hedeflerini yerine getirirken sıkça karşılaşılan problemler (ekonomik durum, katılımcı sayısı, etkililik, diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler, bürokratik

engeller, önyargılar vb.) hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.7’de sunulmuştur.

Tablo 3.7.: Dernek Hedeflerini Yerine Getirirken Sıkça Karşılaşılan Problemler Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Dernek hedeflerini yerine getirirken sıkça karşılaştığı problemler nelerdir? (ekonomik durum, katılımcı sayısı, etkililik, diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler, bürokratik engeller, önyargılar vb.)	Dernek için kullanılacak bir ofis bulunmaması. (kira ücretini karşılayacak bütçenin olmaması)	12
	Derneklerin tek gelirlerinin üyelerden gelen aidatlar ve bağışlar olmasından dolayı bütçelerinin yetersiz oluşu	10
	Derneklerin İSG mesleği ve bu alanda yaşanan sorunları ilgili resmi makamlara bildirmelerine karşın beklenen aksiyonun alınmaması	10
	Dernek faaliyetlerinde/etkinliklerinde görev alacak gönüllü kişilerin az bulunması.	8
	Derneğe üye olacak kişilerin üye olmaktan kaçınması. (sivil toplum bilinci olmaması ve sorumluluktan almaktan kaçmak nedeniyle)	8
	Hedef kitlenin duyarsız kalması	8
	Dernekler arasında oluşan olumsuz mesleki çekişme, liderlik çatışmaları, birlik halinde davranamama	7
	Derneklerin seslerini daha yüksek sesle duyurabilmeleri için gerekli olan ulusal basına ulaşamama,	6

Tablo 3.7’ye göre, dernek hedeflerini yerine getirirken sıkça karşılaşılan problemlerde (ekonomik durum, katılımcı sayısı, etkililik, diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler, bürokratik engeller, önyargılar vb.) öne çıkan kod dernek için kullanılacak bir ofis

bulunmaması (kira ücretini karşılayacak bütçenin olmaması) (n=12) olduğu görülmüştür. Bunun yanında derneklerin tek gelirlerinin üyelere gelen aidatlar ve bağışlar olmasından dolayı bütçelerinin yetersiz oluşu (n=10), derneklerin İSG mesleği ve bu alanda yaşanan sorunları ilgili resmi makamlara bildirmelerine karşın beklenen aksiyonun alınmaması (n=10) olduğu görülmüştür.

3.5.8. Dernek Olarak İlgili Birimlerden (Devlet, Diğer İSG dernekleri, İSG profesyonelleri vb.) Beklentilere İlişkin Bulgular

Dernek olarak ilgili birimlerden (Devlet, Diğer İSG dernekleri, İSG profesyonelleri vb.) beklentiler hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.8’de sunulmuştur.

Tablo 3.8.: Dernek Olarak İlgili Birimlerden Beklentiler Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Dernek olarak ilgili birimlerden (Devlet, Diğer İSG dernekleri, İSG profesyonelleri vb.) beklentileriniz nelerdir?	Devletin ilgili kurumlarına derneklerin bildirdiği İSG alanı ile ilgili öneri ve fikirlerin değerlendirmeye alınması,	12
	İllerde Valilik, ilçelerde kaymakamlık vasıtasıyla derneklerin çalışabilecekleri ofis, etkinlik salonları vs. olanakların sağlanması	12
	Devletin ilgili kurumlarının derneklerin eleştiri ve önerilerine değer vermesi.	10
	Devletin ilgili kurumlarının derneklerin sorunlarını dinlemeleri	9

Tablo 3.8’e göre, dernek olarak ilgili birimlerden (Devlet, Diğer İSG dernekleri, İSG profesyonelleri vb.) beklentilerde öne çıkan kod devletin ilgili kurumlarına derneklerin bildirdiği İSG alanı ile ilgili öneri ve fikirlerin değerlendirmeye alınması, illerde valilik, ilçelerde kaymakamlık vasıtasıyla derneklerin çalışabilecekleri ofis, etkinlik salonları vs olanakların sağlanması (n=12), illerde valilik, ilçelerde kaymakamlık vasıtasıyla derneklerin çalışabilecekleri ofis, etkinlik salonları vs olanakların

sağlanması (n=12) olduğu görülmüştür. Bunun yanında devletin ilgili kurumlarının derneklerin eleştiri ve önerilerine değer vermesi (n=10), devletin ilgili kurumlarının derneklerin sorunlarını dinlemeleri (n=9) olduğu görülmüştür.

3.5.9. Derneğin Diğer İSG Dernekleri ile İletişim ve İşbirliğine İlişkin Bulgular

Derneğin diğer İSG dernekleri ile iletişim ve işbirliği hakkında görüşlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.9.: Derneğin Diğer İSG Dernekleri ile İletişim ve İşbirliği Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Derneğin diğer İSG dernekleri ile ne tür iletişim ve işbirliğinde bulunuyorsunuz?	Çeşitli organizasyonlarda beraber fikir alışverişinde bulunuyoruz.	10
	İş sağlığı ve güvenliği alanında 4 tane federasyon var, bu federasyon çatısında birleşerek ortak projeler yapıyor, iletişim kuruyoruz.	9
	Ortak olarak sempozyum, seminer, konferanslar düzenliyoruz.	8
	Diğer dernekleri ziyaret ederek fikir alışverişinde bulunuyoruz.	8
	Meslektaşlarımızın yaşadığı bir sorunla ilgili birleşerek beraber basın açıklamaları ve yürüyüşler düzenliyoruz.	6

Tablo 3.9’a göre, derneğin diğer İSG dernekleri ile iletişim ve işbirliğinde öne çıkan kod çeşitli organizasyonlarda beraber fikir alışverişinde bulunulması (n=10) olduğu görülmüştür. Bunun yanında İSG alanında 4 tane federasyon var, bu federasyon çatısında birleşerek ortak projeler yapıyor, iletişim kurulması (n=9) olduğu görülmüştür.

