

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN İŞ
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YAKLAŞIMLARININ BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatun MAHAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bilal BALKAN

HAZİRAN - 2023

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN İŞ
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YAKLAŞIMLARININ
BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatun MAHAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bilal BALKAN

Haziran-2023

ETİK BEYAN

Kırkırelı Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez ve Proje Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum bilgileri, verileri ve dokümanları, değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma araç gereçleri kullanmadan, işlem veya kayıt sonuçlarını değiştirmeden akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Hatun MAHAN
13/06/2023

ÖZET

MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YAKLAŞIMLARININ BELİRLENMESİ

Hatun MAHAN

Yüksek Lisans Tezi

Kırklareli Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Bilal BALKAN

Haziran 2023, 69 sayfa

Yapılan bu çalışmada Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bakış açılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Yürütülen çalışmada betimsel araştırma modelleri arasında yer alan tarama modelinden faydalanılmıştır. Araştırmaya 2022-2023 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Kırklareli Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarında öğrenim gören 124 kadın ve 168 erkek olmak üzere toplam 292 öğrenci katılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bakış açılarının belirlenmesinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında geliştirilen bu ölçek 20 madde ve tek alt boyuttan oluşur. Elde edilen verilerin analiz sürecinde SPSS 25.0 programında frekans analizi ile bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında iş sağlığı ve güvenliğini önemli bir unsur olarak gördükleri anlaşılmıştır. Ayrıca, kendi mesleklerine yönelik kanunlar hakkında yeterli bilgiye sahip oldukları ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işçi ve işveren sorumluluklarının bilincinde oldukları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Fakat iş sağlığı ve güvenliğinin iş hayatını nasıl etkilediğini düşünmedikleri, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkındaki bilgi düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, meslek yüksekokulu öğrencilerinin genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel bilgilere hakim oldukları, cinsiyet değişkeninin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik öğrenci görüşlerini etkilemediği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Üniversite öğrencileri, İş sağlığı, İş güvenliği, Meslek Yüksekokulu, İş sağlığı ve güvenlik kültürü.

ABSTRACT

DETERMINING APPROACHES TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OF STUDENTS EDUCATED IN VOCATIONAL SCHOOLS

Hatun MAHAN

MSc Thesis

Kirklareli University, Institute of Science

Supervisor: Prof. Dr. Bilal BALKAN

June 2023, 69 pages

In this study, it is aimed to examine the perspectives of Vocational School students on occupational health and safety. The survey model, which is among the descriptive research models, was used in the study. A total of 292 students, 124 female and 168 male, studying at vocational schools affiliated to Kirklareli University in the 2022-2023 academic year participated in the research. The "Occupational Health and Safety Information Scale" was used to determine the perspectives of the students participating in the research on occupational health and safety. This scale, which was developed within the scope of this study, consists of 20 items and a single sub-dimension. In the analysis process of the obtained data, frequency analysis and independent sample t-test were used in SPSS 25.0 program. At the end of the research, it has been understood that the students considered occupational health and safety as an important element in the prevention of occupational accidents and occupational diseases. In addition, it has been determined that they have sufficient knowledge of the laws pertaining to their profession and that they are aware of the responsibilities of workers and employers in ensuring occupational health and safety. Moreover, it was noticed that the views of the students participating in the study on occupational health and safety did not differ significantly according to their gender. However, it has been verified that they do not think about how occupational health and safety affects business life, and their level of knowledge about the Occupational Health and Safety Law No. 6331 is low. As a result, it can be said that vocational school students generally have basic knowledge of occupational health and safety, and the gender variable does not affect students' views on occupational health and safety.

Key words: University students, Occupational health, Occupational safety, Vocational school, Occupational health and Safety law.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince bilgisi, değerli fikirleri ve deneyimleriyle bana yol gösteren değerli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Bilal BALKAN'a teşekkür ederim. Her zaman yanımda olan ve bana her türlü desteğini veren kıymetli aileme sevgi, minnet ve saygılarımı sunarım.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	3
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri.....	5
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	6
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci.....	7
2.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci.....	7
2.4.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci.....	9
2.5. İş Kazası Kavramı.....	10
2.5.1. İş Kazalarının Temel Nedenleri.....	13
2.6. Meslek Hastalıkları ve Oluşum Nedenleri.....	14
2.7. Güvenli Davranış.....	17
2.7.1. Güvenli Davranış Kavramı.....	17
2.7.2. Güvenli Davranışı Etkileyen Faktörler.....	18
2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü.....	18
2.8.1. Güvenlik Kültürü Tanımı.....	19
2.8.2. Güvenlik Kültürünün Önemi.....	21
2.8.3. Güvenlik Kültürünün Özellikleri.....	23
2.8.4. Güvenlik Kültürünü Etkileyen Faktörler.....	24
2.8.5. Güvenlik Kültürünün Çalışan Davranışları Üzerine Etkisi.....	25
3. MATERYAL VE DENEYSEL YÖNTEM.....	35
3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	35
3.2. Veri Toplama Aracı.....	35
3.3. Verilerin Analizi.....	35

4. BULGULAR VE TARTIŞMA	37
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	53
KAYNAKLAR.....	57
EKLER.....	67
EK A: Anket İzin Formu.....	67
EK B: Anket Soruları.....	68
ÖZGEÇMİŞ.....	69



ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge 2.1. Meslek hastalıklarına neden olan unsurlar	15
Çizelge 4.1. Çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanmasının temel insan haklarından biri olduğunu bilme durumu	37
Çizelge 4.2. İsg'nin her alanda olması gerektiğini bilme durumu.....	37
Çizelge 4.3. İsg'nin iş hayatını etkilediğini düşünme durumu	38
Çizelge 4.4. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu hakkında bilgi sahibi olma durumu	38
Çizelge 4.5. Mesleği ile ilgili isg mevzuatlarını bilme durumu	39
Çizelge 4.6. ILO ve WHO isimlerini bilme durumu	39
Çizelge 4.7. Düzenleyici önleyici faaliyet(DÖF'i) bilme durumu	40
Çizelge 4.8. İSG hizmetlerini bilme durumu.....	40
Çizelge 4.9. İşçiye İSG eğitimi vermenin gerekliliği	41
Çizelge 4.10. İSG kanununa göre çalışanların yükümlülüklerini bilme durumu	41
Çizelge 4.11. Mesleği ile ilgili meslek hastalıklarını bilme durumu.....	42
Çizelge 4.12. Meslek hastalıkları konusunda haklarını bilme durumu	42
Çizelge 4.13. İş kazalarında kanuni haklarını bilme durumu	43
Çizelge 4.14. İş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin kim tarafından yapıldığını bilme durumu	43
Çizelge 4.15. Tehlike ve risk kavramlarını bilme durumu	44
Çizelge 4.16. Meslek ile ilgili kaza riskleri ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibi olma durumu	44
Çizelge 4.17. İSG kapsamındaki uyarı işaretleri ile ilgili bilgi sahibi olma durumu	45
Çizelge 4.18. Kişisel koruyucu donanımlar hakkında bilgi sahibi durumu	45
Çizelge 4.19. Acil durumlar hakkında bilgi sahibi olma durumu	46
Çizelge 4.20. İSG kanununa göre bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağını bilme durumu	46
Çizelge 4.21. Cronbach's alpha katsayısı	47
Çizelge 4.22. Tüm soruların cronbach's alpha değeri ve ortalaması.....	48
Çizelge 4.23. İş sağlığı ve güvenliği bilgi ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi KMO ve Bartlett's test sonucu	48
Çizelge 4.24. İş sağlığı ve güvenliği bilgi ölçeği açıklayıcı faktör analizi faktör yükleri	50

Çizelge 4.25. İş sağlığı ve güvenliği bilgi ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması	51
--	----



ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 4.1. İş sağlığı ve güvenliği bilgi ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yamaç eğim grafiği.....	49
---	----



SİMGELER VE KISALTMALAR

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

Kısaltmalar

Açıklamalar

ILO

: Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG

: İşverenin iş sağlığı ve güvenliği

KMO

: Kaiser-Mayer-Olkin

MYO

: Meslek Yüksekokulu

SGK

: Sosyal Sigortalar Kurumu

TDK

: Türk Dil Kurumu

TÜİK

: Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO

: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu

WHO

: Dünya Sağlık Teşkilatı

1. GİRİŞ

Kuramsal bakımdan incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği kavramı; çalışanların fizyolojik bir tehlike olan sağlık sorunlarından ve işin sürdürülebilmesiyle meydana gelebilecek mesleki sorunlardan korunması adına gereksinim duyulan iş şartlarının sağlanması ve düzenlenmesi adına yapılan yöntemli çalışmaların hepsi biçiminde açıklanmaktadır (Sapmaz, 2013). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışan sağlığını iş görenlerin ruhsal, sosyal ve mesleki iyilik durumlarını en yüksek düzeye erdirmeyi, bu durumu devam ettirmeyi, sağlığa zararlı olabilecek çalışma koşullarını önlemeyi, iş görenleri çalışmaya bağlı olarak meydana gelen zararlı etkenlerden koruyup onları psikolojik ve fizyolojik yetilerine uyumlu şekilde bir görev ya da işe yerleştirmeyi amaçlayan bir alan olarak tanımlamaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı uzun senelerden beri önemli görülen bir konu olarak dikkat çekmektedir. Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan kötü çalışma koşulları, mesai saatlerinin uzaması ve iş kazalarının olması bu konunun önemini artırmaktadır. Birçok bilim alanında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği de farklı açılardan incelenen ve üzerinde gün geçtikçe yeni bilgilere ulaşılan bir alandır.

İş sağlığı ve güvenliği hususunda güvenlik kültürünün örgütlerde geliştirilmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının minimum düzeye indirilmesi oldukça önemli bir çözüm yöntemi olmaktadır (Çelik, 2014).

Türkiye'nin iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünya genelinde ise üçüncü sırada olduğu bilinmektedir (Şen, vd., 2018). İş kazalarının çok yönlü bir sorun olması nedeni ile yalnızca denetim ve yasalar gibi devlet fonksiyonları ile çözülemeyeceği açıktır.

Türkiye'deki iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması, ayrıca güvenli işyerlerinin oluşturulması adına ülke çapında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilincin geliştirilmesi ve kültürünün toplum içerisinde oluşturulması gerekli

görülmektedir (Ulutaşdemir vd., 2019). Bu bilinç ve kültürün oluşturulmasında da en büyük pay şüphesiz eğitim kurumlarına aittir.

Endüstrinin istediği bilgi ve beceriye sahip, çalıştığı iş yerlerinde insanlarla kolay diyalog kurabilen, temel seviyede yabancı dil bilen, bilgisayar kullanabilen, doğrudan ve dolaylı olarak sosyal ve kültürel olaylara katkı sağlayabilen ara insan gücünün yetiştirildiği Meslek Yüksekokullarında (Görmüş ve Bektaş, 2002) iş sağlığı ve güvenliği dersi zorunludur. Bu ders öğrencilerde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı yaratması açısından oldukça önemlidir. Öğrenciler okulda gördükleri dersleri çalışacakları alanlarda uygulamalı olarak da gördüklerinden dolayı iş güvenliği konusunda bilgi ve beceri yönünden yeterlilik sahibi olmaları gereklidir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013). Bu ders Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin iş hayatındaki önleme kültürünü ortaya çıkarmaya yardımcı olmaktadır. Fakat bu kültürün oluşup oluşmadığı ve oluştuysa ne derece oluştuğunun araştırılması gerekmektedir.

Bu tez kapsamında Kırklareli Üniversitesinin, 3+1 eğitim planını uygulayan Meslek Yüksekokulu programlarındaki öğrencilerin farklı demografik değişkenlere göre güvenlik kültürü algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, tezde öncelikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeve incelenmiştir.

2. KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık, “yalnızca bir sakatlık ya da hastalığın olmayışı değil, bununla birlikte ruhen, sosyal açıdan ve bedenlen tam bir iyi olma hali” şeklinde tanımlamıştır. Bu ifadeden yola çıkarak, işçi sağlığı, bireyin işiyle alakalı sağlık durumu, iş güvenliği çalışmaları da işyerinde işi gerçekleştirilmesiyle alakalı oluşan tehlikelerden, sağlığa zararlı hallerden koruma ve iyi bir çalışma ortamı oluşturma adına yapılan metotlu çalışma şeklinde açıklanabilmektedir (Algün, 2014). Sağlık olgusu iş yaşamında da üzerinde önemle durulan konular arasında yer almaktadır. Kavramsal olarak incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları iş yerindeki güvenli ve sağlıklı ortamın oluşturulması, iş kazası ve mesleki rahatsızlıklara yakalanma riskinin en aza indirilmesi, çalışanların kanuni sorumlulukları ve haklarına ilişkin bilgilendirmenin yapılması, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları mesleki önlem ve riskler konusunda eğitilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir (Doğan vd., 2017). Diğer bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği kavramını iş görenlerin hem iş ortamı içinde hem de çalışma ortamı dışından gelebilecek risk ve tehditlerden korunmasını hedefleyen bir sistem biçiminde açıklamaktadır (Uğur, 2019). Genel bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği iş görenlerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak adına sistemli çalışmalar bütünü olarak ifade edilebilir(Çelik, 2014).

DSÖ Ortak komitesinin 1995 yılı 12. oturumunda ele aldığı tanımda ise “İş sağlığı, hangi iş olursa olsun, tüm çalışanların fiziksel, zihinsel ve toplumsal refahlarının azami seviyeye çıkarılmasını ve bu düzeyde tutulmasını, çalışma şartlarından kaynaklanan sağlık problemlerinin önüne geçilmesini, çalışanların fiziksel ve biyolojik düzeylerine uygun çalışma koşullarında çalıştırılmasını, özetle işin kişiye, kişinin de işine uyumlu bir şekilde geliştirilmesini” hedeflemektedir (Altuğ, 2013).

Demir (2015) tarafından iş sağlığı ve güvenliği, “çalışanlar açısından tehlikeye neden olan iş ortamının işletmenin güvenliğinin sağlanması ile risklerin en az düzeye indirilmesi, iş yerinin, çalışanların rahatça çalışabileceği ve kendilerini güvende hissedebilecekleri ortamın oluşturulması ve bu anlamda yapılacak tüm faaliyetler” şeklinde açıklanmıştır. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetlerin, işverene bazı yükümlülük ve görevler yüklemesi iş güvenliği kavramını, iş sağlığına göre daha teknik bir kavram olarak şekillendirdiği belirtilmektedir. Cumhur ve Ahıskalı’ya (2018) göre iş sağlığını ve güvenliği kavramını iş görenlerin tebliğ ve yönetmeliklere göre işyerlerinde sağlık ve güvenliklerinin korunması için alınan örgütlerde önlemler bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Son yıllardaki teknoloji, sanayileşme ve diğer alanlarda meydana gelen gelişmeler neticesinde çalışma koşullarında birçok değişiklik gerçekleşmektedir. Bu durum çalışanların bedensel, ruhsal ve fiziksel sağlığını koruyabilmeyi gündeme getirmektedir. Söz konusu durumun sonucunda ilk olarak iş gören sağlığı ve güvenliği (İSG) olarak karşılaşılan kavram süreç kapsamında yetersiz olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği olarak oldukça geniş bir çerçevede tanımlanmaktadır. Bundan dolayı iş görenlerin sağlığı ve güvenliğinin yanında iş şartları ve iş yeri alanında da sağlıklı ve güvenilir olması amaçlanmaktadır (Karahana, 2014).

Bilimsel olarak incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların ruhsal, psikolojik, fiziksel ve toplumsal açıdan sağlıklı olması ve işletme kapsamında kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak, yapılan görevin kişiye, çalışanın da işe uymasının amaçlandığı görülmektedir. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işletmedeki mesleki hastalıklar ve iş kazaları risklerinin en aza indirilmesi, çalışanların iş tatmini, motivasyon ve verimlilik düzeylerinin yüksek tutulması için önemlidir (Çabuş, 2014). Literatürde yer alan çalışmalarda da iş sağlığı ve güvenliğinin hem sağlığın korunması hem de örgütsel verimlilik ve iş performansının geliştirilmesinde büyük bir öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Zacharatos vd., 2005; Dollard ve Bakker, 2010; Koç, 2015; Karamık ve Şeker, 2015; Çevik-Taşdemir, 2019; Tatlıcan ve Çögenli, 2020; Olcay vd., 2021).

Yukarıda yer alan tanım ve bilgilerden anlaşıldığı üzere iş sağlığı kavramının yalnızca bedensel sağlık anlamını taşımadığı, bununla birlikte çalışanın ruhsal sağlığını da kapsadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan bireysel özelliklerine göre pozisyonlarda olmaları ve iş-işçi uyumunun yapılmasının çalışan sağlığının temel faktörlerinden olduğu, söz konusu temel faktörlere çalışanın yaptığı iş sebebiyle oluşan sağlık problemleri ya da mesleki hastalıklara karşı korunabilecek her çeşit önlemin dahil olduğu görülmektedir (Sayıntürk, 2014).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş sağlığı ve güvenliğinin on temel ilkesi bulunmaktadır. Söz konusu ilkeler aşağıda açıklanmıştır.

1- Kaza zincirindeki beş halkadan ancak üçüncüsüne etki edilebilmektedir. İş güvenliğinin sağlanabilmesi için yapılan çalışmalar, tehlikeli hal ve davranışların ortadan kaldırılması hususuna yoğunlaşmaktadır.

2- İş Kazası= Tehlikeli Hareket X Tehlikeli Durum şeklinde formüle edildiğinde bu riskten birinin 0 (sıfır) olması durumunda kaza ihtimalinin de 0 (sıfır) olduğu belirtilmektedir.

3- Kaza sonucunda oluşabilecek zararın büyüklüğü öngörülememektedir. Bu tümüyle rastlantı ve şansa bağlı bir durumdur.

