



**SÜREKLİ İŞÇİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN BİLİNÇ DÜZEYLERİ VE
TASARILARI: BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
ÖZELİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI**

Hüseyin TAŞ

Yüksek Lisans Tezi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Bahri GÜR

2020

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
IĞDIR ÜNİVERSİTESİ**

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SÜREKLİ İŞÇİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN
BİLİNÇ DÜZEYLERİ VE TASARILARI: BAYBURT
ÜNİVERSİTESİ ÖZELİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI**

Hüseyin TAŞ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

IĞDIR

2020

Her hakkı saklıdır

ÖZET

SÜREKLİ İŞÇİLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN BİLİNÇ DÜZEYLERİ VE TASARILARI: BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖZELİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

TAŞ, Hüseyin

Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Bahri GÜR

Aralık, 2020, 135 sayfa

Öz

Sağlık, güvenlik, iş kavramları üçgeninin dışında hukuk, sosyoloji, psikoloji ve etikte yakın markajda bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği, bu tez çalışması içerisinde fenomenolojik olarak çalışan, hukuk ve bilinç kavramları özelinde sınırlandırılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Sürekli işçi kategorisindeki çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki yasal uygulamalar, mevzuat ve inisiyatifler hakkındaki bilinç düzeylerinin yanı sıra öznel değerlendirmeleriyle sürece katkı sağlayacakları tasarılarının ölçümlenmesidir. Bu sayede, literatürde pek çok kez ölçümlenen iş bilinci, yasal düzey ve bireysel tasarılar düzleminde irdelenmiştir. Amaç kapsamındaki problem ve alt problemlere yönelik olarak hazırlanan anket, çalışma sahası olarak seçilen Bayburt Üniversitesi'nde çalışan 148 sürekli işçinin katılımıyla uygulanmış ve bulgular üzerinden bir süreç okuması gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, sürekli işçiler İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatını iyi bilmekle birlikte, bu mevzuatın tamamlayıcı katkılara ihtiyaç duyduğunu düşünmektedirler. Süreci çok yönlü bir karmaşık olarak hayal eden sürekli işçiler, çalışana düşen rolün ve sorumluluk bilincinin yalnızca yasalarla elde edilemeyeceği görüşündedirler ancak yasaların katkısının çalışan ve işveren bilincini daha iyi bir performans noktasına taşıyacağına inanmaktadırlar.

Anahtar kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Sürekli İşçi, Bayburt Üniversitesi, Mevzuat, Bilinç Düzeyi

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AWARENESS LEVELS AND DRAFTS OF PERMANENT WORKER: A FIELD RESEARCH SPECIFIC TO BAYBURT UNIVERSITY

TAŞ, Hüseyin

Master Thesis, Department of Occupational Health, and Safety

Supervisor: Asst. Prof. Bahri GÜR

December 2020, 135 pages

Abstract

Occupational Health and Safety, which is close to law, sociology, psychology, and ethics outside the triangle of health, safety, and business concepts, is restricted to the concepts of law and consciousness, which works phenomenologically in this thesis. The purpose of this study is to measure the awareness of the permanent workers about the legal practices, legislation, and initiatives in the field of Occupational Health and Safety, as well as their subjective evaluations, to measure the drafts that will contribute to the process. In this way, business awareness, which has been measured many times in the literature, was examined at the legal level and individual designs. The questionnaire, which was prepared for the problems and sub-problems within the scope of the purpose, was applied with the participation of 148 permanent workers working at Bayburt University selected as the study area and a process reading was carried out on the findings. According to the research findings, although permanent workers know the Occupational Health and Safety legislation well, they think that this legislation needs complementary contributions. Permanent workers who imagine the process as a multifaceted complex are of the opinion that the role and responsibility awareness of the employee cannot be achieved only by laws, but they believe that the contribution of the laws will bring the awareness of the employee and the employer to a better performance point.

Key Words: Occupational Health and Safety, Permanent Worker, Bayburt University, Legislation, Awareness Level

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, yıllar süren saha gözlemlerimde beliren ve çelişen bazı tespitlerimin zemin olduğu merakım nedeniyle ortaya çıktı. İş Sağlığı ve Güvenliğinin uygulamaya dönük türevlerinin ardındaki ilişki kurucu olarak yasaların pratiklerle çeliştiği durumlara tanıklık ettim. Bu çelişikliğin elbette çok sayıda ilişkisel katmanı ve yönü vardır. Ancak ben, hukuk ve diğer soyut düzenleyici değerler sistemlerinin kendilerini bir uygulayıcının/failin eylemlerinde somut olarak kurabildiği sayıtını her daim canlı tuttum. Bu nedenle hukukun, en az iki uygulayıcı arasında yaşayan bir somut ilişki olması gerektiği kanaatindeyim. Bu kanaatim, tez çalışmamda irdelediğim hukuk-pratik bütünleşğine ‘uygulayıcılar’ safından bakmamın en temel itici gücüdür. Uygulayıcılar olarak çalışanları ikna etmemiş bir düzenleyici sistemin işlevsel olması tabii ki beklenemezdi. Bu çalışmada tam anlamıyla, uygulananlar ya da uygulanamayanlar dizgesi olarak İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatını bir kitapçıkta değil çalışanların bilinç dünyalarında ve tasarımlama/kompozisyon yeteneklerinde yeniden düşündüm. Bu düşünseme ve hayal etme sürecine katkısı bulunan her kişi ve kurumun, çalışmamda dolaylı emekleri vardır. Emegin kutsallığı bilinciyle ve emeğe saygıyla tüm emekçilere şükranlarımı bildiriyorum.

Hüseyin TAŞ

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasını, konunun tespit edilmesinden çalışmanın incelenmesine kadar geçen süreç içerisinde her türlü fikir, öneri, bilgi ve eleştirilerinin yanı sıra konuyu doğru algılamam noktasında yardımlarını ve desteğini esirgemeyen ancak tezin incelenmesi aşamasında 16 Kasım 2020 tarihinde Covit-19 nedeniyle hayatını kaybeden eski danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ali Kuyaksil'e ithaf ediyorum.

Sürecin başından beri ve devamında beni yalnız bırakmayan ve tez çalışmamı en verimli şekilde tamamlamamı sağlayan danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Bahri Gür'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam boyunca çalışmanın en kritik anlarında bilgileriyle çalışmaya ışık tutan ve desteğini eksik etmeyen, tez içeriğinin şekillenmesinde değerli zamanını ayırıp bilgilerini benimle paylaşan Savaş Keskin'e sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Çalışmanın en önemli kısmını oluşturan alan çalışması ile ilgili verilere ulaşmamda uygulamaya katılan Bayburt Üniversitesi Sürekli İşçi Kadrosunda görevli tüm çalışanlara teşekkürü bir borç bilirim. Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü özelinde tüm kurumsal ailenin her bir ferdine teşekkür ederim.

Çalışmalarım esnasında her türlü imkânı sağlayan Iğdır Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Başkanlığına teşekkür ederim.

Her zaman olduğu gibi bu zor ve yorucu süreçte de yanımda olan, bu sürecin stresini en az benim kadar yaşayan ancak ilgi, katkı ve yardımlarını hiç eksiltmeyen sevgili eşime, varlıkları ile tüm yorgunluğumu alan evlatlarım Hüseyin Yasir, Ayşe Yüstra ve Emine Hüma'ya, destek ve yardımlarını eksik etmeyen tüm dostlarıma sonsuz sevgi ve saygılarımı sunarım.

Hüseyin TAŞ

Aralık 2020

Dr. Öğr. Üyesi Bahri Gür danışmanlığında Hüseyin Taş tarafından hazırlanan bu çalışma tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan:İmza:

Üye:İmza:

Üye:İmza:

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun / /2020 tarih ve 2020/ sayılı kararı ile onaylanmıştır.

(imza)

.....

Prof. Dr. Murat Ali KARAVELİOĞLU

Enstitü Müdürü

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Hüseyin TAŞ



İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
TEŞEKKÜR	iv
TAAHHÜTNAME	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	9
1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL BAĞLAMı	9
1.1. Kavram Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği	9
1.2. Kurum Kültürü Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği	12
1.3. Sosyal Sorumluluk Bilinci Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği.....	14
1.4. Kariyer Bilinci Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği	18
1.5. Sürdürülebilirlik Bilinci Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği	21
1.6. Süreç Tasarımı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği.....	25
1.6.1. Proaktif Süreç Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği.....	25
1.6.2. Reaktif Süreç Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği.....	27
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	29
1.8. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları.....	32
1.8.1. İşveren.....	32
1.8.2. Çalışan	33
1.8.3. Dolaylı Taraflar.....	35

İKİNCİ BÖLÜM	38
2. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	38
2.1. Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	38
2.2. Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	38
2.3. Yüksek Öğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	42
2.3.1. Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTU	55
3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu	58
3.2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	60
3.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	63
3.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	64
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	69
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMSEL TASARIMI	69
4.1. Araştırma Modeli	69
4.2. Araştırmanın Sahası ve Çalışma Grubu	70
4.2. 4.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	71
4.3. 4.4. Araştırmanın Veri Toplama Teknik ve Araçları	72
4.5. Araştırmanın Veri Analiz Teknik ve Araçları	72
4.6. Uygulama Süreci	73
BEŞİNCİ BÖLÜM	74
5. BULGULAR VE TARTIŞMA	74
5.1. ‘Çalışma grubundaki sürekli işçilerin mesleğe ve mesleklerine ilişkin bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?’ Alt Problemine İlişkin Bulgular	75
5.2. ‘Çalışma grubundaki sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına yönelik bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?’ Alt Problemine İlişkin Bulgular	82

5.3. ‘Çalışma grubundaki sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına yönelik bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?’ Alt Problemine İlişkin Bulgular	95
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	113
KAYNAKÇA	119
EKLER	130
EK-1 ANKET FORMU	130
EK-2 İZİN FORMU	135
ÖZGEÇMİŞ	136

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
UNGC	: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 5.1. Katılımcı Grubun Demografik Veri Dağılımları.....	74
Tablo 5.2. Katılımcı Grubun Görev Tanımları.....	76
Tablo 5.3. Katılımcı Grubun Bayburt Üniversitesinde Çalışma Süreleri.....	77
Tablo 5.4. Katılımcı Grubun Çalışmakta Oldukları Alana İlişkin Tanımlayıcı Öz-Bilinçleri.....	77
Tablo 5.5. Katılımcı Grubun Mesleki Niteliklerine İlişkin Öz-Bilinçleri	78
Tablo 5.6. Katılımcı Grubun Mesleki Niteliklerini Geliştirme Çabalarına İlişkin Görüşleri.....	79
Tablo 5.7. Katılımcı Grubun Mesleklerini Öğrendikleri Kaynakların Dağılımı	80
Tablo 5.8. Katılımcı Grubun Meslek Öz-Bilinçlerindeki Olmazsa Olmazları.....	81
Tablo 5.9. Katılımcı Grubun Mesleki Uyumlarına İlişkin Öz-Bilinçleri	82
Tablo 5.10. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gereğine İlişkin Değerlendirmeleri	83
Tablo 5.11. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Standartlarına Göre Davranış Bilgi Düzeyleri	83
Tablo 5.12. Katılımcı Grubun Nezdinde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Esas Sorumlu	84
Tablo 5.13. Katılımcıların Acil Durumda Haber Verecekleri Kişi/Birim.....	85
Tablo 5.14. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğine Uymayan Bir Kurumda Çalışma Durumları	86
Tablo 5.15. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Standartlarına Uymayan Kuruma İlişkin ‘Olumsuz’ Fark Değerlendirmeleri.....	86
Tablo 5.16. Katılımcı Grubun Zihinlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Çağrışımı.....	87
Tablo 5.17. Katılımcı Grubun İş Kazalarına İlişkin Nedensellik Tasarıları.....	88
Tablo 5.18. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Temel Soruna İlişkin Tasarıları	89
Tablo 5.19. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğini Öğrendiği İlişki Biçimleri.....	90
Tablo 5.20. Görev Tanımı ve İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel Sorunlar Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi	91
Tablo 5.21. Mesleki Niteliğin Öz-Bilinci ve İş Sağlığı ve Güvenliğine Göre Davranış Bilgisi Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi	92

Tablo 5.22. Eğitim Düzeyi Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğini Gerekli Bulma Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi	93
Tablo 5.23. Cinsiyet Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğini Gerekli Bulma Değişkeni Arasındaki Anlamlılık İlişkisi	94
Tablo 5.24. Medeni Durum ile İş Sağlığı ve Güvenliği Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi	95
Tablo 5.25. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuat Bilgisi Düzeyleri	96
Tablo 5.26. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Yeterliliğine İlişkin Puanlamaları.....	97
Tablo 5.27. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Gerekliğine İlişkin Görüşleri.....	98
Tablo 5.28. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Diline İlişkin Değerlendirmeleri	98
Tablo 5.29. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamasına İlişkin Kararsızlık Durumlarındaki Referansları.....	99
Tablo 5.30. Eğitim ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Talimatlarının Diline İlişkin Görüşler Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi.....	100
Tablo 5.31. Çalışma Süresi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Yeterliliğine İlişkin Görüşler Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi.....	101
Tablo 5.32. Görev Tanımı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuat Bilgisi Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi	102
Tablo 5.33. Mesleki Niteliği Tanımlama Biçimi ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Gerekliğine İlişkin Görüşler Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi	104
Tablo 5.34. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Mevzuat Değerlendirmeleri ve Bilişsel Motivasyonları	105
Tablo 5.35. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Bilmenin Ayrıcalığı Üzerine Mukayeseli Görüşleri	111

GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği olgusu; yasal düzenleyiciler, prosedürler ve kurallar seti ile sınırlanamayacak kadar pratiğe dönük proaktif bir bilinçle yardımlaşarak çalışır. Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği üzerine bilimsel bir dille konuşurken, teoriyle birlikte uygulamanın türünü, biçimlerini, uygulayıcılarını, algılanışını, bilişsel uyumlarını, düzenleyicilerini ve materyallerini de söze katmak gerekir.

Bu tez çalışması; çözümsel odağındaki İş Sağlığı ve Güvenliğinin işleyişini doğru anlamak için yalnızca bir sistemi gözetlemekle yetinmeden ya da salt yapısalcı perspektife takılıp kalmadan konuyu sistemsel ilişki uzamından koparmayı denemektedir. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği her şeyden önce sistemi uygulayan beşerî unsurların eş güdümü ve bilişsel farkındalıkları ile verim sağlar. Bu çalışmanın perspektifine göre İş Sağlığı ve Güvenliği bir yapıdır; ancak kendi başına yapılan ve kendi bilincini üreten kurumsal bir yapı değildir. Çalışanların ve diğer tarafların bilinçlerinin oluşturduğu kolektif bilinç yapısı, İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci olarak kabul edilmektedir. Bir bilinç ve algı çerçevesinde sınırları çizilen İş Sağlığı ve Güvenliğinin, bilinci üreten ve bilişsel koşullarla etkileşimde olan çalışanların nazarındaki algısal pozisyonu, bu çalışmanın esas eğilim noktalarından biridir.

İş Sağlığı ve Güvenliği, karmaşık uzmanlaşmanın arttığı ve iş süreci konforunun yalnızca ‘*de facto/filen*’ değil, aynı zamanda ‘*de jure/hukuken*’ de düzenlendiği yapısal bir sistem oluşumu gerektirmektedir. Bu sistemsel oluşum/yapılanma, onu düzenleyenler/kuranlar, uygulayanlar, denetleyenler ve geliştirenler arasında bir etkileşim meydana getirir ve ödev, yetki, sorumluluk ve bilinç paylaşmayı telkin eder. Proaktif bir tasarım olan İş Sağlığı ve Güvenliği, Reaktif durumların oluşmaması içindir ve bu nedenle en önemli denetim mekanizmasının otokontrol ve öz bilinç/farkındalık üreten yöneticiler ve çalışanlar arasındaki doğru iletişim kanalları olduğu ifade edilebilir.