3.5.10. İSG Derneklerinin Yürüttükleri Çalışmalar Hakkındaki Düşüncelere İlişkin Bulgular

İSG derneklerinin yürüttükleri çalışmalar hakkındaki düşüncelere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.10’da sunulmuştur.

Tablo 3.10.: İSG Derneklerinin Yürüttükleri Çalışmalara İlişkin Düşünceler Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
İSG derneklerinin yürüttükleri çalışmalar hakkındaki fikirleriniz nelerdir? Bu çalışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?	Aktif olan derneklerin bir kısmının maddi imkansızlıklar nedeniyle sonradan çalışamaz hale geldiğini görüyorum.	10
	Sanayinin yoğun olduğu bölgelerde bulunan (Kocaeli, İstanbul gibi) derneklerin çalışmalarında aktif olmakta ve iyi hizmetler vermekteler.	9
	Derneklerin birçoğu kuruluşundan sonra pasif olarak durduğundan bir çalışması olmadığını görüyorum, ancak aktif olarak çalışan da birçok dernek var. Bu aktif çalışan derneklerin çalışmalarını başarılı buluyorum.	8
	Farklı ticari amaçlar veya siyasi amaçlar için kurulmuş dernekler dışındaki aktif derneklerin çalışmalarını başarılı buluyorum.	7
	Dernekler kuruldukları bir yıl içerisinde iyi çalışmalar yapmaktalar, ancak bu çalışmalar farklı sorunlar nedeniyle sürdürülemediği için sonrasında pasif çalışmalar veya dernekler haline gelmektedir.	6
	İş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek için kurulan işyerlerinden olan (ticari), Ortak sağlık güvenlik birimi (OSGB) işyerlerinin kurdukları dernekler var. Bunları başarısız buluyorum. Amacı dışına hizmet ettiğini düşünüyorum.	5

Tablo 3.10'a göre, İSG derneklerinin yürüttükleri çalışmalara ilişkin düşüncelerde öne çıkan kod aktif olan derneklerin bir kısmının maddi imkansızlıklar nedeniyle sonradan çalışamaz hale geldiği (n=10) olduğu görülmüştür. Bunun yanında sanayinin yoğun olduğu bölgelerde bulunan (Kocaeli, İstanbul gibi) derneklerin çalışmalarında aktif olmakta ve iyi hizmetler vermekteler (n=9), derneklerin birçoğu kuruluşundan sonra pasif olarak durduğundan bir çalışması olmadığı, ancak aktif olarak çalışan da birçok derneklerin çalışmalarını başarılı buluyorum (n=8) olduğu görülmüştür.

3.5.11. İSG Derneklerinin Mesleki Bilinçlenmede, Profesyonelleşmede ve Mesleki Problemlerin Çözüm Sürecinde Etkililiğine İlişkin Bulgular

İSG derneklerinin mesleki bilinçlenmede, profesyonelleşmede ve mesleki problemlerin çözüm sürecinde etkililiğine ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3.11.: İSG Derneklerinin Mesleki Bilinçlenmede, Profesyonelleşmede ve Mesleki Problemlerin Çözüm Sürecinde Etkililiği Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
İSG derneklerinin mesleki bilinçlenmede, profesyonelleşmede ve mesleki problemlerin çözüm sürecinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?	Mevcut derneklerin mesleki bilinçlenmede kısmen etkili olduğunu düşünüyorum.	10
	Sivil toplum bilinci zayıf olan dernek üyeleri veya üye olmayan meslektaşlarımızın derneklerden uzak durduğu için mesleki problemlerin çözümünde derneklerin çok etkili olmadığını düşünüyorum.	9
	Derneklerin mesleki problemin çözümünde belli alanlarda etkili olduğunu ve çözümler üretebildiğini ancak bunun çok sınırlı kaldığını düşünüyorum.	7
	Mesleki bilinçlenme için meslektaşlarımızın duyarlılığının düşük kaldığı için derneklerin çok etkili olmadığını düşünüyorum.	6

Tablo 3.11’e göre, İSG derneklerinin mesleki bilinçlenmede, profesyonelleşmede ve mesleki problemlerin çözüm sürecinde etkililiğinde öne çıkan kod Mevcut derneklerin mesleki bilinçlenmede kısmen etkili olması (n=10) olduğu görülmüştür. Bunun yanında sanayinin yoğun olduğu bölgelerde bulunan (Kocaeli, İstanbul gibi) Sivil toplum bilinci zayıf olan dernek üyeleri veya üye olmayan meslektaşlarının derneklerden uzak durduğu için mesleki problemlerin çözümünde derneklerin çok etkili olmadığı (n=9), derneklerin mesleki problemin çözümünde belli alanlarda etkili olduğunu ve çözümler üretebildiğini ancak bunun çok sınırlı kaldığı (n=7) olduğu görülmüştür.

3.5.12. Mesleğin Gelişiminde Derneğin Yeri ve İSG Profesyonellerinin Güçlü Bir Mesleki Dernek Çatısı Altında Birleştirilmesi İhtiyacına İlişkin Bulgular

Mesleğin gelişiminde derneğin yeri ve İSG profesyonellerinin güçlü bir mesleki dernek çatısı altında birleştirilmesi ihtiyacına ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.12’de sunulmuştur.