4- Ağır yaralanma ya da ölüm ile sonuçlanan bütün kazaların temelinde, uzuv kaybıyla sonuçlanan 29, yaralanma oluşmayan ise 300 olay bulunmaktadır. Başka bir deyişle 330 olaydan 300'ünde sorun yaşanmamakta, 29'unda uzuv kaybı yaşanmakta, 1'i ise ölümlle sonuçlanmaktadır.

5- Çalışanların riskli davranışlarının sebepleri 4 ana grupta incelenmektedir.

a) Doğadan ve bünyeden gelen bireysel özürler

b) Uсталık ve bilgi eksikliği

c) Fiziksel olarak uygun olmama

d) Çevre koşullarının kötü olması

6- İş güvenliği çalışma alanları şu şekildedir;

- a) Revizyon, mühendislik
- b) Özendirme (teşvik, ikna) ve inandırma teçhizat kullanımı
- d) Disiplin tedbirlerine başvurulması

7- Kazadan korunma yöntemleriyle üretim kontrolü (fiyat, kalite kontrolleri ve üretimin artırılması yöntemleri), her zaman birbirinin paralelinde olup birbiri ile çatışmamaktadır.

8- İş güvenliğiyle alakalı yönetmelikler, üst yönetimce çıkarıldığı takdirde etkili olmaktadır.

9-Formen (ustabaşı) yani ilk yönetici, kazalardan korunma hususunda en etkili kişi olmaktadır.

10- İş güvenliğinin oluşturulmasında insancıl duygular ile birlikte iki itici parasal unsurun olduğu belirtilmektedir.

- a) Güvenli çalışmakta olan işletmelerde üretim artmakta, maliyet ise düşmektedir.
- b) Kaza yaşandığında görünen kayıpların beş katı kadarı da görünmeyen zarar meydana gelmektedir (Algün, 2014).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Tüm iş yerleri gerçekleştirilen işin özelliğine göre iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından birtakım risk ve tehlikeler oluşturabilmektedir. Bu risklerin neden olduğu negatif yönlerinin yalnızca %2'si önlenmesi mümkün olmayacak düzeydeyken %98'i ise önlenilecek düzeyde bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde yapılan çalışmaların amacı; güvenlik ve sağlık risklerinin egalize edildiği iş ortamının oluşturulması olmalıdır (Kılış ve Demir, 2012). Bu noktada yaşadığımız dönemde de iş sağlığı ve güvenliği, modern toplumlarda bireye verilen önemin sonucu olarak devamlı bir şekilde gelişmeye uygun bilim alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hususunda yapılan çalışmalarda amacın çalışanların mesleki hastalıklardan ve iş kazalarından korunması ve daha

iyi koşullarda işlerini gerçekleştirmelerinin sağlanması olduğu belirtilmektedir (Güngör, 2008).

Örgütlerde güvenli bir iş ortamının oluşturulması çalışanların performans, olumlu davranış ve verimliliklerinde önemli bir etkiye sahiptir (Dursun, 2013; Özdemir vd., 2016; Yıldız, 2020). Güvenlik prosedürleri, normları, uygulamaları değerleri ve inançları hususunda paylaşılan olgulardaki güvenlik ikliminin çalışanların iş çevrelerinde, güvenlikle alakalı yönetimin yaklaşımları ve çalışmaları, işe yönelik risk denetimi ile ilgili algı seviyelerinin geliştirilmesi ile buna göre davranılması şeklinde açıklanmaktadır. İş yerindeki güvenlik ikliminin oluşturulması, mesleki sorunların ve iş kazalarının önüne geçilmesinde önemlidir (Koç, 2016). Ayrıca örgütlerde meslek hastalıkları ve iş güvenliğine bağlı bir şekilde oluşabilecek kaza ve kayıpların en aza indirilmesinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların iyileştirilmesi, bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine dair tehlike riski taşıyan durumların etkin bir şekilde analiz edilmesinin oldukça önemli olduğu belirtilmektedir (Yılmaz ve Şenol, 2017).

Güler vd., (2018) tarafından güvenlik ve sağlık, bireysel ve toplumsal anlamda en temel gereksinimlerden olduğu belirtilmektedir. İnsanların çalışma kavramıyla tanışmasının ardından da çalışma yaşamındaki süresinin arttığı, bu nedenle de iş güvenliği ve sağlığı önlemlerinin alınmasına temel dayanak olduğu belirtilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından düzenlemelerin sık sık yapılması, standartlara uygun olan işletmelerin arttırılması, iş sağlığı ve güvenliği bilinci gelişmiş olan çalışanların sayısının artması ile hem toplumsal hem bireysel olarak sürdürülebilir refah artışının sağlanacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile sürdürülebilir refah artışının amaçlandığı görölmektedir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarının hem dünyanın farklı ölkelerinde hem de Türkiye’de hızlı gelişim gösterdiği bilinmektedir. Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim süreçleri aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.4.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

Hayatın başlangıcından bugüne, teknolojinin iş yaşamında ortaya çıkardığı büyük farklılıklar, bir yönü ile toplumsal huzuru bir yönüyle de gelişimi amaçlarken, diğer taraftan, bireyin hayatını ve içinde olduğu iş yaşamına ilişkin tehdit algısını ifade

etmektedir. Sanayi devrimi ile ortaya çıkmaya başlayan, makineleşmenin ve üretim evresinin içinde bulunan, birbirinden farklı kimyasal maddelerin oluşturduğu meslek hastalıkları ve iş kazaları o dönemlerden bugüne kendini oldukça belli eden bir toplumsal sorun olarak kendini göstermiştir. Söz konusu problemlerin önüne geçilmesine ilişkin güvenlik önlemlerin alınmasının mecburi olduğu vurgulanmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016).

18. yüzyılın başlarında İngiltere’de meydana gelen Sanayi Devrimi ile üretim evresinin hatlarının belirginleşmesi ve temelden oldukça ciddi bir değişimin yaşandığı görülmüştür. Küçük işletme sahibi olan zanaatkârların ilk başta atölyelere ve ardından gelişen teknoloji ile büyük makinelerin olduğu fabrikalara geçilmeye başlanmıştır. Üretim teknolojileri kapsamında gelişen bu yeniliklerin neticesinde, işletme sahiplerine bağımlı ve belirli bir ücret karşılığında çalışan işçi sınıfı giderek gelişmiş ve söz konusu sınıfın çalışma şartları, yapmış oldukları işçilerin meydana getirdiği riskler ve yaşanan kazaların neticesinde bazı güvenlik ve sağlık problemlerinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu dönem çerçevesinde çalışma saatleri giderek artmış, kadın ve çocuk işçilerin ağır ve kötü şartlarda çalıştırılması gibi pek çok devletin iş yaşamına müdahale etmesi gerekliliğini getirmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016). Antik çağlarda bilhassa Yunan ve Roma medeniyetlerinde istenmeyen çalışma koşulları kölelerin ve toplumun alt tabakasında olan bireylerin görevi olarak benimsenmiştir. Zaman içerisinde statü sembolü olarak kullanılan bu uygulama insanoğlunun da geçinebilmesi için tek çıkış yolu olarak görülmüştür (Yenihan ve Yılmaz, 2018).

Sanayi Devriminin ardından meydana gelen farklılıklar iş hayatının şeklini, işçi grubunun meydana gelişini, kötü olarak kabul edilen iş yaşamının koşullarını ve bunların neticesinde artan işçi olaylarından bahsedilmektedir. İlk etapta 19. Yüzyıl da İngiltere’de yapılan uygulamalar aynı yüzyılda Avrupa ve diğer ülkelere kadar yayılmaya başlamıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde de bu hususta çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Türkiye’de ise sistematik şekilde ve kanuni temellere dayanarak 20. Yüzyılın başlarında ilk emsalleri yaşanan iş sağlığı ve güvenliği faktörünün halen tüm dünya üzerinde çalışılan ve uygulama alanı bakımından geliştirilmeye ve iyileştirilmeye çalışılan bir konu olarak varlığını sürdürmektedir (Yenihan ve Yılmaz, 2014). Ulusal kriterlere sahip olan iş sağlığı ve güvenliği alanı kapsamında bilimsel çalışmalar ve yasal olan düzenlemelerin yanı sıra uluslararası

sahada 1919 ILO, ilk başta Birleşmiş Milletlere bağlı olarak devam ederken 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzalanmış olan bir antlaşma ile bağımsız bir uzmanlık örgütü olarak gelişmeye devam etmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016; Aras, 2021).

ILO'nun tavsiye ve sözleşme kararları, 1919 yılı itibariyle iş yaşamına yönelik neredeyse bütün etkenleri içermektedir. Bu hususlara arasında İSG kadın çalışanların istihdamı, politikası, temel insan haklar, iş koşulları, çalışma yönetimi, sosyal güvenlik, endüstriyel ilişkiler, göçmen işçiler, denizciler vb. birtakım özel grupların istihdamını içermektedir (Mamadli, 2020). Meslek hastalıkları ve iş kazaları, II. Dünya Savaşı'nın ardından somut tedbirler alınmayan, devletin müdahale etmek için çok önem vermediği bir alana giren, bugün ise en önem verdiği alanlardan biri olan bu konu, 1950 yılları itibariyle hem uluslararası hem de ulusal alanda önem taşımaya devam etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, iktisadi boyutları kadar insani boyutları da ele alan bir uygulamaya olmaya başlamıştır. Söz konusu dönem içerisinde meslek hastalıkları ve iş kazalarında göreceli değişimler yapılmış gibi görünse de söz konusu konu ile alakalı ciddi gelişmelerin bu dönemde oraya koyulduğu söylenmektedir (Yılmaz, 2009).

Son yüzyılda teknoloji ve bilimde meydana gelen gelişmeler ile beraber sanayileşme de hızla gelişmeye başlamıştır. Birçok sanayi alanında ciddi sayılarda işçiler yer almaktadır. Söz konusu bu işçiler yeteneklerine ve becerilerine uygun olan veya olmayan çalışma alanlarına yerleştirilmiş olup bunun sonucunda da olası risklerin düzeyini arttırmaktadır. Bu artışlar ile yaşanan kazaların önlemlerinin alınmamasıyla meslek hastalıkları ve iş kazalarının yaşandığı görülmektedir. Bu problemlerin minimum düzeye indirilmesine ilişkin çalışmaların artırılması ve bu hususun gündeme sık sık taşınması gerektiği savunulmaktadır (Güler, 2021).

2.4.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Süreci

Batı Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi'ne ilişkin şartların Osmanlı İmparatorluğu döneminde oluşturulmaması ve bundan dolayı Anadolu topraklarına sanayileşmeden kaynaklı şartların geç gelmesine de bağlı olarak iş güvenliği ve iş sağlığı alanında yaşanan düzenlenmeler ülke sınırlarına çok sonra ulaşmıştır. Yine de bu hususta ilk adımların Cumhuriyet Döneminden evvel, Tanzimat sürecinde gözleyebilmek de mümkün olabilmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016).

Türkiye’de sanayileşmenin başlangıcı cumhuriyetten evvelki döneme dayanmakla beraber, bilhassa 1980 yılının ardından ciddi düzeyde bir hız kazanması, iş görenlerin güvenlik ve sağlık problemlerini sık sık gündeme getirmiştir. Söz konusu alanda cumhuriyet döneminden izler taşıyan, 1960 yılında gelişim gösteren iş güvenliği ve sağlığı yönünden kamusal önlemler alınmaya başlayan Türkiye’de istenmeyen durumların önüne geçilmesinde yetersiz kalmıştır (Yılmaz, 2009).

Bunun yanı sıra Türkiye gelişim sürecinde olan bir ülke olarak ölüm, yaralanma, iş kazası ve meslek hastalıkları verileri ile karşılaşılmaktadır. Bu veri hizmetleri ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ilgilenmektedir (Güler, 2021).

Tarihsel süreçte küresel olarak Türkiye’de ve diğer ülkelerde çalışma hayatını ilgilendiren yasal düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliğini iş yaşamının merkezine koymaya başlamıştır. İleriki süreçte çok daha geniş bir yelpazede değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bugün iş sağlığı ve güvenliği hem ulusal hem de uluslararası hukukta yer alan ve diğer hukuki alanlarında içine nadiren giren böylece çalışanın kendini koruyabildiği ve özel kanunlar kapsamında özlük haklarını savunabildiği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de 2012 yılında kabul edilen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu bu nitelikli durumun dikkate değer emsallerinden biri olmaktadır (Yenihan ve Yılmaz, 2014).

2.5. İş Kazası Kavramı

İş sağlığı ve iş güvenliği, yıllar boyu bireylerin çalışma ihtiyacı duyması ve bundan dolayı bugün terimsel açıdan bir ifadesi bulunan kavram olmaktadır. Bu kavramlaşma eğilimi tarihsel çerçevede incelendiğinde temsili süreçleri var olan üretim ile bağı oldukça dikkat çekmektedir. Tarihte bilinen ilk uygarlıkta avı-toplayıcı toplumdaki günümüze dek iş paylaşımının çerçevesinde meydana gelen ve bir kritere sahip olan ve iş görenlerin sağlığı ve güvenliğini ortaya koymuş ve bilhassa sanayileşmenin hemen ardından yaşanmış olan ve yaşanması muhtemel iş kazalarının önlenmesi adına birçok araştırmacı ve kurum adına üzerinde durulan konular arasında yer edinmiştir (Chi vd., 2005; Gambatese vd., 2008; Çiçek ve Öçal, 2016). Bunun temelinde iş kazalarının maddi ve manevi anlamda ciddi zararlara neden olması yatmaktadır (Alev, 2020). Basit bir açıklamayla kaza, “beklenmedik anda oluşan kişi ya da kişileri o an veya sonrasında ruhen ya da

bedenen arızaya maruz bırakan olay” şeklinde ifade edilirse, iş kazası, çalışanların iş başında sayıldığı durumlardan birinde oluşan kazalar şeklinde açıklanabilmektedir. Çalışanların hem kullanılan hammaddelerden hem de çevre koşullarından etkilenip uğradıkları sürekli ya da geçici, sakatlık, hastalık ya da ruhi arıza durumlarına meslek hastalığı denilmektedir (Algün, 2014).

Borçlar hukuku bakımından değerlendirildiğinde kaza kavramı, borçlu olan bireylerin kendi özgür iradesinden ve kusursuz olarak meydana gelen, tahmin edilemeyen, önlenmesi olanaksız olan ve sonucunda zarar görülen biçiminde tanımlanmaktadır (Duyar, 2010). İş kazası ise “personelin işyerinde çalıştığı sırada, işe giderken ya da eğitim sırasında personele zarar veren, mal üzerinde hasar yaratan, proste yavaşlamaya sebep olan ve ürün kaybına yol açan istenmeyen olaylar” olarak tanımlanmaktadır (Özkılıç, 2005). 5510 sayılı Kanun’un 13’üncü maddesinde İş kazası;

- a) Sigortalı olanın iş yerinde bulunduğu sırada,
- b) İşverenlerce sürdürülen iş sebebiyle sigortalı olanın adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa devam ettirdiği iş sebebiyle,
- c) Bir iş verene bağlı şekilde sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın harcanan zamanlarda,
- d) 5510 sayılı Kanunun madde 4’ün birinci fıkrasının (a) bendi çerçevesinde emziren kadın çalışanın iş mevzuatı uyarınca çocuğuna süt vermek adına ayrılan vakitlerde,
- e) Sigortalı çalışanların, işverenlerce sağlanan bir taşıt ya da işin yapıldığı yere geliş gidiş esnasındaki oluşabilecek, sigortalı çalışanı sonradan fiziken veya mental olarak engelli duruma getiren olay şeklinde ifade etmektedir (Özçelik, 2022).

İş kazasını açıklayan tanımlar incelendiği zaman iş kazalarının bireysel, örgütsel ve ekonomik açıdan birtakım olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Literatürde iş kazalarının beraberinde getirdiği olumsuz sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

- a) Kazaya maruz kalan iş görenlere ödenmesi gereken tazminat ve tedavi masrafları,

- b) İş kazası nedeniyle üretimin duraksamasının meydana getirebileceği üretim kaybı,
- c) İş kazası sırasında teçhizat ve mekân açısından yaşanan problemler,
- d) İş kazasına maruz kalmış olan iş görenin kendisi, çevresi ve ailesinde yaşanan olumsuz olaylar ve huzursuzluk,
- e) Yeni sigortalın işe kabul edilmesi, adaptasyon ve eğitim konusundaki çalışmalar,
- f) İş kazasının kamuoyunda duyulması durumunda negatif olarak etkilenmesi şeklinde beyan edilmektedir (Sapmaz, 2013).

