

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMA
KOŞULLARININ TESPİTİ VE MESLEKİ
PROBLEMLERİNİN TANIMLANMASI**

Olca ATAŞ

Ekim, 2022

İZMİR

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMA
KOŞULLARININ TESPİTİ VE MESLEKİ
PROBLEMLERİNİN TANIMLANMASI**

Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Olcay ATAŞ

Ekim, 2022

İZMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ SINAV SONUÇ FORMU

OLCAY ATAŞ tarafından **PROF. DR. ÇAĞATAY PAMUKÇU** yönetiminde hazırlanan “**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ TESPİTİ VE MESLEKİ PROBLEMLERİNİN TANIMLANMASI**” başlıklı tez tarafımızdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

.....
Prof. Dr. Çağatay PAMUKÇU

Yönetici

.....
Prof. Dr. Bayram KAHRAMAN

Jüri Üyesi

.....
Dr. Öğr. Üyesi Yaşar CAN

Jüri Üyesi

.....
Prof. Dr. Okan FISTIKOĞLU
Müdür
Fen Bilimleri Enstitüsü

TEŞEKKÜR

Her türlü fedakârlığa katlanarak beni büyüten, yetişmemde büyük katkıları olan ve her zaman beni destekleyen sevgili annem Nahide ATAŞ'a ve rahmetli babam Ekrem ATAŞ'a, zor zamanlarımda hep yanımda olan kardeşim Zafer ATAŞ'a, olağanüstü sabrıyla bana her aşamada moral veren ve destek olan, hayat arkadaşım güzel kalpli eşim Özlem ATAŞ'a, hayatımıza neşe ve anlam katan sevgili çocuklarımıza, bağrında yetişip yıllarca ülkeme onurla hizmet ettiğim Türk Silahlı Kuvvetlerine, değerli bilgilerini ve zamanlarını benimle paylaşan Dokuz Eylül Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Bölüm Başkanlığının kıymetli hocalarına, elektronik anket formunu doldurarak araştırmama katkı veren değerli iş güvenliği uzmanlarına, anketin daha geniş bir kitleye ulaşması için desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Alp ERGÖR'e, sadece tez danışmanım olarak değil hayatım boyunca danışabileceğim bir büyüğüm olduğunu verdiği güvenle her zamanla hissettiren saygıdeğer hocam Prof. Dr. Çağatay PAMUKÇU'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Olca ATAŞ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ TESPİTİ VE MESLEKİ PROBLEMLERİNİN TANIMLANMASI

ÖZ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG); her geçen gün artan sanayileşme ile birlikte çalışma yaşamında hem insani hem ekonomik boyutu ile daha önemli hale gelen bir kavramdır. Bu alan aynı zamanda, toplumda derin etkiler yaratabilecek önemde bir takım sorunların da yer aldığı, farklı etkileri olan geniş kapsamlı bir konudur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının yıkıcı etkilerinin, endüstrileşmenin başlangıcından beri ciddi neticeleri olmuştur. Zaman içerisinde bu konularda önleyici bir takım tedbirler alınması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik ve hukuk sistemlerinin gelişmesi neticesinde bu düzenlemeler resmileştirilmiş ve yaygınlaştırılmıştır. Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde bu düzenlemelerle alakalı bir takım zorunlu değişikliklerin yapılması ihtiyacı hâsıl olmuştur. Ülkemizde de benzer gelişmeler söz konusudur. İş güvenliği ile alakalı 2013 senesinde yürürlüğe girmiş olan “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” konuya dair ehemmiyetli düzenlemeler getirmiştir. Yapılacak düzenlemeler ve konuya gösterilecek sürekli hassasiyet ile çalışan sağlığı ve iş güvenliği konusunda olumlu gelişmeler beklenebilecektir. Bu gelişmelerin bir takım sosyal ve ekonomik getirilerinin olması da tabiidir. Geniş bir bakış açısı ile değerlendirildiği zaman, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda kapsamlı çalışmalar bu alanda görev alan profesyonelleri de kapsamalıdır. Bu çalışmada; İSG alanında görev alan profesyonellerin çalışma hayatına dair koşulları ve sorunlarını tespit ederek çalışma hayatında direkt ve dolaylı anlamda yarattığı etkiler belirlenmiştir. Bu faktörleri belirleyebilmek adına iş sağlığı ve güvenliği sahasında görev alan iş güvenliği profesyonellerinin sorunlarını analiz eden anket formları üzerinden anket soruları ilgili çalışanlara ulaştırılmıştır. Anketle toplanan veriler, SPSS istatistik programıyla analiz edilerek değerlendirilmiş ve son bölümde tartışılarak bir takım öneriler belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Koşulları, Mesleki Problemler

DETECTION OF WORKING CONDITIONS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROFESSIONALS AND IDENTIFICATION OF THEIR OCCUPATIONAL PROBLEMS

ABSTRACT

Occupational Health and Safety (OHS) is a concept that has become more important with both its human and economic dimensions in working life with the increasing industrialization day by day. This area is also a wide-ranging issue with different effects, including a number of problems that may have profound effects on society. The devastating effects of occupational accidents and occupational diseases have had serious consequences since the beginning of industrialization. Over time, the necessity of taking some preventive measures on these issues has emerged. As a result of the development of social security and legal systems, these regulations have been formalized and expanded. There has been a need to make some mandatory changes related to these regulations in developing and developed countries. There are similar developments in our country as well. Regarding occupational safety, the “*Occupational Health and Safety Law No. 6331*”, which came into force in 2013, has brought important regulations on the subject. Positive developments in employee health and safety can be expected with the regulations to be made and the constant sensitivity to the subject. It is natural that these developments have some social and economic benefits. When evaluated from a broad perspective, comprehensive studies on occupational health and safety should include professionals working in this field. In this study, by determining the conditions and problems of the professionals working in the field of OHS, their direct and indirect effects on working life are determined. In order to determine these factors, survey questions were sent to the relevant employees through questionnaires that analyzed the problems of occupational safety professionals working in the field of occupational health and safety. The data collected through the questionnaire were analyzed and evaluated with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program, and some suggestions were determined by discussing in the last section.

Keywords: Occupational Health and Safety, Working Conditions, Occupational Problems

İÇİNDEKİLER

Sayfa

YÜKSEK LİSANS TEZİ SINAV SONUÇ FORMU	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
BÖLÜM BİR - GİRİŞ	1
BÖLÜM İKİ - GENEL KAVRAMLAR	4
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Resmi ve Hukuki Düzenlemeler	4
2.1.1 6331 Sayılı Yasanın İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Talimatları	5
2.1.2 İşveren Sorumlulukları	6
2.1.2.1 Çalışanların İş ile İlgili Riskler Karşısında Korunması	8
2.1.2.2 Çalışanların Maruz Kalabilecekleri Risklerin Araştırılması ve Ölçülerek Denetlenmesi	8
2.1.2.3 Acil Durumlarla İlgili Sorumlulukları	9
2.1.2.4 İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kaydedilmesi ve Bildirilmesine Dair Sorumlulukları	10
2.1.2.5 Sağlık Gözetimi Sorumluluğu	11
2.1.2.6 Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitimi Sorumluluğu	11
2.1.2.7 Çalışanlardan Geri Besleme Alınması ve Katılım Sağlanması	13
2.1.2.8 İSG Koordinasyonu Sorumluluğu	13
2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı	14
2.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Kavramı	14
2.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Nitelikleri	16
2.2.3 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları Arasındaki Farklar	17
2.2.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	20

2.2.5 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Sınıfları	21
2.3 İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları	22
2.3.1 İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Sorunları	24
2.3.2 İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Fiziki ve Psikolojik Unsurlar	26
2.3.2.1 İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Fiziki Unsurlar	26
2.3.2.2 İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Psikolojik Unsurlar	27
BÖLÜM ÜÇ - YÖNTEM	30
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	30
3.2 Araştırmanın Hipotezleri	30
3.3 Araştırmanın Yöntemi	30
3.3.1 Ölçme Araçları	31
3.3.2 Araştırmanın Modeli	31
3.4 Araştırma Evreni ve Örneklemi	32
3.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	32
BÖLÜM DÖRT – BULGULAR	33
4.1 Bulgular	33
4.1.1 Örneklem Grubunun Demografik ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgular	33
4.1.2 Ölçeğin Güvenirlik Analizi	45
4.1.3 Normallik Testleri	46
4.1.4 T Testleri ve ANOVA Analizleri	46
4.1.5 Regresyon Analizleri	48
BÖLÜM BEŞ - SONUÇ VE ÖNERİLER	50
KAYNAKLAR	53
EKLER	55
EK-1: İş Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Koşullarının ve Mesleki Problemlerinin Tespitine İlişkin Anket Formu	55

EK-2: İş Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Koşullarının ve Mesleki Problemlerinin Tespitine İlişkin Ölçekler	63
---	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Ekibi	16
Şekil 2.2 İSG Hizmet Alım Modelleri	19
Şekil 3.1 Araştırma Modeli	31
Şekil 4.1 İSG Uzmanlarının Yaş ve Uzmanlık Sınıfı Dağılımları.....	34
Şekil 4.2 İSG Uzmanlarının Mesleki Dağılımı.....	35
Şekil 4.3 İSG Uzmanlarının Mesleki Tecrübe Dağılımları.....	36
Şekil 4.4 İSG Uzmanlarının Hizmet Şekli Dağılımları.....	37
Şekil 4.5 İSG Uzmanlarının Eğitim Aldıkları Kurumlar ve Eğitim Nitelikleri.....	38
Şekil 4.6 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri Şirket (İşletme) Yapısı	39
Şekil 4.7 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşletmelerde Sendika Varlığı	39
Şekil 4.8 İSG Uzmanlarının Ücret Dağılımı.....	40
Şekil 4.9 İSG Uzmanlarının Ücretlerinin Tatmin Oranı.....	42
Şekil 4.10 İSG Uzmanlarının Çalışma Şartlarının Değerlendirmesi.....	42
Şekil 4.11 İSG Uzmanlarının Önerilerinin İşverenlerce Dikkate Alınma Oranı.....	43
Şekil 4.12 İSG Uzmanlarının İşyerinde Baskıya Uğrama Oranları	43
Şekil 4.13 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşletmelerde İSG Bütçesinin Yeterliliği.....	44
Şekil 4.14 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşletmelerdeki Örgüt Desteği.....	44
Şekil 4.15 İSG Uzmanlarının Öncelikli Sorunlarının Dağılımı.....	45

TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1 İSG Uzmanlarının Sorunları	25
Tablo 4.1 İSG Uzmanlarının Demografik Dağılımları Tablosu	33
Tablo 4.2 İSG Uzmanlarının Meslek Dağılımları Tablosu	34
Tablo 4.3 İSG Uzmanlarının Tecrübe Dağılımları Tablosu	35
Tablo 4.4 İSG Uzmanlarının Tecrübe Dağılımları Tablosu	36
Tablo 4.5 İSG Uzmanlarının Eğitim Nitelikleri Dağılımı Tablosu	37
Tablo 4.6 İSG Uzmanlarının Çalıştıkları (Hizmet Verdikleri) İşletme Yapısı Tablosu	38
Tablo 4.7 İSG Uzmanlarının Çalıştıkları İşletmede İşçi Sendikası Dağılımı Tablosu	39
Tablo 4.8 İSG Uzmanlarının Ücret Dağılımı Tablosu	40
Tablo 4.9 İSG Uzmanlarının İş Tatmini ve Hizmet İçeriğinin Değerlendirmesi	41
Tablo 4.10 Ölçek Güvenirlik Analizi	45
Tablo 4.11 Normallik Testi Tablosu	46
Tablo 4.12 İSG Uzmanlarının İdari Etkinlik ve Örgütsel Destek Durumunun Çalışma Şartlarına Göre Farklılaşmasına Dair T Testi Tablosu	46
Tablo 4.13 İSG Uzmanlarının İdari Etkinlik ve Örgütsel Destek Durumunun Cinsiyete Göre Farklılaşmasına Dair T Testi Tablosu	47
Tablo 4.14 Uzmanlarının İdari Etkinlik ve Örgütsel Destek Durumunun Mesleki Tecrübeye Göre Farklılaşmasına Dair T Testi Tablosu	48
Tablo 4.15 İSG Uzmanlarının Çalışma Şartlarının İdari Etkinlik ve Destek Üzerindeki Etkisi İçin Test Edilen Regresyon Tablosu	49
Tablo 4.16 Regresyon Katsayı Tablosu	49

KISALTMALAR

ILO	:	Uluslararası İşçi Örgütü-International Labour Organization
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
KOBİ	:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
OSGB	:	Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	:	Türk Borçlar Kanunu
TSM	:	Toplum Sağlığı Merkezi
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü-World Health Organization

BÖLÜM BİR

GİRİŞ

İSG; çalışma hayatı içindeki her kademedeki çalışanların koşullarını, sosyal güvenlik süreçlerini, çalışanların fiziki ve ruhsal anlamda sağlıklarını, beden bütünlüklerini korumakla ilgili faaliyetlerdir. Özellikle son dönemlerde yapılan yasal düzenlemelerle daha önemli hale gelen bir uygulama alanıdır. 18. yy. sonlarında gelişen icatların yönlendirdiği süreçle Sanayi Devrimi, ilk olarak ortaya çıktığı coğrafyalardaki toplumlarda oldukça keskin dönüşümler meydana getirmiştir. Endüstrileşme ile beraber işgücü gereksinimini karşılamak adına insanlar, kendi yaşam alanlarından sanayi tesislerinin bulunduğu yerlere, büyük şehirlere göç etmiş ve sanayi tesislerinde yüksek adetli üretimler gerçekleştirerek ekonomilerin büyümesine katkı vermişlerdir. Bu süreç, iktisadi alana yaptığı katkıların yanında ticari yöntemlerin çeşitlenmesi, teknolojiye gelişmeler ve sosyo-kültürel alanda değişimlere de yol açmıştır. Toplumsal tarihte büyük dönüşümlerin yaşandığı dönemlerde, alışlageldiği üzere bir takım düzensizlikler, kargaşa ve sömürü olguları gündeme gelmiştir. Sanayileşme uzun süre iktisadi gelişmeye, zenginleşmeye ve kar olgusuna odaklanırken çalışan geniş kesimlerin gereksinimleri geri planda bırakılmıştır. Büyük nüfuslara ev sahipliği yapan emek yoğun sanayi tesisleri ve bunların yakınlarındaki şehirler, ciddi anlamda beklenmedik bu nüfus artışının etkileri ile sağlıklı bir şekilde başa çıkamamış ve bu durum ciddi sorunlara yol açmıştır.

Bugün çalışma hayatında olağan karşılanan birçok uygulama ve belirli haklar, o dönem için henüz gündemde değildi. Yaşanan birçok acı tecrübe sonucunda çalışma hayatının, sadece kar amacıyla ele alınamayacak kadar önemli ve toplumun sağlıklı yapısını korumak için özenle ele alınması gereken bir sosyal saha olduğu anlaşılmaya başlanmakla birlikte bu süreç oldukça uzun zaman almıştır. Günümüzde bile halen çalışma hayatının bütüncül bakış açısı ile değerlendirilmesi kolay değildir. İSG bu çerçevede önem kazanmaya başladıkça, bu alanda çalışan profesyonellerin de sürece katkıları değerlendirme konusu olmuştur. İSG, günümüzde çalışma hayatının önemli bir parçası haline geldiğinden, bu alanı denetleyen ve bir anlamda yönetilmesine

katkı sağlayan İSG alışanlarının sorunları da ciddiyle ele alınmak durumundadır. İSG profesyonelleri, işveren adına işçilerin sağlıklı ve güvenli şartlarda çalışmalarını denetleyerek gereken tedbirlerin alınmasını sağlamakla beraber mevzuata uygun değerlendirmelerin yapılmasını temin etmekle de görevlidirler. Bu noktada, işletmelerin kar ve sürdürülebilirlik hedefleri ile İSG arasında olumlu ve destekleyici bir ilişki kurulmasına imkân vermek, doğru ve sağlıklı değerlendirmelerle, uzun vadeli kazan kazan politikaları uygulamak gerekmektedir. Sadece karlılık üzerine odaklanan bir işletmenin diğer hususları göz ardı etmesi, aslında karlılık hedefine de aykırı neticeler doğurmaktadır. İSG profesyonelleri çalışma hayatının genel sorunları ile ilgilenirken bir yandan da bu çelişkili gibi görünen hedeflerin birbiri ile uyumlu hale getirilmesinin mesuliyetini almaktadırlar. Bu durum, onların yaptığı görevi bir kat daha önemli ve zor hale getirmektedir. Böylesine önemli bir alanda görev yapan İSG profesyonellerinin çalışma şartları ve yaşadıkları sorunlara dair çalışmalar yapılması bu nedenle büyük önem arz eder.

İş Güvenliği ve Sağlığı konusunda ilk öncül yasal altyapıyı 1957 senesinde Avrupa Topluluğunca imzalanan Roma Antlaşması ve ILO'nun 155 sayılı “*İş Sağlığı Güvenliği alışma Ortamına İlişkin Sözleşme*” oluşturmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları problemlerle alakalı çalışmalar genel olarak işyerindeki ve yaşanılan zorlu koşulların çalışanlara olumsuz etkileri ile bağdaştırılmaktadır. Konuya dair yapılan araştırmalar her ne kadar yeterli görülmese de ülkemizde ve uluslararası alanda iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar üzerine çalışmalar vardır. Sakaoğlu, Kaya ve İri (2018) tarafından iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlara dair yapılan araştırma, etkili ve verimli çalışmalar ortaya koymalarının ancak yaşadıkları olumsuzlukların en düşük seviyeye indirilmesi ile mümkün olacağını ortaya koymuştur. Yine Cerev (2018) tarafından iş güvenliği uzmanlarının i ve dış takviye seviyelerinin incelenmesi üzerine yapılan araştırmada iş güvenliği uzmanlarının iş doyum seviyelerinin yüksek olmasının çalışma ilişkilerini olumlu etkileyeceği tespit edilmiştir. Sürdürülebilir bir kalkınma modeli oluşturabilmek için iş yerlerinde genel olarak çalışanların iş doyum seviyelerinin yüksek olması ve uzun vadeli verimli çalışmanın sağlanabilmesi gerekmektedir. İş güvenliği uzmanlarının bu alandaki sorunlarının giderilmesi süreci olumlu etkileyecektir tespiti

yapılmaktadır. Namal Kanber ve Kavas (2016) tarafından yapılan çalışmada iş güvenliği uzmanlarının denetledikleri kurumlardan ücretlerini almaları sebebiyle yaşadıkları etik sorunlar üzerine yapılan araştırmada idari bağımsızlık ve görevlerini etkin biçimde yapabilmek adına iş güvenliği uzmanlarının maaşlarını kamusal bir hizmet olarak algılanarak farklı alternatif kanaldan almalarının daha uygun olacağı sonucuna varılmıştır.