Tablo 3.12.: Mesleğin Gelişiminde Derneğin Yeri ve İSG Profesyonellerinin Güçlü Bir Mesleki Dernek Çatısı Altında Birleştirilmesi İhtiyacı Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
Mesleğin gelişimi için güçlü bir mesleki dernek gerekli midir? İSG profesyonelleri güçlü bir mesleki dernek çatısı altında birleştirilmeli midir?	Mesleki gelişim için bir meslek odası kurulursa mesleğimiz daha değerli ve etkili hale gelecektir.	10
	Her meslektaşımız mutlaka bir derneğe üye olup hem mesleki gelişim için hem de kendi hakları için çalışmalıdır	10
	Güçlü bir mesleki dernek elbette gereklidir ancak bu derneklere bu mesleği yapanların katılım yapması önemlidir.	9
	Mesleki gelişim için tüm dernekler bir konfederasyon altında birleşirse daha güçlü hale gelecektir.	8

Tablo 3.12’ e göre, mesleğin gelişiminde derneğin yeri ve İSG profesyonellerinin güçlü bir mesleki dernek çatısı altında birleştirilmesi ihtiyacı hakkında görüşlerde öne çıkan kod mesleki gelişim için bir meslek odası kurulursa mesleğimiz daha değerli ve etkili hale geleceği (n=10), her meslektaşımız mutlaka bir derneğe üye olup hem mesleki gelişim için hem de kendi hakları için çalışma (n=10) olduğu görülmüştür. Bunun yanında güçlü bir mesleki dernek elbette gereklidir ancak bu derneklere bu mesleği yapanların katılım yapmasının önemi (n=9), mesleki gelişim için tüm dernekler bir konfederasyon altında birleşirse daha güçlü hale geleceği (n=8) olduğu görülmüştür.

3.5.13. İSG Derneklerinin İşlevselliğini Arttırmak İçin Yapılacaklara İlişkin Bulgular

İSG derneklerinin işlevselliğini arttırmak için yapılacaklara ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.13’te sunulmuştur.

Tablo 3.13.: İSG Derneklerinin İşlevselliğini Arttırmak İçin Yapılacaklar Hakkında Görüşler

Tema	Kod	f (n=12)
İSG derneklerinin işlevselliğini arttırmak için neler yapılmalıdır?	Derneklerin çalışması için gerekli olan altyapı gereksinimlerinin devlet tarafından desteklenmesi gerekmektedir.	12
	Derneklerin sempozyum, konferans, seminer gibi çalışmalar sonrasında ortaya çıkan sonuçlarla ilgili önerilerin devletin ilgili makamlarının ciddiye alarak bu sorun ve önerilere yönelik samimi ve etkili aksiyonlar alması gerekmektedir.	10
	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün herhangi bir program veya mesleki sorunlarla ilgili danışmak için başvurduğu yöntem düzeltilmelidir. Bakanlığa yakın dernekler değil, tüm derneklerden görüş alınmalıdır.	9
	Mevcut kurulu olan derneklerin bir federasyona üye olması ve federasyonlarında bir konfederasyon çatısı altında toplanarak hep beraber hareket etmesi gerekmektedir.	9
	Derneklerin kendi aralarında birleşmeleri, birlik kurmaları, iletişimlerinin artırılması için belirli zamanlarda faaliyetler düzenlenmelidir.	9
	Meslektaşlarımızın sivil toplum bilincinin artırılarak derneklere üye olması, dernek hedeflerine uygun çalışmalara aktif katılması gerekmektedir.	8
	Sürdürülebilir bir çalışma için derneklerin kurumsallaşması amacıyla farklı çalışmalar yapılması ve desteklenmesi gerekmektedir.	7
	ÇSGB' lığına bağlı olarak çalışan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde bulunan bürokratlar sık değişmekte ve daha sorunları görüp aksiyon alamadan değiştiği görülmektedir. Bu bürokratik sorun mutlaka giderilmelidir.	6
	Amacı dışında kurulan dernekler belirlenerek bu derneklerin denetlenmesi ve kapatılması sağlanmalıdır.	5
	Derneklerin işlevselliği, derneklerde görev alanların etkili olması ile doğrudan ilgili olduğundan dernek yöneticilerine bakanlığın eğitimler vermesi gerekmektedir.	5
	Ulusal ve uluslararası derneklerdeki iyi uygulama örnekleri araştırılarak işlevsellik artırılmalıdır.	4

Tablo 3.13'e göre, İSG derneklerinin işlevselliğini arttırmak için yapılacaklar hakkında görüşlerde öne çıkan kod derneklerin çalışması için gerekli olan altyapı gereksinimlerinin devlet tarafından desteklenmesi (n=12) olduğu görülmüştür. Bunun yanında derneklerin sempozyum, konferans, seminer gibi çalışmalar sonrasında ortaya çıkan sonuçlarla ilgili önerilerin devletin ilgili makamlarının ciddiye alarak bu sorun ve önerilere yönelik samimi ve etkili aksiyonlar alması (n=10), İş Sağlığı ve Güvenliği

Genel Müdürlüğü'nün herhangi bir program veya mesleki sorunlarla ilgili danışmak için başvurduğu yöntem düzeltilmelidir. Bakanlığa yakın dernekler değil, tüm derneklerden görüş alması (n=9), mevcut kurulu olan derneklerin bir federasyona ye olması ve federasyonlarında bir konfederasyon çatısı altında toplanarak hep beraber hareket etmesi gerektiği (n=9), derneklerin kendi aralarında birleşmeleri, birlik kurmaları, iletişimlerinin artırılması için belirli zamanlarda faaliyetler düzenlenmesi (n=9) olduğu grlmştır.



4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma neticesinde derneklerle gerçekleştirilen görüşmelerde derneklerin ortaya çıkış sebebinin; iş güvenliği uzmanlarının büyüyen sorunlarına çözümler üretmek, İSG ile ilgili çıkan yasal düzenlemelerin sahada uygulamaları ile ilgili sorunları yetkili mercilere iletmek, İSG uzmanlarının genel olarak yaşadığı birçok sorunu beraber çözmeye isteği, çalışılan bölgenin sanayi yoğunluklu bir yerde olmasından kaynaklı gelişen ihtiyaçlar, İSG uzmanlarının hukuki sorunlarında tek ses ve tüzel kişilik olarak hareket ederek etkili olmak olduğu belirtilmiştir.