Günümüzde iş kazalarının artmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği hususunun da üzerinde durulduğu görülmektedir. Çalışanların önemli bir bölümünün ev dışındaki vakitlerinin büyük bir kısmının işyerlerinde çalışarak geçtiği bilinmektedir. İçinde bulunduğumuz dönemde çalışma şartlarında birçok etkenin çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını riske attığı belirtilmektedir. Bir çalışanın sağlık problemi yaşamasının ya da herhangi bir sakatlığının olması durumunda, çalışan olarak üstlendiği görevi yapması söz konusu olamamaktadır. Öte yandan çalışanın mesleki hastalığı ya da iş kazası sebebiyle çalıştığı işten uzaklaşmasının ilk olarak kendini ve geçimini sağlamakla sorumlu olduğu aile üyelerini ve dahil olduğu firmayı olumsuz olarak etkilemesinin mümkün olduğu belirtilmektedir (Bayazıt-Hayta, 2007; Çabuş, 2014; Hasanhanoglu, 2020). Bundan dolayı iş kazaları çalışma çerçevesinde yaşanan muhtemel kaza ve risk durumları arasında en önemli bölümde yer almaktadır. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği ekonomik, teknik ve sosyal sebeplerden dolayı zamanla önem teşkil etmekte ve dikkat çeken bir hal almaktadır. İş kazaları ve meslek rahatsızlıklarının; işçi, patron ve devlet açısından birçok olumsuz etkisinin olması ve problemin çözülmesinin insani tarafının büyük bir önemle incelenmesini mecburi kılmaktadır (Aydın ve diğerleri, 2013). Bu çerçevede iş kazalarının önüne geçilebilmesi, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının ortaya koyulması adına geçmişten bugüne pek çok yasal örgütsel düzenleme yapılmıştır (Marlenga vd., 2007; Baycık, 2011). Türkiye’de 30 Haziran 2012 tarihinde Resmî Gazete ’de yayımlanan 6331 sayılı İSG kanunu daha güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı için yapılan yasal düzenlemelerin birtakımını oluşturmaktadır. Fakat iş kazalarını önleme çabası, yalnızca bazı yasal düzenlemelerle ya da bu

alandaki gerekli olan örgütlerin meydana gelmesiyle değil, bunlara ek olarak daha geniş bir eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları ile mümkün olabilmektedir. Bu hususta gerek patronlara ve iş görenlere gerekse de devlete ve daha genelde bütün halka ciddi görevler düşmektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

2.5.1. İş Kazalarının Temel Nedenleri

İş kazalarına zemin hazırlayan birçok faktör bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışma sonuçları da iş kazalarına neden olan birçok unsur olduğunu göstermektedir (Çağdaş-Acara vd., 2021; Ak ve Zorluer, 2022; Aydemir, 2022). İş kazalarına neden olan unsurların en başında kaza istatistikleri ve çalışmalarına yönelik eksiklikler, denetim birimlerine yetersizlikler, iş görenlerin özellikleri, iş güvenliği algıları ve iş güvenliği anlayışlarının tam manasıyla oturmamış olması gibi unsurların geldiği ifade edilmektedir (Çolak ve Çetin, 2017). Bunun yanı sıra iş kazalarının yaşanmasında uzun mesai saatlerinin de etkisi olabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede çalışma saatlerinin oldukça fazla olması örgütlerde iş takviminin ve kapsamının iş görenlerin sağlık koşullarını risk etmeyecek biçimde düzenlenmesi gerektiğini ifade etmektedir (Dembe vd., 2005).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmada iş kazalarının %88'inin riskli davranışlardan, %10'unun çalışma şartlarından ve %2'sinin de engellenemeyen belirsizliklerden meydana geldiği görülmektedir. Bundan dolayı iş kazalarının %98'inin nedeninin bireyden kaynaklı olup, alınacak olan önlemler, eğitim, bilinç, proaktif tutumlar ile önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Nitekim meslek hastalıkları ve iş kazaları yaşamının en temel nedenlerinden birisi bu çerçevedeki bilgisizlik, diğer bir söylemle ise eğitim eksikliği olarak açıklanmaktadır (Demir ve Demir, 2016). Tehlikeli hareketlerin yanında tehlikeli durumlar da iş kazasına neden olabilmektedir (Oyekan ve Hutabarat, 2019; Rosner ve Markowitz, 2020). İş kazasına neden olan tehlikeli durumlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- a) Koruyucu ekipman olmadan ya da yetersiz koruyucu ekipman ile makine kullanmak,
- b) Kusurlu materyal kullanmak,
- c) Bina yapısı ile ilgili bozukluklar,
- d) Organizasyon düzensizliği veya yerleşim alanı bozukluğu,

- e) Olumsuz termal şartlar, (havalandırma, ısıtma vb.),
- f) Zayıf, arızalı ve kaygan zeminde iş yapmak,
- g) Güvenli olmayan istifleme,
- h) Elektrik tesisatının uygunsuz olması ve yeterince aydınlatmaması (Algün, 2014).

Algün (2014) tarafından pervasızlık, dikkatsizlik, sinirlilik, umursamazlık, ihmal vb. bireysel özürler, kazaların diğer sebepleri olarak belirtilmektedir. Söz konusu kusurlar, doğa karşısında insan zayıflığının kişisel yönü olarak nitelendirilmektedir. Bireylerin bu zaafı disiplin ve eğitim ile belki kısmen düzeltilebilmektedir. Fakat iş güvenliği biliminin bu konu ile uğraşmadığı görülmektedir. Bireysel özürlerin ne zaman ortaya çıkabileceği bilinmediği için birey özürlü bir varlık şeklinde kabul edilmektedir.

2.6. Meslek Hastalıkları ve Oluşum Nedenleri

İş hayatında meslek rahatsızlıkları genellikle yaşanan bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek rahatsızlıkları bütünüyle önüne geçilebilen rahatsızlıklardan meydana gelmesinin yanı sıra genel olarak tespit edilmediğinden çalışan bireylerde kalıcı bir hasara sebep olabilmekte, bunun yanı sıra iş görenin işini yapamaz hale gelmesine neden olabilmektedir (Doğan vd., 2017).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun madde 14'e göre "Meslek rahatsızlığı, sigortalı çalışanın işin kapsamından dolayı devamlı yineleyen bir sebeple uğradığı kalıcı veya geçici zihinsel ve bedensel engellilik ya da hastalık durumudur" (Özçelik, 2022).

Kavramsal olarak incelendiğinde meslek hastalıkları sigortalı iş görenin çalıştığı veya yapmış olduğu işin özelliği nedeniyle, tekrar eden bir sebeple veya işin devamlılığının sağlanmasına ilişkin şartlar sebebiyle yaşadığı devamlı ya da geçici olan rahatsızlık, ruhsal ve fiziksel engel halidir (Çağlar, 2014).

Algün (2014) yaptığı çalışmada meslek hastalığını iş görenin iş yaşamında işin niteliğine göre tekrar eden sebeplerle gelişen ya da işin sürdürülme evresinde geçici ve kronik bir biçimde meydana gelen ruhsal hastalık ya da sakatlık olarak tanımlamaktadır.

Söz konusu bir hastalığın mesleki hastalık olarak değerlendirilebilmesi için sosyal güvenlik kurumu sağlık kurulunca onaylanması gerekmektedir. Sağlık kurumu, bu hastalığın mesleki bir hastalık olup olmadığına ilişkin kararı verebilmek adına SGK tarafından yetkilendirilen sağlık örgütlerinden, kurallara uygun şekilde alınan sağlık raporları ya da iş yerlerinde yapılan denetimler neticesinde düzenlenen raporları dikkate almaktadır (Çağlar, 2014).

Literatürde yer alan araştırmalarda meslek hastalıklarına neden olan birçok faktör olduğu belirtilmektedir (Punnett vd., 2005; Schulte vd., 2007; Karsak vd., 2007; Hoy vd., 2010). Özellikle teknolojik gelişmelerin bilinçsiz şekilde kullanılması iş kazaları ve meslek hastalıklarında ciddi anlamda artış yaşanmasına neden olabilmektedir. Teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler bireylerin yaşamına sağladığı katkıların yanında bir o kadar da zarar verebilmektedir. Ürün teknolojilerinin bireyin yaşamına girmesiyle katkı sağlayan sanayi sektöründe sürecin ürün yerleştirebilmek adına makine kullanım düzeyine yükseltilmiş bunun yanında iş görenlerde yaşanan bazı meslek hastalıklarının düzeyi de artış göstermiştir (Karahan, 2014). Günümüzde meslek hastalıklarına neden olan temel faktörler ve yaygın olarak görülen meslek hastalıkları Çizelge 2.1.'de sunulmuştur (Sapmaz, 2013).

Çizelge 2.1. Meslek Hastalıklarına Neden Olan Unsurlar

Rahatsızlıklara Sebep Olan Etkenler	Meslek Rahatsızlıkları
Asbest	Yaygın olarak akciğer kanseri ve bazı organ kanserleri,
Kömür tozu	Karaciğer hastalıkları,
Arsenik	Akciğer kanseri ve Lenf kanseri,
Biklorametilerot	Akciğer kanseri
Benzen	Lösemi ve Anemi,
Vinil Klorit	Karaciğer kanseri ve beyin kanseri,
Kurşun	Kısırlık, ölü doğum, bazı böbrek rahatsızlıkları
Pamuk tozu	Kronik bronşit ve Anfizemi,
Radyasyon	Akciğer ve karaciğer kanserleri, genetik sorunlar, tiroid, kemik kanserleri,

Çizelge 2.1.'de yer alan bilgilere göre, meslek rahatsızlıklarına sebep olan etkenler içerisinde kimyasal nedenler önemli bir orana sahip oldukları görülmektedir. Kimyasal maddeler insan hayatının ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Dünya genelinde her yıl tarımda, gıda maddelerinde, ilaç üretiminde, enerji sistemlerindeki yakıtlarda ve diğer alanlarda yaklaşık olarak 400 milyon ton kimyasal madde üretilmektedir. Kimyasal maddelerin hem üretilmesi hem de kullanımları gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun ülkelerin gelişimini doğrudan etkilemekte, bunun yanı sıra bireyin hayatını da çeşitli yönlerde etkilemekte ve yaşam kalitesini azaltmaktadır (Akarsu ve Güzel, 2016). Bunun yanında bazı kimyasallar birey hayatını negatif yönde etkilemekte ve meslek rahatsızlıklarına neden olmaktadır (Roy vd., 2005; Gürbüz, 2006; De Coster ve van Larebeke, 2012; Şirin ve Şirin, 2014; Kayhan ve Demirer, 2016; Erol, 2020). Kimyasal faktörlerin yanında bazı fiziksel faktörler de meslek hastalıklarına zemin hazırlamaktadır. Özellikle ağır eşyaların kaldırıldığı ve itildiği durumların tekrarlandığı işler genel olarak kas ve iskelet sisteminde önemli sakatlık ve rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir (Sapmaz, 2013). Bu kapsamda meslek hastalıklarına neden olan birçok faktör aynı zamanda birtakım iş kazalarının da oluşmasına neden olmaktadır (Algün, 2014).

Fiziksel ve kimyasal faktörlerin yanında bazı biyolojik unsurlar da meslek hastalıklarına neden olabilmektedir. Biyolojik faktör olarak incelendiğinde genellikle akla mikroorganizmalar gelmektedir. Ancak çalışan sağlığı yönetmeliğinden biyolojik faktörler çok daha kapsamlı bir şekilde tanımlanarak herhangi bir zehirlenmeye, enfeksiyona ve alerjiye sebebiyet verebilen mikroorganizmalardır. Bunlara genetiği değiştirilmiş olan mikroorganizmalar ile insan parazitleri ve hücre kültür örnekleri de dahil edilmektedir (Çağlayan, 2015).

İş yaşamında bazı psiko-sosyal faktörler de çalışan sağlığının bozulmasına ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir. İş yaşamında sağlığın bozulmasına sebep olan psiko-sosyal faktörler işteki rol, bireylerle olan iletişim, güvenlik seviyesi, iş ortamının yapısı, donanımı, iş şekli, iş yükü, iş güvencesi, üretim şekilleri gibi birçok başlığı içinde barındırmaktadır. Özellikle günümüzde endüstriyel sosyoloji ve psikoloji gibi bilim dallarında gelişim görülmesiyle araştırmanın psiko-sosyal yönü incelenmeye başlanmıştır (Çağlayan, 2015). Yapılan araştırmalara göre sosyo-psikolojik faktörler, özellikle uzun süre zarfında

iş görenlerin davranış problemlerine ve bazı psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Sapmaz, 2013).

2.7. Güvenli Davranış

İş yaşamında üzerinde önemle durulan kavramlardan birisi de güvenli davranıştır. Literatürde yer alan bilgiler ışığında güvenli davranışına ilişkin bilgiler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.7.1. Güvenli Davranış Kavramı

Güvenlik gereksiniminin doğal ve kültür olarak alışkanlık haline gelmesi, yapılan bir işin gösterilen bir eylemin herhangi bir risk ya da zarar içermeme hali, güvenli çalışma ya da güvenli davranma olarak tanımlanmaktadır. Türkiye’de de pek çok ülkede olduğu gibi yaşanan ölümlü iş kazalarının sayısının minimum düzeye indirilmesi hukuki, idari ve finansal sebeplerinin yanı sıra sosyal etkenlerinin de olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı iş güvenliği hususunda çalışma yapan her uzman örgütlerde güvenlik kültürü kavramı yerleştirip güvenli eylemleri alışkanlık haline getirmeyi hedeflemesi gerekmektedir (Nişancı ve Kayman-Demirören, 2019). Literatürde yer alan çalışmalarda da güvenli davranışın örgütsel açıdan önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada işyerinde güvenli bir ortam oluşturulması ile güvenli davranış arasında anlamlı ilişki olduğu rapor edilmiştir (Bayram ve Arpat, 2021). İşyerinde güvenli ortam oluşmaması ise tehlikeli davranışları beraberinde getirmektedir. Söz konusu davranışlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- a) Koruyucusu yetersiz olan ya da koruyucusuz makine kullanımı,
- b) Noksan ya da kusurlu teçhizat kullanımı,
- c) Bina yapısıyla alakalı bozukluklar,
- d) Organizasyon, yerleşim düzensizliği ya da bozukluğu,
- e) Termal koşulların kötü olması (havalandırma-ısıtma),
- f) Zayıf, arızalı ve kaygan zeminde çalışılması,
- g) Güvenlik olmaksızın istifleme,

h) Kötü aydınlatmanın olması ve elektrik tesisatının uygunsuz olması (Algün, 2014).

Güvenli davranış farklı biçimlerde kendini göstermektedir. Duygu ve hislerini ifade edebilmek, davranışlarını seçebilmek, uygun hallerde haklarını sözlü ifade etmek, benlik değerlerini arttırmak, kendine güven duygusunu arttırmak, itiraz edebilmek, kendi davranışlarını değiştirmek ve gerektiğinde diğerlerini rahatsız edici davranışları için uyarmak güvenli davranışlar arasında yer almaktadır (Minibaş, 2002).

2.7.2. Güvenli Davranışı Etkileyen Faktörler

Güvenli davranışı etkileyen unsurların başında eğitim gelmektedir. Güvenli davranış eğitimleri, çekingen, saldırgan ve bireyin kendi hakları olduğu kadar diğerlerinin de haklarını gözetmesinde, güvenli davranışı ayırmada, yakın ve anlamlı ilişkiler kurmada, endişe düzeyini azaltmada, düşünce ve duyguları etkin biçimde ifade etmede, sözsüz iletişim becerilerinin geliştirilmesinde, yararlı olabilecek tekniklerin öğrenilmesine dayanmaktadır (Minibaş, 2002).

Güvenli davranışı etkileyen diğer bir unsur ise iletişim faktörüdür. Güvenli davranış için iletişim kampanyalarından faydalanılmaktadır. Bir dizi iletişim faaliyetlerinden meydana gelen ve içerikleri kültüre uyumlu olması gerekmektedir. Kültür değişimi programlarında, kampanya aracılığı ve güvenlik adına önleyici etkenler takdim edilebilir, yönetimin güvenlik ve sağlığa yönelik kararlılığı iş görenler, kamuoyu ve diğer ortakları ile paylaşabilmektedir. Kampanyalarla çeşitli güvenlik ve sağlık alalarına odaklanarak farklı iletişim araçlarıyla toplumun geneline seslenilebildiği gibi, örgütler ve sektörler düzeyinde özel konulara ve özel amaçlara kitlelere yönelmiş olan kampanya içerikleri de bulunmaktadır (Sungur, 2014).

2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

Örgütlerde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında güvenliğe ilişkin inanç, değer ve düşünce önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Çünkü tutum ve algıların biçimlendirildiği güvensiz davranışlar ile güvensiz ortamların, mesleki rahatsızlıkların, özellikle iş kazalarının en temel nedeninin olduğu söylenmektedir. Söz konusu durum, meslek rahatsızlıkları ve iş kazalarının önlenmesinde teknik, örgütsel ve yasal düzenlemelerin yanında iş görenlerin davranışlarına ilişkin

kavramların ve bu kavramlara ilişkin çalışmaların önemini göstermektedir (Yozgat, 2018). Söz konusu kavramların başında da iş sağlığı ve güvenliği kültürü gelmektedir. Meslek rahatsızlıklarını ve iş kazaları olabildiğince azaltmada rol alan güvenlik kültürü kavramı günümüzde üzerinde önemle durulan bir kavram olmaktadır (Çelik, 2014). Literatürde yer alan çalışmalarda işyerlerindeki çalışanların iş güvenliği kültürü algılarının önemli olduğu belirtilmektedir. Bu durumun temel sebebi, iş güvenliği kültürünün yüksek düzeyde olmasının çalışanlarda verimlilik ve performansı arttırmasıdır. Ayrıca iş güvenliği kültürünün yüksek düzeyde olması iş kazalarının oluşma riskini de azaltabilmektedir. Bu hususta iş güvenliği kültürünün sağlanması adına güvenlik iklimiyle alakalı unsurların ölçülmesi ve iyi bir şekilde analiz edilmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Koç, 2016; Yozgat, 2018).