Araştırmamızın amacı; İSG profesyonellerinin çalışma koşulları ve mesleğe dair sorunlarının araştırılarak tespit edilmesi ve bu konuya ilişkin toplanan veriler ile sorunların çözümüne dair önerilerin tartışılarak ortaya konulmasıdır. Araştırma bu amaçla giriş ve sonuç kısmı hariç üç ana kısımdan meydana gelmektedir. İkinci bölümde konuya dair kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmış, mevzuat ve özellikle 6331 sayılı İSG Yasası irdelenerek içeriğine bakılmıştır. Bu yasanın işverene yüklediği sorumluluklar hakkında bilgi verilmiş, ayrıca işveren vekili olarak İSG konusunda işletmenin genel sürecini denetleyen ve raporlayarak ilgili önlemlerin alınmasını sağlayan İSG sorumlusu kavramı incelenmiştir. Bu görevi yapan profesyonellerin nasıl niteliklere sahip olması gerektiği, uzmanlık sınıfları gibi konular kavramsal çerçeve içinde ele alınmıştır. Bununla beraber yine ikinci bölümde, İSG görevinde bulunan çalışanların genel çalışma şartları ile fiziki ya da ruhsal anlamda yaşadıkları sorunların çerçevesi çizilmeye çalışılmış, geçmiş akademik araştırmalar ve güvenilir kaynaklar üzerinden alanyazın tarama ve derleme çalışması yapılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde uygulama çalışması ele alınmıştır. Bu araştırmanın yöntemi, amacı, örneklem ve sınırlılıkları hakkında bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde; İSG alanında çalışan personelin çalışma şartlarına dair verilerini toplamak adına 22 soruluk bir anket formu hazırlanmış, 114 İSG profesyoneli tarafından ankete verilen cevaplar SPSS programı üzerinden işlenerek bulgular değerlendirilmiştir. Sonuç kısmında ise neticeler tartışılarak sonuç ve öneriler kısmı hazırlanmıştır.

BÖLÜM İKİ

GENEL KAVRAMLAR

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Resmi ve Hukuki Düzenlemeler

İSG konusu tüm çalışma hayatını kapsadığı için çok sayıda sektörü etkilemektedir. Böylesine geniş bir kapsamı olması dolayısıyla İSG uygulamaları içeriği gereği bütün iş kollarını kapsamak durumundadır. Mevzuatta belirtilen istisnalar olmadığı sürece durum böyledir. İSG profesyonelleri bu amaçla eğitimler almakta, mesleki yeterliliklerini resmi sınavlarla ispatlayarak yetkilendirilmektedir. Ülkemizde de dünyadaki uygulamalara benzer biçimde yasal düzenlemeler söz konusudur. İSG'nin tarihsel gelişimine bakıldığında 1865 senesinde yayınlanan “*Dilaver Paşa Nizamnamesi*” ülkemizde çalışma hayatına dair ilk yazılı düzenleme olarak değerlendirilebilir. Bunun hemen ardından 1869 senesinde “*Maadin Nizamnamesi*” yine benzer amaçlarla yayınlanmıştır. Dünyada çalışan hakları ile ilgili düzenlemeler ve çalışmalar adına 1919 senesinde kurulan Uluslararası İşçi Örgütü-International Labour Organization (ILO) tarafından yayınlanan sözleşmeler Türkiye tarafından yakından takip edilerek imzalanmış, büyük oranda kendi mevzuatına uyarlanmıştır. İş Hukukunu düzenleyen ilk Türkiye Cumhuriyeti Yasası 3008 sayılı yasadır. 1967 senesinde 931 sayılı İş Yasası, 1971’de 1475 sayılı yasaya ve son olarak da 2003 senesinde 4857 sayılı İş Yasasına dönüşmüştür. 2012 senesinden evvel İş Yasasının içinde ele alınmakta olan İSG artık tek başına ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulmakta ve müstakil bir yasa ile ele alınmaktadır (ISMMMO-TESMER, 2022, s. 26). Bu konuda dikkate alınması gereken 2012 senesinde yayınlanan “*6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği*” Yasasıdır. Konunun geniş bir sahaya yayılması nedeniyle bahsedilen yasa özel sektörün yanında kamuyu, iş hayatının tüm faaliyet alanlarını kapsamaktadır. Yasa tarım, ticaret, sanayi, idari hizmetler, hizmet ve eğlence sektörü, eğitim uygulamaları gibi alanların tamamını kapsamaktadır. Yasada kapsam dışında belirlenenler yani istisnalar ise Türk Silahlı Kuvvetleri'nin Fabrika, Bakım Merkezi, Dikimevi ve benzeri işletmeleri dışındaki faaliyet alanları, Milli İstihbarat Teşkilatı'nın faaliyet alanlarıdır. Bunun yanında afetlere ve acil durumlara müdahale eden birimlerin faaliyetleri, ev hizmetleri kapsamındaki faaliyetler, çalışan istihdamı olmaksızın kendi namına mal ve hizmet

üretimi yapan kimselerin, hükümlülerin ve tutukluların infaz hizmetlerinin gerçekleştirildiği yerlerde açılan meslek edindirme kurs ve faaliyetleri, denizyolu alanında taşımacılık yapan uluslararası seyrüsefer durumlarıdır. Yasada 3. Madde kapsamında belirlendiği şekli ile çalışanlar şöyle tanımlanır; kendilerine dair var olan özel yasadaki durumlarına bakılmadan kamuda veya özel sektörde istihdam edilen gerçek kişilerdir. İşyeri; ürün ya da hizmetin ortaya konulduğu teknik manada ona bağlı veya tamamlayan yerlerle çalışanların beraber örgütlendiği organizasyonlardır. İşveren ise; çalışanları istihdam eden gerçek kişi veya tüzel kişi olan ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda yalnızca işveren ve işçi yasal yükümlülükleri noktasında kurulan ilişki bakımından özel sektör ve kamu sektörü ele alınırken ayrıma dikkat edilmesi gereklidir (Baloğlu, 2015, s. 301). Diğer taraftan yasanın istisna belirttiği alanlar dışında çıraklar, staj yapanlar ve yarı zamanlı çalışanlar kapsam içindedir. İSG kapsamına giren hususların düzenlenmesi ve böylece yürütülmesi maksadıyla belirli yaptırımları içeren etkin işlerliği olan bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulması, bu amaçla yetkilendirme, denetleme, yürütme işlevi içeren örgütlerin kurularak sürecin yönetilmesi gereklidir (Sümer, 2017, s. 164). İş kazası ve meslek hastalığının tanımını da vermek gerekirse, iş kazası; işyerinde çalışanların vücut bütünlüklerini bozan onları bedenlen veya ruhen hasara uğratan veya hayatını kaybetmesine yol açan olay olarak nitelendirilir. Meslek hastalığı; mesleki riskler nedeniyle çalışanlarda ortaya çıkan hastalıklara denir (ISMMMO-TESMER, 2022, s. 29).

2.1.1 6331 Sayılı Yasanın İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Talimatları

6331 sayılı Yasa Anayasamızda belirtilen yaşam hakkı ve kişilerin maddi manevi varlıklarını koruyup geliştirme hakkı çerçevesinde değerlendirilmiş, çalışma hayatının bu anlamda düzenlenmesi ve denetlenmesine olanak vermesi adına hazırlanmıştır. Kişilerin yaşam hakkı gibi güvenli ve sağlıklı bir ortamda insan onuruna yakışan biçimde çalışma hakları vardır. İşverenlerin çalışan sağlığı ve güvenliği ile alakalı önlem almaları ve bunları denetlemeleri özel yasadan evvel bir anayasal zorunluluk olarak değerlendirilmelidir. İSG üzerine yapılan düzenlemeler oldukça geniş bir alanı kapsadığı için işletmeler bu alanda çalışan profesyonellere gereksinim duymaktadır. Bu profesyonel çalışanlar belirli eğitimleri tamamlamak ve

meslekte yeterliliklerini kanıtlamak üzere bir sınava girerek resmi yetkilendirme almak durumundadırlar (Akın, 2005, s. 54).

2.1.2 İşveren Sorumlulukları

Ülkemizde çalışanların sağlık ve güvenliğini düzenleyen 6331 sayılı Yasa işverenler açısından bir takım net sorumluluklar getirmektedir. Bu yasada özellikle iş kazalarının ve risklerin önüne geçilmesi ile alakalı bir takım uygulamalar standartlaştırılmış, yasaya bağlı olarak yayınlanması muhtemel yönetmeliklerin hukuki temeli oluşturulmuştur. Yasanın işveren yükümlülüklerini sıralayan 4. maddesi kapsamında işverenler çalışanlar bakımından mesleğin içerdiği risklerin engellenmesi bu konuya dair eğitimlerin verilmesi bilgilendirilme yapılması ve tedbirlerin alınarak böyle bir organizasyonun kurulması ile alakalı sorumluluk almak durumundadırlar. İş yerinde çalışan sağlığına ve güvenliğe dair tedbirlerin uygulanmasını denetlemek ve oluşabilecek uygunsuzluklar ile alakalı önlemler almak durumundadır. İşyerlerinin farklı çalışma bölgelerinde farklı tehlike ve riskler söz konusu ise bununla ilgili tedbirlerin alınması da işverenin sorumluluğundadır. Bu yasa ile ilk defa olarak işveren belirli konularda resmi yükümlülük almak durumunda kalmıştır. Dolayısıyla bu yasa iş sağlığı ve güvenliği açısından bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir (Resmi Gazete 6331/4, 2012).

İşverenin çalışma alanında aldığı önlemlere çalışanların riayet etmesi ve bu önlemlere hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Eğer çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine dair bilinç oluşmamışsa alınan önlemlerin yeterli etkinlikte uygulanması ve sonuç alması mümkün olmayabilir. Burada sürekli olarak denetlenip dinamik tutulması gereken bir süreç ve mekanizma vardır. İşverenler sadece önlemleri tebliğ etmekle değil aynı zamanda bu önlemlerin benimsenmesi bir farkındalık yaratılması noktasında çalışmakla da yükümlüdür (Sümer, 2017, s. 167).

Çalışanların sağlığına ve güvenliğine dair yapılan genel düzenlemelerde, hazırlanan mevzuat ve alınan tedbirlerde murat edilen, önemli olan iş sağlığına ve güvenliğine dair bir problemin ortaya çıkmadan evvel tedbirler alınarak engellenmesidir. Eğer olumsuz bir durum ortaya çıkarsa bunun ardından alınacak

önlemler farklı bir değerlendirme konusudur. Esas olan problem ortaya çıkmadan alınacak farkındalık seviyesinin artırılması, tedbirlerle birlikte engellenmesidir. Aksi durumda işyeri bakımından olduğu kadar toplumsal, sosyolojik ve iktisadi bakımdan ortaya çıkacak ağır neticelerin karşılanması oldukça zor olmaktadır. 6331 sayılı Yasanın ilgili maddesinde işverenin işyerinde çalışanların İSG ile alakalı tedbirleri alması kendi yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışan açısından bu husus temel çalışma haklarından birisidir. Çalışma hayatını düzenleyen birden fazla kanun vardır. Örneğin ülkemizdeki Türk Borçlar Kanunu (TBK) işverenlerin çalışanlara karşı maddi yükümlülüklerini belirlemektedir. TBK'na göre işverenler çalışma alanlarında çalışan sağlığı ve güvenliğine dönük olarak gereken donanımları eksiksiz biçimde bulundurmak durumundadır. 6331 sayılı Yasada vazedilene göre ise teknik imkânlar İSG ile alakalı alınması gereken tedbirlerin seviyesini belirlemektedir. İşverenler de buna göre hareket etmek durumundadır. İşverenlerin yalnızca gerekli takım ve donanımları sağlaması çalışan sağlığı ve güvenliği bakımından yeterli addedilmemektedir. Bu teknik donanımların kullanılması adına yapılması gerekenleri takip etmesi denetlemesi de gerekmektedir. Bu arada oluşabilecek olumsuz durumların belirli sistemik çerçeve içerisinde değerlendirilmesi ve risk analizlerinin yapılması mecburidir. Risk analizleri sonucunda ortaya çıkabilecek tehlikelerin belirlenmesinin ardından düzeltici eylemlerle problemlerin oluşmadan önce önlenmesi oldukça önem arz eder (Süzek, 2016, s. 172).

6331 sayılı Yasanın işverene yüklediği sorumluluklar irdelendiğinde; çalışanların sağlık ve güvenliğine dair genel sorumlulukları, İSG hizmet sunumuna dair yükümlülükleri, acil durumlarda yapılması gerekenleri, iş kazası veya meslek hastalıkları ile ilgili resmi makamlara bildirim yükümlülüklerini, çalışanlara dair yükümlülükleri ve bunun dışındaki yükümlülükleri ifade ettiği görülmektedir. Çalışma hayatında İSG ile alakalı süreci düzenleyen iki esas yasal kaynak, 6331 sayılı İSG Yasası ile 6098 sayılı TBK'dur. Bu kapsamda işverenlerin, çalışma alanında çalışanların güvenliğini ve sağlıklı çalışma şartlarını sağlamak adına gereken önlemleri almakla yükümlü oldukları belirtilmektedir. Böylece değerlendirme yapılırken işverenin yükümlülüğü sadece bahsedilen dar kapsamlı yasal çerçevenin de ötesinde genel insan hakları ve anayasal hükümlerle

belirlenmiştir. İşverenin İSG alanındaki yükümlülüklerini detaylandırarak irdelemek gerekirse yukarıdaki alt başlıklar üzerinden değerlendirmek mümkün olabilir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 2016, s. 293).

2.1.2.1 Çalışanların İş ile İlgili Riskler Karşısında Korunması

Öncelikle çalışanların çalışmalarıyla alakalı oluşabilecek risklere karşı korunması gerekmektedir. Yasada bu konu oluşabilecek risklerin önceden değerlendirilerek bunlara karşı tedbirler alınması istenmektedir. Daha önce TBK’da düzenlenen benzer önlemlere dair maddenin ötesinde 6331 sayılı Yasa ile ilk olarak risklerden korunabilmek maksadıyla işverenlerin var olan risklerden kaçınma yönünde hareket etmesi bu risklerden kaçınılması imkân dâhilinde değilse riskleri analiz etmesi gerekmektedir. Bu analizlerin neticesinde özellikle riskleri kaynağında yok etmeye çalışması, çalışma alanının çalışanlar bakımından uygun bir duruma getirilmesi adına işin tasarlanması ve bununla alakalı donanımların sağlanması uygun üretim yöntemlerinin seçilmesi, iş güvenliğine olumsuz bir takım etkilerde bulunabilecek uygulamaların önüne geçilmesi istenmektedir. Bu noktada özellikle teknolojik yenilemeler yeri geldiğinde yapılmalı, çalışma koşulları çalışanların sosyal yönünü de dikkate alarak tüm faktörleri içeren bir politika oluşturulmalıdır. Önleyici tedbirlerin uygulanmasında öncelikle toplu koruma sonrasında ise kişisel koruma önlemlerine azami önem verilmeli, çalışanlara bu konuyla alakalı bilgilendirmeler yapılmalıdır (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 2016, s. 290).

2.1.2.2 Çalışanların Maruz Kalabilecekleri Risklerin Araştırılması ve Ölçülerek Denetlenmesi

İSG ile alakalı evrensel standartların öngörüsü risklerin sürekli olarak analiz edilmesi ve değerlendirilmesi ile dinamik çalışma ortamında sürekli bir iyileştirme döngüsü oluşturulmasıdır. Çalışma koşullarının değişimi ve teknolojik gelişmelere paralel olarak sürekli biçimde karşı önlemlerin yenilenmesi lazımdır. 6331 sayılı Yasada konuyu bu biçimde değerlendirmekte sürekli gelişimi teşvik etmektedir. İşveren değişen şartlara uygun biçimde sürekli olarak kendi süreçlerini kontrol etmeli yenilemeye ve geliştirmeye zaman ve kaynak ayırmalıdır. Yasada bu konu sürekli risk değerlendirmesi yapılması ile karşılanmaktadır. Yasanın ilgili maddesinde

işverenin sorumluluklarından bahsedilirken risk değerlendirmesine ayrı bir başlık açılmıştır. Yasanın 10. maddesinde risk değerlendirme başlığı açıklanırken bu konunun esasları düzenlenmiştir. Risk değerlendirme sürecini yönetebilmek adına da konu ile ilgili “*Risk Değerlendirme Yönetmeliği*” yürürlüğe sokulmuştur. Risk kavramı ele alınırken çalışma esnasında kaynaklanabilecek tehlikelerden dolayı oluşabilecek zararlı sonuçlar ifade edilmektedir. Bu sonuçlar çalışanı ve dolaylı olarak iş yerini etkileyebilir. Bahsedilen tehlikeler işyerinde var olan veya dışarıdan kaynaklanabilecek tehlikeler olabilir. Risklerin belli bir sistemik çerçeve içerisinde değerlendirilmesi ölçülmesi ve ardından önleyici engelleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Yasada bu hazırlıkların olumsuz durum meydana gelmeden önce yapılmasının gerekliliği ifade edilmektedir (Süzek, 2016, s. 430).

Değerlendirmeler yapılırken dikkate alınması gereken bazı özel hususlar söz konusudur. Çalışanlar arasında özel ihtimam gerektiren gruplar varsa ki bunlar yaşı çok genç olan çalışanlar, yaşlılar, gebeler, emziren anneler veya engelliler olabilir. Bunlara dair özel önlemler alınması lazımdır. Değerlendirmeler yapıldığında işverenlerin bunun sonucunda gereken donanımları temin edip çalışma ortamını düzenlemesi gerekmektedir. Sektörlere göre tehlike sınıflaması yapılmaktadır. Bu sınıflamada madencilik, tehlikeli kimyasallar, yapı ve inşaat işleri, metal sanayisi gibi alanlarda çalışmak tehlikeli addedildiğinden dolayı bu alanlarda risk değerlendirmesinin önemi bir kat daha yüksektir ve değerlendirmenin yapılmaması neticesinde çalışmanın yasaklanmasına kadar gidebilecek idari yaptırımlarda bulunulabilmektedir (Çeçen, 2019, s. 16).