Katılımcılar tarafından, İSG ile ilgili çözümlenmesi gereken en önemli sorunların, İSG yasalarının sahada yaşanan sorunlara çözüm olmamasından kaynaklı sorunlar, İSG uzmanlarının çalışma güvencesi, çalışma şartları, çalışma süreleri, özlük hakları ile ilgili sorunlar, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile sahada çalışan İSG uzmanlarının iletişim kuramaması, mesleğin saygınlığını arttırılması, iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanı olma şartlarının iyileştirilmesi, İSG uzmanlarının bir meslek odası kurması için yasal engellerin ortadan kaldırılması olduğu belirtilmiştir.

Katılımcılar tarafından, dernek çalışmaları ve planlı faaliyetlerinin iş güvenliği uzmanlarına mesleki eğitimler, İSG bilincini oluşturmak için trafik güvenliği konusunda farkındalık çalışmaları, İSG sorunları ile ilgili seminerler düzenleme, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ziyaretleri yaparak İSG uzmanlarının sorunları aktarmak olduğu belirtilmiştir.

Katılımcılar, derneklerin kendisi ve çalışmaların tanıtım faaliyetlerinin sosyal medya ile tanıtım (youtube, twitter, facebook, whatsapp vb.), web sitesi ile tanıtım gerçekleştirilen fuar, seminer ve konferans gibi insanların toplandığı etkinlikler olduğunu belirtmiştir.

Katılımcılar tarafından, dernek hedeflerini yerine getirirken sıkça karşılaşılan problemlerin (ekonomik durum, katılımcı sayısı, etkililik, diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler, bürokratik engeller, önyargılar vb.) dernek için kullanılacak bir ofis bulunmaması (kira ücretini karşılayacak bütçenin olmaması), derneklerin tek gelirlerinin üyelere gelen aidatlar ve bağışlar olmasından dolayı bütçelerinin

yetersiz oluşu, derneklerin İSG mesleği ve bu alanda yaşanan sorunları ilgili resmi makamlara bildirmelerine karşın beklenen aksiyonun alınmaması olduğu belirtilmiştir.

Katılımcılar tarafından, İSG derneklerinin mesleki bilinçlenmede, profesyonelleşmede ve mesleki problemlerin çözüm sürecinde etkililiğinin mevcut derneklerin mesleki bilinçlenmede kısmen etkili olması, sanayinin yoğun olduğu bölgelerde bulunan (Kocaeli, İstanbul gibi) sivil toplum bilinci zayıf olan dernek üyeleri veya üye olmayan meslektaşlarının derneklerden uzak durduğu için mesleki problemlerin çözümünde derneklerin çok etkili olmadığı, derneklerin mesleki problemin çözümünde belli alanlarda etkili olduğunu ve çözümler üretebildiğini ancak bunun çok sınırlı kaldığını belirtmiştir.

Katılımcılar tarafından, mesleğin gelişiminde derneğin yeri ve İSG profesyonellerinin güçlü bir mesleki dernek çatısı altında birleştirilmesi ihtiyacı ile ilgili; mesleki gelişim için bir meslek odası kurulursa mesleğimiz daha değerli ve etkili hale geleceği, her meslektaşın mutlaka bir derneğe üye olup hem mesleki gelişim için hem de kendi hakları için çalışma yapması gerektiği, güçlü bir mesleki dernek elbette gerekli olduğu ancak bu derneklere bu mesleği yapanların katılım yapmasının önemli olduğu, mesleki gelişim için tüm dernekler bir konfederasyon altında birleşirse daha güçlü hale geleceği ifade edilmiştir.

Katılımcılar tarafından, derneklerinin işlevselliğini arttırmak için yapılacaklarla ilgili; derneklerin çalışması için gerekli olan altyapı gereksinimlerinin devlet tarafından desteklenmesi, derneklerin sempozyum, konferans, seminer gibi çalışmalar sonrasında ortaya çıkan sonuçlarla ilgili önerilerin devletin ilgili makamlarının ciddiye alarak bu sorun ve önerilere yönelik samimi ve etkili aksiyonlar alması, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün herhangi bir program veya mesleki sorunlarla ilgili danışmak için başvurduğu yöntem olarak ÇSGB' ye yakın derneklerin değil, tüm derneklerden görüş alması, mevcut kurulu olan derneklerin bir federasyona üye olması ve federasyonlarında bir konfederasyon çatısı altında toplanarak hep beraber hareket etmesi gerektiği, derneklerin kendi aralarında birleşmeleri, birlik kurlmaları, iletişimlerinin artırılması için belirli zamanlarda faaliyetler düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Dernek çalışması, derneklerin hizmet ettiği endüstrileri ve meslekleri geliştirir, ancak aynı zamanda toplum için kritik destek sağlamaktadır. Dernekler, hemen hemen her

meslekte ortak amaçlara yönelik çalışmalarda güç ve birlik oluşturmak için kurulmaktadır. Üyelerinin ekonomik, bilimsel veya sosyal refahını desteklemek için kurulmuş kar amacı gütmeyen kuruluşlardır. Geçmişte dernekler, üyelerinin çıkarlarına hizmet etmek, halkın sesi olarak hareket etmek ve sektörlerinde veya mesleklerinde mükemmelliği inşa etmek için kurulmaktalardı. Ancak bugün topluma ve daha büyük kamu yararını için hizmet eden yeni bir dernek türü olan sosyal amaçlı dernekler kurulmaya başlamıştır. Sosyal amaçlı dernek, yalnızca bu amacı benimsemekle kalmamakta, bu amacın stratejisini, kültürünü, kararlarını ve ortaklıklarını bilgilendirmek için kullanmaktadır. Dernekler, mevcut üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak ve yeni programlar, ürünler ve üyelik seçenekleri geliştirerek yeni üyeler kazanmak için gelişmektedir. Dernekler belirli bir amaç veya hedefe ulaşmak için ve bunu da sınırlı bir süre için bir araya getiren bir grup insan olarak adlandırılabilir. Bir birliktelik, resmi alana bağlı kalması bakımından normal bir grup veya ekipten farklılık arz etmektedir. İnsanlar ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya geldikleri için, bu onları bir arada tutar ve böylece kimse bir görevin ya da eldeki işin tamamlanmasından önce geri adım atmadığı için bir sorumluluk yüklemektedir. Bu, üyelere yeteneklerine göre farklı roller üstlenmeyi ve sorumlu bir şekilde çalışmayı öğretmektedir. Bir topluluk gibi, derneğin boyutu kendiliğinden büyümeyebilir, bunun yerine belirli sayıda insan kolektif olarak kararlar alıp bu kararlarına ilişkin çalışmalar yaparak bu çalışmalarını sonuçlandırmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının dünya tarihi literatürüne girişinden günümüze kadar pek çok zorluktan geçmiş, İSG süreçlerinde birçok olumsuz durumla karşılaşmış olsa da gerek uygulandığı sektörler anlamında gerekse de dünya çapında devletler tarafından İSG'nin içselleştirilerek kabul edilmesi ve uygulanması için çok süreçlerden geçmiştir.