2.8.1. Güvenlik Kültürü Tanımı

Gelişen ve değişen dünyada yaşamın kaybına neden olan, bireyin bedeninin bütünlüğünü ruhen veya bedenen engelli duruma getiren veya maddi açıdan hasar meydana getiren vakalar çalışma yaşamında hem maddi hem de manevi olarak karşılan majör sorunlardan biri olarak bilinmektedir. Güvenlik kültürü bu önemli problemin önüne geçilebilmesi adına son yıllarda üzerinde durulan ve özel bir tanımlamaya gereksinim duyulan kavram olarak düşünülmektedir (Alev, 2020). Çünkü güvenlik ve sağlık, bireysel ve toplumsal gelişmişliğin en temel iki ögesi olarak benimsenmektedir. Güvenli çalışmanın sağlanması, iş görenlerin sürdürülebilir bir refah düzeyine erişmesi adına devletlerin çözümlemek mecburiyetinde oldukları problemlerin başında iş sağlığı ve güvenliği gelmektedir. Bundan dolayı iş güvenliği ve sağlığına verilen önem gün geçtikçe artmakta olup, sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarının oluşturulması işletme yönetimleri adına temel işlevlerden biri haline geldiği görülmektedir. Bugün pek çok işletme, güvenlik seviyesini yükseltmek amacıyla araştırmalar yapmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde temel örgüt güvenliği, yönetim sistemi kurmaya ve iş güvenliği kültürünü oluşturmaya yönelik olduğu belirtilmektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

Güvenlik kültürü, organizasyonun can damarı olarak belirtilen insan kaynağının yaşamının önemsendiği, davranış ve tutumları oluşturan ortak inanç, değer ve

normların süregelen bir şekilde ve ivedilikle uygulandığı iş sağlığı ve güvenliği etkinliği süreci olarak belirtilmektedir. Başka bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği, bütüncül politikalar kapsamında proaktif yaklaşım ve kaizen sistemin ortak olarak benimsenmesi ve sürekliliğiyle bütün çalışanların korunup geliştirilmesine ilişkin faaliyetler bütünü olarak açıklanabilmektedir (Erdoğan ve Genç, 2018). Güvenlik kültürü kavramı ilk olarak Dov Zohar tarafından 1980 yılında kullanılmıştır. Güvenlik kültürü; çalışanların iş yaşamı ortamını, üst yönetiminin sağlıklı güvenlik algısı ve bunun için yürüttüğü araştırmalar, tehlikeli işlerdeki kontroller ile alakalı standart algılama kalıpları oluşturabilmesi ve buna uygun davranış örüntüleri sergilemesi biçiminde açıklanmaktadır (Gül, 2015). 1990'lı yılların başında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu tarafından ortaya konan Çernobil Raporu ile gündeme getirilmiş olan “güvenlik kültürü” kavramı, sonradan akademik çalışmalarda da yer alabilmiştir. Bu hususta bilhassa örgütsel kültür ve iş güvenliği konuları üzerinde çalışılmaya başlandığı belirtilmektedir. Yüksek riskli görevlerde (havacılık, petrol şirketleri, kimyasal madde üretim merkezleri gibi) gerçekleştirilen birçok çalışma, güvenlik kültürünün açıklanmasına, ne tür kurumlarda değişimlerin nasıl olduğuna, nasıl incelendiğine ve bir kurum içerisinde en iyi nasıl oluşturulabileceğine ilişkin öneriler ve bulguların sunulduğu görülmektedir (Akyürek vd., 2015).

Bir başka tanıma göre güvenlik kültürü; iş ortamında oluşabilecek tehlike ve risklerin tamamen ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi için çalışanların ve işverenlerin işbirliği içerisinde uygun eylem ve faaliyetlerde bulunmaları olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir söylemle iş görenlerin iş çevreleri, yönetimin güvenlik görüşü ve faaliyetleri, iş risklerindeki kontroller konusunda kalıpları daha da geliştirmesi ve buna ilişkin davranması güvenlik kültürü olarak açıklanmaktadır (Ceyhun, 2014). Diğer bir söylemle çalışma alanının güvenliğe karşı sergiledikleri eylemleri, inançları ve tutumları denetlemeye yarayan önemli bir yönetimi şekli olmaktadır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

Güvenlik kültürü ile alakalı tanımlamalardan hareket ile çalışan algısında oluşan güvenlik durumu biçiminde görülmekle birlikte söz konusu algıyı şekillendiren faktörler çerçevesinde özellikle güven temelli olan unsurların varlığından söz edilebilmektedir. Bu hususta, başta kurumun kendisi olmakla birlikte üzere yönetici, iş arkadaşları ve çalışanın güven eğiliminin yanı sıra örgütün yasal

çerçevesinin olduğu hukuksal sistemini ortaya koyan devlete güven olarak tanımlanmaktadır (Tuncer, 2018).

2.8.2. Güvenlik Kültürünün Önemi

Örgütlerde bir çalışma ortamı oluşturulması iş görenlerin verimli olması ve performansları adına önem teşkil etmektedir. Güvenlik inançları, değerleri, normları, prosedürleri ve uygulama hakkında paylaşılan olgularda oluşan güvenlik kültürü iş görenlerin iş kapsamında, yönetimin güvenlik ile alakalı görüşleri ve etkinlikleri, iş ile alakalı tehlikelerin kontrolleri ile alakalı algı seviyelerini geliştirerek buna uygun davranılması gerekmektedir. Örgütlerinde güvenliğin sağlanmasında, iş kazaları ve mesleki rahatsızlıkların önüne geçilebilmesi adına ciddi düzeyde önem arz etmektedir (Koç, 2015; Arpat, 2015; Çögenli ve Özer, 2017). Bunun yanında güvenlik kültürü çalışma ortamının iyileştirilmesi ve daha verimli bir hale getirilmesine de katkı sağlayan bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Yozgat, 2018; Albayrak ve Tuna, 2021). Bundan dolayı örgütlerde güvenlik kültürünün oluşturulmasında ciddi bir konu olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Güvenlik kültürünün alt boyutu ve anlık görüntülerini ifade edilen güvenlik iklimi, daha fazla iş görenlerin görevleri başında olduğu süre kapsamında anlık algılanan güvenli davranışları gösterme çabalarının ve güven içinde oldukları algılamaları genellikle artması ile meydana gelmektedir (Erhan, 2014).

Bilindiği gibi dünya genelinde teknolojik gelişmelerle doğru orantıda meydana gelen birtakım sağlık risklerinden söz etmek mümkün olabilmektedir. Bunun yanında toplumun pek çok kesimini kapsayan tehditler iş ortamında iş görenler yönünden de birtakım tehditleri beraberinde getirmektedir (Erol ve Kanbur, 2017). Sürekli veya kısmi iş kaybı, personel adına mali açıdan gelirinin düşmesi, kazancının bir kısmının veya tamamının sürekli bir şekilde veya bir dönemliğine kesilmesine sebebiyet vermektedir. İş gören kişinin bir başka kazancı olmadığı şartlarda kendisini ve bakmakla sorumlu olduğu kişiler için önemi açıkça ortaya çıkmaktadır. Daha kötüsü iş kazaları ve mesleki rahatsızlıklar sebebiyle iş gören kişinin hayatını kaybetmesi durumudur. Bu noktada güvenlik kültürünün sağlanması iş görenin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin olası bir iş kazası ya da

mesleki rahatsızlıklar sebebiyle ortaya çıkabilecek mali sorunların önüne geçmektedir (Aydın vd., 2016).

Güvenlik kültürünün sağlanması işverenler açısından da oldukça önemli bir konudur. Güvenlik kültürünün sağlanması durumunda yaşanabilecek mesleki rahatsızlıklar ve iş kazası asgari seviyeye çekilebilir ve bu durumlar dolayısıyla yaşanabilecek kayıplar engellenebilir. Böylelikle üretimde duraklama veya azalmanın önüne geçilerek, personelin motivasyonunun yükseltilmesi ile en üst düzeyde verimlilik elde edilebilir. İş sağlığı ve konusunda işverenlerin yapacağı masraf ve yatırımlar üretim giderlerini yükseltecek olsa bile uzun vadede yaşanabilecek mesleki rahatsızlıkların ve iş kazalarının neden olacağı ölümlerin önüne geçilmesi ya da asgari düzeye indirilmesi ile daha fazla maliyet gerektiren iş kazancı sağlanmaktadır (Karahana, 2014).

İş kazaları engellenerek iş güvenliğinin sağlanması, ikinci veya yan etki olarak iş yerinde verimlilik ve üretimin artmasına ortam sağlamaktadır. İş kazaları iş akışının önüne geçerek üretimin aksamasına neden olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü çalışmaları kapsamında üretim sürecinde yararlanılan tezgâh ve makinelerde koruma yöntemlerinin iyileştirilerek iş güvenliğini sağlanması neticesinde önemli düzeyde üretim artışı sağlandığını tespit etmişlerdir. İş kazaları nedeniyle üretim araçlarında ve iş gücünde ortaya çıkan kayıplar üretim giderlerini de olumsuz olarak etkilemektedir (Aydın vd., 2016). Bu noktada güvenlik kültürünün sağlanmasının çalışanlara ve işverenlere sağladığı faydaların yanında ekonomik açıdan da fayda sağladığı görülmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada örgütlerde güvenlik kültürünün sağlanmamasına paralel olarak ortaya çıkan masrafın yıllık gayrisafi milli hasılanın %4'ünü oluşturduğu belirtilmiştir (Kılıkış ve Demir, 2012).

Yukarıda yer alan bilgilerden de anlaşılacağı gibi örgütlerde güvenlik kültürünün oluşturulması önemli bir konudur. Güvenlik kültürünün oluşturulması büyük oranda yönetime bağlıdır. Yönetimin örgütler güvenlik kültürü oluşturmak adına gerçekleştirdiği bütün gayret ve çabaladıkları etkenlerin dışında, iş görenlerin bu hususu sahiplenmesi, sorumluluk alması ve katkı sağlaması oldukça önemli olmaktadır. Örgütlerde iş görenlerin bütün çalışanların, iş kazalarının ve sakatlanmalarının önüne geçilebilmesi adına kendi sorumluluklarının bilincinde olduğunda, örgütlerde güvenlik ve sağlık ile alakalı çalışmalara daha fazla katılım

ve ilgi göstermektedir. Bir örgütlerde için en temel öge olan “insan kaynağı” örgütlerin verimliliğine, kalite düzeyin ve devamlılığına nasıl etki ettiği ve aynı biçimde örgütlerdeki güvenlik farkındalığı kültürünün sağlanmasına ve devamlılığına etki etmektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

2.8.3. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Güvenlik kültürü birçok bileşenin bir araya gelmesi ile oluşan bir olgudur. Bu sebeple güvenlik kültürü yalnızca iş sağlığı/güvenliği hususlarında değil, toplumsal anlamda güvenliğe bakış açısı şeklinde incelenmelidir. Kurumların, toplumların ve kişilerin muhtemel risklerden ve tehditlerden (coğrafya, gündelik hayat, iklim, askeri ya da altyapı vb. temelde) korunabilmek adına alınan veya alınmayan tedbirlerle büyük kazalar ve afetler ardından yaşanan süreçlerin, o toplumdaki kişi ve kurumların güvenliğe yaklaşımını ve bakışını kültürel kapsamda tanımlamak adına temel doneleri verdiği belirtilmektedir (Akyürek vd., 2015).

Güvenlik kültürünün meydana gelmesi, birinci gayesi kar arttırımı olan örgütlerde kanunlarla, güvenlik eğitimi teknolojik ve çevresel etkenleri de kapsayacak biçimde aksatmadan ve iş görene külfetli olmayacak biçimde verilmesi, güvenlik uzmanları ve güvenlik kurumlarının işverenin tekelinin dışında, yasalar çerçevesinde korunmuş biçimde çalışabilmesi, güvenli eylemde bulunanların ödüllendirilmesinin kanuni olarak garanti altına alınması ve kendi güvenlik ya da sağlıkları açısından olduğu algılamasının sağlanması ile gerçekleşebilmektedir (Erhan, 2014). Güvenlik kültürünün oluşturulması için güvenlik kültürünün özelliklerinin de bilinmesi gerekmektedir. Güvenlik kültürünün temel özellik ve bileşenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

Güvenlik değerleri; organizasyonel oluşum içinde güvenlik sisteminin yanında, bireysel güvenliğin de bir değer olarak yer edinmesi gerekliliği savunulmaktadır. Özetle, güvenlikle alakalı hallerde, organizasyonun iş programlarını ve günlük uygulamaları ile birleştirildiği görülmektedir.

Güvenlik liderliği stratejisi; örgütsel politika, misyon, prosedür, çalışan değerlendirme araçları, ödül ve ceza sistemi, çalışan değerlendirme araçları ve liderlik faaliyetlerini kapsamaktadır.

Güvenlik iklimi; çalışanların güvenlik politikaları, güvenlik tutumları, uygulamaları ve liderlik ve prosedürleri hususundaki algılarının, tepkilerinin ve düşüncelerinin kalıcı olmayan o anlık bir görüntüsü olarak ifade edilmektedir. Tutumsal ölçümler, organizasyondaki genel güvenlik algı düzeylerini takım ve üye düzeyinde yorumlanmaktadır. Güvenlik performansı, gözlemlenebilir güvenli eylemlerin bir neticesi olmaktadır.

Güvenlik performansı; ilk başta önemli kazaların araştırma ve hükümet örgütlerince hazırlanan raporlara göre tespit edilebileceği gibi, örgütler hem haftalık hem de günlük malzeme zarar raporu, iş gören faydalanması gibi güvenlik performanslarını örgütün içindeki gözlemleri ile yapabilmektedir (Özçelik, 2022).

2.8.4. Güvenlik Kültürünü Etkileyen Faktörler

Son yıllarda örgütsel davranış literatüründe üzerinde sıklıkla durulan kavramların başında “güvenlik kültürü” kavramı gelmektedir. Güvenlik kültürü, iş görenlerin iş yaşamındaki güvenlik ile alakalı algılarını açıklayan, örgüt ikliminin somut bir şekli olarak bilinmektedir. Bir dizi faktörler güvenlik kültürünün önemli bileşenleri olarak açıklanmaktadır. Bu etkenler, yönetim değerleri (yönetimin çalışanların durumlarının iyi olmasına ilişkin ilgileri), örgüt ve yönetim uygulamaları (güvenlik ekipmanının sağlanması, yeterli eğitim, güvenlik yönetim sisteminin kalitesi), çalışanların ve iletişim konusunun örgütlerde güvenliğe ve sağlığa katılımı sağlanmaktadır (Erhan, 2014). Bugün işverenlerin iş görenlerin adına öncelikle güvenli ve sağlıklı bir araştırma yaşamı oluşturulması gerekmektedir. Güvenli bir araştırma yaşamında oluşturulması adına bölgesel, küresel ve ulusal ölçekte; resmi olmayan ve resmi olan farklı örgüt ve kuruluşlar çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliği etkinliklerinin sürdürülmesini sağlamaya çalışmaktadır (Özçelik, 2022). Bu süreçte güvenlik kültürünün sağlanması için güvenlik kültürünü etkileyen unsurların iyi bilinmesi önem arz etmektedir. Güvenlik kültürünü etkileyen unsurlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- a) Yöneticilerin tutumları,
- b) Yöneticilerin davranışları,
- c) Güvenlik önceliği,

- d) Güvenlik eğitimi,
- e) Güvenlik iletişimi,
- g) Çalışanların katılımı,
- h) Güvenlik farkındalığı ve yetkinlik,
- ı) Raporlama kültürü (Dursun, 2011).

Yaşamın her alanında kendisini doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ortaya çıkaran güvenlik gereksinimi ve bu husustaki tepkiselliğin bir kültür şeklinde toplumların ve insanların düşünüş ve davranışlarına yansıdığı ve toplumlara bağlı olarak önemli farklılıklar gösterdiği belirtilmektedir. Bazı toplumlarda muhtemel afetler ve kazalarla bunların etkisini azaltan önlemleri sistemli bir yaklaşım ile uygulayıp proaktif yaklaşım sergilediği, bazı toplumlarda ise aynı afetler ve kazalar defalarca yaşansa dahi bu hususta dikkate değer çaba sergilenmediği, bazen patolojik bazen de reaktif bir yaklaşım sergileyebildiği görülmektedir. Bu kapsamda toplumun güvenlik olgusuna bakış açısı da güvenlik kültürünü etkilemektedir (Akyürek vd., 2015).

Yaşadığımız dönemde örgütlerin çalışma hayatında tehlikelere ve risklere karşı savunmasız kalınmaması adına işveren, devlet ve işçilerin mevcut durum analizini yapması ve bilhassa işletmelerin bünyesindeki güvenlik kültürü anlayışının oluşturulması gerekli görülmektedir. Kurumsallaşma seviyesi yüksek olan işletmelerin güvenlik ve sağlık uygulamaları incelendiğinde, maddi unsurlara yatırım yapılması anlayışının yerine beşeri kaynaklara yönelip farkındalık ve bilinçlilik seviyesi yüksek çalışanların oluşturulması politikalarının geldiği belirtilmektedir. Söz konusu çalışan profiline oluşturulması konusunda kullanılan araçların başında eğitimlerin yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği algısını geliştirmeye yönelik yürütülen eğitimler güvenlik kültürünün de gelişmesine katkı sağlamaktadır (Güler vd., 2018).

2.8.5. Güvenlik Kültürünün Çalışan Davranışları Üzerine Etkisi

İnsanoğlunun refahı, çalışma hayatındaki endüstriyel teknik gelişmelerle artar iken iş yaşamında güvenlik ve sağlık hususunda olumsuz sonuçların oluşmaya devam ettiği belirtilmektedir. Meslek hastalıkları ve iş kazaları, çok sayıda bireyin

yaşamını tehdit ettiği ve büyük mali kayıplara sebep olduğu görülmektedir. İş hayatındaki güvenlik ve sağlığa ilişkin olumsuzluklar ve kayıpların en önemli sebebinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kişinin olumlu bir kültürden yoksunluk ve bu husustaki bilinç düzeyinin düşük olmasıdır. İş kazaları ve iş hayatı kaynaklı sağlık problemlerinin azaltılmasının en önemli yolunun işyerlerinde iş güvenliği kültürünün oluşturulması olduğu bilinmektedir. Bu noktada güvenlik kültürü iş ortamında çalışanların riskli davranışlar sergileme düzeylerini azaltmakta ve iş kazalarını önlemektedir (Aktay, 2014; Sungur, 2016; Çöğenli ve Özer, 2017). Bu hususta yapılan bir araştırmada güvenlik kültürü değişkenlerinden güvenlik farkındalığının çalışanların katılımı ve raporlama kültürünün çalışanların güvenli davranışlarında pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların iş güvenliği ile alakalı farkındalıklarının yüksek düzeyde olması, güvenlik prosedürleri ve güvenlikle alakalı çalışma şartlarının iyileştirilmesine, iş güvenliği hususunda konu ve problemleri yönetime bildirmesi gibi davranışların, çalışanların işlerini gerçekleştirdikleri süreçte daha güvenli davranmalarının sağlandığı belirtilmektedir (Dursun, 2013).