Bu bağlamda düşünüldüğünde, İş Sağlığı ve Güvenliği esaslarının yaygınlaşması için sahadaki pratisyenlerin tutum ve algılarını anlamanın süreçte yaşanacak entegrasyon ve adaptasyon sorunlarını kavramaya yardımcı olacağı varsayılabilir. Neticede yasal prosedürler, bürokratik nizamlar ve ictibas edilen uluslararası standart uygulamalar ne kadar ideal olursa olsun, işlevsel bir dayanışma için gereken temel husus,

pratisyenlerin/uygulayıcıların İş Sağlığı ve Güvenliğini anlama, paylaşma, geliştirme, sorumlu olma ve katkı belirlemedeki bilişsel birikimlerinin niteliğidir. Bir uygulayıcının İş Sağlığı ve Güvenliği bilinç düzeyindeki dengesizlik ya da ters kavramalar, bir zincir gibi sürekli etkileşim halinde bulunan genel organizasyonun başarısı ve veriminin önündeki sinik engeller arasında yer alır. İş Sağlığı ve Güvenliğini özümsememiş insan kaynağı, doğması muhtemel reaktif durumların temel sorumluluğunu diğer tüm başarısızlık silsilesi ile ortaklaşa üstlenmek zorundadır. Bunun önüne geçmek için bu tez çalışması kapsamında, Bayburt Üniversitesi'nin sürekli işçi kadrosundaki personellerin İş Sağlığı ve Güvenliği kavramına ilişkin hukuki, sosyal, sağlık temelli ve prosedür içeren bir genel çerçevedeki bilinç/farkındalık düzeylerini saptayarak mevcut insan kaynağının bir bölümünden yansıyan geri bildirimlerin teorik haritası çizilmeye çalışılmaktadır. Bu betimsel harita, bir profil ve yaşayan ilişkiler arasında sürekli kendini tekrarlayan bilinçsizlik halkalarının genel konumlanışını ifade etmek için gereken yoklamayı ve örgütsel bağları da içinde barındırması itibarıyla oldukça önemli bir kılavuz oluşturmaya izin verebilir.

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında, sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına ve mevzuatına yönelik bilinç düzeylerini ölçen bir araştırma tasarımı yapılmış ve çeşitli ölçek tiplerine, açık ve kapalı uçlu sorulara yer verilerek olgunlaşan anket çalışması, Bayburt Üniversitesi'ndeki 148 çalışana uygulanmıştır. Bayburt Üniversitesi, Yükseköğretim kurumlarındaki çalışma kültürünün diğer kurumlara göre daha programlı ve disiplinli olacağı varsayımı çerçevesinde çalışma sahası olarak seçilmiştir. Aynı zamanda Bayburt Üniversitesi'nin görece yeni kurulan bir üniversite olması ve çalışma kültürünün oluşması konusunda aktif uygulamaların çokluğu gibi nedenler de çalışma sahasının belirlenmesinde etkili olmuştur. Bayburt Üniversitesi sahasındaki sürekli işçilerden anket formu ile alınan yanıtlar SPSS paket programında frekans analizine ve Chi-Square (Ki-Kare) testlerine tabi tutularak bulgulara ulaşılmıştır. Çalışma bulgularından yola çıkılarak, çalışanların düşüncelerini kategorileştiren temalarda öneriler geliştirilmiş ve tamamlayıcı argümanlarla/sonuçlarla desteklenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki yasal mevzuatın derinliklerini eleştirme, öneri geliştirme ve yetersizlikleri tespit edebilme konularında aktif bir bilinç düzeyine sahip çalışma grubunun, süreç iyileştirme ve geliştirmedeki tasarımlarıyla yasa koyuculara yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Tezin birinci bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliğinin kavramsal bağlamı açıklanmış, uygulamalar, süreç tasarımları, zemin bilgisi, sosyolojik önem ve tarafların konumları gibi uzuvlar arasında bağlar kurulmuştur. Tezde tartışılan bir konsept olarak İş Sağlığı ve Güvenliğinin kavramsal perspektifini oluşturan bölüm, bir süreç okuması biçiminde kompoze edilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde, araştırmanın alan sınırlandırmasını içeren yükseköğretim kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği süreç uygulamalarına değinilmiştir. Bu bağlamdaki yönetmeliklerin çerçevesi çizilirken, Bayburt Üniversitesi özelindeki uygulamalar, yasal prosedürler ve eğitsel ilişkiler hakkında betimleyici bilgiler verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde, İş Sağlığı ve Güvenliğinin hukuksal boyutuna yer verilerek arka plan bilgisini oluşturan ilgili mevzuat hakkında tanımlardan faydalanılmıştır. Mevzuatla düzenlenen bir ilişki olan İş Sağlığı ve Güvenliğinin tezdeki bağlamını anlatmak için doğrudan ve dolaylı yasalardaki ilintilere atıf yapılmıştır.

Tezin dördüncü bölümünde saha araştırmasının yöntem bilimsel tasarımına ilişkin bilgiler verilmiş, modelleme, çalışma sahası, kapsam ve sınırlıklar, veri toplama ve analiz teknikleri gibi temel kategorilerde süreç açıklamaları yapılmıştır. Bu bölümde, saha uygulaması esnasındaki aşamalar ve zorlukların anlatıldığı bir süreç özetlemesi de yapılmıştır.

Tezin beşinci bölümünde ise, sahadan elde edilen bulguların tartışması yapılmış ve geliştirilecek önerilerin altyapısal sınamaları yapılmıştır.

A. Araştırmanın Problematiği

Bir ilişkinin içerdiği ve sebep olduğu davranışların/uygulamaların/pratik bütünün yasalar tarafından düzenlenen ve yasaların düzenlenmesine yardımcı olan döngüsel yönleri vardır. Yasalar, ancak organik süreçlerle kenetlenebildikleri ölçüde işlevseldir. Aksi takdirde, pratikten uzak bir teknik yapı olmanın ötesine geçemezler. Çünkü nüfuzlarındaki kişiler nezdinde bir bilince oturtulamazlar, kişiler arası ilişkileri düzenleyemezler ve algılanışları itibariyle yabancılık durumlarının ortaya çıkmasına neden olurlar. Üstelik İş Sağlığı ve Güvenliği gibi yasal mizacı yüksek bir ilişkiler setinin kurucu özneleri arasındaki bilişsel kopuşlar, sürecin uygulanması, denetimi ve geliştirilmesi konularında da kopuşları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle bu tez

çalışması, sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ile Mevzuatı arasındaki bilişsel bağıntıların akademik olarak henüz yeterli ilgi düzeyinde tartışılmamış olmasını sorun etmektedir. Bu bağıntılara ışık tutmak, süreç aktörleri ile yasal düzenlemeler arasındaki soyut/kavramsal ve somut/pratik ilişkileri gözlemlemeyi mümkün kılacaktır. Bu bağlamda, tez çalışmasında *‘Bayburt Üniversitesinde istihdam edilen sürekli işçiler İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve mevzuatı arasındaki bilişsel ilişkiyi nasıl kurarlar ve bilinç düzeyinde nasıl tasarlarlar?’* temel problematiğine yanıt aranmaktadır. Çalışmanın temel problematiğini açmak için şu alt problemlere de yanıt aranacaktır.

1. Çalışma grubundaki sürekli işçilerin mesleğe ve mesleklerine ilişkin bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?
2. Çalışma grubundaki sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına yönelik bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?
3. Çalışma grubundaki sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına yönelik bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?

B. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasında, yukarıda özetlenen kapsamdaki bilinç düzeyine ilişkin olarak, Bayburt Üniversitesi’nde çalışma yaşamlarını sürdüren sürekli işçi kadrosundaki personellerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve mevzuatı konusundaki bilinç düzeylerinin ve öznel tasarılarının saha taraması ile açıklanması amaçlanmaktadır.

Çalışmadaki yöntemsel bir alt amaç ise, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarındaki sorunlara makro çözüm için geliştirilen sistem incelemeleri ya da dışarıdan gözlem faaliyetleri yerine, sistemin işleyişi ve kendini tanıtabilme yeterliklerini sürecin yürütücülerinden olan sürekli işçiler özelinde deşifre etmektir. Bir başka deyişle, işçiler hakkındaki İş Sağlığı ve Güvenliği temelli bilgi, yine ve doğrudan işçilerin öznel katılımları ve kendilerini süreçle bağıntılı olarak anlamlandırma biçimleri üzerinden açıklanacaktır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin işaret ettiği bulgular çerçevesinde, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları konusunda düzeltici/iyileştirici öneriler geliştirilerek net ve somut argümanlarla aktarmak, araştırmanın bir diğer alt amacıdır.

C. Literatür Taraması ve Özetlemeler

Literatürde yapılan incelemeler sonucunda sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve mevzuatına ilişkin bilinç düzeylerini ve tasarılarını yükseköğretim kurumları ölçeğinde ölçmeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aynı zamanda Bayburt İli özelinde iş sağlığı ve güvenliğine dair akademik bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmacılar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farklı sektörlerde değişik alt başlıklarda çalışmalar yaparak literatüre katkı sağlamışlardır.

Atay'ın "Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi" isimli lisansüstü çalışmasında; Yalova'da faaliyet gösteren endüstri işletmelerinin çeşitli kademelerindeki çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile iş güvenliği algıları arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda endüstri çalışanlarının iş güvenliği ile iş doyumunu arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, çalışan bireylerin iş güvenliği algıları arttıkça iş doyumunu düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir (Atay, 2006).

Ocaktan'ın 'Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi' adlı doktora tez çalışmasında otomotiv sektöründe 710 kişiye güvenlik kültürü anketi uygulamış ve güvenlik kültürünün bütün boyutları (Güvenlik Katılımı ve Algılama-Yönetimin Bağlılığı- Güvenlik İletişimi- Güvenlik Önceliği- Güvenlik Eğitimi) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ocaktan, 2009).

Külekcı, 'Gemi İnşa Endüstrisi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma' isimli lisansüstü çalışmasında; gemi inşa endüstrisinde emek veren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algılarını belirlemek için bir saha çalışması gerçekleştirmiştir. 203 çalışanla yürütülen saha çalışması sonucunda çalışanların eğitim düzeyi ile güvenlik iklimi algılarının anlamlı bir biçimde ilgilendiği sonucuna varılmıştır (Külekcı, 2012).

Uslu, "İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma" isimli lisansüstü çalışmasında çalışanların işletmelerdeki iş güvenliği kültürüne yönelik algılamalarının söz konusu işletmelerdeki iş güvenliği performansı ve motivasyonu üzerindeki etkisini incelemiştir. Değişkenler arası korelasyon arayan araştırma sonucunda güvenlik kültürü algısının yaş, cinsiyet, çalışma süresi, tecrübe ve medeni durum gibi

demografik değişkenlerle anlamlı bir farklılık ilişkisi kuramadıkları sonucuna ulaşlmıştır (Uslu, 2014).

Altay, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama” isimli lisansüstü çalışmasında Erzurum ilinde faaliyet gösteren özel bir çimento fabrikasından140 çalışana sormaca tekniği uygulamıştır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algılarının ve iş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutları olan tehlikeli güvenlik prosedürleri ve çalışma baskısı, tehlike ve raporların değerlendirilmesi, kişisel risk değerlendirmesinin iş tatmini üzerine etkilerinin araştırıldığı çalışmada iş sağlığı ve güvenliği algısının iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Altay, 2015).

Küçük’ün “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etkisinin İncelenmesi: Yapı Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı lisansüstü çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemi çerçevesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin farkındalığa etkisi incelenmiştir. Yapı sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki mavi yakalı çalışanlardan sormaca tekniğiyle toplanan veriler SPSS programı ile çözümlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, iş yeri eğitimlerinin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalıklarının gelişimine olumlu etki ettiği bulgularına ulaşlmıştır (Saral Küçük, 2017).

Menteşe ve arkadaşlarının 2017 yılında yaptığı çalışmada; Marmara bölgesindeki büyük şehirlerde gemi yapım sektöründe çalışan mavi yakalı çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dönük bilinç düzeylerinin tespiti hedeflenmiştir. 201 mavi yakalı çalışanın iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerini anlamak üzere hazırlanan ankete katılım sağladıkları çalışmanın analizlerinde, çoklu değişken ve bağımsızlık testleri ile farklı bakış açıları geliştirilmiştir. Katılımcıların İSG bilinçlerinin vasatın bir hayli üzerinde olduğu, birçoğunun çalıştıkları sektördeki hayati risklerin güvencesi olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine sadakat geliştirdikleri ve ilgili alandaki çeşitli uygulamaları yeterli görmedikleri bulgularına ulaşlmıştır (Menteşe vd., 2017).

Ceylan’ın yüksek lisans tez çalışmasında orman endüstri sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeylerinin orman endüstrisi alt sektörü olan levha, kâğıt, kereste ve mobilya fabrikalarında çalışanlar özelinde ölçülmesi hedeflenmiştir. İzmir ve Balıkesir illerindeki kereste, mobilya, levha ve kâğıt üretim alanında faaliyet gösteren 8

Üretim tesisi bünyesinde çalışan 470 kişiye sormaca tekniği uygulanarak gerçekleşen araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği algısının eğitim durumu, yaş aralığı, cinsiyet, iş kazası geçirme durumu ve alt sektörler düzeyindeki faktörlerde anlamlılık ilişkisi gösterdiği anlaşılmıştır (Ceylan, 2018).

Uysal'ın yüksek lisans tez çalışmasında Burdur İli Bucak İlçesindeki AS imento A.ř.'de 110 işçiye anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmada alışanların demografik özellikleri sektörde çalışma süresi, vardiyalı çalışma durumu, sendikalı olma durumu gibi değişkenlerin işçi sağlığı ve güvenliği algısı ile ilişkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçta yönetim bağlılığının vardiya usul çalışanlarda yüksek olduğu, evli insanların sorumluluk bilincinin yüksek ve kendileri dışında bakmakla yükümlü oldukları kişilerinde sorumluluğunun bilincinde oldukları tespit edilmiştir. Eğitim durumuyla şirket yönetiminin İSG'ye bakış açısının da değerlendirildiği çalışmada kişilerin eğitim düzeylerinin arttıķa farkındalıklarının arttığı ve İSG konusunda daha bilgili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İSG leğinin alt boyutlarıyla sendikaya ye olma durumunun iş yerindeki görev, bakmakla sorumlu olunan kişi sayısı ve işyerinde toplam çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Uysal, 2019).

Tetik'in 'Gaziantep İlindeki Orman rnleri Firmalarında alışan Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyinin Araştırılması' yüksek lisans tez çalışmasında; Gaziantep ilindeki orman ürünleri firmalarındaki yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği bilinç düzeyini ölçmek için 80 adet orman ürünleri firmasına gidilerek üst-orta-alt kademe konumundaki yöneticilere anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda firma yöneticilerinin İSG konusunda çok az bilgiye sahip olduğu belirlenmiştir (Tetik, 2019).

Ayçiçek'in lisansüstü çalışmasında İstanbul Bilim niversitesi bünyesindeki Ebelik, Beslenme ve Diyetetik, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümünün 3. ve 4. Sınıf düzeyindeki 267 öğrencinin katılımıyla bir anket çalışması yapılmış ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilinç düzeyi taraması yapılmıştır. Öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgi düzeyi taramalarında mezun olunan lisenin türüne, gelir indeksine, mesleki durumuna, eğitim sınıf türüne, bölüm türüne, akademik başarı karnesine ve not düzeyine göre anlamlı bir farklılık ilişkisi içinde oldukları anlaşılmıştır (Ayçiçek, 2019).

Çelik'in yüksek lisans tez çalışmasında, kamu kurumlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgi, tutum ve davranışları incelenmiştir. Adana'da çeşitli kamu kurumlarında, mühendis, hâkim, makinist, itfaiye eri gibi farklı mesleklerde çalışanlara mavi yaka ve beyaz yaka gruplarına göre anket uygulanmıştır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek gibi demografik değişkenlerle gösterdiği farklılıklar tespit edilmiş ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterliliği araştırılmıştır. Sonuçta; kamu çalışanlarının çoğunun iş sağlığı ve güvenliğinin önemini farkında olduğu ancak iş sağlığı ve güvenliği kanunundan haberdar olmayanların ve güvenlik kurallarına uymayanların oranının da küçümsenmeyecek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına hassasiyeti kadın çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların da yüksek olanlara oranla daha fazla hassas olduğu ve işyerlerinde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çelik, 2020).