Aynı zamanda İSG kavram ve uygulamaların dünya çapında hala günümüzde dahi birçok ülke tarafından tam olarak uygulanıp benimsenmediği görülmektedir. Özellikle üçüncü dünya ülkeleri olarak anılan geri kalmış ülkelerde insana ve iş gücüne daha az değer verilmesi bu kuralların ve hakların uygulanmasını daha da güç bir hale getirerek içinden çıkılmaz bir duruma getirmiştir.

Maalesef ki ülkemizde de birçok iş kolu alanında sektörel bazda da bu kuralların tam olaraktan uygulanmadığı, iş kazaları ve meslek hastalıkları verileri ele alındığında İSG'nin çok iyi seviyelerde olmadığı bir gerçektir.

İSG alanında hizmet vermek, bu alanda yer alan sorunlara çözümler üretmek için ülkemizde kurulan İSG derneklerinin çalışmalarının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sınırlamaların nedenleri arasında; gerçekleştirmek istenen amaçlar için maddi destekler sağlayacak sistemlerin olmaması, altyapı gerekliliklerinin sağlanamaması, sivil toplum bilincinin oluşmamasından kaynaklı üyelik sorunları, derneklere yeterli söz hakkı verilmemesi, yürürlükte olan mevcut İSG kanunun her geçen gün bu alandaki sorunları büyütmesi olarak özetleyebilmekteyiz. Bu sorunların çözümü için öncelikle Türkiye’de yaşayan insanların toplum yapısına ve kültürüne uyumlu bir İSG kanunu ve bu kanuna bağlı yönetmelikler çıkarılması gerekmektedir. Mevcut yürürlükte olan İSG kanununun çalışma alanlarında sorunlara çözüm olmazken bunun yanında her gün büyüyen ve çözülmeye çalışılan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. İSG alanında kurulmuş dernekler İSG ile ilgili daha iyiyi aramak için çalışmalar yapmak yerine İSG kanunun yarattığı sorunları aşmaya enerjilerini harcamaktadırlar. Ülkemizde kurulmuş olan meslek odaları mevcut yasal düzenlemelerinde üzerinde bir temsil ve yasal bir zeminde bağlı bulunduğu meslek koluna ilişkin sorunların çözülmesinde etkili olmaktadır. İSG uzmanlığı ülkemizde bir meslek olarak kabul edilmediğinden İSG uzmanları güçlü bir meslek odası kurma olanağında da mahrum durumdadır. İSG’nin gelişmesi ve etkin bir meslek kolu oluşması için İSG uzmanlığının meslek olarak kabul edilip bir meslek odası kurulması hususundaki engellerin kaldırılması bir çok sorununda ortadan kalkması için zemin hazırlayacaktır. Ülkemizde iş kollarında görev yapan İSG uzmanlarının sahada yaşadığı sorunlar birçok zaman ilgili devlet kurumlarına aktarılamamakta, bu sorunları aktarmaya çalışan İSG derneklerinin de birçok kurum tarafından dikkate alınmadığı gözlemlenmektedir. Yürürlükte olan kanun ve yönetmeliklerin uygulanması ve temelde iş kazalarının yaşanmaması için sahada yaşanan sorunların devlet kurumları ile paylaşarak bu sorunların çözümü için ortak çalışmalar yapılması gerekmektedir. İSG alanında başarılı olan ülkelere baktığımızda toplumla beraber çalışıp, topluma ve çalışanlara uygun kanun ve düzenlemeler yapan ülkelerin daha başarılı olduğunu görmekteyiz. İngiltere’ de kurulmuş kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan British Safety Council bunun en iyi örneğini oluşturmaktadır. Bu kuruluş devlet tarafından desteklenmekte olup İSG alanında çalışanlar ve kurulmuş derneklere eğitim, rehberlik gibi birçok başarılı hizmetler vermektedir. British Safety Council İSG alanında yaşanan sorunları tespit ederek kılavuzlar, rehber kitaplar oluşturarak bunları ücretsiz olarak paylaşmaktadır. Toplum ve yasa yapıcı arasında bir regülatör iletişim köprüsü