Güvenlik kültürünün güvenlik performansı ve çalışan verimliliği üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bilinmektedir. Çalışan performansının yüksek olmasının örgütsel amaçlara ulaşmak için oldukça önemli bir konu olduğu göze çarpmaktadır. Bu noktada örgütlerde güvenlik kültürünün sağlanması hem güvenlik hem de çalışan performansının artırılmasına katkı sağlamaktadır.

2.8.6. Güvenlik Kültürü Belirleyicileri

Literatürde yer alan çalışmalarda araştırmacıların güvenlik kültürünün belirleyicilerini tespit etmeye yönelik çeşitli araştırmalar yaptıkları ve ölçüm aracı geliştirdikleri görülmektedir. Nam ve Selek-Öz (2020) tarafından yapılan çalışmada güvenlik kültürünün belirleyicileri güvenlik farkındalığı, yönetimin güvenlik önceliği, yönetimin güvenliğe olan bağlılığı, destekleyici ortam, güvenlik iletişimi, güvenlik ihtiyacı ve kişisel öncelikler, tehlikenin kişisel olarak değerlendirilmesi, çalışma ortamı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, kadercilik ve raporlama kültürü olarak belirtilmiştir. Tutar ve diğerlerinin (2019) yapmış olduğu çalışmada iş kazalarının önlenmesinde destek görevi olan güvenlik kültürünün temel belirleyicisi şeklinde öne çıkan boyutlar, kurumların tecrübe ve bilgi

paylaşımı, eğitim, yaptırım, ödüllendirme ve yönetim desteği şeklinde ifade edilmiştir. Erdoğan ve Genç (2021) tarafından yapılmış olan araştırmada ise güvenlik kültürünün temel belirleyicilerinin sübjektif iç psikolojik unsurlar, gözlemlenebilir güvenlik ile alakalı davranışlar ve objektif durumsal nitelikler olarak sırlandığı görülmektedir.

2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Çalışan sayısına ve yapılan işin niteliğine bağlı olmaksızın tüm işverenlerin işçilerine iş güvenliği ve sağlığı eğitim verme, fikirlerini alıp iş güvenliği ve sağlığı sürecine katılma ve bilinçlendirme yükümlülükleri bulunmaktadır. Önleyici yaklaşımın en önemli adımı olan eğitim, çalışanda güvenlik zihniyeti ve engelleme kültürünün gelişmesine sebep olup güvenli ve sağlıklı çalışma şartlarının sağlanmasında önemli görülmektedir. Zira eğitim aracılığıyla kişinin kazandığı bilgilerin pratiğe aktarılıp davranış değişikliğinin oluşması ile iş güvenliği ve sağlığına yönelik doğru davranış şekillerinin kazandırılması mümkün olabilmektedir (Kılıkış, 2016). 6331 Sayılı Kanunda işverenlerin çalışanlarına eğitim vermesi ve bilgilendirmesi yükümlülüğü 16 ve 17. maddelerine göre düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanunun 16. maddesinde çalışanların bilgilendirilmesine göre;

(1) “İşyerinde iş güvenliği ve sağlığı şartlarının oluşturulması ve sürdürülmesi için işveren, çalışan ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerine de dikkat ederek aşağıdaki konularla alakalı bilgilendirilmektedir:

- a) İşyerinde görülebilecek güvenlik ve sağlık tehlikeleri, engelleyici ve koruyucu önlemler.
- b) Çalışanlarla ilgili kanuni ödev ve haklar.
- c) İlk yardım, afet ve yangınla mücadele, olası dışı haller ve boşaltma işlemleri hususunda sorumlu olan kişiler.

(2) İşveren;

- a) 12. madde çerçevesinde belirtilen önemli ve yakın tehlikeyle karşılaşan veya karşılaşma olasılığı olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bu durumlardan oluşan

riskli hallere karşı alınan ve alınabilecek önlemler ile alakalı en kısa sürede bilgilendirilmektedir.

b) Diğer iş yerlerinden çalışmak adına kendi kurumuna gelen çalışanların 1. fıkra çerçevesinde yer verilen bilgilerin kazandırılmasını sağlamak adına bu çalışanlar işverenlerine gerekli bilgileri vermektedir.

c) Risk analizi, iş güvenli ve sağlığı ile ilgili koruyucu ve önleyici önlemler, raporlar ve teftişlerden sağlanan verilere, teknik kontrollere, kayıtlara, ölçümlere, analizlere destek personelleriyle çalışan temsilcilerinin ulaşması sağlanmaktadır.”

6331 sayılı Kanununun 17. maddesi çalışanların eğitimine göre;

(1) “İşletme sahibi, çalışanları iş güvenliği ve sağlığı hususunda gerekli olan eğitim sürecini almalarına imkan vermektedir. Bilhassa bu konu, işe başlamadan önce, işyeri veya iş değişikliği sürecinde, iş malzemelerinin değişimi halinde veya teknoloji uygulaması halinde verilmektedir. Eğitimler gelişen veya değişen yeni tehlikelere paralel bir şekilde yenilenmekte, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla yinelenmektedir.

(2) Çalışan temsilcileri bilhassa eğitim sürecine alınmaktadır.

(3) Mesleki eğitim almanın mecburi olduğu tehlikeli ve çok tehlikeli kategorilerindeki işlerde, söz konusu işe yönelik mesleki eğitimin verildiğini belgeleyemeyenlerin çalıştırılmasına izin verilmemektedir.

(4) İş kazası geçirmiş olan veya meslek hastalığına yakalanmış olan çalışana söz konusu işe girmeden evvel, kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yöntemleri ve güvenilir çalışma yöntemleriyle alakalı ek eğitimler verilmektedir. Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süre işten ayrı olma durumunda olanlara, yeniden işe dönmeye önce bilgi yenileme eğitimleri verilmektedir.

(5) Riskli ve çok riskli kategorilerinde yer alan işyerlerinde, yapılabilecek işlerde rastlanacak güvenlik ve sağlık tedbirleriyle ilgili yeterli talimat ve bilgileri kapsayan eğitimlerin alındığına dair belge olmaksızın, diğer işyerlerinden iş yapmak için gelenler çalıştırılmamaktadır.

(6) Belli bir süre iş ilişkisi oluşturulmuş olan işveren, iş güvenliği ve sağlığı risklerine karşı çalışana gereken eğitimi sunmaya imkan verir.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimlerin giderleri personelden alınamamaktadır. Eğitim kapsamında geçirilen süre de iş zamanı olarak kabul edilmektedir. Verilecek olan eğitimlerin süresi haftalık çalışma süresinin üzerinde olursa, söz konusu süreler mesainin dışında çalışma şeklinde nitelendirilmektedir.

İşverenlerin bilinçlendirme ve eğitim sorumluluğu, çalışanlar işe başlarken yani işe girebilmelerinde verilecek eğitimle sınırlandırılmamaktadır. İşverenlerin iş ve işyeri değişikliği olması halinde, iş malzemeleri ve araç-gereçlerin değişmesi ile işyerinde yeni teknolojik gelişmelerin olması durumunda temel eğitim, ileri eğitim ve ilave eğitim şeklinde eğitimlerin verilmesi gerekmektedir” (Demir ve Demir, 2016).

İşverenin İSG eğitimlerini sunma sorumluluğuna karşın ilgili yönetmeliğin 5. maddesinde işçinin de bu eğitimlere katılması ve talimatlara, uygulamalar uyması yükümlülüğü vardır. Tarafların eğitimin önemine yönelik yeterli bilinç seviyesinde olmaması, eğitimin gerekliliklerini uygulamasında sergiledikleri özensiz tutumların ve eğitimin doğru bir şekilde uygulanması durumunda etkin sonuçlara ulaşılabileceğine ilişkin fikirler ve görüşler, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik neredeyse tüm yönetmeliklerde, işveren ve işçinin eğitim yükümlülüğüne dikkat çekmektedir (Kılış ve Demir, 2012).

2.9.1. Öğrenme, Öğretim ve Eğitim Kavramları

Kavramsal olarak değerlendirildiğinde öğrenme, güdülenmiş olan kişinin amaca doğru giderken, karşılaşmakta oldukları engeli çeşitli sınamalarla üstesinden gelip hedefe ulaşması ve gerginlikten kurtulması şeklinde ifade edilmektedir (Akbaba, 2012). Öğrenme genel anlamda yönlendirilmiş ve kendiliğinden olarak iki şekilde meydana gelmektedir. Bireyin kendi kendisine yapmış olduğu deneyimleri ya da eylemi sonucunda meydana gelen davranış değişimlerinin kendiliğinden öğrenme şeklinde nitelendirilebildiği belirtilmektedir. Bireyin günlük yaşamında sergilediği tutumların önemli bir kısmı kendiliğinden öğrenme unsurlarıdır. Yönlendirilmiş öğrenmede ise öğrenmenin sağlandığı şartları oluşturan bir diğer birey veya aracın var olması gerekmektedir. Yönlendirilmiş öğrenme eğitim sürecinin

tamamlanmasında oluşmaktadır. Öğrenme, öğreten kişi veya aracın yardımı aracılığıyla gerçekleşmektedir. Sınıf içerisindeki öğrenmeler, televizyon, kitap vb. kitle iletişim araçları ile gerçekleşen öğrenmeler yönlendirilmiş öğrenmeye örnektir (Erden, 2011). Eğitimin temeli olarak bilinen öğrenme, bireyin eğitilebilmesi adına da ön koşul olarak kabul edilmektedir. Ancak önemli seviyede öğrenme, eğitim adına bir araç niteliğinde olup, en son ulaşılmak istenen hedefin eğitim olduğu belirtilmektedir. Öğretimin de aynen öğrenmenin ve bununla birlikte eğitimin gerçekleşebilmesi adına araç şeklinde kullanıldığı görülmektedir (Akbaba, 2012). Öğrenmeyi etkileyen temel unsurlar dikkat, motivasyon, derse yönelik tutum, öğrenme ortamının özellikleri, kullanılan öğretim yöntem ve araçları şeklinde sıralanmaktadır (Dursun ve Dede, 2004; Laidra vd., 2006; Seven ve Ergin, 2008; Engin vd., 2009).

Öğrenmeyi gerçekleştirme faaliyetleri ise “öğretim” olarak tanımlanmaktadır. Öğretim etkinlikleri kişide davranış değişikliği oluşturmak adına bir grup ya da kişi tarafından sunulabilmekte, bununla birlikte film, kitap, televizyon, bilgisayar vb. çeşitli araç-gereçlerde var olan yazılı ve görsel semboller vasıtasıyla da sağlanabilmektedir (Yenilmez ve Duman, 2008). Öğretim etkinliklerinin önceden belirlenmiş olan amaçlar paralelinde, arzulanan davranışların kazandırılması adına düzenlenen yerlerin genel anlamda eğitim kurumları olduğu bilinmektedir. Okullarda yapılan örgütlenmiş, planlı ve kontrollü öğrenme faaliyetlerine öğretim denilmektedir. Öğretim formel eğitim kapsamındadır ve öğretim sürecinde yapılacak etkinliklerin tümü önceden planlanmakta ve bu çerçevede sürdürülmektedir. Dolayısıyla öğretimin uzmanlık gerektiren bir iş olduğu görülmektedir (Erden, 2011).

Öğrenme ve öğretim kavramlarının yanında son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan diğer bir kavram ise “eğitim” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kendi tecrübeleri vasıtasıyla davranış değişikliği oluşturma süreci eğitim olarak ifade edilmektedir (Erden, 2011). Bireyin, ekonominin ve toplumun gelişimine yön veren eğitimidir. Dolayısıyla eğitim, toplumun gelişmişliğini ispat eden önemli bir unsur olarak nitelendirilmektedir. Toplumun eğitime yönelik beklentilerinin her geçen gün arttığı belirtilmektedir. Bu durumun eğitimin toplumsal işlevine dikkat çektiği görülmektedir (Ünal ve Çelikkaya, 2009).

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından eğitim, çocuk ve gençlerin sosyal hayatta yer edinmesi adına gereken anlayış, beceri ve bilgileri kazanmada, kişiliklerinin geliştirilmesine okul içi ya da okul dışında dolaylı veya doğrudan yardım edilmesi şeklinde açıklanmıştır (Erzincan, 2011). Başka bir tanımda eğitim, bireyleri ve toplumları düzgün ve belirli bir amaca yönelik yaşam standartlarına ulaştırma hususunda var olan değer, bilgi ve yetenekleri planlı bir şekilde sonraki nesillere aktarma süreci içerisinde bireyin tutumlarının deneyimleriyle değiştirilmesi süreci olarak ifade edilmektedir (Harmandar, 2004). Çetin'e (2014) göre eğitim; birey ve toplumun gelişimine destek olan, ekonomik kalkınmayı destekleyen, kültürel değerleri koruyan, geliştiren, gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlayabilen, ertelenemez ve vazgeçilemez oldukça önemli bir süreçtir. Bunun için ülkelerin eğitim modeli, o ülkenin kendisini nasıl açıkladığı ve nasıl bir gelecek vaat ettiğinin en önemli ispatı olduğu belirtilmektedir. Akçacı'ya (2013) göre eğitim; kişileri öngörülen hedefe yönlendirmekte olan, kişiye beceri, tutum ve bilgi değişikliği kazandıran süreçler bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Toplumsal hayatın vazgeçilmez unsuru eğitimidir. Mesleki eğitim, gelişen teknoloji ve ekonomiyle beraber başta sanayi alanı olmak üzere, üretim, pazarlama ve dağıtım sürecinde yer alabilecek kalifiye iş gücünün yetiştirilmesine yönelik örgütlenmiş organizasyonlar olarak açıklanmaktadır. Yaşadığımız dönemde ekonomik kalkınmanın en önemli unsurunun kapital, ileri teknolojik sistemler ya da makineler değil, insan gücü olduğu belirtilmektedir. Bu noktada eğitim, yetişmiş insan gücüne sahip olma noktasında önemli bir yere sahiptir (Kahraman, 2014).

2.10. Mesleki Yükseköğretim ve Meslek Yüksekokulları

1948 yılında Paris'te Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO) tarafından gerçekleştirilen kongrede alınmış olan kararlardan birinin “mesleki eğitim bütün insanların faydalanmasına açık tutulması ve yükseköğretim herkesin başarısı ve yeteneği düzeyinde açık olması gerekmektedir” şeklindedir (Sarıbiyık, 2019). Meslek yüksekokulları da bu düşüncenin bir sonucu olarak yaygınlaşmaya başlamıştır. Meslek Yüksekokulu (MYO) kavramının detaylı bir şekilde incelenmesinden önce üniversite kavramının tanımlanması gerekmektedir. En genel kapsamıyla üniversite, bilimsel özerklik ve kamu tüzel kişiliği olan, yüksek düzeyde öğretim, eğitim, bilimsel araştırma ve yayın yapılan, kamu

hizmetinin sağlandığı, enstitü, fakülte, yüksekokul vb. birim ve kuruluşlardan oluşan araştırma ve eğitim kurumu şeklinde açıklanmaktadır. Üniversite birimi olarak ifade edilen Meslek Yüksekokullarının mesleki eğitim bağlamında stratejik öneminin olduğu belirtilmektedir (Akdemir, 2018). Yaşadığımız dönemde yüksekokullar belli bir mesleğe ilişkin eğitim-öğretime ağırlık veren yükseköğretim kurumlarıdır (Yardımcı, 2014). Ayrıca meslek yüksekokulu, “2547 sayılı yükseköğretim kanununun 3. maddesinde belli mesleklere ilişkin kalifiyeli insan gücünün yetiştirilmesini amaçlayan, yılda iki ya da üç dönem olmak üzere iki yıl süre ile eğitim verilen, ön lisans derecesini vermekte olan yükseköğretim kurumu” olarak ifade edilmektedir (Altuntaş, 2021).

Mesleki eğitim, bireylerin kişisel gelişimlerini ve dolaylı bir şekilde kişilerin oluşturduğu toplumun genelini kapsayan çok yönlü bir süreç olarak nitelendirilmektedir. İyi bir şekilde verilen eğitim sonrasında kariyer ve kişisel gelişim çabalarının başarılı olması veya olmaması kişilerin ve dolaylı olarak toplumların iş hayatını da kapsayan hayat kalitelerini yükseltmede anahtar kavram olduğu belirtilmektedir. Meslek yüksekokulları kuruluş amacı, problemlerle karşılaşıldığında analitik düşünüp doğru ve pratik çözümler üretebilen, değişen şartlara kolaylıkla uyum sağlayabilen, sorumluluk alabilecek düzeyde mesleki birikimi olan, ekip çalışmalarına yatkın, iyi düzeyde iletişim kurabilen, alanında yaşanan yenilikleri takip eden, nitelikli ve yetkin ara eleman yetiştirilmesidir (Ulus vd., 2015). Türkiye’de de yükseköğretim düzeyindeki mesleki eğitimin önemli bir bölümü meslek yüksekokulları kapsamında gerçekleşmektedir. Söz konusu kurumların sayısının yaşadığımız dönemde bini aştığı bilinmektedir. Bu kurumlardaki mevcut öğrenci kontenjanlarının yükseköğretim düzeyindeki öğrencilerin önemli bir bölümüne denk düşmektedir. Meslek yüksekokulları bünyesindeki mesleki eğitim, öğrencilerin mesleki yetilerinin beklenen seviyede olmasını sağlamaktadır (Kaysi, 2020).

Türkiye’nin diğer ülkeler ile rekabet etme avantajı sağlayabileceği en önemli kaynağın dinamik ve genç insan gücü olduğu belirtilmektedir. Türkiye’nin uluslararası pazarlarda rekabet gücünün arttırılabilmesi yalnızca yetişmiş olan kalifiye elemanların ürettiği hizmet ve ürünlerle sağlanabilecektir. Sanayi ve işletmelerin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde en önemli kaynaklardan biri üniversite bünyesindeki meslek yüksekokullarıdır (Sarıbıyık,

2019). Türkiye’de meslek yüksekokullarından mezun olan kişilerin yaklaşık olarak %50’sinden fazlasının kamu alanında çalışmayı tercih ettiği bilinmektedir. Özel sektöre yönelmekte olan öğrencilerin çoğunun iktisadi ve idari bilimler ile teknik bölüm mezunlarının oluşturduğu belirtilmektedir. Meslek yüksekokulu mezunlarının almış oldukları eğitim ve edindikleri beceriler ile beraber iş yaşamına katılması hem üretimde hem de pazarlama ve dağıtımda işverene olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Kahraman, 2014).