Akçan yüksek lisans tez çalışmasında “Çay Fabrikası Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yeterliliği” üzerine çalışmıştır. Araştırmada 2019 yılında Rize’ de bulunan bir çay fabrikasında çalışan toplam 200 katılımcıya anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre İSG Kanununun çalışanlar tarafından yeterince bilinmediği ve çalışma hayatları boyunca iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterince bilgilendirilmedikleri, herhangi bir kaza karşısında ya da mesleki hastalığa yakalanma durumunda sahip oldukları kanuni hakları yeterince bilmedikleri tespit edilmiştir (Akçan, 2020).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAVRAMSAL BAĞLAM

1.1. Kavram Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, sektör ayrımı olmaksızın tüm çalışanların yaptıkları işlerle ilgili olarak oluşabilecek her türlü tehdit ve tehlikeye karşı sağlığının tam anlamıyla korunmasını ve çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını ifade eder. Başka bir ifade ile: İş sağlığı ve güvenliği; tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve mesleki becerilerini yerine getirmedeki iyilik durumlarını maksimum seviyeye çıkarmak ve bu durumun sürekliliğini sağlamak olarak tanımlanır (Alli, 2008). Çalışanların, çalışma koşulları ile ilgili risklere karşı korunmalarını sağlamak, sağlıkları ile ilgili ortaya çıkabilecek problemleri ve bedensel bütünlüklerinin bozulmasına neden olacak durumları önlemek maksadıyla yürütülen sistematik çalışmalar bütünü olarak da tanımlanabilir. Aynı zamanda çalışanların, sahip olduğu fizyolojik ve psikolojik kabiliyetlerine uygun bir işe yerleştirilmesi de iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamı dahilindedir. Yani iş sağlığı ve güvenliği, uygun işe uygun çalışanın atanmasını içeren faaliyetler bütünüdür (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013).

Tek başına ele alındığında “iş sağlığı”, çalışanların fiziksel, ruhsal, sosyal, moral-motivasyon ve tüm iyilik hallerinin en üst düzeyde olması ve sürdürülmesi, çalışma ortamındaki muhtemel sağlıksız koşulların minimum düzeye indirilmesi ve bu ortamdaki olumsuzluklardan korunma yöntemlerinin uygulanmasını ve yine çalışanların özelliklerine ve dahi yeteneklerine uygun işlere atanmasını planlamayı hedefleyen bir kavramdır. “İş güvenliği” ise, çalışma ortamında, işlerin yürütülmesi sırasında oluşabilecek tehdit ve tehlikelere karşı önlemlerin alınması, makine-teçhizat, tesis ve malzemeye yönelik ortaya çıkabilecek zararların ve oluşabilecek aksaklıkların araştırılması için yapılabilecek teknik ve sistematik çalışmalar bütünüdür (Sarıkaya vd., 2009).

İçinde iki farklı anlamı barındıran ‘iş sağlığı ve güvenliği’ kavramı bir bilimdir. İş sağlığının kapsamına bakıldığında, bireyin bedenlen sağlıklı olmasının yanında ruhsal

olarak da sağlıklı olması beklentisi söz konusudur. İş güvenliği kavramı iş yerlerinde, işin gerçekleştirildiği anda bireyin sağlığına, işin tamamlanmasına ve işyerine zarar verebilecek olan, her türlü sebepten kaynaklanabilecek, olumsuz şartlardan korunmak maksadı ile yapılan planlı çalışmaların tamamıdır. Bu bilgiler dâhilinde, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını ayrı ayrı ele almak yerine, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) şeklinde bir bütün olarak ele almak daha sağlıklı olacaktır.

İSG'nin önemi, iş yaşamındaki ilişki düzenleyicilere ve bilhassa da hukuka bakış düzeylerinde daha fazla anlam yüküyle kendini hissettirmektedir. (Tozkoparan ve Taşoğlu 2011). İş sağlığı ve güvenliği kavramını, çalışanların iş kaynaklı kazalardan ve meslekin neden olabildiği hastalık çeşitlerinden muhafazalarını sağlayacak, sağlıklı ve güvenli iş ortamlarının tasarlanmasını amaçlayan faaliyetlerin genelini kapsayacak biçimde kavramlaştırmışlardır. Bir başka tanımsal bakışta ise İSG, ruhsal, fiziksel, somut ve soyut kapsamındaki her türden risk ve tehlikeye bağlı durumların bertaraf edilmesi ve kontrol altına alınması yoluyla uygulayıcıların ve toplumun refahının tesisi (Maurice vd., 2001) olarak ifade edilmiştir.

İSG kavramı ile ifade edilmek istenen; çalışanların çalışma koşullarından kaynaklı bir nedenle sağlıklarını ve her türlü iyilik hallerini kaybetmemeleri için gerekli önlemlerin alınmasıdır. Aynı zamanda çalışanların, kendilerinden veya ortamdan kaynaklı iş kazalarına uğramamaları için çalışırken kullanılan makine teçhizat ve malzemelerin güvenli olması, çalışanların işleri ile ilgili yetkin olabilmeleri adına gerekli önlemlerin alınmasıdır (İşler, 2013).

İSG ile ilgili gerekli önlemler alınmadığı takdirde; iş kazaları, iş görmezlik ya da ölümle sonuçlanan olumsuzlukların çalışma yaşamındaki refah standartların gelişimini sekteye uğratması sorunlarıyla ve diğer neden olduğu dolaylı sosyal sorunlarla karşılaşabilmektedir (Özgüler vd., 2016). İSG uygulamalarının teori ve pratikteki nihai amacı, çalışanların işin niteliğindeki riskler ve iş için düşünülmüş olan çalışma ortamlarının potansiyeldeki olumsuz etkilerine karşı azami koruma sağlamak, sağlıklı ve güvenli iş süreçlerinde meydana gelecek kaza ve meslek hastalıklarını önlemek ve insan hayatının temel değerlerini güvence altına almaktır (Öztürk ve Babacan, 2012).

Bu bağlamda İSG'nin en esaslı amacı; potansiyeldeki olumsuzlukların önlenmesi formülündeki proaktif hamlelerle çalışanları korumak, üretim güvenliğini ve işletmenin iç dinamiğindeki karşılıklı güveni hayata geçirmektir (Horozoğlu, 2017).

- Çalışanların muhafazası: Çalışanların iş ortamından doğan menfi durumlardan, meslek hastalıklarından ve muhtemel iş kazalarından korunması tedbirleridir. Çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı koruma altına alınmaktadır.
- Üretim güvenliğinin tesisi: Çalışanların işyerlerinde muhtelif negatiflikler yaşamaya karşı korunması ile iş akışındaki sekteler azalmakta ve işgücü önlenmesine yönelik bir telafi gerçekleşmektedir. Böylece iş performans devamsızlığından veya işçinin durumundan neşet eden ekonomik kayıplar önlenilmekte ve üretimin sürdürülebilirliği sağlanmaktadır.
- İşletme güvenliğini sağlamak: İşyerinde iş kazalarını önleyici tedbirleri almak, makine-teçhizatın duraklamasını veya arızasını gidermek, yangın ve patlama gibi yaşanabilecek olumsuz durumlara karşı önlemleri alıp, tehlikeleri bertaraf ederek işletme güvenliğini sağlamak mümkün olacaktır.

İSG ile çalışanların kendilerini çalışma ortamlarında değerli hissetmesi, memnuniyet ve verimliliklerinin artırılması da amaçlanmaktadır (Şahin, 2013). İSG'nin temel amaçlarının yanı sıra alt amaçları da bulunmaktadır (Çakıroğlu, 2007). Bunlar:

- İşe uygun eleman yani yapılan iş ile çalışan arasında intibak olmasına çalışma,
- Çalışanların sağlık standartlarını küresel kabullerin üstüne yükseltme,
- Çalışma ortamından ve işin kendisinden kaynaklanan sağlık/kaza risklerini azaltma ve ortadan kaldırma,
- İş kazası esnasında sağlığı bozulan çalışanların tüm sağlık ve sosyal haklarının korunmasına ve hayata geçirilmesine katkı sağlama,
- İş kazasına bağlı olumsuzlukların giderilmesine önayak olabilmesi için bilimsel faaliyetlerle değerlendirme çalışmalarında bulunmak ve önleyici tedbirleri bilimsel arka planla pratiğe aktarmak,
- İSG ile ilgili gereken tüm tedbirleri alarak hem işyerinin kurumsal çıkarlarını hem de çalışanların tüm yaşamsal çıkarlarını karşılıklı güven ekseninde koruyacak ilişkiler düzenlemek,

- Çalışandan veya işin özünden kaynaklanması muhtemel kaza durumlarını önceden tespit edip önleyerek süreç verimliliğine destek vermek.

1.2. Kurum Kültürü Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Modern dinamikler içinde örgüt kavramı; belli amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla toplanmış ve ortak yaşam bağlamları geliştirmiş insanların, karşılıklı iş birliği ve koordinasyon ilkesinde hazırladıkları ortak hedefleri gerçekleştirme gayretlerinden oluşan üst ya da alt sosyal gruplar olarak ifade edilebilir. Örgütsel tasarımlar, modern yaşamın inşasında ve sürdürülmesinde kilit rol oynarlar. Tecimsel örgütler, endüstriyel şirketler, kamu kuruluşları, eğitim kurumları, sağlık kurumları vb. kurumlar şüphesiz ki çok farklı disiplinlerin ortak ilişkisinde inşa edilmektedir. İşletme bilimi, idare, kamu idaresi, sosyoloji ve psikoloji gibi disiplinler arasında, örgütsel yapıyı; iç işleyiş mekanizmalarını, dış çevreye karşı duyarlılıklarını, üretimine katkı sundukları ve taşıdıkları değer ve kültür bağlamlarını, birey ve toplum ilişkisinde oluşan baskı ve disiplini analize çalışırlar (Aytaç, 2004).

Modern yaşamın kurumsallığına uygun örgütler, karmaşıkleşan iş bölümü ve artan esnek uzmanlaşmanın bir türevi olarak ortaya çıktılar ve yalnızca kamusal görevlendirmelerin karşılanması kısıtlarında değil çok yönlü toplumsal etkinliğin kendini gerçekleştirebilmesinde de faal konuma geldiler. Modern örgütün temsilcisi olan işletmeler hem üretim faaliyetlerini yerine getirirken hem de iş görenler için hazırladıkları çalışma ortamlarıyla da sosyal bir misyon üstlenmektedirler (Tappura v.d., 2014). Modern örgütler, toplumsal talepleri yönlendirme ve spontane talepleri yerine getirmek maksadıyla sürekli yeniden kurulmaktadır. Diğer bir ifadeyle, teleolojik olarak yapılandırılmış sosyal sistemin kurucu unsurlarıdır. Planlı ve sistematik olarak kurulur, gelişir, belli amaçlara yönelik araçsal aklın tamamlayıcı etkinliklerini icra ederler (Atiker, 1995).

Modern zamanlarda örgütlenmiş olan tüm örgüt şemalarının üyelerini bir arada tutan ortak değerler manzumesi vardır. Örgüt kültürü, örgütün paydaşları arasındaki tutumlar, davranışlar ve kolektif hafızasında biriken bilgilerin, kurucu valansların ve normların toplamı olarak değerlendirilir. Örgüt kültürü bireyler ve gruplar arasındaki ilişkileri, sosyal habitat ile ilişkileri, daha doğru bir ifadeyle örgütsel yaşamı düzenler, örgütün kestirilebilen ve kestirilemeyen geleceğinde rol oynar (Köse vd., 2001).

Kişilerin kurumların ya da toplumun ihtiyacına yönelik fikir, mal veya hizmetleri üretme sorumluluğunu üstlenen kurumlar, gerçekleştirdikleri ve geleceğe aktardıkları davranışlarla kendi kurum kültürlerini oluştururlar. Örgüt kültürü (kurum kültürü) kurumda görev alan en alt kademedен en üst kademeye kadar tüm bireylerin bu davranışları, inanç ve tutumları içselleştirmesi ile geleceğe aktarılabilir. Kurumda-örgütte çalışanların kendini güvende hissetmesi örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. En genel anlamıyla emniyet içerisinde olma durumu olarak ifade edilen güvenlik kavramı, yapılan işin veya çalışma şartlarının tehlike içermeme durumu olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda kurumlarda ‘güvenlik kültürü’ kavramı sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır.

Güvenlik kültürü, kavram olarak il kez 1986 yılında Çernobil’de meydana gelen nükleer kazadan sonra hazırlanan bir kaza raporunda yer almıştır. Bu rapora göre kaza nedeni ciddi tasarım eksikleri, kurumsal hatalar ve çalışan kaynaklı ihmaller olarak belirtilmiştir (Dursun, 2011). Buradan hareketle işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmada, ‘güvenlik kültürü’ nü kuruma yerleştirmede insan faktörünün önemi ortaya çıkmaktadır.

İSG eğitimleri ve güvenlik kültürü kavramı, Avrupa Birliği (AB) sürdürülebilirlik politikalarında önemli bir yer tutar. AB'nin 89/391 / OHS Çerçeve Direktifi kapsamında, oluşabilecek riskleri tespit etmek ve ortadan kaldırmak amacıyla hem çalışanların hem de temsilcilerinin katılımı ile bilgi ve eğitimleri ile ilgili genel ilke ve yöntemleri belirler. Nihai amacı ise kazaları ve hastalıkları önlemektir. Yönerge’ de çalışan eğitimi başlığında eğitime ilişkin esaslar da yer almaktadır (Avrupa Komisyonu, 1989).

Organizasyonlarda yönetim kavramı, örgütün araçlarını amaçlarına yönlendiren birim olarak ifade edilir. Organizasyon üyelerinin güvenliğe ilişkin inançları, tutumları ve değerleri ile organizasyonun sahip olduğu güvenliği iyileştirici yönde yapılar, uygulamalar ve politikalar güvenlik kültürünün oluşumunu ve gelişimini belirleyecektir (Reason, 2000). Çalışanların iş güvenliği kültürünü benimseyip çalışma hayatına bu kültürün getirdiği davranış şekillerini yansıtabilmesinde yönetimin rolü ve öncülüğü etkili olacaktır. İş güvenliği kültüründe öncelik ‘iş güvenliği üzerine kurulmuş bir çalışma hayatı’ oluşturmaktır. İş güvenliğinin olmadığı ortamlarda iş kazaları ve meslek hastalıkları riski artacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ortaklaşa yayınlanan bildirgede İSG, çalışanların sosyal, ruhsal ve mesleki refahını mümkün olan en üst düzeye çıkarmayı ve onları zararlı etkenlerden korumayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda çalışma ortamında çalışanları uygun bir iş pozisyonuna yerleştirmeyi amaçlayan bir disiplindir (Üngüren ve Koç, 2015).

İş güvenliği kültürü geliştirildiği takdirde iş kazaları azalacak, meslek hastalıkları ve işle ilgili kazalar azalacak, çalışan memnuniyeti ve iş tatmini artacaktır. Böylelikle İSG tanımında yer alan çalışanların sosyal, ruhsal ve mesleki iyilik hallerinin iyileştirilmesi ve sürdürülmesi hedefine ulaşılacaktır.

Bu süreçte ülkemizin ILO'ya üyeliğinin ve AB'ye üyeliğinin sağlanması için birtakım hamleler başlatılmış, hedeflenen İSG mevzuatında bazı düzenlemeler yapılması zorunlu hale getirilmiştir. İşletmelerin İSG ile ilgili eğitimi İş Kanunu'nda 77. Maddesinde detaylı olarak belirtilmiştir. İSG konusundaki düzenlemede çalışanların bölümünün gereken standartlara uymadıkları, eğitimin devamında tutulmadıkları böylelikle yeterli bilinçlenmenin gelişmediği açıklanmıştır (Kalkış ve Demir, 2012).

1.3. Sosyal Sorumluluk Bilinci Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Sorumluluk kavramı Türkçe Sözlükte, 'kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi' şeklinde tanımlanmaktadır (Türkçe Sözlük, 1992). Bu tanımdan yola çıkılarak sorumluluğun hesap verme ile daha anlamlı hale gelebileceği söylenilebilir. Hesap vermenin söz konusu olduğu koşullarda sorumluluk daha anlamlı olacaktır.