rolü taşıyarak düzenlenen kanun ve yönetmeliklerin düzenlenmesinde de etkili olmaktadır. British Safety Council aynı zamanda ülkede buluna işverenlere de çalışanlarının korunması ve işyerlerinin korunması hususunda gönüllü hizmetler vermektedir. Bu sayede İngiltere’ de iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalması ve sağlık, güvenli bir çalışma ortamının oluşmasında büyük katkılar oluşturduğu güzel bir örnek olarak önümüzde durmaktadır. Türkiye’de İSG alanında bu örnekten yola çıkılarak bağımsız bir kuruluş kurulması hususunda Devlet ve İSG dernekleri tarafından çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu gerçekleştiği takdirde İSG alanında kurulan derneklerin işlevselliği artarak hedeflerine ulaşması sağlanabilecektir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar sayesinde gelecekte ülkemizin İSG ve çalışma alanlarında sağlık, güvenlik ve refahın sağlanmasının mümkün olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Eraslan, L. ve Bertlek, S. B. (2016). Seçilmiş uluslararası derneklerin amaç, yapı, işleyiş bağlamında değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 13, 99-118.
2. Acar, Ş. (2010). *Sivil toplum kurumu olarak Türkiye’de derneklerin profili* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
3. Aldabak, E. (2002). *Dernek özgürlüğü* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
4. Demir, G. (2006). *İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri isg kurullarının etkinliği*, (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
5. Açar, A. (2021.) Çalışma Hayatında Biyolojik Risk Faktörleri ve Covid-19. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1369966> Erişim Tarihi: 25.12.2022
6. Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 96-109.
7. Akkaya, G. (2007). *Avrupa birliği ve türk mevzuatı açısından sağlık kuruluşlarında iş sağlığı, iş güvenliği, meslek hastalıkları ve bir araştırma*, (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
8. Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 96-109.
9. Bayılmış Ü. O. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği farkındalık değerlendirmesi: sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması*, (Yüksek lisans tezi).
10. Biçer, B. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kalite yönetimi ile ilişkisi ve bir uygulama*, (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
11. Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi İşyeri Fiziksel Faktörlerin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21 (1), 80-106.
12. Dedeler, H. (2008). *Bir işletmede işyeri fiziksel risk etmenlerinin çalışanların sağlığına olan etkisinin saptanması ve değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
13. Demirebilek, Tunç (2005), “*İş Güvenliği Kültürü*”, Legal Yayınları, 9.
14. Dizdar, E. N., (2008). *İş Güvenliği*, Murathan Yayınevi, 4. Baskı.
15. Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
16. Taçgın, E. ve Çavuş, A. (2016). Türkiye’de İnşaat Sektöründeki İş Kazalarının Sınıflandırılarak Nedenlerinin İncelenmesi.
17. Limon, A. (2012). Türk hukuk sisteminde iş sağlığı ve güvenliği, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 0 (1), 209-242.
18. Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, *Toprak İşveren Dergisi*, Haziran 2010, Sayı 86.
19. Özkılıç, Ö. (2005). İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri. Tisk Yayınları, (246), 30-35.

20. Kırıntı, F. (2019). *Kimyasallarla Çalışmada İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilincinin Yerleştirilmesine Yönelik Alınacak Önlemler*, (Yüksek lisans tezi). Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
21. Ünsar S. A., (2004). İş kazaları ve örgütsel verimlilik, *Verimlilik Dergisi*, 3, 89-102.
22. Pekşen, Y. ve Canbaz, S. (2005). İş sağlığı ve güvenliği politikası ve güvenlik kültüründe sosyal diyalogun rolü. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 25(5), 12-15.
23. Özmen, A. (2014). *Çalışanların gürültü ile ilgili risklerden korunmalarına dair yönetmelik hükümlerinin örneklerle ve saha uygulamalarıyla açıklanması*. (Uzmanlık tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
24. İş güvenliği önlemleri, (Erişim Tarihi: 25.12.2022). Erişim Adresi: Yalova.csb.gov.tr
25. T.C. İçişleri Bakanlığı, Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü "https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-ve-faaliyet-alanlarına-gore-dernekler" (Erişim Tarihi: 10.12.2022).
26. Miles, M. B. Ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expandedsourcebook*. Sage Publications, Inc.
27. Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
28. Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç. E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F., (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (14. Baskı). Pegem Akademi Yayınevi.
29. Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleir: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Siyasal Kitabevi.
30. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). T. C. Resmi Gazete, 28339, 30/06/2012.
31. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2010). T. C. Resmi Gazete, 26200, 31/05/2006.
32. Uluslararası İSG Dernekleri, "https://www.ilo.org/safework/info/links/lang--en/index.htm" (Erişim Tarihi: 16.03.2023).
33. İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonu, "https://www.isaf.org.tr/" (Erişim Tarihi: 10.12.2022).
34. İş Güvenliği Uzmanları Derneği, " http://www.isgder.com/" (Erişim Tarihi: 10.12.2022).
35. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği. (2012). T. C. Resmi Gazete, 28512, 29/12/2012.

EKLER

Ek 1. Görüşme Soruları

1. Derneğin faaliyetlerinde ve kuruluşundaki amacı nedir?
2. Derneğin ortaya çıkış sebebi nedir?
3. Dernek olarak; İSG ile ilgili çözümlenmesi gereken en önemli sorunlar nelerdir?
4. Dernek olarak yaptığınız çalışmalar nelerdir? Planlayıp gerçekleştiremediğiniz faaliyetleriniz var mı, varsa neden gerçekleştiremediniz?
5. Derneğin kendisini ve çalışmalarını nasıl tanıtıyor? Faaliyetlerinize beklediğiniz ilgiyi görebiliyor musunuz?
6. Derneğin amaçları doğrultusunda faaliyetlerde bulunabilmek için yeterli imkânlara sahip misiniz? Derneğinizi proje, etkinlik ve toplumsal fayda yönünden başarılı buluyor musunuz?
7. Dernek hedeflerini yerine getirirken sıkça karşılaştığı problemler nelerdir? (ekonomik durum, katılımcı sayısı, etkililik, diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler, bürokratik engeller, önyargılar vb.)
8. Dernek olarak ilgili birimlerden (Devlet, Diğer İSG dernekleri, İSG profesyonelleri vb.) beklentileriniz nelerdir?
9. Derneğin diğer İSG dernekleri ile ne tür iletişim ve işbirliğinde bulunuyorsunuz?
10. İSG derneklerinin yürüttükleri çalışmalar hakkındaki fikirleriniz nelerdir? Bu çalışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?
11. İSG derneklerinin mesleki bilinçlenmede, profesyonelleşmede ve mesleki problemlerin çözüm sürecinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
12. Mesleğin gelişimi için güçlü bir mesleki dernek gerekli midir? İSG profesyonelleri güçlü bir mesleki dernek çatısı altında birleştirilmeli midir?
13. İSG derneklerinin işlevselliğini arttırmak için neler yapılmalıdır?