2.10.1. Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Yaşadığımız dönemde nitelikli elemanlara olan ihtiyacın hızla artması meslek yüksekokullarına olan ilgi ve ihtiyacı arttırmıştır. Yapılan çalışmalarda iş dünyasının işgücü ihtiyacının dörtte üçünün ön lisans seviyesindeki eğitimle yetiştirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Meslek yüksekokullarının amacı, yeterli beceri ve bilgisi olan, sanayi, endüstri ve hizmet alanlarının rekabet gücü arttırabilen ara kademe insan gücünün yetiştirilmesidir. Fakat yalnızca mesleki yeterliliğin yetmediği, işçi güvenliği ve iş sağlığı bakımından da öğrencilerin yeterli niteliğe sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Meslek yüksekokulları, mesleki açıdan öğrenci yetiştirme haricinde iş yaşamına hazırlama misyonuna da sahiptir (Özgüler ve Koca, 2013).

Güvenlikli, sağlıklı çalışma ortamları ve işyerlerinin oluşturulması, Türkiye’de yaşanan iş kazalarının önlenmesi ve mesleki hastalıkların önüne geçilebilmesi adına İSG kültürünün yaygınlaşması gerekmektedir. İşletmelerin en büyük amacının işçi verimliliği, sağlığı ve kalitesi olduğu bilinmektedir. Bu amaçlara ulaşmada en büyük etkenlerden birinin İSG uygulamaları olduğu belirtilmektedir. Buna göre bu olgunun yalnızca işyerlerindeki personellere eğitimle kazandırılacağı göz önüne alındığında, söz konusu eğitimin ilk kez işletmelerde verilmesi çok geç olmaktadır. Son yıllarda meslek yüksekokullarında iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyini arttırmaya yönelik dersler zorunlu verilmektedir. Bu dersler sayesinde öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve farkındalık düzeylerinin yükseldiği ifade edilmektedir (Tiryakioğulları, 2019; Tatar, 2022).

2.10.2. Güvenlik Kültürünün Gelişmesinde Meslek Yüksekokullarının Önemi

Meslek yüksekokullarının amaçlarının türüne göre anlamlandırılmasının uygun olduğu belirtilmektedir. Teknik bölümlerdeki öğrenciler, mühendis-yönetici ile

meslek lisesi mezunu usta-tekniker-işçi arasında yer almaktadır. Sosyal bölümlerdeki öğrenciler, işveren-yönetici ile işçi-halk arasında bulunmaktadır. Sağlıkla alakalı bölümlerdeki öğrenciler ise hastane yönetimi-doktor ile hasta-hasta yakını arasında görevlidir. Bu kapsamda meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi düzeylerinin yüksek olması birçok sektörde güvenlik kültürünün oluşturulmasında önemli bir yere sahiptir (Yardımcı, 2014). Bunun yanında eğitim sistemi içerisinde iş sağlığı ve güvenliğini önlemeye yönelik derslerin yer alması ölüm, hastalık, sakatlık ya da meslek hastalığı oluşma riskini en aza indirmektedir (Hacıfazlıoğlu, 2019). Mesleki eğitim haricinde de İSG eğitimlerini alan, güvenlik kültürüne sahip kişilerin yetiştirilmesi meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesinde önemli bir role sahiptir (Altuntaş, 2021).

Yukarıda yer alan bilgiler değerlendirildiği zaman iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve bilinç düzeyinin yükseltilmesinde eğitimin önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında örgütlerde güvenlik kültürünün sağlanmasında da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimlerin önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda da eğitimin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilincin arttırılmasına ve güvenlik kültürünün oluşturulmasına katkı sağladığı (Kır-Biçer vd., 2013; Güler vd., 2018; Amiri vd., 2018) göz önünde bulundurulduğu zaman, yükseköğretim düzeyinde de meslek yüksekokullarında verilen eğitimin güvenlik kültürü oluşturulmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

3. MATERYAL VE DENEYSEL YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Yapılan bu araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Kırklareli Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokullarında öğrenim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise aynı eğitim ve öğretim yılı içerisinde üniversitenin meslek yüksekokullarında 3+1 eğitim planı uygulayan programlarında öğrenim gören 124 kadın ve 168 erkek olmak üzere toplam 292 öğrenciden meydana gelmiştir. Araştırmanın örneklem grubunun belirlenme sürecinde tesadüfî örneklem seçim tekniğinden faydalanılmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmanın veri toplama sürecinde iki bölümden meydana gelen anket etik kurul onayı ile (E-35523585-302.99-33236 sayılı ve 08.12.2021 tarihli Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu izni) kullanılmıştır. Anket izin formu EK A’da, anket soruları ise EK B’de gösterilmiştir. Okul isimleri ve ankete katılan öğrencilerin isimleri çalışmada hiçbir şekilde belirtilmemiştir. Veri toplama anketinin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinden cinsiyete göre dağılımlarını belirlemek amacıyla kullanılan soru bulunmaktadır. Veri toplama aracının ikinci bölümünde ise araştırmacı tarafından hazırlanan ve güvenilirlik çalışması da araştırmacı tarafından yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek 20 madde ve tek alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek yapı olarak 3’lü Likert türünde olup, ölçek maddelerine verilen yanıtlar evet, hayır ve kararsızım şeklinde ifade edilmektedir.

3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analiz işlemleri SPSS 25.0 programı ile kullanılmıştır. Ölçek verilerine ilk aşamada açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Cinsiyet

değişkenine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem T test uygulanmıştır.



4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Bu kısımda 3+1 eğitim planı uygulanan Kırklareli Üniversitesi Meslek Yüksekokulu öğrencilerine uygulanan anket soruları ve bu sorulara verdikleri cevaplardan oluşan istatistiksel bulgular yer almaktadır.

Soru 1: Çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanmasının temel insan haklarından biri olduğunu biliyorum.

Çizelge 4.1. Çalışma Alanlarında İş Güvenliğinin Sağlanmasının Temel İnsan Haklarından Biri Olduğunu Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	1	0,3	0,3
Kararsızım	5	1,7	2,1
Evet	286	97,9	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.1.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %97,9'unun çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanmasının temel insan haklarından biri olduğunu bildiği, %0,3'ünün bilmediği, %2,1'inin ise bu konu hakkında kararsız olduğu belirtmiştir.

Soru 2: İSG'nin yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olması gerektiğini düşünüyorum.

Çizelge 4.2. İSG'nin Her Alanda Olması Gerektiğini Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	13	4,5	4,5
Kararsızım	28	9,6	14,0
Evet	251	86,0	100,0
Toplam	292	100,0	

Araştırmaya katılanların %86'sının İSG'nin yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olması gerektiğini düşündüğü, %4,5'inin bu görüşe katılmadığı, %9,6'sının ise kararsızım yanıtı verdiği Çizelge 4.2.'de görülmektedir.

Soru 3: İş sağlığı ve güvenliğinin iş hayatını etkilediğini düşünüyorum.

Çizelge 4.3. İSG'nin İş Hayatını Etkilediğini Düşünme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	276	94,5	94,5
Kararsızım	12	4,1	98,6
Evet	4	1,4	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.3. incelendiğinde, araştırmaya katılanların %1,4'ünün iş güvenliğinin hayatı olumsuz etkilediğini düşündüğü, %94,5'inin ise bu görüşe katılmadığı, %4,1'inin ise kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 4: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında bilgi sahibiyim.

Çizelge 4.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	118	40,4	40,4
Kararsızım	80	27,4	67,8
Evet	94	32,2	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.4'te, araştırmaya katılanların %32,2'sinin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında bilgi sahibi olduğu, %40,4'ünün ise bilgi sahibi olmadığı görülmektedir. Katılımcıların %27,42'si ise 6331 Sayılı İş Sağlığı ve

Güvenliği Kanunu hakkında bilgi sahibi olma durumu hakkında kararsız olduklarını belirtmiştir.

Soru 5: Mesleğimle ilgili iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarını biliyorum.

Çizelge 4.5: Mesleği İle İlgili İSG Mevzuatlarını Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	38	13,0	13,0
Kararsızım	72	24,7	37,7
Evet	182	62,3	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.5. incelendiğinde, araştırmaya katılanların %62,3'ünün mesleğiyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarını bildiği, %13'ünün bilmediği, %24,7'sinin ise bilme durumu konusunda kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 6: Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) isimleri biliyorum.

Çizelge 4.6. ILO ve WHO İsimlerini Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	65	22,3	22,3
Kararsızım	48	16,4	38,7
Evet	179	61,3	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.6. değerlendirildiğinde, araştırmaya katılanların %61,3'ünün Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) isimlerini bildiği, %22,3'ünün bilmediği görülmektedir. Araştırmaya katılanların %16,4'ünün ise ILO ve WHO isimlerini bilme konusunda kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 7: İş kazalarını ve/veya meslek hastalıklarını önlemek üzere yapılan Düzenleyici Önleyici Faaliyeti (DÖF) biliyorum.

Çizelge 4.7. Düzenleyici Önleyici Faaliyeti (DÖF) Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	110	37,7	37,7
Kararsızım	72	24,7	62,3
Evet	110	37,7	100,0
Toplam	292	100,0	

Araştırmaya katılanların %37,7'si İş kazalarını ve/veya meslek hastalıklarını önlemek üzere yapılan DÖF'yi bildiğini, %37,7'si ise bilmediğini belirtmiştir. Araştırmaya katılanların %24,7'si ise DÖF'yi bilme konusunda kararsız olduğu ifade etmiştir (Çizelge 4.7).

Soru 8: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini biliyorum.

Çizelge 4.8. İSG Hizmetlerini Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	21	7,2	7,2
Kararsızım	54	18,5	25,7
Evet	217	74,3	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.8. incelendiğinde, araştırmaya katılanların %74,3'ünün İSG hizmetlerini bildiği, ancak %7,2'sinin İSG hizmetlerini bilmediği görülmektedir. Katılımcıların %18,5'i ise İSG hizmetlerini bilme konusunda kararsızdır.

Soru 9: Her iş yerinin, aldığı işçiye işe başlatmadan önce işçi sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi gerektiğini biliyorum.

Çizelge 4.9. İşçiye İSG Eğitimi Vermenin Gerekliği

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	10	3,4	3,4
Kararsızım	22	7,5	11,0
Evet	260	89,0	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.9.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %89'unun her iş yerinin, aldığı işçiye işe başlatmadan önce işçi sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi gerektiğini bildiğini, %3,42'nin bu durumu bilmediğini, %7,5'inin ise kararsız olduğunu belirtmiştir.

Soru 10: İSG kanununa göre çalışanların yükümlülüklerini biliyorum.

Çizelge 4.10. İSG Kanununa Göre Çalışanların Yükümlülüklerini Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	70	24,0	24,0
Kararsızım	62	21,2	45,2
Evet	160	54,8	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.10.'da araştırmaya katılanların %54,8'sinin İSG kanununa göre çalışanların yükümlülüklerini bildiği, %242'nin bilmediği, %21,2'sinin ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 11: Mesleğimle ilgili meslek hastalıklarının neler olduğunu biliyorum.

Çizelge 4.11. Mesleği İle İlgili Meslek Hastalıklarının Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	37	12,7	12,7
Kararsızım	59	20,2	32,9
Evet	196	67,1	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.11. incelendiğinde, araştırmaya katılanların %67,1'inin mesleğiyle ilgili meslek hastalıklarının neler olduğunu bildiği, %12,7'sinin meslek hastalıkların bilmediği, %20,2'sinin ise meslek hastalıklarını bilme konusunda kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 12: Çalışacağım iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı durumunda sahip olduğum hakları biliyorum.

Çizelge 4.12. Meslek Hastalıkları Konusunda Haklarını Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	49	16,8	16,8
Kararsızım	71	24,3	41,1
Evet	172	58,9	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.12.'de araştırmaya katılanların %58,9'unun çalıştığı iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı durumunda sahip olduğum haklarını bildiği, %16,8'inin haklarını bilmediği, %24,3'ünün ise kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 13: Çalışacağım iş yerinde herhangi bir kazayla karşılaşırsam kanuni haklarımı biliyorum.

Çizelge 4.13. İş Kazalarında Kanuni Haklarını Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	48	16,4	16,4
Kararsızım	67	22,9	39,4
Evet	177	60,6	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.13.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %60,6'sının çalışacağı iş yerinde herhangi bir kazayla karşılaşırsa kanuni haklarını bildiğini, %16,4'ünün kanuni haklarını bilmediğini, %22,9'unun ise kararsız olduğunu belirtmiştir.

Soru 14. İş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin kim tarafından ve nasıl yapıldığını biliyorum.

Çizelge 4.14. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildiriminin Kim Tarafından Yapıldığını Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	79	27,1	27,1
Kararsızım	73	25,0	52,1
Evet	140	47,9	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.14'te, araştırmaya katılanların %47,9'unun iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin kim tarafından ve nasıl yapıldığını bildiği, %27,12inin bilmediği, %25'inin ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 15: Tehlike ve risk kavramlarının tanımlarını biliyorum.

Çizelge 4.15. Tehlike ve Risk Kavramlarını Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	3	1,0	1,0
Kararsızım	21	7,2	8,2
Evet	268	91,8	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.15.'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %91,8'inin tehlike ve risk kavramlarının tanımlarını bildiğini, %1'inin bu tanımları bilmediğini, %7,2'sinin ise bu tanımları bilme konusunda kararsız olduğunu belirtmiştir.

Soru 16: Mesleğim ile alakalı kaza riskleri ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibiyim.

Çizelge 4.16. Meslek İle İlgili Kaza Riskleri ve Tehlikeleri Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	18	6,2	6,2
Kararsızım	35	12,0	18,2
Evet	239	81,8	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.16'da, araştırmaya katılanların %81,8'inin mesleği ile alakalı kaza riskleri ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibi olduğunu belirttiği, %6,2'sinin kaza riskleri ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibi olmadığı, %12'sinin ise kaza riskleri ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibi olma durumlarının kararsız olduğu görülmektedir.

Soru 17: İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki “Uyarı İşaretleri” ile ilgili bilgiye sahibim.

Çizelge 4.17. İSG Kapsamındaki Uyarı İşaretleri İle İlgili bilgi Sahibi Olma Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	25	8,6	8,6
Kararsızım	34	11,6	20,2
Evet	233	79,8	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.17.’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %79,82’si İSG kapsamındaki uyarı işaretleri ile ilgili bilgi sahibi olduğunu, %8,6’sının bilgi sahibi olmadığını, %11,6’sının ise uyarı işaretlerini bilme konusunda kararsız olduğunu belirtmiştir.

Soru 18: Kişisel koruyucu donanımların iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yardımcı olacağını düşünüyorum.

Çizelge 4.18. Kişisel Koruyucu Donanımlar Hakkında Bilgi Sahibi Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	13	4,5	4,5
Kararsızım	28	9,6	14,0
Evet	251	86,0	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.18. incelendiğinde, araştırmaya katılanların %86’sı kişisel koruyucu donanımların iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yardımcı olacağını düşündüğü, %4,5’i bu düşünceye katılmadığını, %9,6’sı ise kararsızım yanıtı verdiği görülmektedir.

Soru 19: Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında bilgi sahibiyim.

Çizelge 4.19. Acil Durumlar Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	29	9,9	9,9
Kararsızım	66	22,6	32,5
Evet	197	67,5	100,0
Toplam	292	100,0	

Araştırmaya katılanların %67,5'i acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında bilgi sahibi olduğunu, %9,9'u bilgi sahibi olmadığını, %22,6'sı ise kararsız olduğunu belirtmiştir (Çizelge 4.19:).

Soru 20: İSG kanununa göre bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağını biliyorum.

Çizelge 4.20. İSG Kanununa Göre Bağımlılık Yapa Maddeleri Kullanma Yasağını Bilme Durumu

Yanıt	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hayır	46	15,8	15,8
Kararsızım	50	17,1	32,9
Evet	196	67,1	100,0
Toplam	292	100,0	

Çizelge 4.20. incelendiğinde, araştırmaya katılanların. %67,1'inin İSG kanununa göre bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağını bildiği, %15,8'inin bu yasağı bilmediği, %67,1'inin ise bu yasak konusunda bilgi sahibi olma durumunda kararsız olduğu görülmektedir.

4.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi uygulamamızın nedeni, anketteki tüm soruların öğrenciler tarafından aynı düzeyde algılanıp algılanmadığını ölçmektir. Güvenilirlik analizinde hesaplanan Cronbach's alfa katsayısı;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Çizelge 4.21. Cronbach's alpha katsayısı

Cronbach's Alpha Soru Sayısı	Soru Sayısı
,662	20

Anketin toplamında Cronbach's Alpha değeri tablo 4.21'de görüldüğü gibi 0.662 olarak bulunmuştur. Anketin %66,2 oranında güvenilir olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.22. Tüm soruların cronbach's alpha değeri ve ortalaması.