2.1.2.3 Acil Durumlarla İlgili Sorumlulukları

İşverenlerin iş güvenliği ile alakalı meydana gelebilecek bir takım acil durumlar için değerlendirme yapmaları ve önceden belirlenen bu acil durumların etkilerini önlemek maksadıyla tedbir almaları gerekmektedir. Bu noktada öncelikle değerlendirme ve ölçümler yapılmalı, herhangi bir olumsuz durumda yapılması gereken eylemlerin planları hazırlanmalı, iş yerinin ve çalışılan sektörün özelliğine göre yapılması gerekenler dikkatlice değerlendirilerek uygun donanımların ve eğitilmiş personelin bir araya getirilmesi sağlanmalıdır. Böyle durumlarda

yapılacaklarla alakalı zaman zaman tatbikatların yapılması ve acil durum senaryolarının çalışılması faydalıdır. Modern İSG yaklaşımının temeli, problemler ortaya çıkmadan önce önlemlerin planlanması ve nasıl uygulanacağına dair stratejilerin oluşturulmasıdır. Bu noktada işverenlerin sorumluluk alması elzemdir. İşyerinde meydana gelebilecek olumsuz durumlarda zararın önlenmesi hem çalışanlar açısından hem de işverenin maddi kayıplarının önlenmesi bakımından gereklidir. Yasaya ek olarak işyerinde “*Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik*” bu maksatla yürürlüğe konulmuştur (Çeçen, 2019, s. 17). İşverenlerin üstlenmesi gereken sorumluluklar yalnızca olağan çalışma koşulları ile alakalı değildir. Bazen deprem, sel, toprak kayması gibi afetler iş yerinin etkilemesine yol açabilir. 6331 sayılı Yasanın 12. maddesinde belirtildiği üzere işverenler yakın, ciddi ve önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerin oluşması durumunda çalışanların işi bırakarak derhal güvenli bir alana gidebilmesi için gereken düzenlemeleri yapmalı ve gerekli talimatları vermelidir. Böyle bir durumun hâsıl olması durumunda işverenler zorunlu olmadıkları noktada özel donanımlar ve tedbirler alınmadan işçilerini çalışmaya zorlayamaz. Çalışanlar da kendi güvenlikleri ve diğer çalışma arkadaşlarının güvenlikleri bakımından durumu fark ettikleri noktada ilgili amirlerine haber vermekle yükümlüdürler. Çalışanların kısıtlı sorumluluğu varken işveren genel düzenlemeyi yapmakla yükümlüdür (Çeçen, 2019, s. 17).

2.1.2.4 İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kaydedilmesi ve Bildirilmesine Dair Sorumlulukları

Yasaya göre, işverenlerin iş yerinde meydana gelen meslek hastalıklarını ve iş kazalarının raporlarını tutması inceleme yapması ve kayıt altına alması gerekmektedir. Bu bilgilerin toplanması iş yerinin genel durumunu belirler. Oluşabilecek daha yaygın sorunların önüne geçilmesine fırsat verirken aynı zamanda ileride yaşanabilecek yasal sorunlara hazırlık sağlar. İşverenin tutacağı kayıtlar sadece işçinin yaralandığı veya hayatını kaybettiği olaylar değil aynı zamanda genel anlamda makine donanıma zarar verebilecek, çalışma yerinde sıkıntı yaratabilecek konularda olabilir. İşverenin uygun bir formatta bu durumları kayıt altına alıp gerekenleri idari ve adli mercilere raporlaması gerekmektedir. Ülkemizde yürürlükte olan yasal mevzuata göre iş kazaları yaşandığı durumda üç iş gününde Sosyal

Güvenlik Kurumuna (SGK) ve ciddiyetine göre kolluk kuvvetlerine bildirilmek durumundadır. İşyeri hekimi de bilgi sahibi olduğu mesleki hastalıkları aynı şekilde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. İşyeri ekibi tarafından meslek hastalığı ile alakalı bir ön tanı konulursa bu durum SGK'nın yetkilendirdiği sağlık hizmet kurumlarına iletilip hasta sevk edilmek durumundadır. İş kazası ve meslek hastalığı tanısı ilgili kurum tarafından konulursa bu da 10 gün içinde SGK'ya bildirilir. SGK verileri üzerinden sosyal güvenlik kapsamında olmayan çalışanların da tespit edilmesi hedeflenmektedir (Çeçen, 2019, s. 19).

2.1.2.5 Çalışanları Sağlık Gözetimine Tabi Tutma Sorumluluğu

İş sağlığı güvenliği mevzuatının ilgili maddelerine göre işverenler çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri güvenlik ve sağlık risklerini değerlendirip onları sağlık yönetimine tabi tutmak durumundadır. Sağlık muayeneleri işe giriş, iş değişikliği, kaza, meslek hastalığı gibi durumlarda tekrarlanmalıdır. Bununla beraber işin var olduğu sektöre ve çalışma şekline bağlı olarak da belli aralıklarla sağlık denetimlerinin tekrar edilmesi gerekmektedir. Bu denetimler belli başlı değişikliklerde yapılmak durumundadır. Ciddi bir değişiklik olmadığı durumda sağlık denetimi yapılması gerekli değildir. Çalışanın belirli bir sağlık sorunu nedeniyle işten tekrarlı olarak sürekli uzaklaşması halinde çalışanların geri dönüşlerinde işe uygunluklarını tespit edebilmek maksadıyla sağlık raporu almaları gerekmektedir. Sağlık raporları işyeri hekiminden alınabileceği gibi çalışan sayısı 50'nin altında olan ve az tehlikeli iş yerlerinde kamu sağlık hizmeti veren kurumlardan temin edilebilir (Çeçen, 2019, s. 20).

2.1.2.6 Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitimi Sorumluluğu

Zaman içerisinde çalışma hayatında üretim teknolojileri gibi yönetim sistemleri de modernleşmeye başlamıştır. İş yerinde bazı kararların ortak katılım ile alınması gerekmektedir. Her ne kadar işveren işletmenin sahibi olsa da çalışanların karar süreçlerine belirli noktalarda etkin biçimde dâhil olması iş yerinde verimliliği ve çalışanların tatmin seviyesini arttıracak unsurlardandır. Çalışanların aynı zamanda iş güvenliği süreçlerinin sağlıklı biçimde yürütebilmesi adına bilgilendirmesi gerekmektedir. 6331 sayılı Yasanın 16. maddesinde çalışan temsilcisi ve çalışanların

iş yerinde oluşabilecek güvenlik ve sağlığa dair konularda önleyici tedbirlerle alakalı olarak hakları ve sorumlulukları ile bağlantılı bilgilendirme almaları gerektiği ifade edilmiştir. Bununla beraber iş yerinde oluşabilecek olağandışı olaylarla alakalı olarak afetler ve yangınlarla ilgili nasıl tahliye edileceği nerede toplanacağı konusunda bilgilendirme ve gerekirse tatbikatlar yapılmalıdır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği noktasında kimlerin görevli olduğunu bununla beraber nasıl bir sürecin işlediğini bilmeli ve uygulayabilmelidirler. İşe alım süreçlerinde genelde iş yerinin genel kuralları ile alakalı bilgilendirmeler sözleşme ve eklerinde yer almaktadır. İş yerinin iç işleyişini bağlayan iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı bilgilendirme yapılması yükümlülüğü yasa ve mevzuatta yer almaktadır. İşveren tarafından hazırlanan bu belgeler tek taraflı olarak işverenin iradesi ile işçiye imzalatılmaktadır. Böylelikle işçi tarafından kabul edilen bu akit ve içindekiler sözleşmenin bir parçası niteliğine haiz olurlar. Çalışanlar bahsedilen hususlarla alakalı olarak yazılı veya sözlü kabul beyanında bulunmak durumundadırlar (Ertürk, 2012, s. 13).

Çalışma hayatında eğitim önemli bir yere sahiptir. Teknolojik gelişmelerle birlikte çalışanların sürekli olarak eğitilmesi ayrı bir önem kazanmıştır. Dinamik ve değişken piyasalarda iş yapan işletmeler örgütlerini eğitimler vasıtasıyla çağın ve piyasanın gereklerine ayak uydurabilecek noktada tutmak durumundadırlar. İnsan kaynakları bakımından eğitilmiş personellerin rekabete olumlu katkı verdiği bilinmektedir. Meslek olarak gereken özelliklere donanımlara sahip çalışanlar işletmelerinin kurumsal gelişim süreçlerine katkı sağlayabileceklerdir. Bununla birlikte iş güvenliği bakımından oluşabilecek olumsuzlukların engellenmesi çalışanların farkındalık seviyelerinin artmasıyla yakından alakalıdır. Rekabet avantajı kazandırılmasının yanı sıra yasal olarak da iş sağlığı ve çalışanların güvenliği bakımından 6331 sayılı Yasa eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbir alınması bağlamında işverene sorumluluk yüklemektedir. Yasada 17. madde işverenlerin eğitim yükümlülüğüne dair esasları daha da detaylı ifade etmiştir. Bununla beraber çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik daha net tanımlar vererek eğitim konusunu açık hale getirmiştir. Yasalar yapılırken geri planında yasa koyucunun belirli hedefleri vardır. İşverenler yasanın ruhu gereğince çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önleyebilmek adına tedbirleri

almakla yükümlü oldukları gibi herhangi bir biçimde istenilmeyen bir kaza veya olay söz konusu olduğunda bunun tekrarlanmaması adına bir sistem kurmalı ve dinamik, sürekli olarak gelişmeleri takip eden bir anlayış oluşturmalıdır. Eğitim bu sürecin vazgeçilmez bir parçasıdır. İSG'ne dair verilecek eğitimlerin maddi yükünün hiçbir biçimde çalışanlara yansıtılmaması gerekmektedir. Eğitimde harcanacak sürenin çalışma süresinden düşülmesi mümkün değildir. Çalışma süresinin üzerinde bir eğitim verilmesi gerekiyorsa bu fazla mesai kapsamında değerlendirilmelidir. Eğitimler gerektiğinde tekrarlanabilmelidir. İSG eğitimleri işveren tarafından hiçbir şekilde zaman kaybı olarak değerlendirilmemelidir. Bu tür eğitimlerin getirisi muhtemel olumsuz olayların kayıpları ile karşılaştırıldığında çok yüksektir (Ertürk, 2012, s. 25).

2.1.2.7 Çalışanlardan Geri Besleme Alınması ve Katılım Sağlanması

İşyerlerinde sendika bulunması halinde sendika temsilcileri vasıtasıyla, eğer sendika yoksa çalışan temsilcileri aracılığıyla İSG konularında görüş olarak işverenlerin çalışanlardan teklif gelmesine olanak tanımaları gerekmektedir. Özellikle çalışanların kullanacakları işe uygun donanımlar, çalışma koşulları ve ortam en iyi içerisinde çalışan kişiler tarafından bilineceği için onların görüşleri dikkate alınarak düzenlemeler yapılması her iki tarafın da lehinedir. Çalışanlardan geri besleme alınması, onların İSG ile ilgili süreçlere katılması ciddi önem arz etmektedir. Yasal olarak bu geri besleme ve katılım süreci işveren tarafından ispatlanabilmek durumundadır. İşverenler bu süreci yazılı ve kayıtlı duruma getirmekle yükümlüdürler. İşyerinde çalışanların ya da çalışan temsilcilerinin İSG ile alakalı tedbirlerin yetersiz olması dolayısıyla müfettişlere veya ilgili mercilere bilgilendirme yapmaları dolayısıyla herhangi bir kayba uğramaları veya kısıtlamaya maruz kalmaları kabul edilemez. Hak kısıtlaması ile ifade edilen alan oldukça geniş değerlendirilmekte ve yasa bu anlamda çalışanların lehinde değerlendirme yapmaktadır (Caniklioğlu, 2012, s. 72).

2.1.2.8 İSG Koordinasyonu Sorumluluğu

Çalışma hayatında şartlar sürekli olarak değişmektedir. Artık birçok işyerini, üretim tesisini bir arada bulunduran iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri oldukça

yaygın biçimde görülmektedir. İlgili yasanın 23. maddesine göre çalışma alanının birden çok işveren tarafından paylaşılması söz konusu ise bu alanlarda İSG önlemleri konusunda işverenler ortaklaşa çalışmak durumundadırlar. Burada risklerin önlenmesi ve sürdürülebilir bir sistemin oluşturulması adına koordinasyon yapılmalıdır. Çalışan temsilcileri ve işletmeler riskler konusunda birbirlerini bilgilendirirler. Eğer bölgede kurumsal bir yönetim söz konusu ise iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu yönetimce yapılır. İSG'ne dair yasanın ortak kullanılan iş yapılarında ve bölgelerde iş birliğini istemesinin temelinde tekil yaklaşımların böylesine yakın ve iç içe işletmelerin güvenlik ve sağlık sorunlarını çözmeye yetmeyeceğini bilmesi yatmaktadır. Yasanın belirttiği şekilde kurulacak organize yönetimler bu konularda çalışıp düzenleme yapmak durumundadır (Çeçen, 2019, s. 27).

2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı

İSG hizmetlerinin düzgün biçimde verilebilmesi için bu konuda yetişmiş ve kendini kanıtlamış uzmanların gereksinim duyan işletmelere hizmet vermesi gerekmektedir. Bu amaçla bir profesyonel meslek ve iş güvenliği ile işçi güvenliğinin sahadaki icracısı olarak İSG uzmanlığı ortaya çıkmıştır. Konunun daha iyi anlaşılması adına İSG uzmanlığı kavramının tanımlanması gerekmektedir.

2.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Kavramı

Çalışma hayatında iş güvenliği, çalışanların çalışma ortamlarında karşılarına çıkabilecek tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması adına yapılacak yükümlülüklerin bütününe ifade eden teknik şartlarla beraber amacı iş kazalarının yanında meslek hastalıklarının en düşük seviyeye indirilmesi ve engellenmesi olan bir bilim dalıdır. İşyerlerinde iş yürütülürken oluşabilecek tehlikelerden, çalışanların sağlıklarına zarar verebilecek şartlardan uzak durulması ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması toplamda iş güvenliği adını almaktadır. Çalışan, iş ve üretim güvenliği kavramlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi iş güvenliği kavramını oluşturmaktadır (Akpınar, 2014, s. 239). 6331 sayılı Yasanın gerekleri doğrultusunda işyerlerinde tehlike sınıflarına göre belirlenmiş sınıf ve sayıda İSG uzmanının çalıştırılması gerekli kılınmıştır. İşverenler bu bağlamda “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak

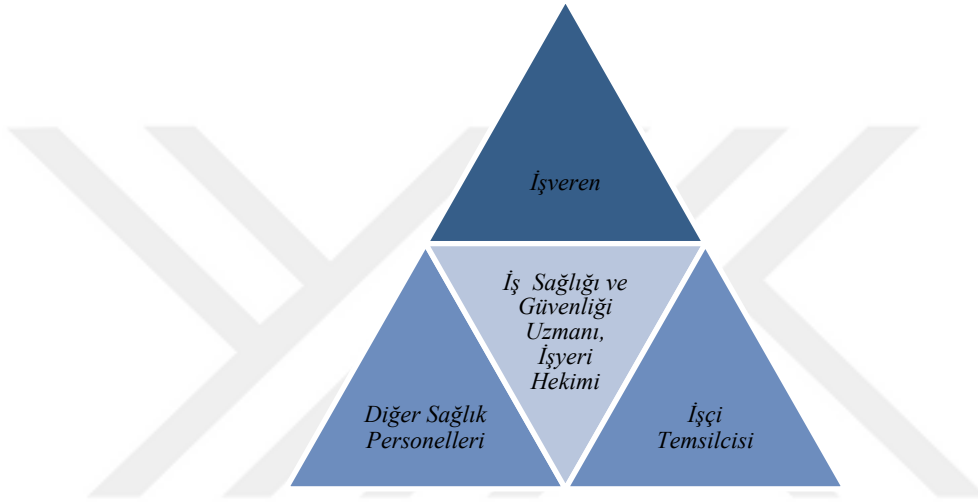
üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı” yarı veya tam zamanlı çalıştırmaya başlamışlardır. İSG uzmanlarının yetkileri ve sorumlulukları 28512 sayılı yönetmelik uyarınca belirlenmiştir. Buna göre İSG uzmanının yetkileri aşağıdaki gibidir (Baradan, Akboğa, Güranlı, Dikmen, & Bayram, 2015, s. 2);

- İşverene bildirilen İSG önlemlerinin makul süreler içerisinde yerine getirilmediği durumlarda bu uygunsuzluğu çalışma ve iş kurumu müdürlüklerine bildirmek.
- İşyerinde kendisi tarafından belirlenen ve değerlendirilen riskin ciddiyeti ve önlenemez olmasına binaen acil durumlarda işin durdurulmasını sağlamak adına işverene başvuruda bulunmak.
- Görev gerekleri doğrultusunda işverenin bilgisiyle işyeri iç düzenlemelerine dair ilgili kurumlarla işbirliği yapmak.

İSG uzmanının sorumlulukları ise şöyledir (Akpınar, 2014, s. 240);

- Görevlerini ifa ederken İSG uzmanları mümkün oldukça işin akışını aksatmadan ve randımanlı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı vererek çalışmalıdırlar. İşlerini yaparken işverenin mesleki sırları ve iktisadi bir takım özel kalması gereken bilgileri özenle korumalıdırlar.
- İSG uzmanları kendi alanlarıyla alakalı görevlerini yerine getirirken oluşabilecek ihmallerden dolayı işveren karşısında sorumludurlar.
- İSG uzmanlarının ihmalinin de katkısı ile işyerinde çalışanlardan bir veya birkaçının maluliyeti veya ölümüyle neticelenecek kazaların olması durumunda sorumluluğu tespit edilen uzmanın yetki belgesi 6 ay süresince askıya alınır. Eğer yargı kararı ile sorumluluk tespiti kesinleşirse bu durumda Sosyal Sigortalar ile alakalı 5510 sayılı Yasanın ilgili maddeleri kıstas olarak alınır.
- İSG uzmanları görev aldıkları çalışma alanlarında yaptıkları tespitleri ve tavsiyelerini işyeri hekiminin katılımı ile yapılan çalışmaları kayıt altına alır.

İSG süreçlerinin yönetiminde insan unsuru önem arz eder. Çalışanların kendilerini sağlık şartlarında ve iş güvenliği anlamında yeterli koşullarda hissetmeleri iş verimliliğine yansıyacaktır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda sürecin yönetilmesi ortak katılımı gerektirmektedir. İş güvenliği uzmanı diğer paydaşları ile beraber süreç akışını ve faaliyetlerin sürekliliğini sağlamak için gerekenleri yaparken çevresinden destek almak durumundadır. Şekil 2.1’de İSG uzmanlarının, ilgili sağlık personellerinin, çalışan temsilcilerinin, işverenlerin bütünlük içinde İSG uygulamalarına nasıl hizmet edecekleri görülebilir (Akpınar, 2014, s. 240).



Şekil 2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Ekibi (Akpınar, 2014, s. 240).

İşverenin sürece her anlamda liderliği önemlidir. Her ne kadar iyi İSG uzmanı sürecin detaylarını planlayıp sürekli bilgilendirmelerle tedbirlerin alınması için zemin hazırlasa bile işverenin konuya yaklaşımı, tutumu ve göstereceği liderlik, sürecin başarıya ulaşması bakımından gereklidir (Akpınar, 2014, s. 240).