Ek 2. Literatür Araştırması Özeti

İlgili Konu	Odak	Amaç	Referanslar
Derneklerin işleyişinin değerlendirilmesi	İşleyiş değerlendirilmesi	Seçilmiş uluslararası derneklerin amaç, yapı, işleyiş bağlamında değerlendirilmesi	Eraslan, L. ve Bertlek, S. B. (2016). Seçilmiş uluslararası derneklerin amaç, yapı, işleyiş bağlamında değerlendirilmesi. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 13, 99-118.
Türkiye’de derneklerin profili	STK dernek profilleri	Sivil toplum kurumu olarak Türkiye’de bulunan derneklerin profilleri	Acar, Ş. (2010). Sivil toplum kurumu olarak Türkiye’de derneklerin profili (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Dernek özgürlüğü	Derneklerin özgürlüğü	Bireylerin derneklerde örgütlenmelerine ilişkin hakları, bu konuda var olan yasak ve sınırlamalar.	Aldabak, E. (2002). Dernek özgürlüğü (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri isg kurullarının etkinliği	İSG kurullarının etkinliği	İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri isg kurullarının etkinliğinin ölçülmesi	Demir, G. (2006). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri isg kurullarının etkinliği, (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
Çalışma Hayatında Biyolojik Risk Faktörleri ve Covid-19	Biyolojik Risk Faktörleri	Çalışma hayatında biyolojik risk faktörlerinin önemi ve korunma yollarına değinilmiştir.	Ağar, A. (2021.) Çalışma Hayatında Biyolojik Risk Faktörleri ve Covid-19. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1369966 Erişim Tarihi: 25.12.2022

İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi	Güvenlik kültürü	Güvenlik kültürü ve yönetimin davranışı arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır	Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, Sosyal Güvenlik Dergisi, 3 (2), 96-109.
Avrupa birliği ve Türk mevzuatı açısından sağlık kuruluşların da iş sağlığı, iş güvenliği, meslek hastalıkları ve bir araştırma	AB ile Türk İSG mevzuatı değerlendir mesi	İstanbul’da faaliyet gösteren özel hastaneler üzerinde bir araştırma gerçekleştiriler ek, hastanelerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına , Avrupa Birliği ve Türk mevzuatı çerçevesinde, ne düzeyde sahip olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.	Akkaya, G. (2007). Avrupa birliği ve türk mevzuatı açısından sağlık kuruluşlarında iş sağlığı, iş güvenliği, meslek hastalıkları ve bir araştırma, (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
İş sağlığı ve güvenliği farkındalık değerlendir mesi: sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması,	Sağlık çalışanları İSG değerlendir mesi	Güvenlik kültürü ve yönetimin davranışı arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır	Bayılmış Ü. O. (2013). İş sağlığı ve güvenliği farkındalık değerlendir mesi: sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması, (Yüksek lisans tezi).
İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları nın kalite yönetimi ile ilişkisi	İSG, kalite yönetim sistemleri	İSG uygulamalarını n çalışan ve iş kazaları üzerinde olumlu sonuçları araştırılması.	Biçer, B. (2013). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kalite yönetimi ile ilişkisi ve bir uygulama, (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
İşyeri Çalışma Sistemi İşyeri	Fiziksel faktörlerin etkisi	İşyeri çalışma sistemlerinin işyerinde	Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi İşyeri Fiziksel Faktörlerin İş Kazaları Üzerindeki

Fiziksel Faktörlerin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi,		bulunan fiziksel risk faktörlerinin iş kazaları üzerinde etkilerinin araştırılması	Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21 (1), 80-106
Bir işletmede işyeri fiziksel risk etmenlerinin çalışanların sağlığına olan etkisinin saptanması ve değerlendirilmesi.	Fiziksel risk etmenleri	Bir işletmede işyeri fiziksel risk etmenlerinin çalışanların sağlığına olan etkisinin saptanması ve değerlendirilmesi	Dedeler, H. (2008). Bir işletmede işyeri fiziksel risk etmenlerinin çalışanların sağlığına olan etkisinin saptanması ve değerlendirilmesi. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
İş güvenliği kültürü	İSG kültürü	İSG güvenlik kültürünün ölçülmesi, güvenlik kültürü olgusunun ve kavramlarının açıklanması.	Demirbilek, Tunç (2005), “İş Güvenliği Kültürü”, Legal Yayınları, 9.
İş güvenliği	İSG	İş güvenliği ile ilgili kavramlar, İSG uygulamaları	Dizdar, E. N., (2008). İş Güvenliği, Murathan Yayınevi, 4. Baskı.
Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama	Güvenlik Kültürü	Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisinin ölçülmesi	Dursun, S. (2011). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
Türkiye’de İnşaat Sektöründeki İş Kazalarının Sınıflandırılarak Nedenlerinin İncelenmesi	İnşaat sektöründe İSG	Türkiye’de İnşaat Sektöründeki İş Kazalarının Sınıflandırılarak Nedenlerinin İncelenmesi	Taçgın, E. ve Çavuş, A. (2016). Türkiye’de İnşaat Sektöründeki İş Kazalarının Sınıflandırılarak Nedenlerinin İncelenmesi.