İşletmelerin faaliyetlerini sürdürürken sadece kâr amacı gütmemesi beklentisi beraberinde kurumsal sosyal sorumluluk kavramını getirmiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal sorumluluğun toplumun beklentileri doğrultusunda farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel ve ticari organizasyonlar tarafından toplum faydası gözetilerek gerçekleştirilmesidir. Bu durum devlet kurumlarının kurumsal sosyal sorumluluktan muaf olacağı anlamına gelmemelidir. Yani devletin, sosyal vicdanını da dikkate alarak yasama organı aracılığıyla doğrudan sosyal hayata ilişkin düzenlemeleri yaparken, kamu kurumlarının topluma karşı kurumsal sosyal sorumluluk görevini doğrudan yerine getirdiği kabul edilmektedir. Kamu kurumlarınca uygulanan kanunların sorunsuz bir

şekilde uygulanmasıyla üretim, dağıtım ve tüketim mekanizmalarının adil bir şekilde işlediği ve böylelikle başka bir önlem gerekmeksizin toplumun çıkarlarının korunduğu varsayılmaktadır. (Akgül, 2010).

İşletmelerin ürettikleri mal ve hizmetlerin çeşitliliğinin artması, sunum tarzlarındaki inovasyonlarının gelişmesi ile birlikte toplumun kurumlardan beklentileri artmaktadır. Bunun yanında, 1971 Ekonomik Kalkınma Konseyi bildirisine göre, kurumlar ve toplum arasındaki "anlaşmanın" şartları değiştikçe, şirketlerin artık daha fazla sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesine ve yükseltilmesine sağlamaları talep edilmektedir (Dennis vd., 1998).

Sosyal sorumluluk kavramı dış çevreye yüzünü dönen bir kavramdır ve diğer kişi, grup, örgüt ve toplum örgüt kararlarında bir bütün olarak dikkate alınmalıdır. (Dinçer, 1998). Toplumun beklediği ve istediği kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin en önemli gerekçesi, toplumun sadece kurumlardan mal veya hizmet üretme beklentisinin ötesine geçmesidir. Geçmişte sadece kar mekanizmaları olarak görülen kurumlar, şimdi toplum tarafından faaliyet gösterdikleri bölgelerden ve var oldukları toplumdan sorumlu yapılar olarak algılanmaktadır. (Akgül, 2010).

Kurumsal sosyal sorumluluk girişiminin işletmelerin itibarını artırdığını, yatırımcılara çekiciliğini ortaya çıkardığını, müşteri memnuniyetini artırdığını ve çalışanların motivasyonunu artırdığını belirten çalışmalar vardır (Knox and Maklan, 2004).

Bugün dünyada ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları, engellilik durumlarına büyük miktarlarda ölüme ve ekonomik kayıplara neden olan büyük bir toplumsal problemdir (Ceylan, 2012). Bu sorun kurumların sorunu olmaktan çıkmakta toplumda açtığı yaralarla da toplum vicdanını olumsuz etkilemektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk beklentisinin toplumda yansıması, alışveriş yapılan kurumların iş sağlığı ve güvenliği kültürünü benimseyip benimsemedikleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin en önemli kaynağı olan insanlar bugün birçok iş kazasına ve meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır (Üngüren ve Koç, 2015).

Çalışanların mümkün olabilecek en güvenli koşullarda çalıştırılması hem kamu vicdanı açısından önemli hem de kurumsal itibar açısından farkındalık oluşturacaktır. Son 40 yılda, Türkiye'deki iş kazalarının sayısının hızla düşmesine rağmen meslek hastalığı

sıklığının yüksek olması ve bunlara bağlı sorunlar, İSG'ye önem verilmesini ve titiz önlemler alınmasını gerekli kılmıştır (Üngüren ve Koç, 2015). İSG ile ilgili uygulanabilecek tüm kuralların ve oluşturulabilecek kurumsal imajın doğrudan etik ve ahlak kuralları ile ilgisi vardır.

Etik, ahlaki davranışın ve ahlaki kuralların temellerini ve eğilimli oldukları değerleri inceleyen bir disiplin olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle, etik, başkalarıyla nasıl iyi bir hayat yaşanacağı hakkında kişisel düşüncedir. Bu anlamda etik, iyi ile kötüyü birbirinden ayırır. Etiği anlamaya çalışarak felsefi bakış açısıyla davranışlar, doğru-yanlış, görev-yükümlülük, sosyal sorumluluk kavramlarını sorgulamaktadır (Usta, 2011). Gaudet'e göre etik, ahlaki davranışın düşünce ve uygulama arasındaki tüm güdüleyici bağlamları konusunda sistemli olarak düşünmek şeklinde tanımlanmıştır (CNFPT, 2009).

Etik kavramında ele alınan konular, bireylerin eylemlerinin amacı, ahlaki sorumluluğun taşıdığı nitelik, vicdan, ödev-görev olgusu ve bunları inceleyen çeşitli felsefi yapılarıdır (Pazarlı, 1980). İş sağlığı ve güvenliği tanımında geçen ifade; çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal parametreler üçgenindeki sağlık ve refahlarının azami seviyelere yükseltilmesi ve bu durumun muhafaza edilmesi şeklindedir. Burada çalışanların fizyolojik ve psikolojik durumlarının iyileştirilmesi için atılacak her adım ahlaki sorumluluğun getirdiği bir görev olacaktır.

Rand'a göre ahlak, insanın özgür seçimlerine ve her türden dar ve geniş kapsamlı davranışlarına kılavuzluk eden değerler üst sistemidir (Can, 2018). Değer, kazanımı ve/veya geliştirilmesi için tarihsel ve güncel çaba gösterilen şeydir. Değerler önceden veya anın gereklerine göre toplum tarafından benimsenilmiş bir amaç uğruna gerçekleştirilen faaliyetler için geçerli olabilirler. Yani verilen çaba elde edilen tatminle örtüşüyorsa değerden söz edilebilir (Usta, 2011). İş Sağlığı ve Güvenliği'nin amaçlarından bazıları, çalışma koşullarının, çevrenin ve üretilen malların sağlıksız sonuçlarının ortadan kaldırılması; çalışanları yaralanmaya ve kazalara maruz bırakabilecek risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; çalışanların fiziksel ve zihinsel özelliklerine uygun işler sağlanması ve onların fiziksel ve zihinsel ihtiyaçlarına uygun bir çalışma ortamı sağlaması olarak ifade edilebilir (Ocaktan, 2009). Bu amaçlara ulaşılabilme yolunda harcanan çaba sonucunda elde edilen fayda yüksek ise etik ve ahlaki yönden bir tatmin oluşacaktır. Ahlak iyi bir sonuca ulaşabilmek için insanın kendini

uymak zorunda hissettiği soyut görevler ve bunlara dair kaidelerdir. Bazı ahlak kurallarının günün koşullarına göre esnetilebilen veyahut değişilebilen kapsamı olsa da ahlak mekanizmasının özü değişmez tabu niteliklidir. Bu da ahlakın her durumda iyiliğe yönelen ve onda direten yapısının nihai amacıdır (İmre, 1971).

İş sağlığı ve güvenliğinde devlet, işveren ve çalışanlar temel taraflardır. Immanuel Kant'ın ahlak teorisi olarak bilinen 'deontolojik teori yaklaşımı' değerlerin hayata geçirilmesini savunan bir anlayıştır. Ödev, ilke, irade, yükümlülük, yasa ve kural vb. kavramlar bu yaklaşımda anahtar rol oynar (Gök, 2009). İSG'nin tarafları kendi yükümlülüklerini yerine getirirken sahip oldukları çalışma ahlakını ön plana çıkartırlar. Çalışma ahlakı, bireylerin herhangi bir mesleği ya da görevi icra ederken içselleştirdiği kural, tutum ve davranışları içerir. Bu bağlamda devlet-işveren-çalışan üçlüsü deontolojik teori yaklaşımına göre kendi çalışma ahlakları çerçevesinde iradelerini ortaya koyarak görevlerini gerekli yasa ve kurallar çerçevesinde yerine getirirler.

Deontolojik yaklaşıma göre, kurumlardaki ahlaki uygulamalar hem iç hem de dış tarafları ilgilendirir ve etkiler. İş Sağlığı ve güvenliğinden tüm paydaşlar sorumludur. İSG faaliyetlerine üniversiteler, meslek kuruluşları, hükûmet, sendikalar, işçiler ve işverenler katılmalıdır (Cohen and Colligan, 1998). Kurumlar, kurumsal sosyal sorumluluk çatısında çalışanları ile birlikte topluma hizmet vermekle yükümlüdür. Kurumlar bir yandan menfaatlerini korumaya ve çalışanlarına sağlayacağı faydayı artırmaya çabalarken, diğer yandan ürün ve hizmetlerle hatta bir anlayışla vatandaşlara en büyük faydayı üretmeye çalışırlar (Turgut, 2007).

Kültür birey için olduğu kadar toplum için de üretici güçtür. Örgütün en küçük yapı taşı bireydir. Bireyin çeşitli değer yargıları varken, kurum, kurum kültürü ile varlığını sürdürmektedir. Ahlaki davranış her zaman kültürün tesirindedir. Sosyal kültür, bir davranış için kabul edilebilir kriterleri belirler. Ahlaki davranış da mevcut çağın etkisi altındadır (Steinberg and Austern, 1995).

Çalışma ahlakına sahip olmak ya da olmamak hem bir kişilik özelliğidir hem de bir kültürel olgudur. Toplumda çalışma ahlakının güçlendirilmesi, bu konuda sürekli bir eğitim çabası ile gerçekleştirilebilir (Usta, 2011). İşletmelerde İSG uygulamalarını tam katılımı ile hayata geçirmek bir kültür meselesidir. Çalışma ahlakının yüksek olduğu

kültürlerde işletme yönetiminin başarı ölçütleri arasında yer alan etkililik ve verimlilik sonuçları daha yüksek olacaktır (Küçük, 2015).

İş açısından bakıldığında, işyerinde ahlak dışı uygulamaların varlığı o işyerindeki diğer çalışanların düşüncelerini etkilemekte ve dolayısıyla kurum etkinlik ve verimlilik açısından zarar görmektedir. Çalışanlar için sağlıklı çalışma ortamları sağlamak ve güvenli bir iş süreci sağlamak, çalışanların moralini ve motivasyonunu artırır. Etik açıdan iş etiği, ahlaki davranış çalışanların kendilerini iyi hissetmesini sağlar ve özgüveni artırır. Ahlaklı insanların çalıştığı işyerinde uyum ve düzen vardır (Khan, v.d., 2014). Bu uyum ve düzen kurumu başarı hikayelerinin vazgeçilmezleri arasına katabilir. Bir çalışanın işyerinde çalışanların güvenliğini ve sağlığını tehdit eden bir duruma karşı tutumu, kişisel moralleri ve iş ahlakı ile doğru orantılı olacaktır.

1.4. Kariyer Bilinci Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

İşletmelerin en önemli girdi unsurlarından biri emek yani çalışan faktörüdür. Çalışanlar tarih boyunca somut ve soyut anlamda hak ettiklerini alabilmenin mücadelesini vermişlerdir. 19. yüzyılda işletmeler çalışanları katma değer arttırıcı bir girdi faktörü olarak değil bir maliyet unsuru olarak görmüşlerdir (Moyo v.d., 2015). Dolayısıyla özellikle fabrikalarda buhar makinelerinin kullanılmaya başlaması, çalışanları daha ağır ve zor koşullarda çalışmak zorunda bırakmıştır. Kârını maksimize etmek isteyen işletmeler, devlet müdahalesi de olmayınca, herhangi bir iş güvenliği önlemi almadan işçilerini çalıştırmaya devam etmişlerdir. Artan fabrikalar nedeniyle işçiler toplumda büyük bir çoğunluğu oluşturmuştur. İşçilerin sağlıksız koşullarda çalışması tüm toplumun sağlığını ve ekonomisini çeşitli yönlerden olumsuz etkilemiştir. Tüm bu nedenlere bağlı olarak çalışanlarda hastalıklar ve işletmelerde iş kazaları artmıştır (Korkut ve Tetik, 2013).

Bugün gelinen noktada kurumlar için çalışanlar hedeflere ulaşmadaki en önemli unsurdur. Çalışanların kendini sürekli yenilemesi, geliştirmesi ve nitelikli olması hem bireysel açıdan kendileri için hem de işletmenin başarısı için önemlidir. Çalışanlar için yetenek ve becerileri doğrultusunda mesleklerinde ilerlemek, daha fazla maddi kazanç elde etmek, inisiyatif alabilmek, saygınlık ve prestij gibi faktörler oldukça önemli hale gelmiştir. Bu yenilik ve değişimlerin gerçekleşmesi, çalışanların bilgi düzeyleri,

yetenekleri ve güdülerinin geliştirilmesiyle ve kurum içindeki kariyer planlamasıyla stratejileri sayesinde olanaklıdır (Taşlıyan vd., 2011).

Kariyer; bireyin çalışma hayatına yön verebilmek ve mesleki anlamda kendini geliştirmek, iş hayatında konumunu iyileştirmek, başarılı olmak adına, kişinin tüm bu iş yaşamı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili tecrübelerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Taşlıyan vd., 2011). Kariyer ayrıca kişinin işteki statüsünü, tutum ve davranışlarını da içerir. Bireyin doğasında hep daha iyisini isteme içgüdüğü vardır. Dolayısıyla çalışanlarda da kariyer yapma, işte yükselme hevesi her zaman vardır ve bu heves insanın fitratında bulunmaktadır (Gündüz, 2010).

Kariyer planlama ise ilgi ve becerileri analiz etmek, uzun dönemli hedefleri geliştirmek ve başarmak için strateji tasarlamak amacıyla planlanmış bir süreçtir (Yeşil ve Arpat, 2018).

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), insan kaynaklarının verimliliğine dayanan bir dizi ilgili faaliyettir. Çalışan seçimi, Eğitim, geliştirme, motivasyon, performans artışı, sağlık ve güvenlik gibi faaliyetlerin tümü bunların alt bölümleridir. Bu faaliyetlerin hiçbirisi, her ikisi de birbirini etkilediği için, bir bütünün ayrılmaz bir parçasıymış gibi izole olarak kabul edilemez (Demirbilek, 1999).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işletmelerde ‘güvenlik’ ile ilgili olarak 7 temel unsuru önemsemiştir. Bunlar; iş piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, beceri geliştirme güvencesi, çalışma güvenliği, temsil güvencesi, gelir güvencesidir (Fırat, 2008).

İKY’nin amacı etkili ve verimli bir hizmet sunmaktır. Bu nedenle, bu unsurlarla ilgili olarak önemli bir rol oynarlar. Çalışma hayatının kalitesi, çalışma koşullarının ve yönetimin kalitesine bağlıdır. İş doyumu, yüksek verimlilik için düşük ciro, neredeyse hiç devamsızlık, düşük iş kazası oranları, çalışanların iyi tutumları ve davranışları İnsan Kaynakları Yönetiminin temel hedefleridir (Werther, 1994; akt. Demirbilek, 1999).

Bu bağlamda personel yönetimi, çalışanların motivasyonu ve iş memnuniyeti üzerine yaptığı çalışmalarla hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilidir. İnsan Kaynakları Yönetimi, Oryantasyon, Eğitim Programları, kariyer planlaması ve Danışmanlık gibi hizmetlerle çalışma yaşam kalitesini artırarak ve dolaylı olarak

ücretlendirme, İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri yoluyla çalışanların motivasyonunu ve iş memnuniyetini doğrudan artırır (Werther, 1994; akt. Demirbilek, 1999).

İş güvencesi kavramı çalışanın bireysel kariyer planı içinde önemli bir yer tutar. Belirsizlik endişesi taşıyan çalışanın işine odaklanması oldukça güç olacaktır. Kendini mesleğini sürdürme anlamında garantide hisseden çalışan ile bu durumun tersini yaşayan çalışanlar arasında fark olması kaçınılmazdır. İş güvenliği, en genel anlamda, bir kişinin çalıştığı kurumla olan iş ilişkisinin sürdürülebilir kalitede olmasını sağlamak olarak tanımlanır. Buna göre, iş güvensizliği, bir kişinin çalıştığı organizasyonda istihdamın sürekliliğini sağlama konusundaki belirsizlik haliyle ifade edilebilir (Otluoğlu, 2014).