2.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Nitelikleri

Çalışma hayatının önemli bir kısmını düzenleyen İSG üzerine hizmet veren profesyonel çalışanların bazı özel niteliklere haiz olması gerekmektedir. İşyerlerinde İSG uzmanı olarak değerlendirilecek kimseler gereken uzmanlık belgesine sahip olmak durumundadırlar. İşçi sağlığı ile iş güvenliği genellikle ayrı değerlendirilerek, iş ve işçi sağlığı kapsamında meslek hastalıkları ile alakalı olarak işyeri hekimlerine ve sağlık personeline görev yüklenirken İSG süreçlerini yöneten uzmanlar eğer bu imkânları varsa işyeri hekimleri ve sağlık personelleri ile birlikte çalışmak

durumundadır. İSG kurulları oluşturulurken bu personellerin desteği alınmak durumundadır. İş güvenliği uzmanları çalışılan işyerinin sınıfına göre yetki belgesi sahibi olmak durumundadır. İleriki bölümde İSG uzmanlık sınıfları hakkında daha detaylı bilgi verilecektir. Bu aşamada uzmanlık sınıflarını kısaca tanımak yeterlidir. C sınıfı belgeye sahip çalışanların az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışma imkânları vardır. B sınıfı belgesi olanların az tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan çalışma yerlerinde, A sınıfı belgeye sahip olanlarınsa tüm tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışmaları mümkün olabilmektedir (Acar, 2014, s. 45).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesi 3. bendinde belirtildiği şekliyle; *“birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir.”* Aynı maddenin 4. bendindeyse; *“İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, bu yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır.”* denilmektedir (Resmi Gazete, 2012).

2.2.3 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları Arasındaki Farklar

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları gündeme geldiğinde ilk olarak sağlık ve ardından güvenlik kavramlarının dikkate alınması gerekmektedir. Sağlık tarafından bakıldığında Dünya Sağlık Örgütü-World Health Organization (WHO) tarafından bu kavram, kişilerin sadece hastalık ya da sakatlık halinin bulunmaması olarak değil aynı zamanda sosyal bakımdan çevreleriyle uyumlu halde çalışabilme yeteneği olarak da tanımlanmaktadır. Bu bakış açısından sağlık, çalışanın bahsedilen bu yeteneği kaybetmeden kişilerin sosyal, kültürel, medeni, siyasi ve iktisadi durumlarını koruyabilmeleri ile tanımlanan bir insan hakkıdır. Güvenlik kavramına bakıldığında ise bunun tehlike kavramı ile bağlantılı olduğunu görmekteyiz. Çalışanların işlerini korkmadan güven içinde yapabilmeleri tehlikelere karşı korunmaları bu kavramın içeriğini oluşturmaktadır. Tehlike olgusu kişilerin iradeleri dışında ortaya çıkarak beden ve ruh bütünlüklerine zarar verme ihtimali ortaya

çıkıldığında güvenlik kavramı zedelenmiş ve hatta ortadan kalkmış olur. Kişilerin yaşam hakkı diğer tüm haklarına olanak veren temel hakkıdır bu sebeple en üst seviyede garanti altına alınmak durumundadır. Kişilerin demografik özelliklerinden bağımsız olarak sahip oldukları temel haklar kapsamında çalışanların güvenlik içinde işlerini yapma hakları dikkate alınmak durumundadır (Acar, 2014, s. 4).

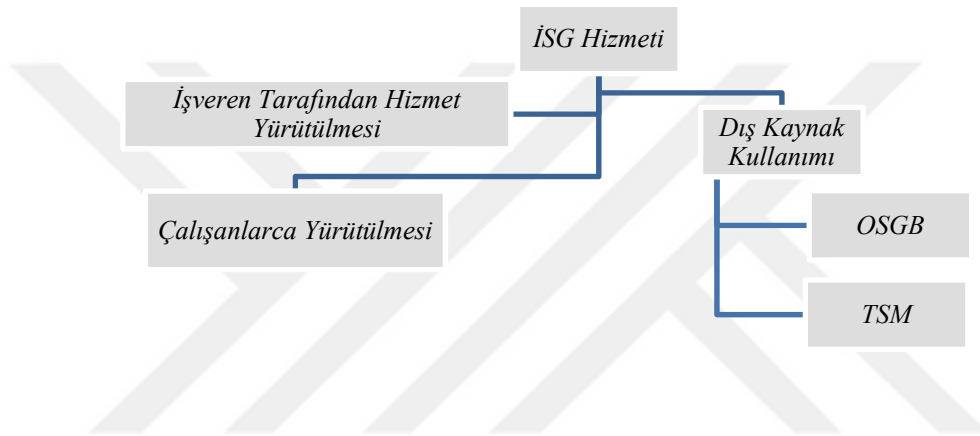
Sağlık ve güvenlik kavramlarının ayrı ayrı tanımlanması bunları bütünleştiren İSG kavramının anlaşılmasını bir açıdan kolaylaştırmaktadır. İş sağlığı denildiğinde çalışanların çalışma koşullarından dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerden soyutlanarak bunların mümkün olduğunca en düşük seviyeye indirildiği bir iş ortamında çalışabilmesi anlaşılmalıdır. Çalışanların işyerinde sağlık ve emniyeti işyeri sınırları dâhilinde ve işten kaynaklanan şartlar sebebiyle ortaya çıkabilecek risklere karşı korunmalıdır. Bu tanım geçerliliğini korumakla beraber zamanla genişletilmek durumunda kalmıştır. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği meslek çalışanlarının hem beden hem ruhsal ve sosyal iyilik hallerini sürdürmek ve çalışma koşullarından kaynaklanan haller sebebiyle sağlıklarının bozulmasını engellemek özelliklerine uygun işlere yerleşmelerini sağlayarak insanın işe uyumunu mümkün kılmak olarak değerlendirilmektedir (Acar, 2014, s. 4).

İşyerlerinde İSG hizmetini almak bakımından işletmelerin üç farklı yöntem izlemeleri mümkündür. Bu yöntemler (Tülü, 2014, s. 11);

- İşveren tarafından bu hizmetlerin yerine getirilmesi,
- Çalışanlar arasından bir ekip kurarak uygulattırması,
- Dışarıdan hizmet alma yöntemini tercih etmesi, bu seçenekte Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) ve Toplum Sağlığı Merkezi (TSM) devreye girmektedir.

İSG konusunda işletmelerin gereksinimleri faaliyet gösterdikleri sektörlere çalışan sayılarına ve yaptıkları işin niteliklerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bazı işletmeler açısından bu hizmeti kendi bünyelerinde istihdam edecekleri ekipler vasıtasıyla götürmeleri anlamlı olurken diğer bir kısım işletmelerin dış hizmet araçlarını kullanmaları anlamlı olabilmektedir. Yasal bakımdan işletmelere bu alanda

belirli bir hareket alanı tanımlanmış ve gereken şartların sağlanması kaydıyla hizmet alım modelleri tercihe bağlanmıştır. Ülkemiz özelinde bakıldığında özellikle sanayi işletmelerinin % 95'ten fazlası Küçük ve Orta Ölçekli İşletme (KOBİ) sınıfında değerlendirildiği için bazı imkân sınırlamalarının işletmeleri İSG sürecinden uzaklaştırmamasına dikkat edilmektedir. Şekil 2.2'de işletmenin İSG hizmetini sağlaması için seçilebilecek yöntemleri görebilmekteyiz. Burada sağlık ve güvenlik hizmetlerinin tek yapıda bütünleştirilebilmesi veya dışarıdan kısmi veya tümünden hizmet alınabilmesi mümkündür (Tülü, 2014, s. 11).



Şekil 2.2 İSG Hizmet Alım Modelleri (Tülü, 2014, s. 11).

İş yerinde işçinin sağlığının korunarak işin sürdürülebilmesi için yasa tarafından vazedilen hallere uygun işletmelerin işyeri hekimi çalıştırmaları veya sağlık hizmetini dışarıdan almaları gerekmektedir. İş yerlerinde görev yapan işyeri hekimleri genel hekimlik ilkeleri ile bağlı hareket etmek durumundadırlar. İşyeri hekimleri aynı zamanda hukuksal mevzuat, meslek etiği ve ahlaki duruşları ile birlikte hareket etmek durumundadır. 6331 sayılı Yasada işyerlerinde görevli hekimler ve diğer sağlık personellerinin yapacaklar görevler, üzerlerindeki sorumluluklar ve almaları gereken eğitimler konusunda bilgi verilmiştir. Buna göre; *‘İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimler işyeri hekimidir.’* İş yerinde ve işçi sağlığı alanında çalışan hekimler birden fazla disiplini birleştiren bir görev ifa etmektedirler. Çalışanların iş yerinde doğacak koşullar nedeniyle beden ve ruh bütünlüklerinin

korunması konusunda işyeri hekimlerine görev ve sorumluluklar düşmektedir. Hazırlanan yasal mevzuatın çizdiği çerçeve etrafında iş güvenliği ile iş sağlığı kavramlarını birleştiren iş güvenliği uzmanlığı, bir çatı kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada işyeri hekimleri ve iş güvenliğinden sorumlu teknik personel belli çalışan sayısının üzerindeki işletmelerde işletmelerin nitelik ve tehlike sınıflarına göre istihdam edilmek durumundadırlar. İşverenler mevzuattaki bu gerekliliği dışarıdan aldıkları hizmet olarak karşılayabilecekleri gibi kendi bünyelerinde personel istihdam ederek de yerine getirebilirler. Böylece mevzuat görevlendirilmesi gereken personelin sayısı ve niteliklerini belirlemektedir (Başbuğ, 2005, s. 65).

2.2.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Çalışma hayatında İSG'nin sağlanması tek başına işletmeler ve işverenler tarafından karşılanabilecek bir yükümlülük olarak görülemez. Çalışma hayatında düzenleyici kuralları koyan devlet ile birlikte yine bu sahanın paydaşlarından meslek örgütleri, sendikalar, dernekler, vakıflar sürece etkin bir şekilde katılmalı toplumsal bir mutabakatın oluşması için çaba sarf etmelidirler. Yalnızca çalışanların olduğu bir iş sağlığı güvenliği sürecinin sağlanması yeterli ve güvenli değildir. Paydaşların da bu sürecin inşa edilmesinde katkı sunmaları ve desteklemeleri gerekmektedir. Tabii ki çalışan bakımından İSG, işletmeler bünyesinde bulunan risklerin ortadan kaldırılması açısından bile değerlendirilse oldukça önemlidir. İşçinin sağlığını ve hatta hayatını kaybetmesine sebep olabilecek olumsuz durumların ortadan kaldırılması öncelikli amaçtır. Örnek olarak İSG kurallarına riayet edilmemesi ve bu konuya yeterli özenin gösterilmemesi neticesinde işletmede bir çalışanın hayatını kaybetmesi sadece çalışan bakımından değil ardında kalan insanlar akrabaları ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından ciddi bir sarsıntı ortaya çıkartmaktadır. Olabilecek neticelerin olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması bazı durumlarda mümkün olmamaktadır. Sadece bir veya birçok çalışanın hayatını kaybetmesi değil uzuv kaybı, sağlığının kaybedilmesi gibi sonuçlar toplumsal anlamda hasar yaratırken çalışma hayatından üretken bir gücün ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Toplamda bakıldığı zaman İSG'nin ülke ekonomisindeki önemli yeri böylece daha iyi anlaşılabilir. İSG ile alakalı alınan tedbirler oluşabilecek

riskleri ve olumsuzlukları engellemek adına önemlidir. Bunların ötesinde geniş perspektiften bakıldığında toplumda iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden hayatını kaybeden ya da sakat kalan çalışanlar manevi olarak derin yıkımlara yol açmakta, uzun süren sosyal sorunlara neden olmaktadır. Bu duruma dair pek çok örnek olay farklı sektörlerde yaşanmış ve halen yaşanmaktadır. Maden, metal, gemi inşa sanayisi gibi pek çok alanda yaşanan olumsuz örnekler neredeyse sosyal yıkımlara yol açmaktadır. Bahsedilenler özelinde İSG'nin bilindik ifadelerinden birisi olarak *'tedbir almak ödemekten daha kolaydır'* sözüyle İSG'nin ehemmiyetine vurgu yapılabilir (Süzek, 2016, s. 12).

2.2.5 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Sınıfları

Çalışan sağlığı kısmı ile ilgili değerlendirmede daha evvel belirtildiği üzere hizmet, işyeri hekimi veya TSM'nden alınabilmektedir. Bununla beraber iş güvenliği uzmanlığında bir takım alt sınıflandırmalar söz konusudur. Bu sınıflandırmalar uyarınca uzmanlar belge sahibi olurlar. İş güvenliği uzmanlığı sınıfları ve buna bağlı kıstaslar şöyledir; A sınıfı iş güvenliği belgesi alabilmek için kendinden bir alt sınıfı olan B sınıfı iş güvenliği belgesi ile en az 4 sene çalışmış olmak gereklidir. Bununla beraber A sınıfı belge eğitimine katılan uzman yapılan sınavda başarı kazanmalı ve bir teknik eğitim almış olmalıdır. Bu eğitim mühendislik-mimarlık veya farklı bir teknik alanda alınmış olabilir. A sınıfı iş güvenliği belgesi bununla beraber İSG alanında minimum 5 sene müfettişlik yapmış olan personele eğitimi tamamlamak ve gereken sınavları başarmak kaydı ile verilebilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bu müdürlüğe bağlı farklı birimlerinde teknik eleman, mühendis, mimar olarak minimum 10 sene çalışanlar sınav kaydı olmadan A sınıfı uzmanlık belgesi alabilir. İSG Genel Müdürlüğü'nde ya da buna bağlı birimlerinde mühendis, mimar veya teknik eleman olarak minimum 10 sene çalışan Bakanlık İSG uzmanları sınava tabi tutulmaksızın A sınıfı uzmanlık sertifikası alabilir. Bu belgeye sahip kişilerin tüm tehlike sınıflarına dair işletmelerde çalışması olanaklıdır. Bu sertifika iş güvenliği uzmanlığı alanında alınabilecek en ileri sertifikadır. Bu sebepten dolayı A sınıfı iş güvenliği sertifikası alacak kimselerin değerlendirmeleri oldukça titizlikle yapılmaktadır (Karakaya, 2018, s. 10).

B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmek için ise C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesini alıp 3 yıl boyunca alanında çalışmak ve eğitim ardından yapılan sınavda başarı kazanmak gerekmektedir. Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek lisansını tamamlamış mühendis, mimar ya da teknik elemanlar sınavda başarılı olmaları kaydı ile B sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesini alabilirler (Karakaya, 2018, s. 11).

C sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesi alabilmek için ise yapılan eğitim ve açılan sınavlarda başarılı olup teknik personel olma şartına haiz olmak gerekmektedir. C sınıfı uzmanlık belgesi İSG sahasında denetim görevi alan teknik personel dışında Bakanlık veya bununla ilgili kurumlarda iş müfettişleri ya da alakalı kurumlarda müfettiş yardımcılığında minimum on sene görev alan müfettişler içinden C sınıfı uzmanlık sertifika eğitimine katılanlara verilmektedir. Üniversitelerde İSG lisans programlarından mezun olan C sınıfı uzman sınavında başarı kazananlara verileceği de mevzuatta belirtilmektedir. İş güvenliği uzmanlığında belge alabilmek belirli bir eğitime sahip olabilmek, belirli sertifikaları ve sınavları geçebilmek ile mümkün olabilmektedir. Yapılan işin yapısı ve önemi gereğince iş güvenliği uzmanlarının yeterli seviyede eğitim ve yeteneğe sahip olmaları elzemdir (Ekmekçi, 2012, s. 187).

İSG alanında çalışan profesyoneller hizmet verdikleri kurumların tehlike sınıflandırmalarına uygun olarak eğitim ve belge sahibi olmak durumundadırlar. İş yerleri çok tehlikeli, tehlikeli ve düşük tehlikeli olarak sınıflandırılmaktadır. Bununla beraber iş güvenliği uzmanlıkları da C sınıfından başlayarak B ve A sınıfı olarak kademeli bir şekilde yapılandırılmıştır. İş güvenliği uzmanları kendi kademelerine uygun şekilde işyerlerinde görevlendirilebilmektedir. Çok tehlikeli sınıf içerisinde yer alan işletmelerde İSG uzmanlarının A sınıfı, tehlikeli sınıfta değerlendirilen işyerlerinde B sınıfı, düşük tehlikeli değerlendirilen işyerlerinde ise C sınıfı belge ile görev yapmaları mümkündür (Resmi Gazete, 2013, s. 34).

2.3 İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları

İSG uzmanları kendi hizmet alanlarında faaliyetlerin sağlıklı ve sürekli yürütülebilmesi bakımından önemli bir görevi ifa etmekte olan profesyonellerdir. Bu konuda içeriğin genişliği ve uzmanlık gereksinimi bu mesleğe olan gereksinimi gün

geçtikçe artırmaktadır. İSG alanında faaliyet gösteren uzmanların çalışma koşulları ve etkilendikleri fiziksel ve psikolojik unsurlar önem arz etmektedir. Bu kapsamda çalışma koşullarının değerlendirmesi araştırmamızın önemli amaçlarından birini oluşturmaktadır. İSG profesyonelleri, var olan yasalar ve yönetmeliklerin işletmelerde uygulayıcılarıdır. İSG’de en ehemmiyetli paydaşlardan belki de birincisi bu profesyonellerdir. Olabildiğince güvenli bir iş ortamı yaratabilmek adına yaşanabilecek meslek hastalıkları ya da iş kazalarını minimum seviyeye indirmek için, İSG şartlarının sahada sağlanması ve denetlenmesini sağlayan uzmanların görüşleri, önerileri ehemmiyetle değerlendirilmelidir. İSG uzmanlarının uygulamada yaşadıkları önemli sorunlar da olabilmektedir. Geleneksel iş sözleşmeleri uyarınca çalışanların iş görme edimleri işverenin talimatları üzerinden yapılmaktadır. İş sözleşmelerinden dolayı ortaya çıkan edimlerce iş, işverenin emir ve talimatlarına uyarak yapılmak durumundadır. İSG uzmanları iş sözleşmesiyle çalışmak durumunda olmakla beraber, iş görme edimleri işveren talimatları ötesinde, *“mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde”* yapılmalıdır (Özveri, 2015, s. 101).

İSG uzmanlarının hizmet verdikleri işletmelerde iş sözleşmesine bağlı çalışmaları ve işveren ile bu şekilde ilişki kurmak durumunda kalmaları, onların işçi statüsünde değerlendirilmesini gündeme getirmektedir. Ülkemizdeki İş Yasasına bakıldığında böyle bir iş ilişkisinin sınırları çizilmiştir. Var olan iş ilişkisindeki haklar ve sorumluluklar uzmanlara da benzer biçimde uygulanmaktadır. Bu durumda çalışma şartları; çalışanın ücreti ve diğer haklar işçi ve işveren arasında serbest biçimde kararlaştırılabilmektedir. Yapılan saha çalışmalarının genel olarak gösterdiği, uzmanların büyük bir bölümünün çalışma şartlarını kötü ve oldukça kötü olarak ifade ettikleridir. İSG uzmanlığının çalışma koşullarına dair en önemli düzenlemelerden biri çalışma saatleri ile ilgili olmaktadır. Güncel düzenlemelerde mesleki uzmanlık uyarınca az tehlikeli sınıfa dâhil olan işletmelerde her bir çalışan için ayda 10 dakika, tehlikeli sınıfa dâhil işletmelerde çalışan başına 20 dakika olmak üzere ve çok tehlikeli sınıfa dâhil olan işyerlerinde de çalışan başına ayda 40 dakika olmak üzere görev yapmanın gerekliliği tebliğ edilmektedir. Yönetmeliğin diğer bir maddesinde

çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işletmeler için 1000, 500, 250 çalışan için bir İSG uzmanının tam süreli istihdamı zorunlu kılınmıştır (Karakaya, 2018, s. 19).