Türk hukuk sisteminde iş sağlığı ve güvenliği, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi	Türk hukukunda İSG	Türk hukuk sisteminde iş sağlığı ve güvenliği, Uyuşmazlıklarının irdelenmesi	Limon, A. (2012). Türk hukuk sisteminde iş sağlığı ve güvenliği, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 0 (1), 209-242.
İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum	İSG mevzuatı ve tarihi	İSG'nin tarihsel gelişimi ve mevzuattaki güncel durumunun ortaya konulması	Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2010, Sayı 86
İSG yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri	İSG yönetim sistemleri, risk değerlendirme	İSG yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojilerinin değerlendirilmesi	Özkılıç, Ö. (2005). İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri. Tisk Yayınları, (246), 30-35.
Kimyasallarla Çalışmada İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilincinin Yerleştirilmesine Yönelik Alınacak Önlemler	Kimyasallarla çalışma, İSG bilinci	Kimyasallarla çalışmada İSG bilincinin yerleştirilmesine konusunda alınacak önlemler	Kırıntı, F. (2019). Kimyasallarla Çalışmada İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilincinin Yerleştirilmesine Yönelik Alınacak Önlemler, (Yüksek lisans tezi). Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
İş kazaları ve örgütsel verimlilik	İş kazaları ve verimlilik	İş kazalarının nedenlerini, iş kazalarını önlemeye yönelik olarak yapılacak uygulamaları ve bu konuda gerçekleştirilecek çalışmaların verimlilik açısından	Ünsar S. A., (2004). İş kazaları ve örgütsel verimlilik, Verimlilik Dergisi, 3, 89-102.

		önemini değerlendirme	
İş sağlığı ve güvenliği politikası ve güvenlik kültüründe sosyal diyalogun rolü	Güvenlik kültürü	Bu çalışmanın amacı, güvenlik kültürü ile eğitim arasındaki ilişkinin incelenmesi ve güvenlik kültürünün yaygınlaştırılmasında eğitimin katkısının ortaya çıkarılmasıdır.	Pekşen, Y. ve Canbaz, S. (2005). İş sağlığı ve güvenliği politikası ve güvenlik kültüründe sosyal diyalogun rolü. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 25(5), 12-15.
İş sağlığı ve güvenliği politikası ve güvenlik kültüründe sosyal diyalogun rolü	Güvenlik kültürü, sosyal diyalog	İş sağlığı ve güvenliği politikası ve güvenlik kültüründe sosyal diyalogun rolü.	Pekşen, Y. ve Canbaz, S. (2005). İş sağlığı ve güvenliği politikası ve güvenlik kültüründe sosyal diyalogun rolü. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 25(5), 12-15
Çalışanların gürültü ile ilgili risklerden korunmalarına dair yönetmelik hükümlerinin örneklerle ve saha uygulamalarıyla açıklanması	Gürültü	Çalışanların gürültü ile ilgili risklerden korunmalarına dair yönetmelik hükümlerinin örneklerle ve saha uygulamalarıyla açıklanması konusunu açıklanmıştır.	Özmen, A. (2014). Çalışanların gürültü ile ilgili risklerden korunmalarına dair yönetmelik hükümlerinin örneklerle ve saha uygulamalarıyla açıklanması. (Uzmanlık tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
İş güvenliği önlemleri	İSG önlemleri	İş güvenliği önlemlerinin alınması ilişkin uygulamalar	İş güvenliği önlemleri, (Erişim Tarihi: 25.12.2022). Erişim Adresi: Yalova.csb.gov.tr
Sivil toplumla	Sivil toplum	Sivil toplumla ilişkiler web	T.C. İçişleri Bakanlığı, Sivil Toplumla İlişkiler Genel

ilişkiler genel müdürlüğü		sitesinde yer alan İSG alanında kurulmuş dernekler listesi	Müdürlüğü "https://www.siviltoplum.gov.tr/il-lere-ve-faaliyet-alanlarına-gore-dernekler" (Erişim Tarihi: 10.12.2022).
Niteliksel veri analizi	Nitel veri analizi	Niteliksel veri analizleri özellikleri ve çalışmaları	Miles, M. B. Ve Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. Sage Publications, Inc.
Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri	Nitel araştırma	Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemlerinin belirlenmesi ve açıklanması	Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.
Bilimsel Araştırma Yöntemleri	Bilimsel araştırma	Bilimsel Araştırma Yöntemlerine ilişkin çalışmalar ve açıklanması	Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç. E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F., (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (14. Baskı). Pegem Akademi Yayınevi.
Nitel araştırma yöntemleri	Nitel araştırma	Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni.	Creswell, J. W. (2016). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. Siyasal Kitabevi.
İSG kanunu	İSG kanun	Türk mevzuatında İSG kanunu ve kanuna ilişkin hükümler	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). T. C. Resmi Gazete, 28339, 30/06/2012.
SSK ve GSS Kanunu	Sigorta	Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve hükümleri	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2010). T. C. Resmi Gazete, 26200, 31/05/2006.
Uluslararası İSG dernekleri	Uluslararası dernekler	Uluslararası İSG	Uluslararası İSG Dernekleri, "https://www.ilo.org/safework/in

		derneklerin istelenmesine ilişkin veriler	fo/links/lang--en/index.htm'' (Erişim Tarihi: 16.03.2023).
İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonu	İSG Federasyon	İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonuna ait resmi web sitesi ve derneğe ilişkin bilgiler	İş Sağlığı ve Güvenliği Dernekleri Federasyonu, ''https://www.isaf.org.tr/'' (Erişim Tarihi: 10.12.2022).
İş Güvenliği Uzmanları Derneği	İSG dernek	İş Güvenliği Uzmanları Derneğine ait resmi web sitesi ve derneğe ilişkin bilgiler	İş Güvenliği Uzmanları Derneği, ''http://www.isgder.com/'' (Erişim Tarihi: 10.12.2022).
İSG risk değerlendirme yönetmeliği	Mevzuat, Risk değerlendirme	İşyerlerinde risklerin değerlendirmesi hususunda yasal gerekliliklerin anlatıldığı yönetmeliktir.	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği. (2012). T. C. Resmi Gazete, 28512, 29/12/2012.