Bir işletmenin başarılı olabilmesi işe uygun ve nitelikli elemanları kuruma kazandırabilmesidir. Ancak daha da önemlisi bu elemanların işletme için sürekliliğini sağlayabilmesidir. Çalışanlarının beklentilerine karşılık verebilmek onları örgüt içinde tutmanın yollarından biridir. Çalışanların bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve kariyerleri ile ilgili beklentilerini içeren personel bilgileri toplanıp, kariyer planlaması yapılacak personelin belirlenmesi gerekir. Böylece insan kaynakları departmanı mevcut personelinin özellikleri ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak eğitim ve terfi planlarını hazırlar (Uğurlu, 2020).

ILO çok sayıda sözleşme ve program uygulamıştır. Dünya çapında bu programlar hakkında farkındalık oluşturmaya çalıştığı bazı kuralları kabul etmiştir. Bu kurallar, iş kazalarının, hastalıkların ve ölümlerin kapsamı ve sonuçları ile ilgilidir. Uluslararası hukukta, çalışanların iş yerlerinde sağlık ve güvenlik riskleri, neden oldukları riskler ve bu risklere karşı koruma konusunda gerekli eğitimi alma ihtiyacı da önemli kabul edilmektedir. ILO Antlaşması'nın 155. maddesi uyarınca, İş Sağlığı ve Güvenliği sorunları ile ilgilenen herkesin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve bu konuda önlemlerin alınmasını sağlamak için eğitim ve öğretim programları oluşturulmalıdır. Çalışanlar bireysel kariyer gelişimlerinde kâr elde ederken, kuruluşlarda İş Sağlığı ve Güvenliği hedeflerine ulaşacaklardır. Topyekûn bir fayda elde etme anlayışını içeren bu süreç, gerekli güvenlik seviyesine ulaşmak için tüm çalışanlara ve şirkete yöneliktir. Bu da tüm çalışanların Sürekli Eğitim alması ile gerçekleştirilebilir. Eğitimden sonra, bu konuyla ilgili motivasyon ve İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yeterli eğitim ve farkındalık oluşturulacaktır (Kılıkş ve Demir, 2012).

7 Nisan 2004 tarihinde yürürlüğe giren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik, ILO ve AB'nin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili temel kurallarında verilecek eğitim niteliklerini, prosedürlerini ve ilkelerini belirleyen İşçi Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim düzenlemelerine ve ilkelerine ilişkin yönetmelik uyarınca, tüm işyerlerinde sağlık ve güvenlik konularında eğitim düzenleme ve bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı zamanda, işyerleri işçiler için İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür (Kılış ve Demir, 2012).

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirler ve yapılması gereken uygulamalar insan kaynakları yönetiminin yetki ve sorumluluğu dâhilindedir. Süreci sorunsuz yönetmekten sorumlu olan bu departman mevcut hedef ve politikalarına İSG amaçlarını ve politikalarını eklemek ve gerçekleştirmek durumundadır.

Hedeflere ulaşmada örgütler çalışanların kendi bireysel amaç ve hedeflerine ulaşmaları için yardımcı olurken, bu durumdan kendileri de fayda sağlamış olacaktırlar (Akat vd., 1994). Eğer işletmeler çalışanlarının işle ilgili amaçlarını bilirse daha bilinçli ve kolay kariyer hedefleri tespit edebilir (Güney, 2015).

1.5. Sürdürülebilirlik Bilinci Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Sürdürülebilirlik kavramı; sonraki nesillere ekolojik, ekonomik ve sosyal koşulları devam ettirilebilir bir yaşamı devretmek ve korumak anlamına gelmektedir (Bitik, 2018). Sürdürülebilirlik çoğunlukla çevre koruma ile ilişkilendirilmekle birlikte toplumsal eşitlik, refaha dayalı sosyal koşullar ve kendini yenileyebilen temiz bir doğal çevreyi gözetken ekonomik bir sistemdir.

Öte yandan, sürdürülebilir kalkınma, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğini tehlikeye atmadan mevcut nesillerin ihtiyaçlarını karşılamak anlamında da kullanılan bir kavramdır (Alaca, 2020). Sürdürülebilir kalkınma refah seviyesini arttırmak için ekonomik büyüme ile birlikte nitelikli eğitim, bireylerin sağlığı ve güvenliği, toplumsal eşitlik, cinsiyet eşitliği, doğal çevre, sorumlu üretim ve bilinçli tüketim gibi faktörlerin göz önünde bulundurulmasını gerekli kılmaktadır.

Sürdürülebilirlik özünde toplum, doğa ve ekonomi gibi birbirini etkileyen unsurları barındırır. Bu unsurların her biri diğerini etkiler ve birinin sürdürülebilirliği

diğerine bağıdır. Örneğin işletmelerin en önemli üretim faktörlerinden biri doğal kaynaklardır, doğal kaynakların yenilenemeyecek bir hızla tüketilmesi ekonomik sistemin sürdürülebilirliğini ortadan kaldıracaktır. Toplumsal açıdan ise gerekli siyasi düzenlemeler yapılmazsa çevresel sürdürülebilirliğe ulaşmak mümkün olmayacaktır. Sürdürülebilirlikle ilgili ana bileşenleri ve içeriklerini şu şekilde özetleyebiliriz:

- Çevresel Bileşenler: Doğal kaynak kullanımı, çevresel yönetim, kirlenmeyi önleme (hava, su, toprak, atıklar vb.)
- Sosyal-Çevresel Bileşenler: Çevresel adalet, doğal kaynaklar korunması
- Çevresel-Ekonomik Bileşenler: Enerji verimliliği, doğal kaynak kullanımında teşvikler
- Sosyal Bileşenler: Yaşam standardı, eğitim, toplum bilinci ve fırsat eşitliği
- Ekonomik Bileşenler: Karlılık, tasarruf, ekonomik büyüme ve araştırma geliştirme
- Ekonomik-Sosyal Bileşenler: İş etiği, adil ticaret ve işçi hakları (iş sağlığı ve güvenliği, sosyal haklar, ekonomik haklar vb.) (Bitik, 2018).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde öncelik işçinin yaşamı ve sağlığını güvence altına almak amacı üzerine kuruludur. İşçilerin sağlık risklerinden azami uzaklıktaki bir iş çevresinde performans üretmeleri onların sosyo-psikolojik bakımından zinde olmalarını ve gelişimlerini sağlayacaktır. Ayrıca sağlıklı ve güvenli iş ortamında olmak çalışanı motivasyon olarak yükseltecek bu da çalışanın, üretimin ve işletmenin verimliliğini yükseltmesine katkı sağlamasına vesile olacaktır. Ruhsal ve bedensel iyilik hali içinde olan işçinin dikkati dağılmayacağı için tüm ilgisini işine verecek ve kaynak israfı önlenecektir. Sürdürülebilir bir çalışma hayatının en önemli unsurları arasında doğal kaynak kullanımına yukarıda dikkat çekilmiştir.

İş Sağlığı ve güvenliği uygulamaları Sürdürülebilirlik bilincine olumlu katkıda bulunacaktır. Çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını en üst düzeye çıkarmak ve bu durumun korunmasını sağlamak, çalışma koşullarının, çevrenin ve üretilen malların sağlığına yönelik her türlü fiziksel, kimyasal, organik, manevi ve örgütsel faktörlere karşı koruma ve çalışanların yaralanma ve kazalara maruz kalması. Her türlü risk faktörünü önleyerek, çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından koruyarak, zihinsel ve fiziksel bütünlüklerini sağlayarak ve çalışanları fiziksel ve zihinsel niteliklerine uygun işlere yerleştirerek verimlilik, verimlilik ve üretkenliği artırır (Uysal, 2019).

İş güvenliği ile çalışanlar korunurken verimliliğin, etkinliğin ve üretkenliğin artırılması sağlanır böylece üretimin güvenliği ve devamlılığı sağlanarak işletme ve ülke ekonomisi adına sürdürülebilir kalkınma gerçekleştirilmiş olur. İşyerinde iş ilişkisinde bulunan işçilerin koruma altında olması meslek hastalıkları ve iş kazalarının neden olduğu iş ve iş gücü kayıplarını asgari düzeye indirerek, iş yeri ortamında çalışanın kendini daha güvende hissetmesiyle, iş veriminde de artışın olmasını sağlayacaktır (Yiğit, 2012).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 56. Maddesi şöyle demektedir: *Herkesin sağlıklı ve dengeli bir ortamda yaşama hakkı vardır. Çevreyi iyileştirmek, çevre sağlığını korumak ve kirliliği önlemek Devletin ve vatandaşların görevidir. Devlet, herkesin fiziksel ve zihinsel sağlıkta yaşamasını sağlar; insan ve maddi enerjinin tasarrufunu ve verimliliğini artırarak iş birliğini gerçekleştirmek için sağlık tesislerini tek bir kaynaktan planlamak ve hizmet etmek için düzenler. Devlet, kamu ve özel sektördeki sağlık ve sosyal tesislerin kullanımı ve izlenmesi yoluyla bu görevi yerine getirir. Yasa, geniş bir sağlık hizmeti yelpazesi sağlamak için genel sağlık sigortası sağlayabilir* (T.C. Anayasası, md.56/I-II).

Endüstriyel faaliyetler toplumsal refah ve kalkınma için kolektif bir çaba içinde olmasına rağmen çevre üzerinde de olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bununla birlikte üretim faaliyetlerini durdurmak yerine çevreye verilen zararın en aza indirilmesi planlamalıdır. Yapılan faaliyetlerin zararlı etkilerinden doğru planlama, uygun teknoloji kullanımı ve etkin işletmecilik stratejileri ile korunma sağlanabilir. Faaliyetlerin çevre dostu uygulamalar haline gelebilmesi için idari, teknik ve hukuki açıdan birtakım düzenlemeler yapılması gerekir. İşletmecilik faaliyetinde çevre kirliliğine yol açan etkileri ortadan kaldırmak, faaliyetler sonucunda ortaya çıkan atıkları azaltmaya çalışmak, mümkün olduğunda geri dönüşümü sağlamak ve sıfır atık bilincini örgüt kültürüne yerleştirmek hedeflenmelidir. Çalışanların çevreye olan duyarlılığı arttırılmalı, çevre güvenliğinin bireyin güvenliği ile doğru orantılı olduğu bilinci oluşturulmalıdır.

İSG uygulamalarında da karşımıza çıkan ve işletmelerin uymakla yükümlü olduğu; uygun havalandırma sistemlerinin kurulması ve kullanılması, toz için uygun teknolojilerin kullanılması, işyerinde gerekli bakımların yapılması, işyerinde yangından

korunmak için gerekli araç ve gereçlerin bulundurulması gibi önlemlerin alınması gerekmektedir.

Gürültü kirliliğinin önlenmesi, su kirliliği kontrolü de ekolojik çevrenin korunması kapsamında ele alınmaktadır. Çevreye duyarlı üretim, çevreye olumsuz etkilerin azaltılması ve tamamen bitirilmesi için uygulanan yönetim anlayışının işletmelere kazandırılması sağlanmalıdır. Çevreye verilecek herhangi bir hasar ülke refahına, ekonomik kalkınmaya ve canlı yaşamının sürdürülebilirliğine olumsuz etki edecek en önemli zarardır.

Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarının mevcut yaklaşımı, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atan riskleri önceden belirlemek ve gerekli koruyucu önlemleri alarak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaktır (Bilir ve Yıldız, 2014).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 16.maddesi, işyerinde iş güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, İşyeri, işçiler ve seçilmiş işçi temsilcileri, çalışanları işyerinin özelliklerine göre bilgilendirmekten ve eğitmekten sorumludur. Bu bilgi ve eğitim; Koruyucu önlemler, önleyici tedbirler, sağlık ve güvenlik riskleri, çalışanlar tarafından edinilen yasal hak ve yükümlülükler, istisnai olaylar, felaketlerle mücadele, Yangınla Mücadele, tahliye, ilk yardım vb. konularındadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Bir şirket sürdürülebilirliğe doğru somut adımlar atmak istediğinde, kurumsal yönetimin temel ilkeleri olan şeffaflık, adalet, hesap verebilirlik ve sorumluluğun tam olarak benimsenmesi ve uygulanması, üretim sırasında çevreye daha az yük getiren teknolojilerin kullanılması, her düzeyde çevre korumasına öncelik verilmesi ve ürünlerin son kullanıcılarına sağlıklı ürünlerin sağlanmasına önem vermelidir. Gerekli etik kuralları geliştirerek ve tanımlayarak, üretim ve işletme süreçlerinde enerji tasarrufu yaparak veya enerji verimliliğini artırarak veya yenilikçi ürünler geliştirmeye özen göstermelidir (Alaca, 2020).

Kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsal faaliyetlerde ve karar verme mekanizmalarında ekonomik, çevresel ve sosyal faktörlerin, Kurumsal Yönetim İlkeleri ve işletmelerde uzun vadeli değer oluşturmak için bu faktörlerle ilişkili risklerin etkin yönetimi ile birlikte dikkate alınması olarak tanımlanabilir. İşletmeler, sürdürülebilirlik uygulamalarını bir yük olarak değil, tüm paydaşlara fayda sağlayan bir dizi kaynak, uzmanlık, fırsat ve yenilik olarak görürlerse gerçek başarılar elde edebilirler. Benzer

şekilde, şirketlerin insan hakları ile ilgili direktifler ve Sistemler oluşturması ve bu alanda rapor vermesi beklenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına uygunluk, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UNGC) imzalanması ve sorumluluğun üst yönetime devredilmesi gibi adımlarla başlatılabilir (Alaca, 2020

).

1.6. Süreç Tasarımı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Endüstriyel süreçlerde taraflar arası sağlık ve güvenlik kavramı, sanayileşme süreci ile dünya çapında giderek daha önemli hale gelmiştir. Sanayileşme ve teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte, insanlar ve çevre çeşitli tehlikelere ve risklere maruz kalmıştır. Teknolojik gelişmelere ek olarak, üretim için makine, ekipman, alet ve yöntemlerin geliştirilmesi, süreçlerin karmaşıklığı ve üretim faaliyet alanlarının çeşitlendirilmesi, üretim sürecinde işçileri sağlık ve güvenlik sorunları ile karşı karşıya bırakmıştır. Bu nedenle, bu konuda bilimsel çalışmalar başlamış ve konu bilimsel olarak ele alınmıştır.

1.6.1. Proaktif Süreç Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Süreç; tanımlanmış, ölçülmüş ve birbirine bağlı bir dizi etkinlik olarak tanımlanabilir. Üretim için gerekli olan girdi faktörleri, müşteriler için belirli bir fayda sağlamak için çıktıya dönüştürülür. Başka bir deyişle, bir süreç, her aşamanın gerçekleştirilmesi gereken bir görevin uygulanması için farklı süreçler içerdiği birbirine bağlı ve birbirinden etkilenen bir dizi işlemdir.

Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu korumak; İş Sağlığı ve Güvenliği sistemlerinin kurulması, iş süreçlerindeki potansiyel tehlikeleri ölçerek sürecin sağlanması, çalışanların sağlığını korumak ve birleştirmek için kurumsal çabaların dikkate alınması, olumlu Güvenlik algısının pratik olarak paylaşılması ve genişletilmesi için elzemdir (Sungur, 2008).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, tehlikeli durumları ve davranışları en aza indirerek asgari seviyeye indirilebilir. Tehlikeli durumlardan kaçınmak için, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almak ve alınan önlemleri sürekli olarak izlemek gerekir. Tehlikeli davranışları önlemek için; iş ve süreç için uygun eğitim faaliyetleri, denetim sisteminin uygun zamanlarda işletilmesi ve uyarı, teşvik, ödül ve Ceza uygulamalarının

uygulanması. Güvenli davranış, güvenli çalışma için bir ön koşuldur ve çalışanların riskli davranışlardan uzak durduğu anlamına gelir. Güvenli bir davranış sağlamak için, işçilerde aranan özellikler ise şöyledir; bilmeli-istemeli-yapabilmelidir (Demirbilek, 2005).