İSG uzmanlarının ülkemizdeki çalışma koşullarına bakıldığında genellikle direkt olarak bağlı oldukları işletmeyle aralarında oluşturdukları iş sözleşmesi üzerinden veya OSGB'ler vasıtasıyla hizmet verdikleri görülmektedir. Bu durumda işletmede yasal çerçeve dâhilinde çalışma süresi göz önüne alınarak uzmanların direkt işletmelerle anlaşıp hizmet vermesi durumunda kısmi süreli iş sözleşmesi, bir OSGB aracılığıyla hizmet vermesi halinde ise bu birimle belirsiz süreli sözleşme yapmaları gerekir. Bu konuya dair çalışmalar sınırlıdır. Burada ehemmiyetli olan İSG uzmanlarının en geniş güvenceye ve yasal hakka sahip olacakları sözleşmenin bulunmasıdır (Karakaya, 2018, s. 21).

2.3.1 İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Sorunları

İSG profesyonellerinin yaşadıkları mesleki sorunlar oldukça geniş bir aralıkta değişkenlik göstermektedir. Bu sorunlar eğitim, mali sorunlar ve yasal uygulamalar ile alakalı olarak sınıflandırılmaktadır. Bunun yanında İSG uzmanlarının statüleri, işveren tutumundan kaynaklanan, cinsiyet ayrımcılığına dönük sorunlar olduğu da ifade edilebilmektedir. Eğitim sorunlarının en ehemmiyetlisi esas olarak İSG'ye dair bir örgüt kültürünün işletmelerde yeterince oluşmaması olarak değerlendirilebilir. İSG uzmanları, işveren tarafından sağlanan imkânların kısıtlı olmasından ve konuya yeterli ehemmiyetin verilmemesinden dolayı sıkıntı yaşamaktadır. Tablo 2.1'de İSG meslek profesyonellerinin yaşadıkları sorunlar gruplandırılarak sınıflandırılmıştır. Böylelikle bir bütün halinde meslekte yaşanan sorunların görülmesi mümkün olabilir (Takaoğlu, Kaya, & İri, 2018, s. 5).

Tablo 2.1 İSG Uzmanlarının Sorunları (Takaoğlu, Kaya, & İri, 2018, s. 1-9).

Eğitim Sorunları	Çalışan Eğitimleri	İSG Eğitimlerinde Zaman Kısıtlaması Olması Çalışanların İsteksizliği İSG Kültür Eksikliği Verilen Eğitim İçeriklerinin Yetersiz Olması Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düşüklüğü
	İSG Uzman Eğitimleri	Deneyimde Eksiklik Branşlaşma Yetersizliği İSG Profesyonellerinin Eğitimlerinin Yetersiz olması
	İşveren Eğitimleri	İşverenlerin Yasaları Bilmemesi İşverenlerin Eğitimsiz Olması
Finansal Sorunları	İSG Uzmanlarına Bağlı	Aldıkları Ücret Seviyelerinin Düşüklüğü Personel Yetersizliği Maaş Ödeyenin İşveren Olması
	İşverene Bağlı	İşveren Tarafından İSG'ye Yeterli Bütçe Verilmemesi Ulaşımdan Kaynaklanan Sorunlar OSB'lerde Fiyatların Devletçe Belirlenmesi
Yasal Sorunlar	Yasanın İçindeki Sorunlar	Yasal ve Yönetmelik Boşluklarının Varlığı Yasa Ertelemeleri İşyerine Bağlı İSG Ayrılan Süre Yetersizliği İSG Uzmanlarının Yetkilerinin Sınırlı Olması Kaza Sorumluluğunun İSG Uzmanına Yüklenmesi İSG Uzmanlarının Genel Yasal Yükümlülüklerinin Çokluğu
	Yasal Uygulama Sorunları	İşverene Yaptırım Yapılamaması Sigortasız Çalışanların Varlığı Yasaların Uygulamadaki Yetersizlikleri Müfettişlerin Denetim Yetersizliği
Statü Sorunları		İş ile Alakalı İtibar Yetersizliği Çalışanların Talimatlar Konusundaki Duyarsızlığı İSG Konularının Önemli Görülmemesi Yetki Eksikliği
İşveren Sorunları		İşveren Baskısı Olması Üst Yönetimden Destek Alamamak İşveren Tarafından İSG'nin Önemsiz Görülmesi
Kadın Çalışanlara Dair Sorunlar		Kadın Uzmanların Tacizlere Maruz Kalması Kadın Uzmanların Pasifleştirilmesi
Diğer Sorunlar		Organizasyon Eksikliği Büyük İşletmelerin Kontrol Edilmemesi Prosedür Eksikleri Meslek Odası Eksikliği Taşeron Firmaların İSG Eksikliği

Mali kaynaklı, finansal odaklı sorunların yanı sıra İSG uzmanlarının var olan yasal düzenlemelerde yetersizlik ve ertelemelere bağlı olarak sorunlarının da olduğu bilinmektedir ve ifade edilmektedir. Yürürlükte uygulanması gereken yasaların uygulama şekilleri noktasında sıkıntılar sıklıkla dile getirilmektedir. İş güvenliği

uzmanları iş kazaları yaşandığında can kayıpları ve yaralanmalar noktasında tek sorumlu olarak görülüp yasal takibata uğramaktadır oysa İSG konusu sadece uzmanın sırtına yüklenemeyecek kadar geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir konudur. Mevzuattaki ve uygulamadaki yetersizlikler iş sağlığı ve güvenliği noktasında özellikle uzmanları mesul kılan yaptırımların fazlalığı ve genel denetimlerinin yeterli olmaması neticesinde yaşanan sıkıntılar İSG uzmanları bakımından önem arz etmektedir. İşverenlerin iş ve işçi sağlığı ile güvenliği noktasında yasal ertelemelere sığınmaksızın gereken düzenlemeleri yapmaları ve İSG uzmanları ile birlikte sorumluluğu paylaşmaları beklenmektedir. Devlet tarafından yapılan denetlemelerin sıklaştırılması ve gereken durumlarda cezai yaptırımların uygulanması zorlayıcı tedbirlerin süreci iyileştirebileceğine dair bir görüş ortaya çıkmaktadır (Güney, 2014, s. 155).

2.3.2 İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Fiziki ve Psikolojik Unsurlar

İSG uzmanlarının çalışma yaşamlarında kendilerini etkileyen ve farklı nedenlerden kaynaklanan etmenler söz konusudur. Bu etmenleri fiziksel ve psikolojik unsurlar olarak değerlendirebiliriz. Fiziksel unsurlar özellikle fiziki çalışma şartları ile doğrudan alakalı unsurlar olurken, psikolojik unsurlar fiziki unsurların dolaylı etkileri veya diğer bazı sebepler dolayısıyla oluşabilirler. Bu unsurları ayrı alt başlıklar halinde incelemekte fayda vardır.

2.3.2.1 İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Fiziki Unsurlar

İSG alanında çalışan profesyonellerin temel fiziki unsurlara dair sıkıntıları öncelikle çalışma ortamının sektör ve iş sınıflarına bağlı olarak arz ettiği zorluklar ve tehlikeler olmaktadır. Bununla beraber iş güvenliği uzmanlığı meslek itibarıyla farklı uzmanlık alanlarından gelen kişilerin yapabildiği bir meslek olduğu için işletmelerin ihtiyacından fazla sayıda uzmanın piyasada iş arayışında olması mesleki anlamda bir yığılmanın oluşmasına da neden olabilir. Bu durum iş güvencesi ile alakalı sorunları diğerlerinin yanında ortaya çıkarabilmektedir. Böylesine yığılmaların ortaya çıkması hali hazırda çalışanların düşük ücretler ile zor piyasa koşullarında hayatlarını sürdürmelerine neden olabilmektedir. Düşük ücretler ve çalışma şartlarının zorluğu mesleki itibarın zedelenmesine yol açabilmektedir. Çalışma saatlerinin fiziki şartların

uygunsuzluğu nedeniyle aşırı yüklü ve yoğun olması genel olarak şikâyetle neden olan bir konudur. Konuya dair yapılan araştırmalar, İSG profesyonellerinin yasal düzenlemeler konusunda talepleri olduğunu ortaya koymaktadır. İş güvencesi yeterli derecede sağlanamayan uzmanların düşük ücretler ile uzun çalışma saatleri boyunca çalışmak durumunda kalmaları doğal olarak yapılan işin kalitesine yansiyabilmektedir. İşverenlerin bu konuya ayırdıkları kaynakların kısıtlı olması uzmanlar ile işverenlerin belirli bir asgari müşterekte uzlaşmalarını güç kılmaktadır (Takaoğlu, Kaya, & İri, 2018, s. 1-9).

2.3.2.2 *İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Psikolojik Unsurlar*

Endüstrileşme ile beraber işletmelerin çalışma süreleri tüm günü kapsayacak biçimde artmış ve tüm günü vardiyalar halinde kapsayacak biçimde uzamıştır. Çalışma ortamları makinalar, aletler ve bunlar tarafından ortama yayılan ses, duman, titreşim vs. etmenleri vasıtasıyla zorlaşmıştır. Böylesine ortamların getirdiği fiziksel olumsuzlukların yanında çalışma hayatının içinde var olan psikolojik ve psiko-sosyal olumsuz unsurlar da söz konusu olmaktadır. Çalışma hayatı işletmelerin çalışan ihtiyacına karşı piyasanın çalışan arzı sunması ile dengelenir. Çalışanların yetenekleri ve nitelikleri doğrultusunda işletmelerde istihdam edilmesi ile denge sağlanır. Çalışanların çabası, nitelikleri veya fiziksel, zihinsel kapasitesi görevlerinin gereğini karşılamakta zorlanabilir. Çalışanların kendi yeteneklerinin ya da imkânlarının çalıştıkları işin gereklerini yerine getirmekte zorlanması veya karşılamaması nedeniyle iş stresi ortaya çıkabilmekte ve bu durum zarar verici fiziki ya da duygusal yanıtların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İSG uzmanları farklı iş kollarında ve farklı işletmelerde görev yapmak durumundadır. Bu ortamlarda yaşadıkları fiziksel olumsuz koşullar oldukça yaygın olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu etmenlerin yanında İSG profesyonelleri farklı bölümlerde görev yapan çok değişik konum ve yetkinlikte personel ile birlikte çalışmak durumundadır. Böylesine bir durum neticede İSG uzmanlarının zorlanmalarına neden olmaktadır. Özellikle iş stresi denildiğinde bu kavram yaygın bilinen ve çalışma hayatında oldukça yaygın karşılaşılan bir durumdur. Genel olarak iş stresi koroner kalp damar rahatsızlıkları, tükenmişlik sendromu, kas-iskelet sisteminde bir takım arızalar ve depresyon gibi birçok hastalığa neden olabilmektedir. Bu konuyla alakalı yapılan çalışmaların ortaya

koyduğu neticeler iş stresinin ciddi etkileri olduğunu göstermektedir. İş stresi aynı zamanda örgütsel manada olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Özellikle iş güvenliği alanında risklerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Stres sonucunda işten ayrılma niyetinde artış, performansta düşüş ve iş memnuniyetinin düşmesi gibi sorunlar da ortaya çıkabilmektedir. İş stresinin ölçümlenmesinde çalışma ortamının getirdiği fiziksel koşulların direkt etkisini tespit etmek kolay değildir. Bu konu ile alakalı yeterince çalışma yapılmamıştır. Psiko-sosyal bakımdan çalışma metodunun, çalışma hızının ve iş yerindeki çalışma düzeninin işgörenlerin bilgi becerilerine uygun olması gerektiği söylenebilir (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Bourdreau, 2000, Akt: Karakaya, s. 65).

Yapılan çalışmalarda İSG uzmanlarının genel olarak iş stresi yaşamalarına ve psiko-sosyal anlamda zorlanmalarına neden olan etmenler farklılık arz etmektedir. Psiko-sosyal etmenler bazı düzenlemelere ve fiziki şartlara da bağlılık gösterir. Bu farklılıklara rağmen özellikle işveren tutumu neticesinde yaşanan sorunlar, cinsiyet ayrımının getirdiği zorluklar öne çıkmaktadır. Fiziki şartların getirdiği zorlukların yanında ücret yetersizliği ve talepten fazla uzman arzının ortaya çıkması mesleğin itibarını zedelemekte iş güvenliği profesyonellerinin işe olan bağlılık ve işin itibarının getirdiği manevi tatmini yaşamalarını olanaksız duruma getirmektedir (Takaoğlu, Kaya, & İri, 2018, s. 1-9).

İSG uygulamasına bakıldığında sağlıklı işleyebilen bir sistemin kurgulanması profesyonel çalışanların görevlerini bağımsız biçimde meslek ilkelerinin gerektirdiği biçimde yapabilmeleri ile olanaklı olduğu görülmektedir. Meslek çalışanları görevlerini yaparken bilgi ve vicdanlarının gerektirdiği biçimde tespitler yapabilmeli işvereni alınacak tedbirler konusunda ikna edebilecek otonom çalışma imkânına sahip olabilmelidirler. İşin gereklerini yapabilecek imkânlarla sahip olmamak İSG çalışanlarını psikolojik baskı altına sokarak değersiz hissetmelerine neden olabilmektedir. Mesleğin gerektirdiği standartlara göre görev alabilmek ve karar verebilmek çalışma koşullarının işçi sağlığı ve güvenliğine uygun olduğundan emin olmak durumundadırlar. İSG profesyonelleri eğer işveren tarafından işletme kadrosunda istihdam ediliyorlarsa bu durumda maaşları ve diğer hakları işveren

tarafından sağlanmaktadır. Ücreti işveren tarafından ödenen bir meslek profesyonelinin bağımsız karar alabilmesi işyerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı ile alakalı eksiklikleri tespit ederek raporlayabilmesi kolay olmamaktadır. Bu durumda profesyonellerine yaptıkları iş sözleşmelerine etik hükümler koymaları tavsiye edilebilir ancak bu kolay bir şey değildir. Meslek etik ve ilkelerine uygun olmayan tavırları ve istekleri kabul etmemeleri gerekmektedir (Acar, 2014, s. 78).



BÖLÜM ÜÇ

YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

İSG konusu özellikle gelişmekte olan ve endüstrileşmesi hızla devam eden ülkelerde yeni mevzuatlar, bunların sahadaki uygulamaları, İSG kültürünün oluşması ve işverenlerin konuya ayırdıkları kaynaklar bakımından halen oldukça dinamik ve çalışmaya müsait, geliştirilmesi gereken bir konudur. Bu araştırmanın amacı; ülkemizde görev yapan İSG profesyonellerinin çalışma koşullarının ve mesleklerini icra ederken yaşadıkları sıkıntıların tespit edilmesi, irdelenmesi ve çözüm önerilerinin derlenmesidir. İSG'nin giderek toplum nezdinde daha fazla önem kazanması ve yasal mevzuatın getirdiği yeni düzenlemelere işletmelerin uyum sağlama mecburiyetleri, konuyu önemli hale getirmektedir. İSG konusu sadece işletmeleri değil, esas olarak tüm toplumu dolaylı olarak etkilemesi muhtemel bir sahadır. İnsan hayatının, başka bir deyişle kişinin fiziki ve ruhsal bütünlüğünün mevzu olduğu bu alanda yapılacak düzenlemelerde akademik çalışmaların büyük önemi olacaktır. İSG alanında en önemli görevi üstlenen İSG meslek profesyonellerinin çalışma koşullarını ve yaşadıkları sorunların farkında olunması adına yasal düzenlemelerin dikkate alacağı hususlar noktasında yol gösterici olabilecektir. Çalışmamız bahsedilenler doğrultusunda alanyazına katkı sağlamayı amaçlayan ve bu kapsamda önem arz eden yapıdadır.

3.2 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmamızın esasını teşkil eden İSG uzmanlarının çalışma koşulları ve mesleki sorunlarının tespitine dönük olarak 1 ana hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotez aşağıdaki gibidir;

H₁: Çalışma Şartları İSG Uzmanının İdari Etkinliğini ve Örgütten Aldığı Desteği Pozitif Etkiler.

3.3 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın hedefleri doğrultusunda araştırma hipotezlerinde yer alan değişkenlerin ve araştırma modelinin test edilmesine dönük olarak SPSS 21.0 paket programıyla aşağıda yer alan istatistiki analizler yapılmıştır:

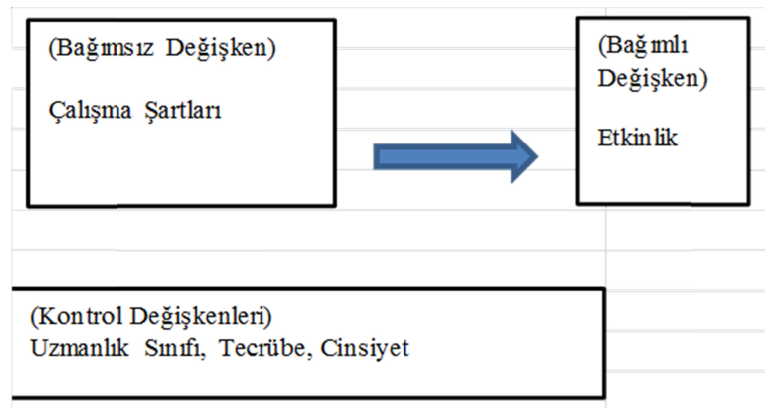
1. Araştırmada var olan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemeye dönük geçerlilik ve güvenilirlik analizleri.
2. Araştırma hipotezlerinin test edilerek geçerliliklerinin denetlenmesi.
3. Araştırma hipotezlerinin demografik değişkenler bakımından farklılık gösterdiğini veya göstermediğini belirlemeye dönük Bağımsız Gruplar T-testi, Tek Yönlü Varyans Analizleri (ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

3.3.1 Ölçme Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu, katılımcılara hitaben, araştırmanın kimin tarafından hazırlandığını ve araştırmanın amacını belirten yazılı bir ön bilgilendirme ile başlamaktadır. Anketin doldurulmasında gönüllülük esas alınmaktadır. Bu çerçevede İSG uzmanlarına uygulanan anket formu 2 ana bölümden, 3'er soruluk 2 ölçekten ve toplam 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekler çalışmanın ekler kısmında belirtilmektedir. Anket formunun birinci kısmında katılımcılara bazı demografik sorular sorulmuştur. Araştırmadaki ölçekler, uyum bakımından 5'li Likert şeklinde hazırlanmıştır.

3.3.2 Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli aşağıda ifade edildiği şekli ile çalışma şartları bağımsız değişkeninin İSG uzmanlarının idari ve görev etkinliği bağımlı değişkeni üzerindeki etkilerini analiz etmek üzerinedir. Uzmanlık sınıfı, Tecrübe ve Cinsiyet değişkenleri ise kontrol değişkeni olarak belirlenmiştir.