Anket Soruları	Cronbach's Alpha	Ortalama
1.soru	,000	1,00
2. soru	,671	1,28
3. soru	,510	1,16
4. soru	,735	1,48
5. soru	,670	1,40
6. soru	,810	1,58
7. soru	,746	1,88
8. soru	,787	1,44
9. soru	,416	1,10
10. soru	,839	1,52
11. soru	,814	1,50
12. soru	,881	1,60
13. soru	,733	1,44
14. soru	,789	1,70
15. soru	,416	1,10
16. soru	,480	1,12
17. soru	,283	1,04
18. soru	,480	1,12
19. soru	,762	1,46
20. soru	,756	1,40

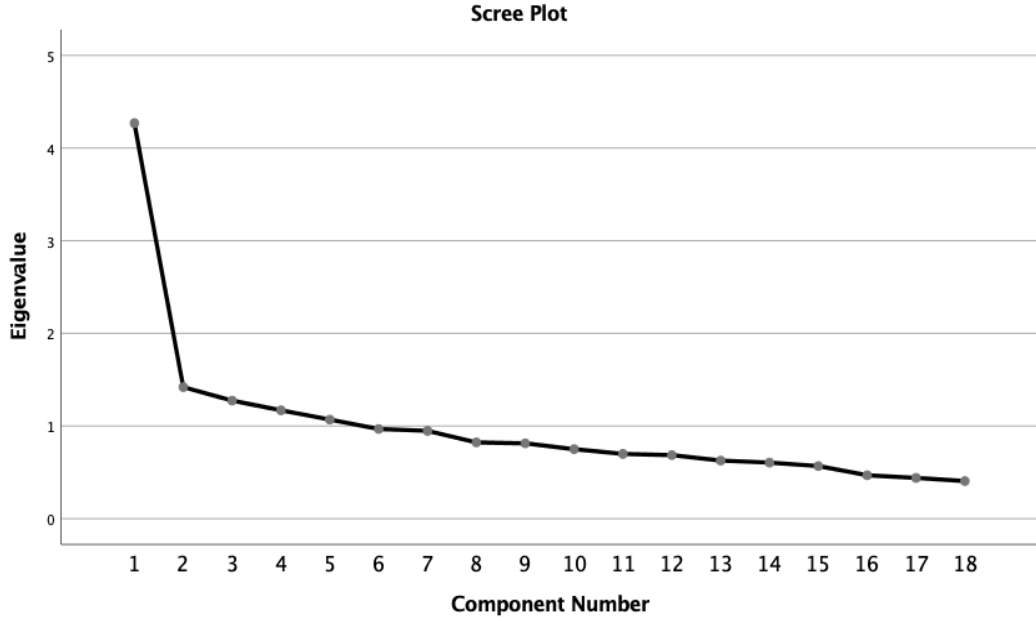
4.3. Örneklem Büyüklüğünün Yeterliliğinin Belirlenmesi

Çizelge 4.23. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi KMO ve Bartlett's Test Sonucu

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)		,828
Bartlett's Test	χ^2	927,079
	df	153
	p	,000

Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini belirleme amacıyla kullanılan KMO değerinin ,800'ün üzerinde olması durumunda örneklem büyüklüğünün mükemmel düzeyde yeterli olduğu anlamına gelmektedir (Altunışık vd., 2007; Aksu vd., 2017). Bu araştırmada KMO değeri ,828 olarak bulunmuştur. Bu nedenle örneklemin analiz için yeterli büyüklüğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Bartlett's test değeri $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Bu testin anlamlı olması ise ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2007; Aksu vd., 2017).



Şekil 4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Yamaç Eğim Grafiği

Yamaç eğim grafiği incelendiğinde, eğim çizgisinin 1 ve 2 numaralı noktalar arasında önemli ölçüde düşüş gösterdiği görülmektedir. Eğim çizgisinin doğrusal olmaya başladığı kadar sayıda faktör seçilebilmektedir (Özdamar, 2013; Altunışık vd., 2007; Çokluk vd., 2012). Yapılan açıklayıcı faktör analizinde ise ölçek maddelerinin tek faktör altında toplandığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.24. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri

<u>Ölçek maddeleri</u>	<u>Faktör yükü</u>
10. İSG kanununa göre çalışanların yükümlülüklerini biliyorum	,636
12. Çalışacağım iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı durumunda sahip olduğum hakları biliyorum	,625
14. İş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin kim tarafından ve nasıl yapıldığını biliyorum	,613
5. Mesleğimle ilgili iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarını biliyorum	,611
16. Mesleğim ile alakalı kaza riskleri ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibiyim	,596
13. Çalışacağım iş yerinde herhangi bir kazayla karşılaşsam kanuni haklarımı biliyorum	,591
4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında bilgi sahibiyim	,559
8. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini biliyorum	,553
19. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında bilgi sahibiyim	,551
7. İş kazalarını ve/veya meslek hastalıklarını önlemek üzere yapılan düzenleyici Önleyici Faaliyet (DÖF)’i biliyorum	,515
17. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki “Uyarı İşaretleri” ile ilgili bilgiye sahibim	,501
11. Mesleğimle ilgili meslek hastalıkların neler olduğunu biliyorum	,492
20. İSG kanununa göre bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağını biliyorum	,448
9. Her iş yeri, aldığı işçiye işe başlatmadan önce işçi sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi gerektiğini biliyorum	,434
6. Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) isimleri biliyorum	,353
15. Tehlike ve risk kavramlarının tanımlarını biliyorum	,339
2. İSG’nin yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olması gerektiğini düşünüyorum	,333
1. Çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanmasının temel insan haklarından biri olduğunu biliyorum	,327

Açıklayıcı faktör analizi Varimax döndürme işlemi kullanılarak yapılmıştır. Ölçekte aynı anda iki faktörde yer alan ve faktördeki yükleri arasında 0,100'den daha az bulunan (binişik madde) veya bir faktördeki faktör yükü 0,300'ün altındaki maddelerin ölçekten çıkarılması gerekmektedir (Altunışık vd., 2007, Çokluk vd., 2012). Analiz sonucunda biniş olan madde bulunmayıp faktör yükü 0,300'ün altında olan 2 madde ölçekten çıkarılmış ve maddelerin çıkarılması sonrasında tekrar faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ,327 ile ,636 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplamda açıkladığı varyans %63,12'dir.

4.4. Demografik Değişkenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği ile Güvenlik Kültürü

Algısı Üzerindeki Belirleyiciliği

Çizelge 4.25. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kadın	124	2,54	,32	,421	,674
Erkek	168	2,52	,33	,421	,674

Çizelge 4.25. incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği bilgi ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).



5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş kazalarının %98’lik bölümünü insanların dikkatsiz durum ve davranışlarına bağlı önlenabilir özellikte olduğu, bilinmeyen nedenlerden meydana gelen iş kazalarının ise %2’lik bir oranda olduğu ve yaşanan kazalar sonucu meydana gelen ölümlerin dünya üzerindeki tüm ölümlerin yaklaşık %4’ünü oluşturduğu göz önüne alınırsa, iş kazası ve buna bağlı ölüm oranlarını azaltmanın yolunun insanları eğitmek ve topluma İSG kültürü yerleştirebilmekten geçtiği açıkça görülmektedir.

İSG kültürünün oluşmasında eğitim kurumlarına büyük bir görev düşmektedir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinde zorunlu İSG derslerini müfredata yerleştirmek olumlu bir uygulamadır. Bu ders ile öğrencilerde İSG kültürünün oluşmasının sağlanması, işyerlerinde oluşabilecek ve her zaman olabilecek tehlike ve risklerin farkına varılması hedeflenmiştir.

Yapılan bu araştırmanın sonuçları 3+1 eğitim planı uygulanan Kırklareli Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli, İSG kültürüne ve belirli bir algı düzeyine sahip olduklarını gösterir yöndedir. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının ele alındığı bu çalışmada öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir yere sahip olduğu görüşünde birleştikleri tespit edilmiştir. Ayrıca elde edilen sonuçlar, öğrencilerin eğitimleri sırasında İSG dersi kapsamında alınan bilgilerin mezuniyet sonrası iş yaşamlarında önemli bir yere sahip olduğunu bu nedenle de konu ile ilgili eğitimin önemli olduğunu düşündürmektedir. Verilen eğitimin İSG bilinç ve kültürünü geliştirmede ne derece katkısı olduğu görülmektedir.

Ayrıca elde edilen sonuçlar, önceki çalışmalar ile de uyum içerisindedir (Merdin ve Aygün, 2019). Eğitimin/bilginin önemli olduğunu belirtmesi ile benzerlik göstermektedir.

Ankette yer alan İş sağlığı ve güvenliğinin iş hayatını etkilediğini düşünüyorum, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında bilgi sahibiyim ve İş kazalarını ve/veya meslek hastalıklarını önlemek üzere yapılan düzenleyici Önleyici Faaliyet (DÖF)'i biliyorum sorularına verilen cevaplardan öğrencilerin bu konularda yeterli bilgi düzeyine sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Okul yönetimlerine bu konular hakkında, ilgili derste öğrencileri daha da bilinçlendirerek iş hayatına atılacak öğrencilerde İSG kültür oluşumuna daha da katkı sağlanabileceği önerisi yapılabilir.

Öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı araştırmamızın sonucunda bulunmuştur. Literatürde bu alanda yürütölen benzer çalışmalar incelendiği zaman demografik değişkenlerin iş sağlığı ve güvenliği algısı ile güvenlik kültürü algısı üzerinde belirleyici olmadığı görölmektedir. Altuntaş (2018) tarafından bu konuda gerçekleştirilen bir araştırmada demografik değişkenlere göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının incelenmesi amaçlanmış, toplam 111 çalışanın katıldığı araştırmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının medeni durum, çalışılan sektör, yaş grubu ve çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Aynı çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre iş sağlığı ve güvenliği algılarının anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir.

Akkaya (2015), sağlık personeline iş sağlığı ve güvenliği algısını etkileyen unsurları incelediği araştırmasında demografik değişkenler arasında yer alan cinsiyet faktörüne göre katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algılarının anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir. Gül (2015) tarafından yapılan çalışmada da sosyo-demografik faktörlerin iş sağlığı ve güvenliği algısı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmada cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algı düzeylerinin farklılık göstermediği bulunmuştur.

Özel sektör çalışanları üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada farklı demografik değişkenlere göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İlgili araştırmaya katılan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutum ve görüşlerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Çalışır, 2015). Bu konuda yürütölen, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan

bireyler üzerinde gerçekleştirilen başka bir çalışmada demografik unsurların iş sağlığı ve güvenliği algısı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenlik kültürü alt boyutlarına (yönetim bağlılığı, güvenlik önceliği, iş güvenliği kültürü, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi ve güvenlik katılımı) ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet unsuruna göre değişmediği rapor edilmiştir (Kaplan, 2014). Kılıç ve Acar (2019) tarafından bu konuda yapılan diğer bir çalışmada demografik unsurların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algı düzeyi üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Bu konuda sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışmada kadın ve erkek personelin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutumlarının incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırmaya 71 erkek ve 116 kadın sağlık çalışanı katılmıştır. İlgili çalışmanın sonunda katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Aynı çalışmada iş güvenliğinin güvenlik katılımı, güvenlik algısı ve güvenlik iletişimi alt boyutlarına ilişkin bulguların da cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Çelik, 2016).

Literatürde farklı meslek dallarında yer alan bireyler üzerinde yapılan bazı çalışma sonuçları ise cinsiyet faktörünün iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgi ve tutum düzeyini etkilediğini göstermektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada sağlık personelinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yaygın olarak karşılaşılan şiddet olaylarına yönelik bakış açısının sağlık personelinin cinsiyetine göre farklılaştığı bulunmuştur (Aydın, 2014). Bu konuda sağlık çalışanları üzerinde yapılan diğer bir çalışmada sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarına (kazalar ve zehirlenmeler, araç ve gereç denetimi, yönetsel destek ve yaklaşımlar) ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı rapor edilmiştir (Çabuş, 2014).

Tirakioğulları (2019) kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre güvenlik kültürü algı seviyelerinin daha yüksek olduğunu, cinsiyete göre güvenlik kültürü algı düzeyleri arasında farklılık bulunduğunu belirtmiştir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurularak;

Üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği üzerine verilen eğitimlerin başarılı olması için mevcut ders içeriklerinin analiz edilmesi, ders içeriklerinde yer alan eksikliklerin tespit edilmesi ve çözüm önerileri geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda üniversitelerde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde ders içeriklerinin analiz edildiği araştırmalar yapılabilir.

İş gücüne kazandırılacak olan meslek alanındaki bu öğrencilerin mezuniyet sonrası meslek yaşamlarında iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmaları için eğitimin ara ara yenilenmesi gerekmektedir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği teorik eğitimlerin uygulamada farklılık gösterebilir.



KAYNAKLAR

- Ak, Ş., Zorluer, İ.** (2022). İnşaat sektöründeki iş kazalarının hata ağacı analizi ile değerlendirilmesi. *Teknik Dergi*, 33(6), 12817-12846.
- Akalp, G., Yamankaradeniz, N.** (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 96-109.
- Akarsu, H., Güzel, M.** (2016). Kimyasal Tehlikelerde Güvenlik Yönetimi. Ankara: *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayını*.
- Akbaba, S.** (1995). Öğrenme Psikolojisi. Ankara: *Pegem Akademi*.
- Akçacı, T.** (2013). Eğitim Harcamalarının İktisadi Büyümeye Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (5), 65-79., **A.** (2018). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Eğilimlerinin Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (1), 493-527.
- Akgül, M., Doğan, Y.** (2020). İnşaat sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği farkındalık analizi: İç Anadolu ve Marmara bölgesi örnekleme. *Engineering Sciences*, 15(4), 159-173.
- Aktay, N.** (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. (*Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkaya, Ö.** (2015). Hastane personelinin çalışan güvenliğine dair algılarının incelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi örneği. (*Yüksek Lisans Tezi*). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Aksu R., Eser M. T., Güzeller C. O.** (2017). Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları. Ankara: *Detay Yayıncılık*.
- Akyürek, F., Koydemir, S., Topçuoğlu, E. M.** (2015). Türkiye’de güvenlik kültürü düzeyi ve bunu etkileyen toplumsal kültür öğeleri. *The Journal of Europe-Middle East Social Science Studies*, 1(2), 163-189.
- Albayrak, S., Tuna, H.** (2021). İş güvenliği kültürünün un sanayi sektöründe çalışanların güvenlik performansına etkisi (Konya ili örneği). *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 32, 160-166.
- Alev, M.** (2020). Güvenlik kültürünün uluslararası boyutta değerlendirilmesi (*Yüksek lisans tezi*). Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Algün, A.** (2014). İş sağlığı ve güvenliğinin genel prensipleri. *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*, 3(3), 2-4.
- Altuğ, T.** (2013). Türkiye’de ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yeri ve önemi (*Yüksek lisans tezi*). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altuntaş, F.** (2018). 10 dan az çalışanı olan iş yerlerinin iş güvenliğine yönelik algı düzeylerinin incelenmesi (Sakarya ili). (*Yüksek lisans tezi*). Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altuntaş, Ş.** (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Farkındalığı Üzerinde Etkileri. (*Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul Medeniyet Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E.** (2007), Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. İstanbul: *Sakarya Yayıncılık*.
- Amiri, M., Khademian, Z., Nikandish, R.** (2018). The Effect of Nurse Empowerment Educational Program on Patient Safety Culture: A Randomized Controlled Trial. *BMC Medical Education*, 18(1), 1-8.
- Andıç, M. G., Bozdemir, C. G., Sever, K. Ö., Özcan, F. P.** (2020). Metal Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürünün Arttırılması Rehberi. Ankara: *Özçelik-İş Sendikası*.
- Aras, Y.** (2021). 6331 sayılı yasada İSG profesyonellerinin görev ve yetkileri ile İSG profesyonellerinin işyerlerinde yaptıkları denetimlerin etkinliğine yönelik bir araştırma (*Yüksek lisans tezi*). İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arpat, B.** (2015). İş güvenliği kültürünün iş kazalarına etkileri: metal sektörü – Denizli ili örneği. (*Yüksek lisans tezi*). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Arslan-Durmuş, S.** (2020). COVID-19’un iş kazası ve meslek hastalığı bakımından değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(2), 363-393.
- Aydemir, A.** (2022). Okullarda yaşanan olası iş kazalarının türleri ve sebepleri. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(25), 209-225.
- Aydın, N.** (2014). Şiddet açısından güvenli ortamda çalışılması için alınan önlemlerin sağlık çalışanları tarafından değerlendirilmesi. (*Yüksek lisans tezi*). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, U., Karaca, N., Özgüler, V., Karaca, E., Yücesoy, Y., vd.** (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(4), 28-29.
- Aygün, G., Özvurmaz, S.** (2020). Sağlık çalışanlarının yaşadığı iş kazaları ve ilişkili faktörler. *Medical Sciences*, 15(4), 123-132.