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarına uygun olarak düzenlenen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın en önemli yükümlülüklerinden biri, bir risk değerlendirmesi yapma veya uygulama yükümlülüğüdür. Yasa yürürlüğe girdikten sonra önleyici (proaktif) bir yaklaşım temel alınmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki proaktif yaklaşım, olası iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili tehlikeler ve riskler ortaya çıkmadan önce ihtiyati tedbirler alarak geri dönüşü olmayan madden ve manen kayıpları önlemeyi amaçlamaktadır (Kacır ve Taçgın, 2017).

İşveren, işyerinde çalışanın sağlığını ve güvenliğini sağlamak, olası riskleri tahmin etmek, risklerden kaçınmak, kaçınılmaz riskleri değerlendirmek ve bu risklere kaynağında müdahale etmek için her türlü önlemi almakla yükümlüdür (Tetik, 2019).

İş kazaları, işyerlerindeki tehlikeleri belirleyerek önlenabilir. Bu iyi bir risk analizi ile mümkündür. Finansal Kayıplar ya hiç olmayacak ya da daha az zararlar üstesinden gelinebilir. Olumsuzluklarda daha az olacaktır. İşyerinde önleyici tedbirler risklere göre belirlenmelidir. Doğru ve yeterli proaktif önlemler alınmazsa, sonuç, beklentileri karşılamaz (Binyıldırım, 2007).

İşveren, işçilerin güvenliği için işe başlama öncesinde ve sonrasında önlemler almakla yükümlüdür. Kısacası, proaktif bir yaklaşım, olası bir kazadan önce önlem almaktır. Başka bir ifadeyle, bir kaza meydana gelmeden önce, kazayı tahmin ederek önlemler alınmalıdır. İşyeri kurulmadan önce yapılabilirlik çalışmasında İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri planlanmalıdır. İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı için uygun ekipman kullanılmalıdır. Çalışanlar işe alınmadan önce bir sağlık kontrolünden geçmeli ve tarama sonuçlarına göre kendilerine ve sağlık durumlarına uygun işlerde çalışmalıdır. Çalışanlar için mümkün oldukça modern ve güvenli cihazlar tercih edilmelidir. Kişisel koruyucu ekipman tamamen işveren tarafından sağlanır ve çalışanlar tarafından kullanılmalıdır. Kişisel koruyucu ekipmanın iş türüne uygun ve ergonomik olduğundan emin olunmalıdır. İşveren, İşyeri için bir risk değerlendirmesi ve acil durum planı yapmalıdır (Sanchez v.d., 2017).

Çalışanın mesleki becerilerini etkin bir şekilde kullanma, bilgi ve becerileri geliştirme ve İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmeliklerine uyma yeteneği hem işçinin sağlığını hem de ekonomik durumu korur. Özellikle iş konusu daha önemli hale gelmiş ve bu da çalışanın öneminin bir ölçüsü olarak görülmesine neden olmuştur (Karacan ve Erdoğan, 2011).

Üretim süreçlerinde personel girişi, ekonomik refahın artırılmasında en önemli faktörlerden biridir. Bu nedenle, bu eleman maksimum düzeyde korunmalıdır. 6331 Sayılı Kanun'un 19. Maddesi mealen şöyle demektedir "işçiler, işlerinden dolayı kendi ve diğer işçilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler. Bu, iş güvenliği konusunda alınan eğitime ve işverenin İş Güvenliği ile ilgili talimatlarına karşılık gelir" (6331 Sayılı Kanun, 2012).

İşveren tarafından verilen eğitim ve talimatlara uygun olarak işçilerin yükümlülükleri şöyle belirlenebilir: Güvenlik ekipmanının yanlışlıkla çıkarılmamasını veya değiştirilmemesini sağlamak için kurallara uygun olarak makine, ekipman, alet, tehlikeli malzeme, ulaşım araçları ve diğer üretim teçhizatın doğru kullanımı gerçekleşmelidir. Kendilerine sunulan kişisel koruyucu ekipmanın doğru kullanımı ve bakımı yapılmalı; işyerindeki makinelerin, ekipmanların, araçların, tesislerin ve binaların sağlıklı kullanımı ve güvenliği için ciddi ve acil bir risk varsa ve herhangi bir koruma önleminin bulunmadığı fark edilirse, işverene veya çalışan temsilcisine derhal bilgi verilmelidir. Güvenli olmayan iş ortamında ve riskli durumların belirlenmesinde her çalışan işi durdurmaya yetkilidir ve birim amirine durumu bildirmekle yükümlüdür. Her çalışanın güvenli ve sağlıklı koşullar altında çalışma hakkı olduğu yadsınamaz; ancak çalışanın güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulmasına ve iyileştirilmesine yönelik çalışmalara katılması gerekliliği bulunmaktadır.

1.6.2. Reaktif Süreç Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

İş kazalarının önlenmesi için halihazırdaki riskleri ortadan kaldırmak başlı başına yeterli değildir. Ne kadar tedbir alınırsa alınsın işyerinde bir kaza ya da kriz gerçekleşebilir. Bu da farklı bir bakış açısıyla aslında tedbirlerin yeterince alınmadığının bir göstergesi de olabilir.

İşyerinde bir kaza meydana gelirse, bu durumun kazaya neden olan bir veya daha fazla güvensiz hareketin önceki dönemde meydana geldiğinin bir göstergesidir. Güvensiz hareketlerin nedeni, önceki aşamada meydana gelen ve sistemin neden olduğu bir hatadan kaynaklanan koşullardır. Temel amaç kazaları tamamen önlemek olsa da pratikte bu mümkün değildir. Sistem hatalarının ortadan kaldırılması, meydana gelmeden önce olası kazaları önlemek için büyük önem taşımaktadır (Binyıldırım, 2007).

Hasar gören elemanlar ile kaza zamanı arasındaki zaman aralığı, belirli bir sürecin sonucudur. Kaza ve sonuç arasında da süreç benzerdir. Burada kazadan önce ve sonra durumu tanımlamak önemlidir. Kazadan önce yapılacak faaliyetler, kazanın meydana gelmesini önlemek veya bir kaza durumunda hasar gören elemanları düzenlemek için izin verir. Acil Durum planlarının sonuçları açısından önemi göz ardı edilmemelidir. Bu, önleyici (proaktif) ve düzeltici (reaktif) faaliyetler arasındaki farkı gösterir. Proaktif yaklaşım; bir kaza meydana gelmeden önce önlem almayı amaçlamaktadır; reaktif yaklaşım kazadan sonra düzeltmeler yapar (Kacır ve Taçgın, 2017).

Üretim teknolojisine, üretim araçlarına, çevresel koşullara ek olarak, iş kazalarının ortaya çıkmasında birçok sosyolojik, psikolojik ve fizyolojik faktör rol oynamaktadır. Kazalar genellikle çalışma ortamı koşulları, Yönetim hataları, zamanında ve uygun bakım eksikliği, insan faktörlerinin göz ardı edilmesi, yetersiz ve yeterli eğitim, Denetim eksikliği veya bu faktörlerin bir kısmının veya tamamının etkileşimi nedeniyle ortaya çıkar. 4m teorisine göre, iş kazalarının nedenlerini incelerken dört temel faktör ortaya çıkar. Bu;

- Man (insan): hataya neden olan insan faktörüdür.
- Machine: uygun olmayan makine-ekipmanlar sınıfında fiziksel etkenler.
- Media (ortam-çevre): bilgi, çalışma yöntemleri ve çevresel faktörler hakkında bilgi.
- Management: Yönetime Dair Faktörler.

Bu maddeler içinde insan faktörü kazaların en önemli ve başta gelen nedenidir (DETAM, 2018).

Eğitim ve bilgi eksikliği, yorgunluk, uykusuzluk, alkol, hastalık gibi çeşitli fiziksel nedenler ile birlikte unutkanlık, sıkıntı, üzüntü, çevresel etkiler, istemsiz davranış,

ihmalkâr davranış, kusurlu davranış gibi psikolojik nedenler, insanın iş ilişkilerinde, iletişimde ve takım çalışmasındaki eksiklikleri olarak kaza nedeni kabul edilebilir (Bayraktaroğlu vd., 2018).

Ortamdan kaynaklanan iş ortamının sıcaklık, nem, hava akımı, kimyasallar, gürültü, titreşim, aydınlatma, yükseklik, derinlik, tozlar, gazlar gibi faktörleri de kaza nedenleri arasındadır.

Yönetim faktörlerine bir örnek verilecek olursa; yetersiz personel istihdamı, yönetim sorunları, iletişim sorunları, makine seçimi, makine bakımı, ilk yardım ve kurtarma, yetersiz Yönetim organizasyonu, yetersiz güvenlik yönetim planı, eğitim eksikliği, yetersiz sağlık kontrolleri gibi çok sayıda gerekçe sıralanabilir.

Makineden kaynaklı problemler ise uygun olmayan, koruyucusuz ekipman, yanlış seçilmiş makine, bakım ve onarımın zamanında yapılmaması gibi durumlardır.

6331 Sayılı Kanun'un 13.maddesi uyarınca, işçiler ciddi ve acil bir risk altındadır. Kurulun bulunmadığı işyerlerinde, işverenden durumu belirlemesini ve gerekli önlemleri almasını isteyebilir. Çalışanın talebi doğrultusunda bir karar alınırsa, çalışan gerekli önlemler alınana kadar işten vazgeçebilir. Ciddi ve acil bir tehlikenin kaçınılmaz olduğu durumlarda, çalışanlar prosedüre uymak zorunda kalmadan işyerini veya tehlike bölgesini terk eder ve belirlenen güvenli yere giderler.

İş kazaları, çalışanın güvensiz hareketi nedeniyle de ortaya çıkabilir. İş Güvenliği algısının benimsendiği işler başarılı işlerdir. İş Güvenliği algısı, çocukluktan itibaren eğitim ile tüm insanlık tarafından kabul edilmelidir. İşyerlerinde sürekli eğitim yapılmalı ve işçilerin güvenliği ve sağlığı için İş Sağlığı ve Güvenliği algısının yerleşmesi sağlanmalıdır. Çalışanlar, işyerinin istediği şey için değil, kendi sağlıkları için İş Güvenliği uygulamalarına ve talimatlarına uygun hareket etmelidir (Yanar v.d., 2019: 176). Ancak o zaman işyerinde iş kazaları önlenabilir. İşyerinde edinilen Güvenlik algısı, işçilerin sosyal yaşamlarına da yansımaktır. Çalışanlar ayrıca çalışma hayatı dışındaki yaşamlarında güvenlik kurallarına uyacaktır.

1.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatında yenilikler yaşanmaya başlamıştır, günümüzde de bilgi ve teknoloji alanındaki yenilikler ve gelişmelerin devam etmesi ile

rekabet ortamı güçlenmektedir (Korkut ve Tetik, 2013). Güvenli bir işyerinde çalışma hakkı temel insan haklarından biridir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016). Bu bağlamda işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışmaları sürekli olarak yürütülmektedir (Topçuoğlu ve Özdemir, 2007).

İSG, onu meydana getiren özneler arası ilişkiler yönünden bakıldığında hem çalışanlar hem işveren hem de toplum yönünden güçlü anlamlar içeren bir kavramdır. İSG'yi önemli kılan bir diğer konu ise sosyal, ekonomik, çevresel ve kültürel açıdan oluşturduğu değerlerdir.

İş Güvenliği, özellikle birincil olarak çalışanları etkiler. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine yeterince dikkat edilmezse, işçilerin iş kazaları ve Meslek hastalıklarından mustarip olma olasılığı çok yüksektir. Buna ek olarak, bir iş kazası ve meslek hastalığı olan bir çalışanın iyileşme süreci sorunludur. Sadece işçiler değil, aynı zamanda işçilerin aileleri de iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan olumsuzluklardan etkilenmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının işçiler ve aileleri üzerindeki olumsuz etkileri bilindiğinde, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının önemi anlaşılmaktadır (Kaplan, 2013).

Şirketler, İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa ve yönetmeliklerde belirtilen talimatlara uymakla yükümlüdürler. Talimatlara ve İş Güvenliği kurallarına uymazlarsa, cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar ve iş kazaları ve meslek hastalıklarından mustarip çalışanlarına tazminat ödemek zorundadırlar (Üngüren ve Koç, 2015).

Dünyadaki ve ülkemizdeki çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından öldüğü yadsınamaz bir gerçektir. Aynı nedenlerden dolayı, işçiler çalışma hayatında engellenebilir. Bu nedenlerden dolayı ülkemiz ekonomisinde işgücü kaybı, tıp ve doktor gibi sağlık hizmetleri, tazminat ödemeleri, geçici ve kalıcı iş göremezlik ödenekleri, kullanılan ekipmanın israfı, kazalar nedeniyle işyerinde motivasyon eksikliği ve dolayısıyla düşük verimlilik gibi olumsuz faktörler bulunmaktadır. Harcamalara tahsis edilen pay, milli gelirin %4'ünü oluşturmaktadır. Aynı zamanda, sadece iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ekonomik kayıplar değil, aynı zamanda insanları zihinsel ıstıraptan, dullara ve yetimlere neden olur ve onların gelecek endişeleri gibi birçok ahlaki zorluğa neden olabilir (Korkut ve Tetik, 2013).

İş Sağlığı ve Güvenliği, ekonomik ve sosyal olmak üzer iki farklı boyuttan değerlendirilerek anlaşılabilir (Topgöl ve Alan, 2017). İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işçilerin engelli kalması veya ölümü ekonomik ve sosyal etkilere sahiptir (Özgüler vd., 2016). Yaralı çalışanlar durumlarından dolayı psikolojik sorunlar yaşarlar. İşe gidemezse hem kendisi hem de ailesi maddi ve ahlaki kayıplara maruz kalır. İşçilerin ölümünün bir sonucu olarak, aileleri kayıpların acısına ve aynı zamanda ekonomik kayıplara maruz kalmaktadır (Yazıcı, 2017). Bu durumda bir taraftan çalışanın ailesini maddi, manevi yönden etkileyerek büyüyen bir olumsuzluklar silsilesi varken diğer taraftan hizmetler ve üretimlerle sürdürülen toplumsallığın da olumsuz yönde etkilenmesi söz konusudur (Yiğit, 2005).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının, sosyal güvenlik sisteminin yıllık giderleri ve harcamaları içindeki miktarı yaklaşık olarak 4 milyar liralık bir meblağla ifade edilebilir (Topgöl ve Alan, 2017). İş kazalarının bir sonucu olarak, devamsızlık artar ve üretim ve işgücü kaybı meydana gelir. Sağlık giderleri için olağanüstü harcamalar, ödenecek maddi ve manevi tazminat miktarı artar ve sonuç olarak büyük mali kayıplar meydana gelir (Kılış ve Demir, 2012 ; Topgöl ve Alan, 2017).

Çalışanların tedavi sırasında işe gidememesi durumunda, çalışana veya akrabalarına geçici ve kalıcı sakatlık ve tazminat ödemeleri yapılır. Bu, şirketler için doğrudan maliyetlere yol açar. Çalışanın yokluğundan dolayı üretimin yavaşlaması, verimlilik ve performansta bir azalmaya yol açar. İş yavaşladığından ve performans azaldığından, Siparişler zamanında teslim edilemez. Şirketteki diğer çalışanların boşluğu kapatmak için fazla mesai yapması, çalışanların daha hızlı yorulmasına, işe olan ilginin azalmasına ve iş ahlakı ve Motivasyondaki düşüş nedeniyle hatalı üretimin artmasına neden olur. Çalışanlara ödenen fazla mesai ücretleri, şirketin dolaylı maliyetlerini artırır (Budak, 2008).

İşletmeler yeni personel istihdam etmek durumunda kalmakta ve yeni personelin işe alım sürecinde katlanılan zaman, enerji ve parasal maliyetler işletmeye artı bir maliyet oluşturmaktadır. Aynı zamanda yeni personelin oryantasyonu, kalifiye hale gelmesi için gerçekleşen eğitim giderleri işletmelerin bölgesel ve ulus üstü kurumlar arasındaki rekabet gücünün düşüşüne neden olabilir (Karacan ve Erdoğan, 2011).