Şekil 3.1 Araştırma Modeli (Yazarın Kendi Çizimi)

3.4 Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırma yapılırken araştırma evreni olarak; İSG konusunda görev yapan her demografik niteliğe sahip iş güvenliği meslek profesyonelleri belirlenmiştir. Araştırmanın örneklem grubu ise; Türkiye’de farklı alt sektörlerde İSG konusunda faaliyet gösteren sertifika sahibi ve fiili olarak İSG alanında görev alan 114 profesyonel çalışandır. Araştırma örneklemini belirlenirken demografik ve coğrafi bölęe kısıtları gözetiilmemiş tesadüfi bir örneklem kitlesi bahsedilen kıstaslar doğrultusunda belirlenmiştir.

3.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma çalışması yapılırken çalışma, çevrimiçi araçlar kullanılarak anketin uygulanması neticesinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem grubundaki İSG profesyonelleriyle yüz yüze görüşme yapılmamıştır. Araştırmanın sınırlılığı görüşmelerin çevrimiçi olarak yapılmasıdır. Bunun yanında örneklem grubu oluşturulurken çevrimiçi ulaşılabilirlik kıstasları dikkate alınarak çalışma yürütölmüştür.

BÖLÜM DÖRT

BULGULAR

4.1 Bulgular

Bu bölümde anket sorularına verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları tablo ve grafikler üzerinden verilerek yorumlanmıştır. Bu cevapların analizinden elde edilen bulguların yorumlanmasıyla araştırmanın sonuçları derlenmiştir.

4.1.1 Örneklem Grubunun Demografik ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgular

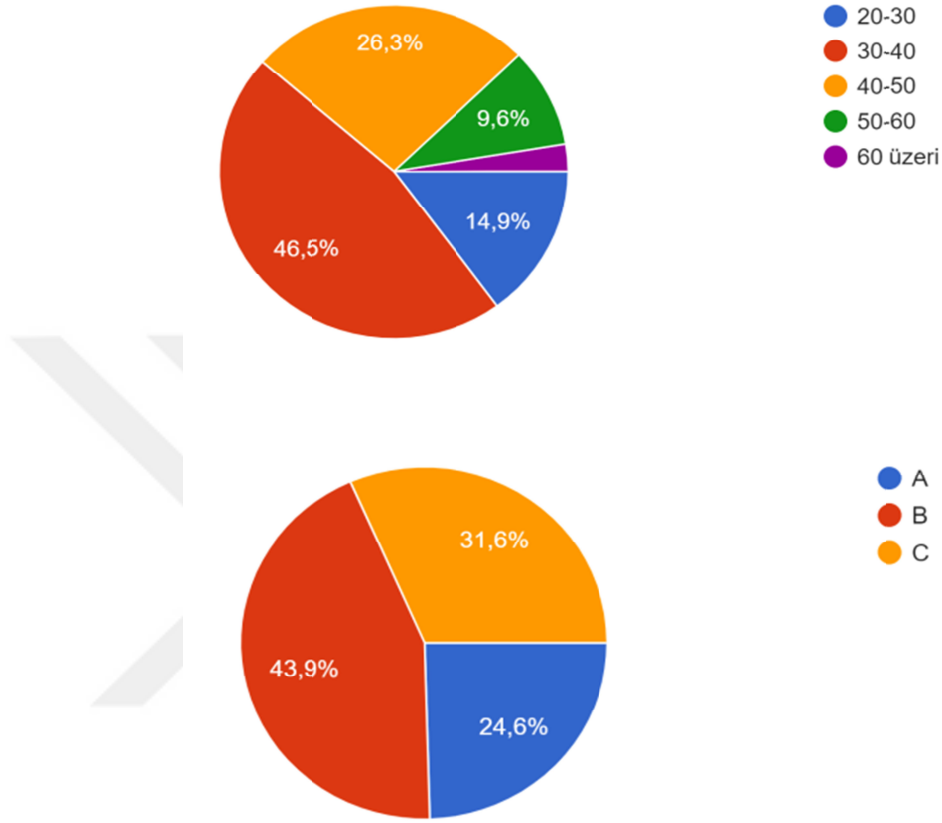
Bu alt başlıkta araştırmaya katılanların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim seviyesi, meslek dağılımı vs. şeklinde sıralanan nitelikleriyle alakalı durumları incelenmiştir.

Tablo 4.1 İSG Uzmanlarının Demografik Dağılımları Tablosu

		n (kişi)	% (yüzde)
Cinsiyet	Erkek	66	57.89
	Kadın	48	42.11
	Toplam	114	100.00
Yaş	20-30	17	14.91
	30-40	53	46.49
	40-50	30	26.32
	50-60	11	9.65
	60 üzeri	3	2.63
	Toplam	114	100.00
Uzmanlık sınıfı	A	28	24.56
	B	50	43.86
	C	36	31.58
	Toplam	114	100.00

Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde; erkeklerin oranı %57.89, kadınların oranı %42.11'dir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde; 20-30 yaş grubu kişilerin oranı %14.91, 30-40 yaş grubu kişilerin oranı %46.49, 40-50 yaş grubu oranı %26.32, 50-60 yaş grubu oranı %9.65 olup 60 ve üzeri yaş grubu kişilerin oranı %2.63'tür. Uzmanlık sınıfına göre dağılım incelendiğinde; A sınıfı uzman olanların

oranı %24.56, B sınıfı uzman olanların oranı %43.86, C sınıfı uzman olanların oranı %31.58'dir.

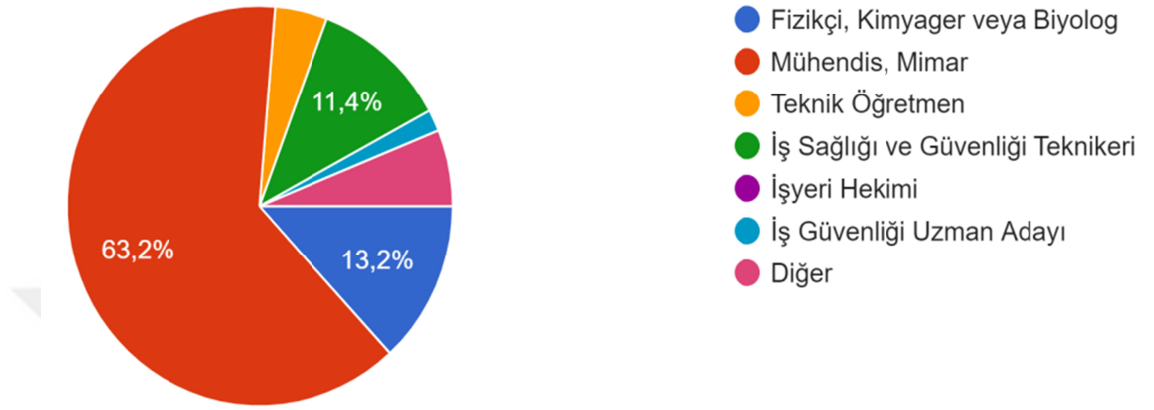


Şekil 4.1 İSG Uzmanlarının Yaş ve Uzmanlık Sınıfı Dağılımları

Tablo 4.2 İSG Uzmanlarının Meslek Dağılımları Tablosu

		n (kişi)	% (yüzde)
Mezuniyete göre meslek	<i>Fizikçi, Kimyager veya Biyolog</i>	15	13.16
	<i>Mühendis, Mimar</i>	72	63.16
	<i>Teknik Öğretmen</i>	5	4.39
	<i>İş Güvenliği Uzman Adayı</i>	2	1.75
	<i>İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri</i>	13	11.40
	<i>İşyeri Hekimi</i>	0	0.00
	<i>Diğer</i>	7	6.14
	<i>Toplam</i>	114	100.00

Mezuniyete göre dağılım incelendiğinde; fizikçi, kimyager veya biyolog olanların oranı %13.16, mühendis, mimar oranı %63.16 iken öğretmen oranı %4.39, iş güvenliği uzman adayı %1.75, iş sağlığı ve güvenliği teknikeri %11.40, diğer meslek sahipleri oranı ise %6.14'tür.

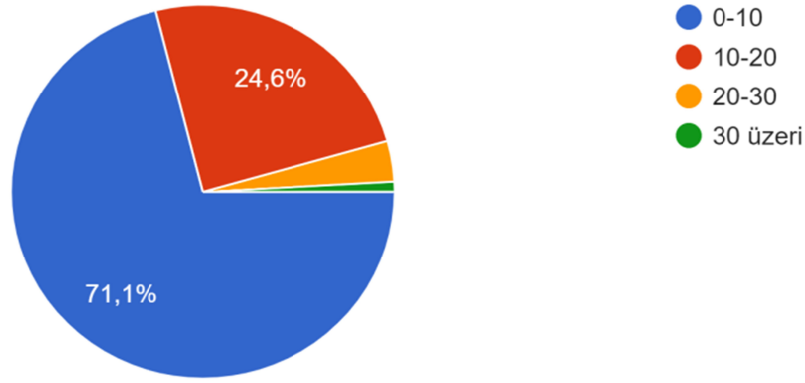


Şekil 4.2 İSG Uzmanlarının Mesleki Dağılımı

Tablo 4.3 İSG Uzmanlarının Tecrübe Dağılımları Tablosu

	Yıl	n (kişi)	% (yüzde)
İş sağlığı ve güvenliği mesleki tecrübesi	0-10	81	71.05
	10-20	28	24.56
	20-30	4	3.51
	30 üzeri	1	0.88
	Toplam	114	100.00

İş sağlığı ve güvenliği mesleki tecrübesi dağılımı incelendiğinde; 0-10 yıl tecrübesi olanların oranı %71.05, 10-20 yıl tecrübesi olanların oranı %24.56, 20-30 yıl tecrübesi olanların oranı %3.51 olup, 30 yıl ve üzeri süre ile tecrübesi olanların oranı %0.88'dir.



Şekil 4.3 İSG Uzmanlarının Mesleki Tecrübe Dağılımları

Tablo 4.4 İSG Uzmanlarının Hizmet Şekli Dağılımları Tablosu

		n (kişi)	% (yüzde)
İş sağlığı ve güvenliği hizmet şekli	<i>Bireysel tam zamanlı</i>	44	38.60
	<i>Bireysel yarı zamanlı</i>	11	9.65
	<i>OSGB tarafından görevlendirilerek</i>	39	34.20
	<i>Kendi işletmemde iş güvenliği uzmanı olarak</i>	8	7.02
	<i>Diğer</i>	12	10.53
	<i>Toplam</i>	114	100.00

İş sağlığı ve güvenliği hizmet şekli dağılımı incelendiğinde; bireysel tam zamanlı çalışanların oranı %38.60, bireysel yarı zamanlı çalışanların oranı %9.65, OSGB tarafından görevlendirilerek çalışanların oranı %34.20, kendi işletmesinde iş güvenliği uzmanı olarak çalışanların oranı %7.02 olup diğer hizmet şekilleri ile çalışanların oranı ise %10.53'tür.

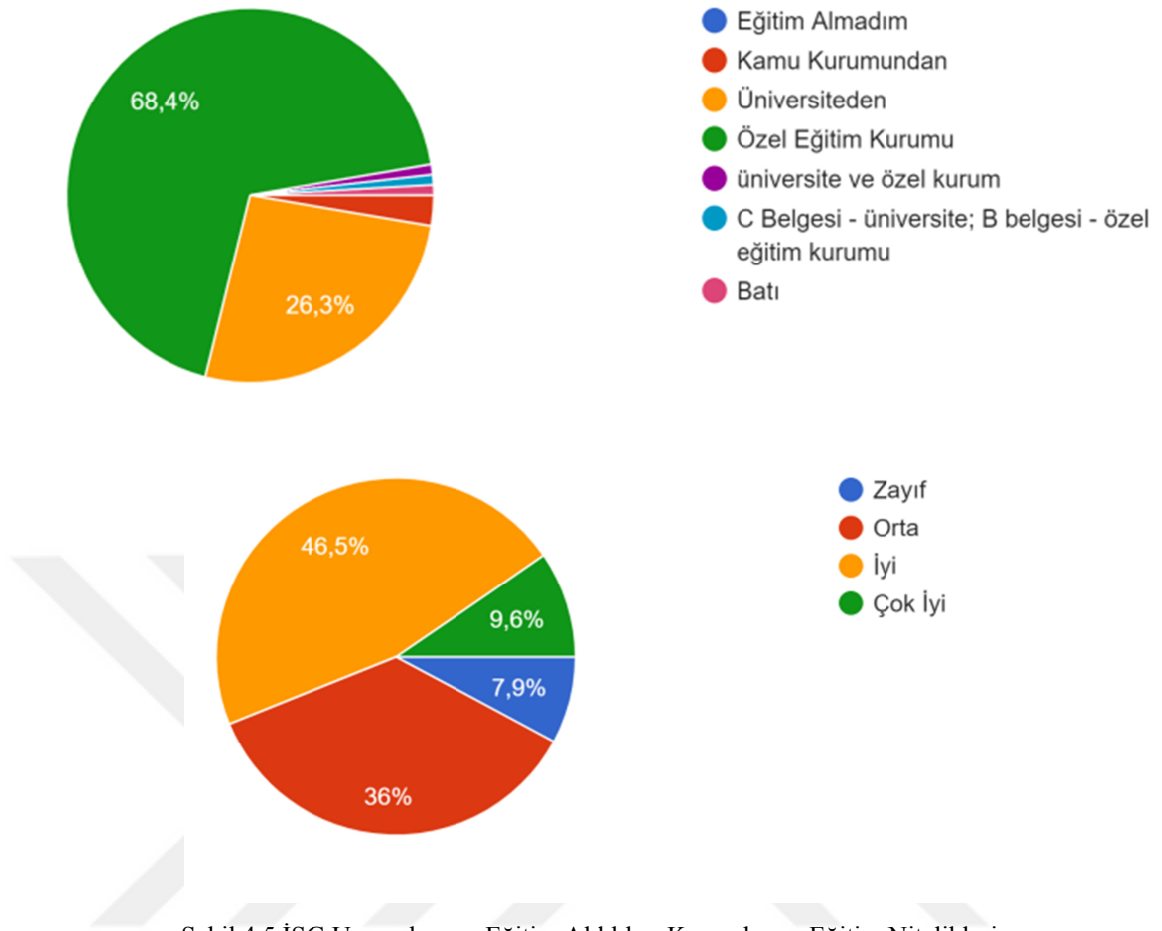


Şekil 4.4 İSG Uzmanlarının Hizmet Şekli Dağılımları

Tablo 4.5 İSG Uzmanlarının Eğitim Nitelikleri Dağılımı Tablosu

		n (kişi)	% (yüzde)
İş güvenliği uzmanlığı eğitimi alınan yer	<i>Kamu Kurumundan</i>	5	4.38
	<i>Özel Eğitim Kurumu</i>	78	68.42
	<i>Üniversiteden</i>	30	26.32
	<i>Üniversite ve Özel Eğitim Kurumu</i>	1	0.88
	<i>Toplam</i>	114	100.00
İş güvenliği uzmanlığı eğitimi kalitesi	<i>Çok İyi</i>	11	9.65
	<i>İyi</i>	53	46.50
	<i>Orta</i>	41	35.96
	<i>Zayıf</i>	9	7.89
	<i>Toplam</i>	114	100.00

İş güvenliği uzmanlığı eğitimi alınan yere göre dağılım incelendiğinde; kamu kurumundan eğitim alanların oranı %4.38, özel eğitim kurumundan eğitim alanların oranı %68.42, üniversiteden eğitim alanların oranı %26.32, hem üniversite hem de özel eğitim kurumundan eğitim alanların oranı %0.88'dir. İş güvenliği uzmanlığı eğitimi kalitesi incelendiğinde; çok iyi olduğunu belirtenlerin oranı %9.65, iyi olanların oranı %46.50 olup orta düzeyde olduğunu belirtenlerin oranı %35.96, zayıf olduğunu belirtenlerin oranı %7.89'dur.



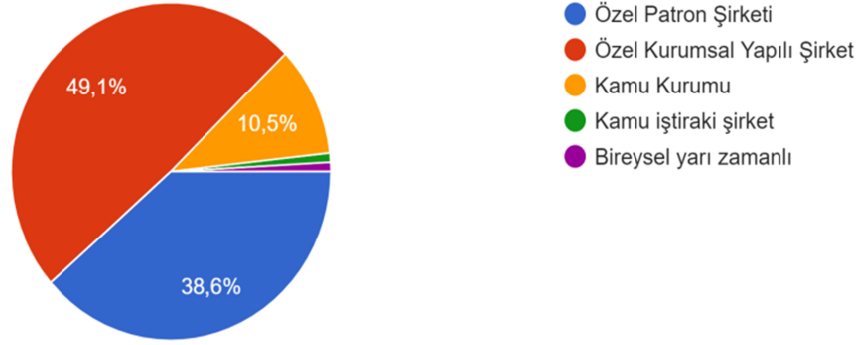
Şekil 4.5 İSG Uzmanlarının Eğitim Aldıkları Kurumlar ve Eğitim Nitelikleri

Tablo 4.6 İSG Uzmanlarının Çalıştıkları (Hizmet Verdikleri) İşletme Yapısı Tablosu

		n (kişi)	% (yüzde)
İSG hizmeti verilen işletme büyüklüğü çalışan sayısı	0-50	24	21.05
	50-500	55	48.25
	500 üzeri	35	30.70
	<i>Toplam</i>	114	100.00
İSG hizmeti verilen işletme yapısı	<i>Özel Patron Şirketi</i>	44	38.60
	<i>Özel Kurumsal Yapılı Şirket</i>	56	49.12
	<i>Kamu Kurumu</i>	12	10.52
	<i>Diğer</i>	2	1.76
	<i>Toplam</i>	114	100.0

İSG hizmeti verilen işletmede çalışan sayıları dağılımı incelendiğinde; %21.05'i 0-50 arası çalışana, %48.25'i 50-500 kişi arası, 500 kişi üzeri olanların oranı

%30.70'dir. İSG hizmeti verilen işletme yapısı dağılımı incelendiğinde; özel patron şirketi oranı %38.6, özel kurumsal yapılı şirket oranı %49.12, tümüyle kamu kurumunda çalışanların oranı %10.52, kamu iştiraki şirkette çalışanların oranı ise %0.88'dir.

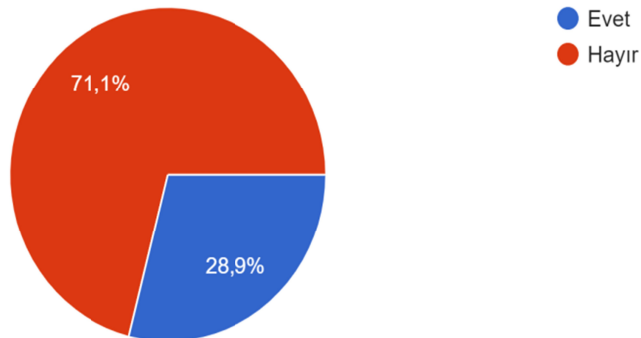


Şekil 4.6 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri Şirket (İşletme) Yapısı

Tablo 4.7 İSG Uzmanlarının Çalıştıkları İşletmede İşçi Sendikası Dağılımı Tablosu

		n (kişi)	% (yüzde)
İSG hizmeti verilen işletmede İşçi Sendikası	Evet	33	28.9
	Hayır	81	71.1
	Toplam	114	100.0

İSG hizmeti verilen işletmede işçi sendikası olma durumu incelendiğinde; işçi sendikası işletmelerin %28.9'unda varken, %71.1'inde bulunmamaktadır.