- Hayta, A. B.** (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 21-41.
- Baycık, G.** (2011). Yeni düzenlemeler açısından inşaat işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), 227-254.
- Bayram, M., Arpat, B.** (2021). Güvenlik kültürü bileşenlerinin sağlıklı ve güvenli iş yeri oluşumuna etkisi: Bir büyükşehir belediyesinde ampirik bir uygulama. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 95-116.
- Ceyhun, G. Ç.** (2014). Güvenlik iklimi ve iş-aile çatışmasının yorgunluğa etkileri: Türk kılavuz kaptanlar üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 91-105.
- Chi, C. F., Chang, T. C., Ting, H. I.** (2005). Accident patterns and prevention measures for fatal occupational falls in the construction industry. *Applied Ergonomics*, 36(4), 391-400.
- Cumhur, A., Ahıskalı, H.** (2018). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları: Hitit Üniversitesi örneği. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 7(2), 310-319.
- Çabuş, D.** (2014). İş sağlığı ve güvenliği algılamalarının işgörenlerin demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi: *Isparta sağlık sektörü örneği* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Acara, A. Ç., Yanturalı, S., Canacık, Ö., Bolatkale, M.** (2021). Acil servise iş kazası nedeniyle başvuran hastalarda iş kazası nedenleri, iş kazalarının oluşum mekanizmaları ve çözüm önerilerinin incelenmesi. *Kafkas Tıp Bilimleri Dergisi*, 11, 184-189.
- Çağlar, Z.Z.** (2014). Güzellik merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çağlayan, Ç.** (2015). İşyeri Temsilcileri ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi. Ankara: *Birleşik Metal-İş Yayını*.
- Çalışır, S.** (2015). Sivil tersanelerde çalışan işçilerde iş güvenliği algısı üzerine bir alan çalışması (Tuzla bölgesi). (Yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, E.** (2014). Güvenlik kültürünün güvenlik performansına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, E.** (2016). Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalıklarının incelenmesine yönelik bir alan araştırması. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik-Taşdemir, D.** (2019). İş sağlığı ve güvenliğinin işgören performansına etkileri ve iş doyumunun aracılık rolü (Yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Çetin, B.** (2014). Eğitim ve Kalkınma İlişkisi: Türkiye Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çiçek, Ö., Öçal, M.** (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G., Büyüköztürk Ş. (2012).** Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, M., Çetin, T.** (2017). Analysis of the occupational health and safety at SMEs. *Research Journal of Business and Management*, 4(3), 384-389.
- Çögenli, M. Z., & Özer, M.** (2017). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürü. *International Congress on Politic, Economic and Social Studies*, 2, 58-70.
- De Coster, S., Van Larebeke, N.** (2012). Endocrine-disrupting chemicals: Associated disorders and mechanisms of action. *Journal Of Environmental And Public Health*, 1-53.
- Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., Banks, S. M.** (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States. *Occupational And Environmental Medicine*, 62(9), 588-597.
- Demir, B., Demir, N.** (2016). Kamu sektöründe 6631 sayılı iş sağlığı güvenliği yasaının uygulanması ve mevcut yükümlülükler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 8(29), 167-194.
- Demir, K.** (2015). İş sağlığı ve güvenliği denetimi ve bazı ülkelerden uygulama örnekleri (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Doğan, B., Yalçınkaya, C., Balcı, M. G.** (2017). Türkiye’de mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi. *Mühendis ve Makina*, 58(685), 1-15.
- Dollard, M. F., Bakker, A. B.** (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 83(3), 579-599.
- Dursun, S.** (2011). Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Dursun, S.** (2011). Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Dursun, S.** (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.

- Dursun, Ş., Dede, Y.** (2004). Öğrencilerin matematikte başarısını etkileyen faktörler matematik öğretmenlerinin görüşleri bakımından. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 217-230.
- Duyar, G.** (2010). İş sağlığı ve güvenliği (Tuzla tersaneleri örneği) (*Yüksek lisans tezi*). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Engin, A. O., Özen, Ş., Bayoğlu, V.** (2009). Öğrencilerin Okul Öğrenme Başarılarını Etkileyen Bazı Temel Değişkenler. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 1 (3), 125-156.
- Erden, M.** (2007). Eğitim Bilimlerine Giriş. Ankara: *Arkadaş Yayınevi*.
- Ercan, A.** (2010). Türkiye’de yapı sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin değerlendirilmesi. *Politeknik Dergisi*, 13(1), 49-53.
- Erdoğan, E., Genç, K. G.** (2018). İş sağlığı ve güvenliği kültürünün önemi. *International Congress on Political, Economic and Social Studies*, 3, 309-331.
- Erdoğan, E., Genç, K.G.** (2021). Güvenlik Kültürü Modellerinin Karşılaştırılması. C. SELEK ÖZ (Ed.). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V içinde (s.147-183), Sakarya: Değişim.
- Erhan, Z.** (2014). Yeni iş sağlığı ve güvenliği kanununun işletmelerde güvenlik iklimine etkisi ve alan araştırması (*Yüksek lisans tezi*). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, İ.** (2020). Ülkemiz madencilik sektöründe görülen meslek hastalıklarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 35(4), 859-872.
- Erol, A., Kanbur, E.** (2017). Uçak bakım örgütlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi: Çalışma sahalarından örnekler. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 181-192.
- Erzincan, G.** (2011). Güzel Sanatlar ve Spor Liseleri Resim Bölümü Öğrenci Profilinin Saptanmasına Yönelik Bir İnceleme. (*Yüksek Lisans Tezi*). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gambatese, J. A., Behm, M., Rajendran, S.** (2008). Design’s role in construction accident causality and prevention: Perspectives from an expert panel. *Safety Science*, 46(4), 675-691.
- Görmüş, A. Ş., Bektaş, Ç.** (2002). Sektör temsilcilerinin meslek yüksekokulu öğrencilerini algılamalarına yönelik bir araştırma (sandıklı ve şuhut myo işletme programı örneği) . *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(2), 19-30
- Gül, A.** (2015). Sağlık çalışanlarında örgüt güvenlik iklimi ve çalışan güvenliği arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan çalışması (*Yüksek lisans tezi*) Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güler, M., Derin, K. H., Şahin, L.** (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. *İş ve Hayat*, 4(8), 311-348.
- Güler, U.** (2021). Peyzaj mimarlığı uygulama alanlarında iş sağlığı ve güvenliği: Ankara örneğinde şantiye hizmetlerinin değerlendirilmesi. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 23(1), 323-336.

- Güler, M., Derin, K. H., Şahin, L.** (2018). İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve eğitimi ilişkisi. *İş ve Hayat*, 4(8), 311-348.
- Güllüoğlu, E. N., Güllüoğlu, A. N.** (2019). Türkiye’de metal sektöründe meydana gelen iş kazalarının analizi. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 31(1), 70-82.
- Güngör, E.** (2008). İş sağlığı ve güvenliği kavramının toplam kalite yönetimi açısından irdelenmesi ve talaşlı üretim sanayisinde iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, N.** (2006). Endüstride kullanılan kimyasal maddelerin toksikolojik etkileri. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7(25), 37-39.
- Hacıhafızoğlu, H.** (2019). Meslek Yüksekokulunda İş Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi Uygulaması. (Yüksek Lisans Tezi). Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Harmandar, İ. H.** (2004). Beden Eğitimi ve Spor’da Özel Öğretim Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayını.
- Hasanhanoglu, C.** (2020). Covid-19’un iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işletmeler üzerine etkileri. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(10), 11-27.
- Hoy, D., Brooks, P., Blyth, F., Buchbinder, R.** (2010). The epidemiology of low back pain. *Best Practice & Research Clinical Rheumatology*, 24(6), 769-781.
- Işık, O.** (2019). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında işverenin yükümlülüğü (Yüksek lisans tezi) Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaplançan, B.** (2014). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenlerin tutumuna etkisi. (Yüksek lisans tezi) Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kahraman, S.** (2014). Eğitim ve Meslek Yüksekokulları. *İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu Şişli Akademi Dergisi*, 1-6.
- Karahan, B.** (2014). Sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği (Yüksek lisans tezi) Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karamık, S., Şeker, U.** (2015). İşletmelerde iş güvenliğinin verimlilik üzerine etkilerinin değerlendirilmesi. *Gazi University Journal of Science Part C: Design and Technology*, 3(4), 575-584.
- Karsak, M., Gaffal, E., Date, R., Wang-Eckhardt, L., Rehnelt, J., Petrosino, S., vd.** (2007). Attenuation of allergic contact dermatitis through the endocannabinoid system. *Science*, 316(5830), 1494-1497.
- Kayhan, E., Demirer, A.** (2016). Polimer işleme sektörlerindeki meslek hastalıkları, kazalar ve iş güvenliği. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 497-507.
- Kaysi, F.** (2020). Mesleki Eğitimin Değerlendirilmesi: Meslek Yüksekokulları Boyutu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 975-991.

- Kılış, İ., Demir, S.** (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 23-47.
- Kılış, S., Acar, P.** (2019). Güvenlik iklimi algısının demografik faktörlere göre alan kuramı bağlamında incelenmesi: İnşaat sektöründe bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(71), 1066-1088.
- Kır-Biçer, E., Güçlüel, Y., Neymen, A., Yiğit, Ş.** (2013). Hasta Güvenliğine İlişkin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitimin Hemşirelerin Bilgi Düzeyine Etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 10 (1), 14-20.
- Koç, M.B.** (2016). İnşaat sektöründe çalışanların güvenlik iklimi ile ilgili algıları (Yüksek lisans tezi) Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koç, T.S.** (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine etkisi: Alanya'da konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi) Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Koçali, K.** (2021). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2012-2020 yılları arası iş kazaları göstergelerinin standardizasyonu. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(2), 302-327.
- Laidra, K., Pullmann, H., Allik, J.** (2007). Personality and Intelligence As Predictors of Academic Achievement: A Cross-Sectional Study From Elementary to Secondary School. *Personality and Individual Differences*, 42 (3), 441-451.
- Marlenga, B., Berg, R. L., Linneman, J. G., Brison, R. J., Pickett, W.** (2007). Changing the child labor laws for agriculture: impact on injury. *American Journal of Public Health*, 97(2), 276-282.
- Merdin, E., Aygün, S.** (2019). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Güvenliği Algısı. *Uluslararası Fen Araştırmalarında Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 3, 9-19.
- Minibaş, J.** (2002). Güvenli davranış. <https://www.researchgate.net/publication/321837274> Erişim tarihi: 08.03.2023
- Nam, D., Öz-Selek, C.** (2020). İş Güvenliği Kültürü ile Güvenli Davranış Arasındaki İlişki: Gemi İnşa Sanayinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 4 (2), 153-166.
- Nişancı, Z. N., Demirören, J.** (2020). Davranış odaklı iş güvenliği uygulamalarının iş güvenliği kültürüne etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 21-39.
- Olçay, Z. F., Sakallı, A. E., Temur, S.** (2021). İş güvenliği uzmanlarında işe bağlılığın ve iş stresinin İSG performansına etkisi: Yapısal eşitlik modelleme çalışması. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 141-156.

- Oyekan, J.O., Hutabarat, W.** (2019) The effectiveness of virtual environments in developing collaborative strategies between industrial robots and humans. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 55, 41-54.
- Özçelik, B.** (2022). Güvenlik kültürü algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi (*Yüksek lisans tezi*) Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Özdamar K.** (2013a). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi – 1, MINITAB 16 – IBM SPSS 21. Eskişehir: *Nisan Kitapevi*.
- Özdamar K.** (2013b). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi – 2, MINITAB 16 – IBM SPSS 21. Eskişehir: *Nisan Kitapevi*.
- Özdemir, L., Erdem, H., Kalkın, G.** (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Özgüler, A. T., Koca, T.** (2013). Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3 (4), 15-20.
- Özkılıç, Ö.** (2005). İş sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri (*Uzmanlık Tezi*) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu İstanbul Grup Başkanlığı, Ankara.
- Punnett, L., Prüss-Ütün, A., Nelson, D. I., Fingerhut, M. A., Leigh, J., Tak, S., vd.** (2005). Estimating the global burden of low back pain attributable to combined occupational exposures. *American Journal of Industrial Medicine*, 48(6), 459-469.
- Rosner, D., Markowitz, G.** (2020). A short history of occupational safety and health in the United States. *American Journal of Public Health*, 110(5), 622-628.
- Roy, N., Merrill, R. M., Gray, S. D., Smith, E. M.** (2005). Voice disorders in the general population: prevalence, risk factors, and occupational impact. *The Laryngoscope*, 115(11), 1988-1995.
- Sapmaz, S.** (2013). Türkiye’de imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının incelenmesi ve verimliliğe etkilerinin değerlendirilmesi (*Yüksek lisans tezi*) Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sarıbıyık, M.** (2019). Mesleki Eğitimde+ 1 Uygulamalı Eğitim Modeli. Ankara: Seta.
- Sayıntürk, H.** (2014). İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işveren karşısında işçilerin hakları (*Yüksek lisans tezi*) Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Schulte, P. A., Wagner, G. R., Ostry, A., Blanciforti, L. A., Cutlip, R. G., Krajnak, K. M., vd.** (2007). Work, obesity, and occupational safety and health. *American Journal of Public Health*, 97(3), 428-436.
- Seven, M. A., Engin, A. O.** (2008). Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (2), 189-212.

- Sungur, E.** (2014). Sağlıklı ve güvenli davranışları destekleyen iletişim içerikleri nasıl kurgulanmalı? İlkeler, örnekler, öneriler. İstanbul: *İSİG Yerel Yönetimler Sempozyumu Bildiri Kitabı*.
- Sungur, E.** (2016). İşyerinde Sağlıklı Ve Güvenli Çalışmayı Destekleyen Örgütsel Kültürü Nasıl Oluşturabiliriz? *Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Metalurji ve Malzeme Mühendisleri Odası*, 178, 34-38.
- Şen, M., Dursun, S., Murat, G.,** (2018). Türkiye'de iş kazaları: avrupa birliği ülkeleri bağlamında bir değerlendirme, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 16 (9), 1169-1185
- Şirin, Ş., Şirin, E.** (2014). Merkezi soğutma sisteminde kullanılan metal işleme sıvılarının insan sağlığına olumsuz etkileri. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 2(2), 444-457.
- Tatar, G.** (2022). Ünye Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İş Güvenliği Algısına Etkisi. (*Yüksek Lisans Tezi*). Avrasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Tatlıcan, M., Çögenli, M. Z.** (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Tuncer, T.** (2018). Sağlık çalışanlarında güvenlik iklimi ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (*Yüksek lisans tezi*) İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tiryakioğulları, Ö.** (2019). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenlik Kültürlerinin İncelenmesi. (*Yüksek Lisans Tezi*). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Tutar, H., Nam, S., Nam, D.** (2019). İş Kazalarının Önlenmesinde Güvenlik Kültürünün Belirleyicileri: Gemi İnşa Sanayi Üzerine Bir Araştırma. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 3 (4), 99-118.
- Uğur, S.** (2019). İş sağlığı ve güvenliği açısından kamu hastanelerinde risk yönetimi (*Yüksek lisans tezi*) Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Ulus, L., Tuncer, N., Sözen, Ş.** (2015). Mesleki Eğitim, Gelişim ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015 (5), 168-185.
- Ulutaşdemir, N., Tuna, H., Ertürk, İ.** (2019). İş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 32-41.
- Ünal, Ç., Çelikkaya, T.** (2009). Yapılandırmacı Yaklaşımın Sosyal Bilgiler Öğretiminde Başarı, Tutum ve Kalıcılığa Etkisi (5. Sınıf Örneği). *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (2), 197-212.
- Yardımcı, E.E.** (2014). Kırşehir’deki Meslek Yüksekokullarında Görevli Öğretim Üye ve Görevlilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İlişkin Farkındalıklarının Değerlendirmesi. (*Yüksek Lisans Tezi*). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yenilmez, K., Duman, Ö. A.** (2008). İlköğretimde Matematik Başarısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Öğrenci Görüşleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (19), 251-268.
- Yıldız, A.** (2020). Hastane iş güvenliği uygulamalarının sağlık çalışanlarının iş güvenliği performansına etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(23), 566-578.
- Yılmaz, F.** (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi (Yüksek lisans tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, N., Şenol, M. B.** (2017). İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme süreci için bulanık çok kriterli bir model ve uygulaması. *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University*, 32(1), 77-87.
- Yozgat, E.** (2018). Güvenlik ikliminin bireysel, örgütsel ve ortam etmenlerinin büyük ölçekli makine, kimya ve maden işletmelerinde incelenmesi (Yüksek lisans tezi) Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Zacharatos, A., Barling, J., Iverson, R. D.** (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 77-93.

EKLER

EK A: Anket İzin Formu



T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-35523585-302.99-33236
Konu : Etik Kurul İzni (Hatun MAHAN)

08.12.2021

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 19.11.2021 tarihli ve E-26536455-302.14.99-31367 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği, Enstitünüz İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatun MAHAN, Prof. Dr. Bilal BALKAN'ın danışmanlığında yapmış olduğu çalışma kapsamında "Meslek yüksekokullarında eğitim gören öğrencilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yaklaşımların belirlenmesine" yönelik çalışması Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda; Kurulumuzca çalışmanın etik açıdan sakınca içermediğine karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR
Kurul Başkanı

EK B: Anket Soruları

Cinsiyetiniz:		Kadın ()	Erkek ()	
Not: Aşağıda yer alan soruları sağ taraftan yer alan; Evet (1), Hayır (2), Kararsızım (3), seçeneklerinden size uyan yalnız bir tanesini işaretleyiniz.				
	Anket Soruları	Evet (1)	Hayır (2)	Kararsızım (3)
1	Çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanmasının temel insan haklarından biri olduğunu biliyorum.			
2	İSG'nin yalnız çalışma ortamında değil, hayatın her aşamasında olması gerektiğini düşünüyorum.			
3	İş sağlığı ve güvenliğinin iş hayatını etkilediğini düşünüyorum.			
4	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında bilgi sahibiyim.			
5	Mesleğimle ilgili iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarını biliyorum.			
6	Uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) isimleri biliyorum.			
7	İş kazalarını ve/veya meslek hastalıklarını önlemek üzere yapılan düzenleyici Önleyici Faaliyet (DÖF)'i biliyorum.			
8	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini biliyorum.			
9	Her iş yeri, aldığı işçiye işe başlatmadan önce işçi sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi gerektiğini biliyorum			
10	ISG kanununa göre çalışanların yükümlülüklerini biliyorum.			
11	Mesleğimle ilgili meslek hastalıkların neler olduğunu biliyorum.			
12	Çalışacağım iş yerinde oluşabilecek meslek hastalığı durumunda sahip olduğum hakları biliyorum.			
13	Çalışacağım iş yerinde herhangi bir kazayla karşılaşırsam kanuni haklarımı biliyorum.			
14	İş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin kim tarafından ve nasıl yapıldığını biliyorum.			
15	Tehlike ve risk kavramlarının tanımlarını biliyorum.			
16	Mesleğim ile alakalı kaza riskleri ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibiyim.			
17	İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki “Uyarı İşaretleri” ile ilgili bilgiye sahibim.			
18	Kişisel koruyucu donanımların iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yardımcı olacağını düşünüyorum.			
19	Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında bilgi sahibiyim.			
20	ISG kanununa göre bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağını biliyorum.			

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler		
Adı Soyadı		
Doğum Yeri		
Doğum Tarihi		
Uyruğu		
Telefon		
E-Posta Adresi		
Web Adresi		

Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	
Fakülte	
Bölümü	
Mezuniyet Yılı	

Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Anabilim Dalı	
Programı	

Doktora	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Anabilim Dalı	
Program Adı	

Makale ve Bildiriler