Hem ekonomik hem de sosyal olarak, işverenin iş güvenliğine önem vermesi ve çalışanların üretim için kullandıkları makine ve araçları talimatlara uygun olarak kullanmak için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlaması önemlidir. Çoğu makine, alet ve ekipman işletmelerde yüksek bir maliyetle tedarik edildiğinden, kullanım talimatlarına uygun olarak güvenli kullanımı da hasar riskini azaltır. Buna ek olarak, güvenlik önlemleri ile çalışanların korunması, iş kazalarını ve Meslek hastalıklarını azaltacak ve çalışanlar işten uzak olmayacaktır. Bütün bunlar, şirketin güvenli bir şirket olarak imajını olumlu yönde etkileyecektir (Horozoğlu, 2017).

1.8. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları

1.8.1. İşveren

İşverenin kim olduğu, Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi yasasında İş Kanunu'na atıfta bulunarak açıklanır. İş Kanunu'na göre, bir işveren, çalışanları istihdam eden gerçek veya tüzel kişilikte olan ya da tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ya da kuruluşlar kapsamında tanımlanmaktadır.

01.01.2013 tarihinden itibaren, 6331 sayılı Kanuna göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri için özel ve kamu kurum ve kuruluşlarının işverenleri için devlet desteği ile ilgili maddeleri hariç tüm öğeler zorunludur. İşverenin yükümlülükleri (6331 İSG Kanunu, 2012).

- Risk değerlendirme çalışmalarının yürütülmesi veya yürütülmesi yoluyla raporlama,
- Acil Durum Planlarının ve tahliye planlarının hazırlanması, düzenli egzersizlerin yapılması ve bunların kaydedilmesi,
- İşçi temsilcilerinin belirlenmesi ve işçilerin İş Sağlığı ve güvenliği konusunda temel eğitim almasını sağlamak. Eğitim, İşyeri Tehlike Sınıfı, İş Sağlığı ve Güvenliği riskleri, çalışanların yasal hak ve yükümlülükleri, felaketler ve koruyucu ekipman dikkate alınarak düzenlenmelidir (Çelikkalp vd., 2017).
- İşyerinde tehlike sınıfının belirlenmesi ve işyerinde tehlikeli veya çok tehlikeli bir sınıfta çalışacak personele sağlık ve güvenlik ile ilgili bilgi ve talimatların sağlanması;
- İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyonun sağlanması ve işverenlerin, alt işverenlerin ve çalışanların temsilcileri arasında koordinasyonun sağlanması;

- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflardaki işler, çalışanlarını mesleki eğitime tabi tutmakla yükümlüdür. İşveren, sektörü için uygun olan çalışanları mesleki olarak eğitmeli ve bilgilendirmelidir.
- Çalışanların iş için uygun kişisel koruyucu ekipman aldığından emin olunmalıdır.
- İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için gerekli ölçümlerin, analizlerin ve düzenli kontrollerin yapılmasını sağlamak,
- Personel için gerekli sağlık muayenelerini düzenli olarak yapmak,
- Tespit ve öneri kitabının kayıtlarının düzenli olarak tutulduğundan ve kitabın denetim sırasında, İş Güvenliği uzmanı ve iş doktoru döneminde yetkili iş Müfettişine sunulduğundan emin olmalı;
- İş kazalarını ve Meslek hastalıklarını yasal süre içinde bildirmek,
- Kurumda alınan İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerinin gözden geçirilmesi.
- Tüm İş Sağlığı ve Güvenliği maliyetleri işveren tarafından karşılanır ve bunu işçilerine yansıtamaz.

1.8.2. Çalışan

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesi uyarınca, bir iş sözleşmesi (yazılı, sözlü, dolaylı) temelinde çalışan gerçek bir kişiye işçi (çalışan) denir. Devlet, İş Güvenliği ile ilgili yasa ve düzenlemeleri yayınlar ve uygular. Bu yasa ve yönetmelikler, çalışanların ve işverenlerin görevlerini içerir. Çalışan ne kadar bilinçli olursa ve iş güvenliğinin ciddiyetini ne kadar çok algılayarsa, işverenler yükümlülüklerinin ciddiyetini o kadar iyi anlarlar.

Çalışanlar, işyeri ortamı ve üretim araçlarından dolayı çeşitli mekanik, ergonomik, fiziksel, kimyasal veya çevresel etkenlerle devamlı olarak etkileşim içindedirler. Dolayısıyla bu etkileşim, çalışanların fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik durumları ile bütünleşerek bazı olumsuzluklara, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açmaktadır (Kaplancan, 2014).

İş kazalarının neredeyse %80'i çalışanlardan kaynaklanan ihmallerdendir. Çalışanların kişisel özellikleri, risk alma isteği ve öngörülemeyen tutumlar gibi davranışları güvenliği tehlikeye atabilir (Sabuncuoğlu, 2000).

İş kazalarının çoğunun nedenleri göz önüne alındığında, çalışanların disiplinsiz davranışlarının, bilgi eksikliğinin, koruyucu ekipmanın kullanılmamasının, İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerine Uyulmamasının ve iş kurallarına uymayan davranışların varlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda bilincin yetersiz olduğunu göstermektedir (Sarıkaya vd., 2009). Çalışanlar iş yerlerinde çoğunlukla kendilerini stres altında hissetmektedirler. Bu da İSG de belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmede sorun yaşamalarına neden olmaktadır. Çalışanların iş streslerinin nedenleri; rol belirsizliği, rol çatışması, iş yükünün fazla olması ve yeterli kaynağın olmaması olarak sıralanabilir (Chu vd., 2003).

İş güvenliğini sağlamak için, çalışanların 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen yükümlülükleri vardır. Her şeyden önce, çalışanlar iş güvenliği konusunda eğitim alırlar. Bu eğitimin bir sonucu olarak ve işverenlerinin talimatlarına uygun olarak, kendi ve diğer çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini iş yoluyla tehlikeye atmamaları gerektiği beyan edilir. Çalışanlar işverenin eğitim ve talimatlarına uygun hareket etme konusunda şu yükümlülükleri taşırlar (6331 İSG Kanunu, 2012).

- Çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi ile ilgili olarak işverenin talimatlarına uymak ve işyerinde herhangi bir tehlike oluşturmayacak şekilde hareket etmekle yükümlüdürler. Bu ilk taahhüt en önemlisidir ve çalışan bunun farkında olmalıdır.
- İşyerinde makineler, aletler, cihazlar, tehlikeli maddeler, üretim araçları vb. kullanımı için, bu aracın, ekipmanın, tehlikeli maddelerin vb. kullanım talimatlarına uygun olarak, işyerinden ve iş dışında keyfi olarak alınmamalıdır,
- İş için uygun ve işveren tarafından sağlanan koruyucu ekipmanların korunması ve kullanımı için çaba gösterilmelidir,
- İş yerinde kullanılan alet, ekipman, makine, bina ve tesislerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atabilecek bir eksiklik veya hata olması durumunda işverene veya iş temsilcisine derhal bilgi vermelidir.
- İşverenin veya iş yerindeki temsilcinin, kendisinin neden olduğu veya yapmadığı eksikliklerin giderilmesinde veya yasal hükümlere uymayan bir durumun varlığında iş birliği yapmalıdır.
- Çalışanın kendi çalışma alanında ve denetim sırasında yasal hükümlerin ihlallerini ortadan kaldırmak için işveren ve çalışan temsilcileri ile iş birliği yapmalıdır;

- İşyerinde tehlike, kaza, yakın kaza veya iş kazasına neden olabilecek bir durum olduğunda çalışan temsilcisine, işverene veya işveren temsilcisine bildirimde bulunmalıdır.

1.8.3. Dolaylı Taraflar

İş sağlığı ve güvenliğinde devlet, işverenler, sendikalar, işçiler, müşteriler, tedarikçiler, denetleyiciler, sağlık kurumları, güvenlik kurumları vb. gibi bütün paydaşlara görev düşmektedir. Bu nedenle, üniversitelerin, meslek örgütlerinin ve gönüllü derneklerin bu alandaki İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerine etkin katılımı, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine olumlu bir katkı sağlayabilir (Yavuz, 2012).

Yasa koyucular tarafından getirilen düzenlemeler, ne kadar iyi yapılmış olursa olsun, ilgili tüm tarafların tam katılımı olmaksızın hedefi tutturmak mümkün olmayacaktır.

İş Sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalar, işletmelerin güvenlik performansında önemli bir faktörün işletmelerin güvenlik altyapısı olduğunu göstermektedir. Çalışanların çevrelerine karşı algıları ve tutumları güvenlik davranışlarını etkiler (Dursun, 2011).

Çalışanların yaşam güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği kavramında bir öncelik olsa da aynı zamanda makine, alet ve ekipmanların, işyerinin, çevrenin ve üretilen malların güvenliğini korumayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, yüksek maliyetle elde edilen malzemelerin, makinelerin, aletlerin ve ekipmanların korunması, çevre bilinci, üretimde sıfır atık bilincinin oluşturulması ve "kalite girişi-kalite çıkışı" anlayışı, iş dünyasıyla ilgili olsun ya da olmasın milyonlarca insanın hayatını ve mutluluğunu etkileyecektir. Bu, İş Sağlığı ve Güvenliğinin önemini otomatik olarak gösterir. Bu nedenle, İş Sağlığı ve Güvenliği ilkelerinin sadece işyerinde değil, aynı zamanda tüm ülkede de uygulandığında sağlık ve barış ortamı oluşturduğu söylenebilir (Bitik, 2018).

İnsan emeği, üretim ortamına, karmaşık teknolojik yapılara, artan sosyal sorunlara, üretim maliyetlerini azaltma arzusuna, artan rekabete ve iş kazalarının sıklığını artıran ekonomik sorunlara odaklanmaktadır. İş akışını yavaşlatan veya hatta durduran, üretimi kesintiye uğratan ve işgücü ve iş günü kayıplarında bir artışa neden olan iş

kazaları, ülke ekonomisinin üretim kapasitesini olumsuz yönde etkiler ve ülkenin kaynaklarının kaybına neden olur. Ekonomik iş kazalarının bir sonucu olarak; işgücü kaybı, üretim kaybı, iş günü kaybı, sağlık harcamalarındaki artış, maddi tazminat ve ahlaki tazminat yükümlülüğü gibi çeşitli sonuçlar vardır. Benzer şekilde, iş güvenliğinin, kayıp işçinin sosyal boyutunu ve ailelerdeki sorunların yansımaları dikkate alarak tüm toplumu etkileyen önemli bir konu olduğu daha iyi anlaşılabilir. Kalıcı ve geçici iş göremezlik ödeneği, malullük ödeneği vb. ülkemizin ekonomisindeki iş kazaları nedeniyle ödenir. Ödemeler nedeniyle büyük kayıplar meydana gelir. Bu ekonomik kayıplara ek olarak, eğitilmiş ve kalifiye personel kaybının maliyeti de çok yüksektir (Aslan, 2008).

İş Güvenliği, ekonomik ve sosyal boyutu nedeniyle büyük önem taşımaktadır. Anayasa, işçilerin ve işverenlerin, ekonomik ve sosyal haklarını ve çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için sendikalar ve üst düzey kuruluşlar kurma, serbestçe üye olma ve önceden izin almadan üyelikten ayrılma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir.

Sendikaların kuruluş gerekçeleri ‘iş olarak tanımlanan profesyonel meslek ilişkilerinde karşılıklı ekonomik ve sosyal hakların ya da çıkarların muhafaza edilmesi, savunulması ve geliştirilmesi’ olarak tanımlanmaktadır. Bir kişinin en temel hakkı yaşam hakkıdır. Sendikaların, işçilerin en temel hakkı olan yaşam hakkı, işçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi konularında doğrudan temsil görevleri bulunmaktadır. Sendikaların üyeleri için mücadelesini verdiği iyi ücret, uygun çalışma süreleri, temel ve yan hakların kazanımı, çalışanların ruhsal yapılarını ve dolayısıyla işyerinde olası iş kazalarını doğrudan etkilemektedir. Çalışanlara kendilerini ruhsal ve fiziksel açıdan iyi hissedecekleri sağlıklı bir ortam oluşturulması, iş kazalarını engellemekte oldukça önemlidir. Sendikalar farklı işyerlerinde bulunan temsilcileri aracılığı ile çeşitli tarzda çalışma birikimlerini bünyesinde bulunduran yapılardır. Bu temsilciler aracılığı ile iş güvenliği alanında yapılmış olan tecrübeler paylaşarak, yeni fikirlerin doğması sağlanabilir (Uysal, 2019).

İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarını desteklemek için sendikalar; işverene teklif verme ve işverenden işyerinde tehlikenin kaynağını ortadan kaldırmak veya tehlikenin neden olduğu riski azaltmak için gerekli önlemleri alma hakkına sahiptir.

Dolaylı tarafların İş Güvenliği sürecindeki rolleri aşağıdaki noktalarla özetlenebilir:

- Bir devlet yasama organı olarak, İSG'nin Uygulanmasına İlişkin yasalar, yönetmelikler, direktifler ve yönetmelikler oluşturur,
- Uygulamadaki eksiklikleri tespit etmek ve gerekli önlemleri almak, gerekirse caydırıcı cezalarla uygulamayı desteklemek,
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Direktiflerinin ve stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmasından ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanında düzenleme ve denetimden sorumlu organdır,
- İşverenler iş sağlığı ve güvenliği amaçlarına ulaşabilmek adına tüm sorumluluğu üstlenmekten kaçınmaz,
- Çalışanlar İSG hedeflerinin kendileri merkeze alınarak koyulduğunun farkına varır ve buna uygun davranışlar sergiler,
- Üretimin ana hedeflerinin başında müşteri memnuniyeti gelmektedir. Müşteriler işletmelerden beklentilerini sadece bir mal veya hizmeti satın alıp ihtiyaçlarını gidermenin ötesine taşımalıdır. Alışveriş yaptıkları işletmelerin güvenlik kültürünün olup olmadığına dikkat etmeli ve seçici davranmalıdır,
- İşletmeler müşterilerin davranış şekillerine göre hareket ederler ve müşterilerin İSG kültürü ile ilgili bilgi sahibi olması rekabet üstünlüğü elde etmek isteyen işletmeler için itici bir güçtür,
- Denetleyici kişi ve kurumlar iş etiğini göz önünde bulundurarak görevlerini en doğru şekilde yapmalıdırlar,
- Sendikalar tarafların menfaatini koruma yönlü faaliyette bulunurken kazan-kazandır felsefesini benimsemelidirler (Erol, 2015).

Üniversiteler İSG bilincinin oluşturulmasında hem teorik bilgiyi verme anlamında hem de kendi bünyesinde çalışanlara uyguladığı politikalarla pratik anlamda çok önemli bir misyonu üstlenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı olarak bu konuya yer verilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 30 Haziran 2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanmıştır ve istihdam edilen kişi sayısı konusunda herhangi bir kısıtlama olmaksızın özel ve kamu sektöründeki tüm işleri kapsamıştır. Yasanın hükümleri, 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerine ve 1989 yılında kabul edilen Avrupa Birliği Konseyi 89/391 EEC Direktifine dayanmaktadır (Sümer, 2017).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının literatüre girmesi ile araştırmacılar ve akademisyenler bu bilim dalı ile ilgilenmeye başlamış ve önemli çalışmalar ortaya koymuşlardır. Çalışmanın bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliğine yükseköğretim kurumlarının sunduğu katkılardan kısaca bahsedilecektir.

2.2. Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

İş güvenliği açısından en önemli gelişme, 1919'da Cenevre'de kurulan ILO'dur. ILO, sosyal adaletin yanı sıra uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesine adanmış bir Birleşmiş Milletler örgütüdür. ILO, sözleşmelerde ve tavsiyelerde uluslararası çalışma koşullarını ifade eder. Bu anlaşmalar ve öneriler, mevcut çalışma koşullarını, işçiler için fırsat eşitliğini, organizasyon hakkını iyileştirmeyi ve ayrıca İşçi Sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda teknik yardım sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu konuyla ilgili bir diğer önemli Kurum, 1948'de Cenevre'de kurulan DSÖ'dür. DSÖ, Halk Sağlığı çalışmaları yürüten ve sağlık çalışmalarını teşvik eden ve yönlendiren bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur. ILO ve DSÖ ile iş birliği yapan birçok kuruluş ve bu kuruluşlar İş Sağlığı ve Güvenliği alanında önemli çalışmalar yürütmüştür.