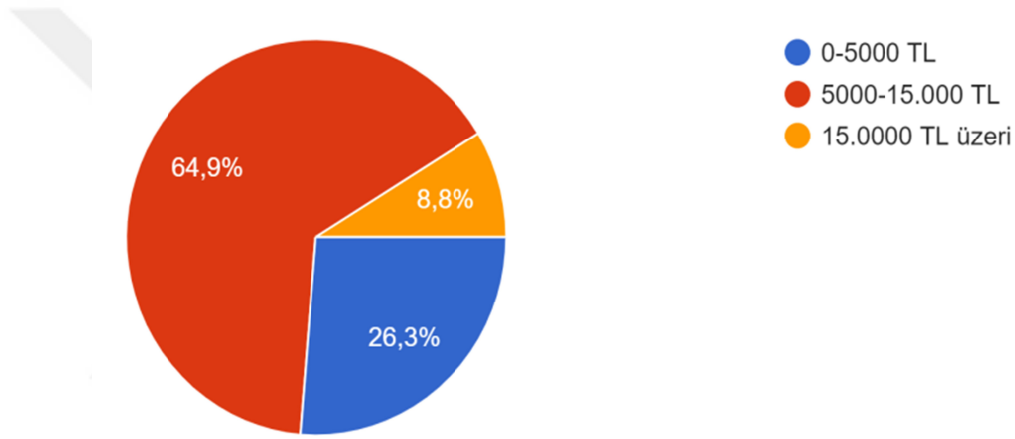


Şekil 4.7 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşletmelerde Sendika Varlığı

Tablo 4.8 İSG Uzmanlarının Ücret Dağılımı Tablosu

	Ücret Aralıkları	n (kişi)	% (yüzde)
İSG çalışanı olarak aylık alınan ücret	0-5.000 TL	30	26.3
	5.000-15.000 TL	74	64.9
	15.000 TL üzeri	10	8.8
	Toplam	114	100.00

İSG çalışanı olarak aylık alınan ücret dağılımı incelendiğinde; 0-5.000 TL alanların oranı %26.3, 5.000-15.000 TL maaş alanların oranı % 64.9, 15.000 TL üzeri ücret alanların oranı ise %8.8'dir.

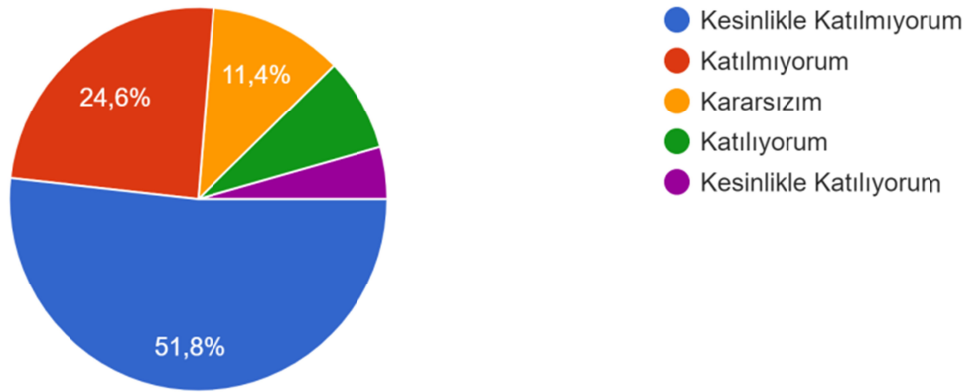


Şekil 4.8 İSG Uzmanlarının Ücret Dağılımı

Tablo 4.9 İSG Uzmanlarının İş Tatmini ve Hizmet İçeriğinin Değerlendirmesi

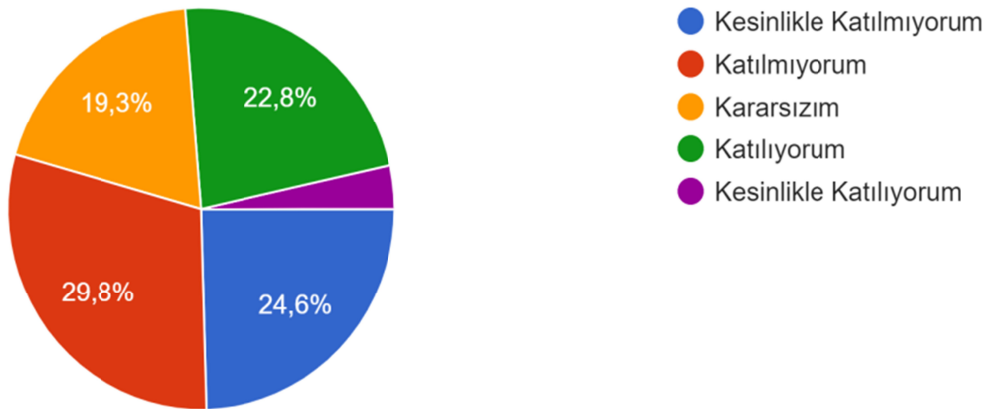
	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
<i>İSG uzmanı olarak aldığım ücreti yaptığım işin karşılığı olarak tatmin edici buluyorum.</i>	59	51.75%	28	24.56%	13	11.40%	9	7.90%	5	4.39%	1.89	1.16
<i>İşyerinde çalışma şartlarım her anlamda uygun ve elverişlidir.</i>	28	24.56%	34	29.82%	22	19,30%	26	22,81%	4	3.51%	2,51	1.19
<i>İşveren işle alakalı önerilerimi dikkate almaktadır.</i>	12	10.53%	23	20.18%	25	21,93%	46	40.35%	8	7.01%	3,13	1.14
<i>İSG ile ilgili önlemleri yazılı biçimde işverene bildirebiliyorum. Dolaylı veya direkt bir baskıya uğramıyorum.</i>	9	7.90%	18	15.79%	19	16.67%	53	46.49%	15	13.15%	3.41	1.14
<i>Hizmet verilen işletmelerde İSG bütçesi yeterlidir. İSG'ne etki edecek maddi kısıtlama hissetmiyorum.</i>	26	22.81%	34	29.82%	24	21.05%	21	18.42%	9	7.90%	2.59	1.25
<i>İSG ile alakalı örgütün verdiği desteği hissediyorum</i>	44	38.60%	37	32.46%	23	20.18%	8	7.01%	2	1.75%	2.01	1.02

“İSG uzmanı olarak aldığım ücreti yaptığım işin karşılığı olarak tatmin edici buluyorum” ifadesine; kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı; %51.75, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %24.56, kararsızım cevabı verenlerin oranı %11.40’tır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı; %7.90 olup kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4.39’dur.



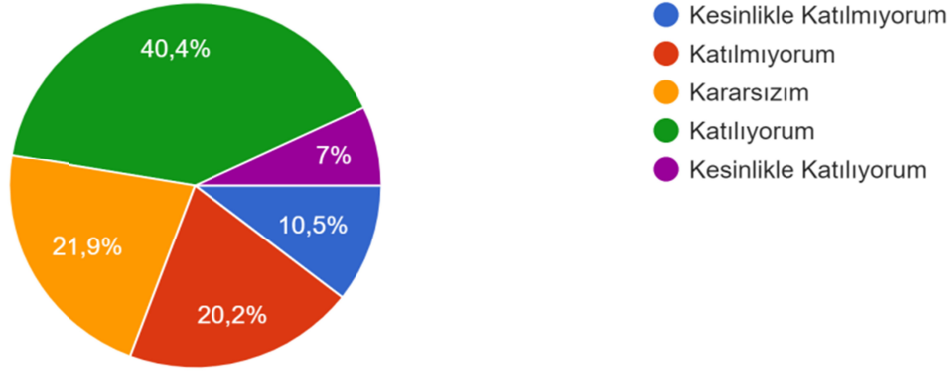
Şekil 4.9 İSG Uzmanlarının Ücretlerinin Tatmin Oranı

“İş yerinde çalışma şartlarım her anlamda uygun ve elverişlidir” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %24.56, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %29.82, kararsızım cevabı verenlerin oranı %19,30’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %22.81 olup kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %3.51’dir.



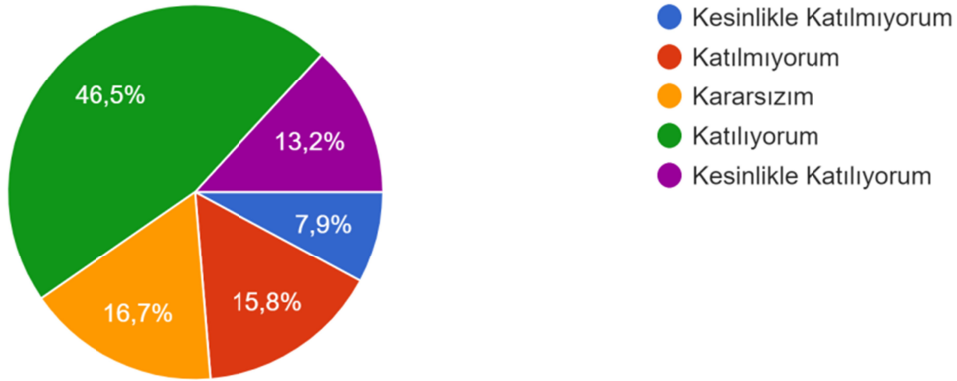
Şekil 4.10 İSG Uzmanlarının Çalışma Şartlarının Değerlendirmesi

“İşveren işle alakalı önerilerimi dikkate almaktadır” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %10.53, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %20.18, kararsızım cevabı verenlerin oranı %21.93’tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %40.35 olup kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %7.01’dir.



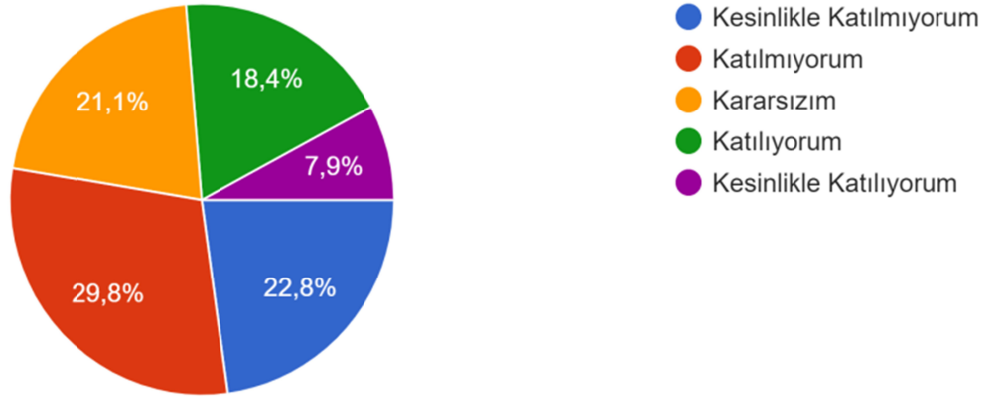
Şekil 4.11 İSG Uzmanlarının Önerilerinin İşverenlerce Dikkate Alınma Oranı

“İSG ilgili önlemleri yazılı biçimde işverene bildirebiliyorum. Dolaylı veya direkt bir baskıya uğramıyorum.” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %7.90, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %15.79, kararsızım cevabı verenlerin oranı %16.67’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %46.49 olup kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %13.15’dir.



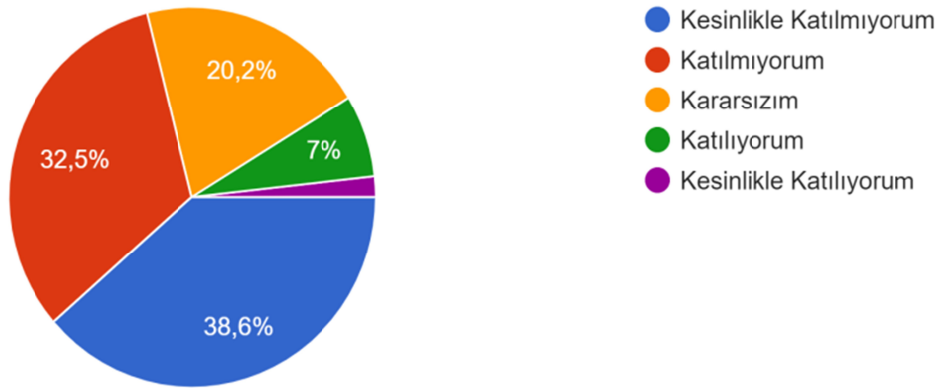
Şekil 4.12 İSG Uzmanlarının İşyerinde Baskıya Uğrama Oranları

“Hizmet verilen işletmelerde İSG bütçesi yeterlidir. İSG’ne etki edecek maddi kısıtlama hissetmiyorum.” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %22.81, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %29.82, kararsızım cevabı verenlerin oranı %21.05’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 18.42 olup kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %7.90’dır.



Şekil 4.13 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşletmelerde İSG Bütçesinin Yeterliliği

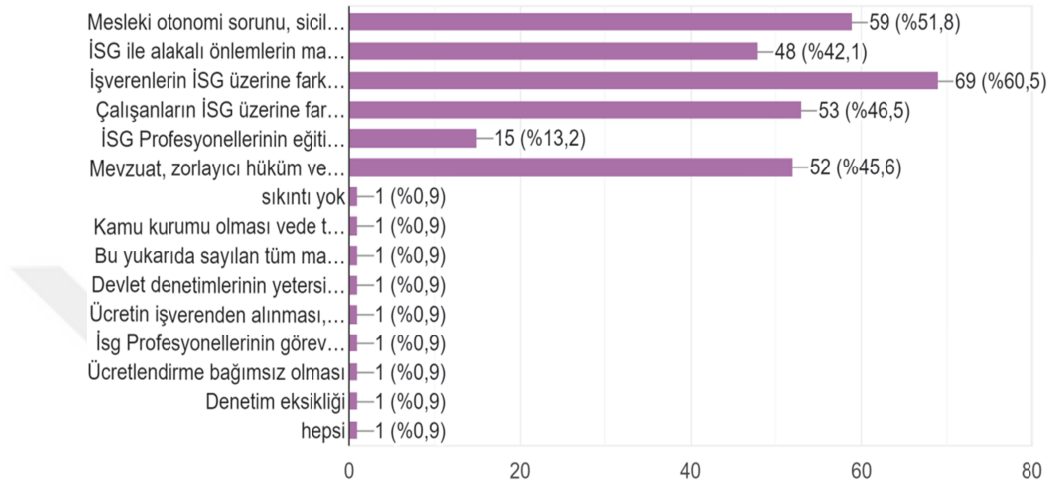
“İSG ile alakalı örgütün verdiği desteği hissediyorum” ifadesine kesinlikle katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %38.60, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %32.46, kararsızım cevabı verenlerin oranı %20.18’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı %7.01 olup kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %1.75’dir.



Şekil 4.14 İSG Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşletmelerdeki Örgüt Desteği

İSG uzmanlarının görevlerini yapmasında engel olarak gördükleri sorunların listesini yapmaları istendiğinde; öncelikli olarak işverenlerin İSG üzerinde farkındalık eksikliği % 60.5 olarak tanımlanmıştır. İkinci büyük sorun ise; otonomi ile sicil ve maaşın işverence sağlanması olarak ifade edildiği görülmüştür. Bu oran %51.75’tir. Bunun ardından İSG ile alakalı önlemlerin maddi tarafı sorunu %42.11

oranında gelmektedir. Çalışanların İSG üzerine farkındalık eksikliği sorunu ise %46.5 oranında etkili görülmektedir. Mevzuat ve zorlayıcı hüküm eksikliği sorununun %45.61 oranında etkili olduğu görülmektedir. İSG uzmanlarının eğitim kalitesiyle alakalı sorunların %13.16 oranında etkili olduğu görülmektedir. Diğer başlıklar ise göz ardı edilebilecek derecede küçük oranlara tekabül etmektedir.



Şekil 4.15 İSG Uzmanlarının Öncelikli Sorunlarının Dağılımı

4.1.2 Ölçeğin Güvenirlik Analizi

Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir.

Tablo 4.10 Ölçek Güvenirlik Analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı
İdari Etkinlik ve Destek Ölçeği	3	0.825
Çalışma Şartları Ölçeği	3	0.912

3 maddeden oluşan idari etkinlik ve destek ölçeği için güvenilirlik katsayısı; 0.825, 3 maddeden oluşan çalışma şartları ölçeği için ise 0.912 olarak elde edilmiştir. Buna göre ölçeklerin yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmüştür.

4.1.3 Normallik Testleri

Ölçeklerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.11 Normallik Testi Tablosu

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilks		
	Test İstatistiği (Statistic)	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Değeri (Sig.)	Test İstatistiği (Statistic)	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Değeri (Sig.)
<i>Depresyon düzeyi</i>	0.152	94	0.200	0.901	94	0.125

Test sonuçlarına göre depresyon düzeyinin normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülmüştür.

4.1.4 T Testleri ve ANOVA Analizleri

İdari etkinlik ve destek ölçeği ile çalışma şartları ölçeğinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği, bağımsız gruplarda t testi ile uzmanlık sınıfı ve tecrübe süresine göre farklılık gösterip göstermediği, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 4.12 İSG Uzmanlarının İdari Etkinlik ve Örgütsel Destek Durumunun Çalışma Şartlarına Göre Farklılaşmasına Dair T Testi Tablosu

		İdari Etkinlik ve Destek Ölçeği				Çalışma Şartları Ölçeği			
		Ortalama	Standart Sapma	Test Değeri (t/F)	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalama (Ort)	Standart Sapma	Test Değeri (t/F)	Anlamlılık Değeri (p)
<i>Uzmanlık sınıfı</i>	A	9.25	2.52	1.354	0.262	8.07	2.94	3.91	0.023*
	B	8.28	2.25			6.24	2.39		
	C	8.39	3.07			7.17	3.24		

H₀: İdari etkinlik ve destek ölçeği uzmanlık sınıfına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermez.

H₁: İdari etkinlik ve destek ölçeği uzmanlık sınıfına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterir.

H₀: Çalışma şartları ölçeği uzmanlık sınıfına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermez.

H₁: Çalışma şartları ölçeği uzmanlık sınıfına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterir.

İdari etkinlik ve destek ölçeği ile çalışma şartları ölçeğinin uzmanlık sınıfına göre değişimi incelendiğinde; idari etkinlik ve destek ölçeğinin anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülürken, çalışma şartları ölçeğinin uzmanlık sınıfına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür (F=3.91 ; p=0.023). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; A sınıfı uzmanların ortalaması ($\bar{X}$ = 8.07), B sınıfı uzmanların ortalamasından ($\bar{X}$ = 6.24) anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 4.13 İSG Uzmanlarının İdari Etkinlik ve Örgütsel Destek Durumunun Cinsiyete Göre Farklılaşmasına Dair T Testi Tablosu

		İdari Etkinlik ve Destek Ölçeği				Çalışma Şartları Ölçeği			
		Ortalama	Standart Sapma	Test Değeri (t/F)	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalama	Standart Sapma	Test Değeri (t/F)	Anlamlılık Değeri (p)
Cinsiyet	Erkek	8.65	2.65	0.473	0.637	7.32	3.05	1.463	0.146
	Kadın	8.42	2.57			6.52	2.60		

H₀: İdari etkinlik ve destek ölçeği uzmanlık cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermez.

H₁: İdari etkinlik ve destek ölçeği uzmanlık cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterir.

H₀: Çalışma şartları ölçeği cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermez.

H₁: Çalışma şartları ölçeği cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterir.

İdari etkinlik ve çalışma şartları ölçeğinin cinsiyete göre değişimi bağımsız gruplarda t testi ile incelendiğinde; ölçeklerin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür.

Tablo 4.14 Uzmanlarının İdari Etkinlik ve Örgütsel Destek Durumunun Mesleki Tecrübeye Göre Farklılaşmasına Dair T Testi Tablosu

		İdari Etkinlik ve Destek Ölçeği				Çalışma Şartları Ölçeği			
		Ort	Standart Sapma	Test Değeri (t/F)	Anlamlılık Değeri (p)	Ort	Standart Sapma	Test Değeri (t/F)	Anlamlılık Değeri (p)
İş Sağlığı ve Güvenliği Mesleki tecrübeniz kaç senedir?	0-10	8.27	2.52	2.76	0.068	6.58	2.70	4.722	0.010*
	10-20	8.96	2.59			7.57	2.91		
	20-30	11.25	3.59			11.00	3.83		

*p<0,05

H₀: İdari etkinlik ve destek ölçeği mesleki tecrübeye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermez

H₁: İdari etkinlik ve destek ölçeği mesleki tecrübeye göre anlamlı düzeyde farklılık gösterir

H₀: Çalışma şartları ölçeği mesleki tecrübeye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermez

H₁: Çalışma şartları ölçeği mesleki tecrübeye göre anlamlı düzeyde farklılık gösterir.

İdari etkinlik ve destek ölçeği ve çalışma şartları ölçeğinin mesleki tecrübeye göre değişimi tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Bu incelemede idari etkinlik ve destek ölçeğinin tecrübeye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülürken (F=2.760; p=0.068), çalışma şartları ölçeğinin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür (F=4.722; p=0.010). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; 20-30 yıl tecrübesi olanların çalışma şartları ölçeği ortalaması ($\bar{X}$ = 11.00), 0-10 yıl tecrübesi olanlardan ($\bar{X}$ = 6.58) anlamlı derecede daha yüksektir.

4.1.5 Regresyon Analizleri

Çalışma şartları ölçeğinin idari etkinlik ve destek ölçeği üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla çalışma şartları ölçeğinin bağımsız, idari etkinlik ve destek ölçeğinin bağımlı değişken olarak alındığı regresyon modeli kurulmuştur.

Tablo 4.15 İSG Uzmanlarının Çalışma Şartlarının İdari Etkinlik ve Destek Üzerindeki Etkisi İçin Test Edilen Regresyon Tablosu

		İdari Etkinlik ve Destek Ölçeği	Çalışma Şartları Ölçeği
İdari Etkinlik ve Destek Ölçeği (Bağımsız Değişken)	Korelasyon Katsayısı (r)	1	0.738**
	Anlamlılık (p)	0.000	0.000
	Kişi Sayısı (n)	114	114
Çalışma Şartları Ölçeği (Bağımlı Değişken)	Korelasyon Katsayısı (r)	0.738**	1
	Anlamlılık (p)	0.000	0.000
	Kişi Sayısı (n)	114	114

Model testi öncesinde ölçekler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; idari etkinlik ve destek ölçeği ile çalışma şartları arasında pozitif yönlü kuvvetli ilişki bulunmaktadır ($r=0.738$; $p<0.001$).

Tablo 4.16 Regresyon Katsayı Tablosu

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	Test Değeri (t)	Anlamlılık Değeri (p)
		B	Standart Hata	Beta		
İdari Etkinlik ve Destek $F=134, 267$; $p<0,001$ $R^2=0,545$	Sabit	3.897	0.435	0.000	8.968	0.000
	Çalışma Şartları Ölçeği	0.667	0.058	0,738	11.587	0.000

Çalışma şartlarının idari etkinlik ve destek üzerindeki etkisi için test edilen regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=134.267$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimi açıklama oranı %54.5'tir ($R^2=0.545$). Model içerisinde bulunan çalışma şartları ölçeği katsayısının ise anlamlı olduğu görülmüştür ($t=11.587$; $p<0.05$). Çalışma şartları ölçeğinin idari etkinlik ve destek üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır.

BÖLÜM BEŞ

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliğine dair yasa uygulayıcısı olarak çalışan İSG uzmanları, piyasanın giderek artan ihtiyacını karşılayabilmek için ülkenin farklı sektörlerinde hizmet vermektedir. İSG konusunda görev alan profesyonel uzmanlar, ülkenin mevcut ihtiyacını karşılayabilmek adına farklı sektörlerde hizmet vermektedir. İSG uzmanlarına olan ihtiyaç ve bu alanda uzmanlık sahibi profesyonellerin sayısının artması ile beraber konunun önemi de dikkate alındığında, çalışma şartlarının sürekli biçimde yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. İSG, araştırmamızda irdelendiği gibi bu konuda çalışan profesyonellerin yaşadıkları sorunlar üzerinden değerlendirildiğinde konuya dair geliştirici ve düzenleyici önlemlerin tespit edilmesi daha kolay olacaktır. Özellikle İSG konusunda çalışan uzmanların, belirli konularda yoğunlaşan problemlerinin olduğundan bahsedebiliriz. Yaptığımız saha araştırmasında İSG uzmanlarının belirli konularda yoğunlaşan sorunlara dönük tespitlerinin olduğu görülmüştür. Önemli tespitlerden biri; uzmanların mesleki otonomi ve idari bağımsızlık konusudur. Maaşların ve sicillerin işveren tarafından verilmesi, uzmanlarının sahada önlem alırken hareket kabiliyetlerini kısıtlayabilmektedir. Buna dair düzenleyici tedbirlerin alınması, uzmanların daha etkin çalışmaları bakımından önem arz etmektedir. İSG uzmanlarının çalışma şartlarına dair yaptıkları önemli tespitlerden bir diğeri ise; çalıştıkları işyerlerinde işveren ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalık eksikliğidir. Bu konuda yapılacak bilinçlendirme kampanyaları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teşviki ile mesleki saygınlığı artırmaya dönük çabalar fayda getirebilir kanaati mevcuttur. İş güvenliği konusunun işveren tarafından yalnızca bir maliyet kalemi olarak görülmemesi, bu konunun işletmenin sürekliliği, piyasadaki rekabet içerisindeki varlığını destekleyen ve çalışanlarının şirketi olan bağlılıklarını karşılama arzularını artıracak bir konu olduğu bilinmesi gerekmektedir. İş güvenliğinin direkt ve dolaylı iş süreçlerine olumlu katkıda bulunacağı hatırd tutulmalıdır. Elbette ki iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı alınacak tedbirlerin bir maliyet tarafı olacaktır ancak bu konuda uzun vadeli planlama yapılarak, bu kapsamda yapılacak yatırımın geri dönüşümünün fazlasıyla olacağı

konusunda kanaat sahibi olunmalıdır. İşverenlerin sürece yaklaşımı, iş sağlığı ve güvenliği personelinin işini etkin yapabilmesi bakımından önem arz eder. Bu konuda sağlıklı biçimde yapılacak maliyet analizlerinin uzun dönem geri dönüşlerinin işveren lehine olacağının altının çizilmesi faydalı olacaktır. İSG ile alakalı yapılacak harcamalar, uzmanlıkları ile yetkin personel tarafından planlandığı zaman gerçekte oldukça uygun bütçeler ile etkin çözümler ortaya konulabileceği bilinmelidir. İnsana saygı, örgütün benimseyeceği temel değerlerden biri olmak zorundadır. Dolayısıyla çalışanların emniyet ve güvenliğinin, sağlıklarının ön planda tutulması, günümüz koşullarında bir tercihten öte bir gereklilik olarak addedilmelidir.

Maddi sorunlarını çözmüş, işine yoğunlaşmış ve hak ettiği ücreti aldığını düşünen uzmanların işyerinde daha verimli çalışacaklarını düşünebiliriz. Dolayısıyla saha araştırmasının bize gösterdiği şekli ile İSG uzmanlarının neredeyse yarısı, aldıkları ücretin yaptıkları işin karşısında tatmin edici düzeyde olmadığını belirtmektedir. Genel bir değerlendirme ile uzmanların maddi sorunlarının hakkaniyetli bir düzenleme ile gündeme getirilmesinin faydalı olacağı görülmektedir. Saha araştırması kapsamında idari etkinlik ve çalışma şartlarının uzmanlık sınıfına göre değişimi incelendiğinde; uzmanların idari etkinliğinin uzmanlık sınıfına bağlı değişimi kayda değer görülmemiştir. Uzmanlık sınıfı ise daha çok çalışma şartlarına etki etmektedir. Uzmanlık sınıfı yükseldikçe çalışma şartları değişmektedir. Uzmanlık sınıflarına bağlı olarak mevzuat desteği, uzmanların iş etkinliklerini olumlu etkileyebileceği uygulama çalışmasından çıkan neticelerden biridir. İdari etkinlik ve çalışma şartları cinsiyete göre irdelendiğinde ise kayda değer bir ilinti tespit edilememiş olması, uzmanların cinsiyetten bağımsız olarak benzer çalışma koşullarını paylaştıklarını ifade etmektedir. İSG uzmanlarının sorunları ortaklaşmaktadır. İdari etkinlik ve destek üzerinden çalışma şartları değerlendirildiğinde, idari etkinlik ve destek, tecrübeye göre anlamlı ilinti ortaya koymamaktadır. Oysaki çalışma şartlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür. Çalışma şartlarını idare etmekte süreci etkilemekte ve değiştirmekte, tecrübeli İSG uzmanlarının daha yetkin oldukları düşünülebileceği gibi, zaman içinde tecrübeli uzmanların mevcut olumsuz şartlara alıştıkları şeklinde de değerlendirilebilir. İSG uzmanlarının yaşadıkları sorunların tespitine dönük

alanyazında yapılan çalışmaların yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu konuda yapılacak daha detaylı saha araştırmalarıyla sorunların farklı boyutlarıyla masaya yatırılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi mümkün olacaktır.



KAYNAKLAR

- Acar, İ. (2014). *İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirmesi*. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Akın, L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 05(10),54.
- Akpınar, T. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği* (2. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Baloğlu, C. (2015). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 15(3),301.
- Baradan, S., Akboğa, Ö., Gürcanlı, E., Dikmen, Ü., & Bayram, İ. (2015). *İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi*. (19 Kasım 2015), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunfbed/issue/40025/426651>
- Başbuğ, A. (2005). İşyeri Hekiminin İş Güvenliği Organizasyonlarındaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1),65.
- Caniklioğlu, N. (2012). 6331 Sayılı İSG Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri. *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını*, 4(10),93.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W., Roehling, M. V., & Bourdreau, J. W. (2000, Akt: Karakaya). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among US Managers. *Journal of Applied Psychology*, 4(3),65.

Çeçen, F. O. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanlarının Çalışma Koşulları ve Sorunlarının Saptanması*, [Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi, Ankara.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2016). *İş Hukuku Dersleri* (1. Baskı) İstanbul: Beta Yayınevi.

Ekmekçi, Ö. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği* (1. Baskı). Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverene Getirilen Yükümlülükler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3(34),13.

Güney, Z. (2014). 6331 Sayılı Yasa Çerçevesinde İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları. *Mühendis ve Makine Dergisi*, (8),155.

ISMMMO-TESMER. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (28 Nisan 2022), <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/seminernotlar/24.012.014/TESMER-ISG.pdf>.

Karakaya, T. (2018). *İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Güvencesizliğinin Değerlendirmesi*, [Yüksek Lisans Tezi], Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri* (1. Baskı) İstanbul: Birleşik Metal -İş Yayınları.

Resmi Gazete. (2013). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği, *Resmi Gazete*, 29 Aralık 2012, mevzuat.gov.tr: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>.

Resmi Gazete. (2013). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. 11 Kasım 2013, mevzuat.gov.tr: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.28792.pdf>.

Resmi Gazete 6331/4. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, *Resmi Gazete*, 20 Haziran 2012, mevzuat.gov.tr: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1,5,6331.pdf>.

Sümer, H. (2017). *İş Hukuku* (1. Baskı) İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2016). *İş Kazaları Konusunda Devletin, İşverenlerin ve Sendikaların Yükümlülükleri*. İstanbul: İş Hukuku Uluslararası Kongresi.

Takaoğlu, Z. B., Kaya, E. Ç., & İri, N. Ö. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (7),5.

Tülü, M. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

EK-1. İş Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Koşullarının ve Mesleki Problemlerinin Tespiti İlişkin Anket Formu

ISG

İş Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Koşullarının ve Mesleki Problemlerinin Tespitine İlişkin Anket Formu

* Gerekli

1. E-posta *

Merhabalar ben Olcay ATAŞ

Dokuz Eylül Üniversitesinde yapmakta olduğum "İş Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Koşullarının ve Mesleki Problemlerinin Tespiti"ne İlişkin Yüksek Lisans Tez çalışmasında analiz yapabilmem amacıyla aşağıdaki soruları biraz vakit ayırarak doldurmanızı rica ediyorum. Yardımanız için şimdiden teşekkür ederim.

2. 1. Cinsiyetiniz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

☐ Erkek

☐ Kadın

3. 2. Yaşınız?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

☐ 20-30

☐ 30-40

☐ 40-50

☐ 50-60

☐ 60 üzeri

4. 3. Uzmanlık sınıfınız nedir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ A
☐ B
☐ C

5. 4. Mezuniyetinize göre mesleğiniz nedir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fizikçi, Kimyager veya Biyolog
☐ Mühendis, Mimar
☐ Teknik Öğretmen
☐ İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri
☐ İşyeri Hekimi
☐ İş Güvenliği Uzman Adayı
☐ Diğer

6. 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Mesleki tecrübeniz kaç senedir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 0-10
☐ 10-20
☐ 20-30
☐ 30 üzeri

7. 6. İş Güvenliği Uzmanlığı hizmet şekliniz nedir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Bireysel tam zamanlı
☐ Bireysel yarı zamanlı
☐ OSGB tarafından görevlendirilerek
☐ Kendi işletmemde iş güvenliği uzmanı olarak
☐ Diğer: _____

8. 7. İş Güvenliği Uzmanlığı eğitiminizi nereden aldınız? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Eğitim Almadım
☐ Kamu Kurumundan
☐ Üniversiteden
☐ Özel Eğitim Kurumu
☐ Diğer: _____

9. 8. İş Güvenliği Uzmanlığı eğitiminizin kalitesini değerlendiriniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Zayıf
☐ Orta
☐ İyi
☐ Çok İyi

10. 9. İSG hizmeti verilen işletme büyüklüğü çalışan sayısı bakımından aşağıdaki gibidir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 0-50
☐ 50-500
☐ 500 üzeri

11. 10. İSG hizmeti verilen işletme yapısı aşağıdaki gibidir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Özel Patron Şirketi
☐ Özel Kurumsal Yapılı Şirket
☐ Kamu Kurumu
☐ Diğer: _____

12. 11. İSG hizmeti verilen işletmede İşçi Sendikası vardır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evet
☐ Hayır

13. 12. İSG hizmeti verilen sektör veya sektörler aşağıdaki gibidir. *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Metal, Makine
☐ Maden, Enerji
☐ Tekstil
☐ Hizmet Sektörü, Turizm, Eğitim
☐ Kamu Sektörü
☐ Lojistik
☐ Elektrik, Elektronik
☐ Gıda, Hızlı Tüketim Malları
☐ Diğer: _____

14. 13. İSG çalışanı olarak aylık aldığınız ücret ne kadardır? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 0-5000 TL
☐ 5000-15.000 TL
☐ 15.0000 TL üzeri

15. 14. İSG uzmanı olarak aldığım ücret yaptığımın işin karşılığı olarak tatmin edici buluyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

16. 15. İş yerinde çalışma şartlarım her anlamda uygun ve elverişlidir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

17. 16. İşveren işle alakalı önerilerimi dikkate almaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

18. 17. İSG ilgili önlemleri yazılı biçimde işverene bildirebiliyorum. Dolaylı veya direkt bir baskıya uğramıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

19. 18. Hizmet verilen işletmelerde İSG bütçesi yeterlidir. İSG'ne etki edecek maddi kısıtlama hissetmiyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

20. 19. İSG ile alakalı olarak görevin etkili biçimde yapılamamasının nedenlerini nedir? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Mesleki otonomi sorunu, sicil ve maaşımın işverence sağlanması
☐ İSG ile alakalı önlemlerin maliyet tarafı
☐ İşverenlerin İSG üzerine farkındalık eksikliği
☐ Çalışanların İSG üzerine farkındalık eksikliği
☐ İSG Profesyonellerinin eğitim eksikliği
☐ Mevzuat, zorlayıcı hüküm ve düzenleme eksikliği
☐ Diğer: _____

21. 20. İSG ile alakalı örgütün verdiği desteği hissediyorum *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

22. 21. İSG ile alakalı etkinlik sıralamasında hangi unsurlar önemlidir. Bunu nasıl sıralarsınız? *

Konuyla ilgili çalışan profesyonellerin iş güvencesi

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4
Önemsiz	☐	☐	☐	☐
Önemli	☐	☐	☐	☐

23. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	
Önemsiz	☐	☐	☐	☐	Önemli

24. Mevzuatın uygulanması için tedbir alınması *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	
Önemsiz	☐	☐	☐	☐	Önemli

25. 22. İSG ile alakalı belirtmek istediğiniz size yansıyan sorunları ve çözüme dair görüşlerinizi belirtir misiniz? *

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

EK-2. İş Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Koşullarının ve Mesleki Problemlerinin Tespitine İlişkin Ölçekler

ÖLÇEKLER	İdari Etkinlik ve Destek Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	İşveren işle alakalı önerilerimi dikkate almaktadır.					
	İSG ilgili önlemleri yazılı biçimde işverene bildirebiliyorum. Dolaylı veya direkt bir baskıya uğramıyorum.					
	İSG ile alakalı örgütün verdiği desteği hissediyorum.					
	Çalışma Şartları Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	İş yerinde çalışma şartlarının her anlamda uygun ve elverişlidir.					
	İSG uzmanı olarak aldığım ücret yaptığım işin karşılığı olarak tatmin edici buluyorum.					
	Hizmet verilen işletmelerde İSG bütçesi yeterlidir. İSG'ne etki edecek maddi kısıtlama hissetmiyorum.					