Bugün mevcut olan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, iş kazalarının ve Meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi mümkün kılmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) katkılarıyla, olumsuz çalışma ve sağlık koşullarının düzeltilmesi için yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu süreç, mevcut ve kapsamlı bir iş

sağlığı ve güvenliği Yasasının oluşturulması için temel oluşturdu. İş hekimleri, avukatlar, sosyal bilimciler, teknik personel ve İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve süreçleri ile ilgili diğer alanlardan birçok bilim insanının katılımıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği konusu bir Bilim Dalı haline geldi ve bir uygulama alanı buldu. Örneğin, mesleki Tıp İtalya'da doğdu ve büyümesini ve gelişimini Sanayi devriminin beşiği olan İngiltere'de geçirdi. Ramazzini, 1713'te meslek hastalıkları üzerine kitabı ile mesleki Tıp kavramının kurucusu ve babası olarak tanındı. İş kazalarını önlemek için işyerlerinde koruyucu önlemlerin alınması tavsiye edildi. Kurşun ve cıva Zehirlenmesini inceledi ve Semptomları belirledi. Hastalara ayrıntılı iş deneyimleri ve meslekleri hakkında soru sorulması gerektiğini gündeme getirdi.

1980'lerden bu yana, İş Sağlığı ve Güvenliği olgusu esas olarak Avrupa Birliği'nde ele alınmıştır. Özellikle, 1989 yılında kabul edilen 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Direktifi, İş Sağlığı ve güvenliği alanında bir çerçeve Direktifi olarak kabul edilmiştir ve buna dayanarak birçok ayrı Direktif kabul edilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği bugün bir bilim olarak kabul edilmektedir. Sürekli araştırma ve geliştirme çalışmaları yürütülmekte ve Endüstri ve iş dünyasındaki yeni risklerle ilgili yeni yasal hükümler kabul edilmektedir.

Türkiye'nin kapsamı 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 30 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş, 28339 sayılı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yayımlanmıştır; işverenlerin ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamak ve mevcut sağlık ve Güvenlik koşullarını iyileştirmek amacıyla düzenlenmiştir. Yasa, bu işlerin işverenleri ve işveren temsilcileri, stajyerler ve stajyerler de dahil olmak üzere kamu ve özel sektördeki tüm işletmeleri ve işleri içerir. Bununla birlikte, yasal hükümlere tabi olmayan faaliyetler ve kişiler de vardır. Bunları özetlemek gerekirse;

- Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel kolluk kuvvetleri ve Ulusal İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, (fabrikalar, bakım merkezleri, dikiş ve benzeri işyerlerinde olanlar hariç).
- Afet ve Acil Durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- Ev Hizmetleri
- Çalışanları işe almadan kendi adına ve kendi hesabında mal ve hizmet üretenler

- Hükümlü ve mahkumların infaz Hizmetleri sırasında, çalışma Yurdu, Eğitim, güvenlik ve mesleki eğitim faaliyetlerinin iyileştirilmesi çerçevesinde.

Bu bağlamda, Yükseköğretim Kurumları / üniversiteler, yasanın uygulandığı Kamu Kurumları alanına girer. Aynı zamanda, üniversiteler yasanın uygulama aşamasında aktif bir rol oynamaktadır. Örneğin, Yasadaki "eğitim kurumu" terimi, Bakanlık tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarını, iş doktorlarını ve diğer sağlık personelini, Üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanunu uyarınca faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan kurumları eğitmek için yetkilendirilmiş kamu kurumlarını ve kuruluşlarını içerir. "Teknik personel" kavramı yasada tanımlanırken (değiştirildi: 07.12.2013 – 6495/101 mad.), teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanların yanı sıra üniversitelerin İş Sağlığı ve Güvenliği programının mezunlarına da işaret etmektedir. Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği kanunu uygulamaları kapsamında üniversitelerin tabi olduğu birtakım yönetmeliklere amaç ve kapsamlarına kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır.

- İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri Yönetmeliği: Bu Yönetmeliğin amacı; İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği bölümlerinin kurulması ve ortak İş Sağlığı ve Güvenliği bölümlerinin onaylanması, kayıt sertifikalarının iptali, yükümlülükler, yetkiler ve sorumluluklar ve çalışma prosedürleri ve ilkeleri belirlemektir. Bu Yönetmelik, 20 Haziran 2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamındaki işler için geçerlidir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği: Bu Yönetmeliğin amacı, İş Sağlığı ve Güvenliği komitelerinin oluşturulması, görevleri ve yetkileri, çalışma prosedürleri ve ilkeleri ve birden fazla otoritenin kurulmasıdır. Koordinasyon ve İş birliği yöntemleri arasında. Bu Yönetmelik, 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Yasası kapsamında altı aydan fazla kalıcı işlerin yer aldığı elli veya daha fazla çalışanı olan işler için geçerlidir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi: Bu Yönetmelik, kamu kurumları ve kuruluşları hariç, 10'dan az çalışanı olan kişilerin İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işleri desteklemek için prosedürler ve ilkeler oluşturmayı amaçlamaktadır.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği: Bu Yönetmeliğin amacı, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili risk değerlendirme prosedürlerini ve ilkelerini düzenlemektir (Gür, 2020).

- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği: Bu Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği koşullarını iyileştirmek için alınması gereken önlemleri ortaya koymaktadır.

Bu amaçla;

A) İş risklerinin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması,

B) İşçilerin ve temsilcilerinin İş Sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, görüşlerinin toplanması ve dengeli katılımın sağlanması

C) Yaşları, cinsiyetleri ve özel koşulları nedeniyle özel korumaya ihtiyaç duyan kişilerin çalışma koşulları;

Bu Yönetmelik ile ilgili genel ilkeler ve diğer konular ele alınacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası uyarınca, yasanın en önemli özelliklerinden biri, İş Sağlığı ve güvenliği çalışanlarını doğrudan işyerinde temsil etmek ve etkili bir temsil sağlamak için çalışanlardan birini seçmektir (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

-İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, mesleki bir hastalık veya iş kazası meydana gelmeden önce kaynakta tespit edilen ve ortadan kaldıran tedbirlere öncelik verir ve bu tür düzenlemeler üzerinde durur (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

-İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının görevleri, yetkileri, sorumlulukları ve Eğitimi ile ilgili yönetmelik: Bu Yönetmeliğin amacı, İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinde çalışan iş sağlığı profesyonellerinin niteliklerini, eğitimini ve sertifikasyonunu, görevlerini, yetkilerini ve sorumluluklarını ve çalışma prosedürlerini ve ilkelerini düzenlemektir.

-İş Sağlığı ve Güvenliğinde belirlenen hedeflere ulaşmak için İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarına ihtiyaç vardır. Bu hedefler, çalışanlar için güvenli işlerin sağlanması, ortaya çıkmadan önce kaynağında potansiyel risklerin ortadan kaldırılması ve koruma yöntemine göre önleme yöntemine uyulması gibi profesyonel hizmet gerektiren

konularda profesyonel desteğe ihtiyaç duyulmasına yol açmıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

-İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmeliğin amacı; İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinde görevli işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

2.3. Yüksek Öğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İş Sağlığı ve Güvenliği, yapılan işin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek her türlü uzun vadeli ve kısa vadeli sağlık sorununu ortadan kaldırmayı amaçlayan genel çalışmalardır. İş Sağlığı ve Güvenliği, iş kazalarının ortaya çıkmasına ve işyerinde iş hastalığı riskine karşı harekete geçen ve gerekli koşulları yerine getirmeyi amaçlayan bir bilim olarak da tanımlanabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği, tüm insanların sağlığının bozulmasını önlemeyi ve herhangi bir meslekte, herhangi bir çalışma alanında, herhangi bir yaşam alanında, yani yaşamın her anında daha ergonomik bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlayan bir çalışmadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili görevlerini, İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörü ve üniversitelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi İçin Uygulama ve Araştırma Merkezi gibi birimlerle yerine getirir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü; 30 Haziran 2012 Tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan kaynaklanan yükümlülöklere uygun olarak İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürlerini yürütmek üzere kurulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütü içindeki komitelerin ve birimlerin koordinasyonunu sağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği koordinatörlüğü bir başkan, bir koordinatör ve destek personeller ile görev yapmaktadır. Koordinatörlük çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eğitimleri vermekte, çeşitli sertifika programları düzenleyerek çalışanların biçimsel eğitimine katkı sağlamakta, kampüs içerisinde her türlü açık ve kapalı alanda güvenlik tedbirlerinin sağlanmasından ve kontrolünden sorumlu olmaktadır. Belirli aralıklarla çalışan tüm personelin sağlık taramasından geçirilmesi programını düzenlemekte ve

uygulamanın gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. İSG koordinatörlüğünün görev ve çalışma ilkelerine bir sonraki başlıkta Bayburt Üniversitesi özelinde ayrıntılı olarak yer verilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezleri belirli bir yönetmelik çerçevesinde faaliyet göstermektedir. Düzenlemenin amacı, merkezin amaçları, faaliyet alanları, yönetim organları, bu organların görevleri ve çalışma yöntemleri ile ilgili usul ve ilkeleri belirlemektir.

Merkezin amacı; Türkiye ve yurtdışındaki tüm İş Sağlığı ve güvenliği alanlarında, üniversitenin ilgili akademik birimleri ile iş birliği içinde eğitim, bilimsel araştırma ve uygulama çalışmaları yapmak ve özellikle Danışmanlık Hizmetleri olmak üzere proje yönetimi hizmetleri sağlamaktır. Genel uygulamada İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin faaliyetleri aşağıdaki gibi listelenebilir:

- İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm konularda bilimsel ve teknolojik araştırma ve uygulamaların uygulanması veya uygulanması;
- Ulusal ve uluslararası düzeyde İş Sağlığı ve güvenliği konusunda ileri eğitim, mesleki eğitim, kurslar, seminerler, konferanslar, kongreler, sempozyumlar ve benzeri bilimsel etkinliklerin organizasyonu, gerekirse katılım sertifikalarının verilmesi ve organize etkinliklere katılım;
- Bu eğitim programları için başvuru ve Araştırma fırsatlarının sağlanması, faaliyet alanları dahilinde üniversitelerde ilk ve yüksek öğrenim çalışmalarını desteklemek;
- İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamak için üniversite ve birimlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyonuna danışmanlık yapmak ve İş Sağlığı ve Güvenliği koşullarını iyileştirmek için öneriler sunmak;
- Merkezin amacına uygun basılı ve görsel yayınlar oluşturur, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili gelişmeleri ve yayınları izlemek için bir web sitesi, kütüphane ve dokümantasyon merkezi oluşturmak.
- İş Sağlığı ve Güvenliği alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarla iş birliğine devam etmek ve çalışmalarına katkıda bulunmak.

- İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ve bu alandaki uzmanlarla bir iletişim ağı kurmak.

- İşçiler, işverenler, işçi temsilcileri ve diğer işçiler için İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim programlarının uygulanması;

- Üniversite ve endüstri arasındaki işbirliği çalışmalarına katkıda bulunmak, ilgili mevzuata uygun olarak çeşitli kurum, kuruluş ve işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği gereksinimlerini karşılamak ve bu konularda yer alan Üniversite birimleri arasında koordinasyon ve organizasyon faaliyetlerini sürdürmek.

- İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda toplumun farkındalığına ve işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına katkıda bulunmak.

- İlgili mevzuat uyarınca üniversite ile iş birliği yapan veya yeni kurulan ve İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri sunan Üniversite içindeki birimlerin kurulmasına, sürdürülmesine ve Koordinasyonuna katkıda bulunmak.

- Bu amaçla üniversite birimleri ile diğer kurum ve kuruluşlar arasında iş birliği yapmak için İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili proje ve araştırma tekliflerinin geliştirilmesi, uygulanması ve yayınlanması (Afyon Kocatepe Üniversitesi, 2020).

2.3.1. Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Kanunda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin yükümlülüklerinden bahsedilirken, çalışanların işle ilgili her türlü sağlık ve güvenliğinden sorumlu olduğu ifade edilmektedir.

Yasaya göre, işverenler işçilerin maruz kalabileceği her türlü mesleki riski önleyebilir, işçilere eğitim ve bilgi de dahil olmak üzere her türlü önlemi alabilir, iş performansı ve güvenliği için gerekli araç ve ekipmanı sağlayabilir, sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen koşullara uyarlayabilir. Bunlar, bunlara uyup uymadıklarını kontrol etmek, eksiklikleri gidermek, bir risk değerlendirmesi yapmak veya yürütmek ve çalışanın sağlık ve güvenlik açısından iş için uygun olup olmadığını belirlemek gibi bağlayıcı hükümlere tabidir.

Bayburt Üniversitesi, tüm çalışanların ve paydaşların fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı ve güvenli olduğu bir çalışma, öğrenme ve yaşam ortamı oluşturmak için tüm

önlemleri almak ve uygulamaları uygulamak için öncelikli bir hedef haline gelmiştir. Faaliyetlerini bu yönde yönlendiren temel ilkeler şunlardır:

İş kazalarının ve işle ilgili hastalıkların önlenmesini, iş kazalarının ve Meslek hastalıklarının önlenebilir olduğunu bilerek risk temelli, proaktif bir yaklaşımla öncelikli bir yaklaşım olarak benimsemek ve bu yönde çalışmalar yapmak ve desteklemek,

Üniversitenin tüm birimlerinde bir güvenlik kültürü oluşturarak, İş Sağlığı ve Güvenliği hedeflerini teşvik ederek, tüm çalışanların konuyla ilgili çalışmalara sahip olmasını, desteklemesini ve katılmasını sağlamak,

Meslek hastalıklarının tespiti, raporlanması ve önlenmesini sağlayan çalışmalara katkı,

Tüm çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinden yararlanmasını sağlamak, sağlığı korumak, geliştirmek ve korumak için hizmetler sunmak,

Üniversite içinde faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin birbirleriyle koordinasyonunu sağlamak, üniversite içinde ve dışında bireyler, birimler ve kurumlar arasında iletişim ve iş birliğini sağlamak, ortak çalışmalarını teşvik etmek;

İş güvenliğine katkıda bulunan bilimsel araştırmaları desteklemek için,

Gerektiğinde İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarını yeniden düzenlemek ve geliştirmek için yasal, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek,

Çalışanların kapsamlı, sürekli ve nitelikli iş sağlığı ve Güvenliği Eğitimi almasını sağlamak,

İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanları için eğitim organizasyonu, işverenler ve işveren temsilcileri için eğitim ve ihtiyaç sahibi gruplar ve gerekli konular için benzer eğitimler düzenlemek;

Öğrencilerin hem üniversite ortamında hem de çalıştıkları alanlarda mezun olduktan sonra ihtiyaç duydukları İş Sağlığı ve Güvenliği bilgisinin temellerini kazandıkları ve öğrenciler ve mezunlar için programların ve kursların açılmasını teşvik ettikleri faaliyetlerin organizasyonunu yapmak.

İSG eğitimlerinin temel eğitim döneminde başlaması öğrencilerde mezuniyet sonrasında iş yaşamında iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma konusunda bilinç

ve kültür oluşturmaktadır (Kim vd. 2016: 89-96). İSG bilinci ve kültürü oluşarak mezun olan sağlık profesyonelleri iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmaya yönelik gerekli tedbirleri alacak ve daha verimli ve güvenli çalışabileceklerdir.

Bu bağlamda Bayburt Üniversitesinde İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına dair ‘Süreç ve Tasarım Yönetimi’, yapılan ‘Eğitimler’, verilen ‘Sertifikalar’, gerçekleştirilen ‘Tatbikatlar’ ve alınan /verilen ‘Danışmanlıklar’ aşağıda açıklanmıştır:

2.3.1.1. Süreç Tasarımı ve Yönetimi

Bugün, en önemli üretim faktörü olarak insanlar hem kamu hem de özel işyerlerinde teknolojik gelişmelere paralel olarak çeşitli sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlar önce insan sağlığını ve daha sonra kuruma ait her türlü mülkü tehlikeye sokar. Faaliyet alanlarındaki artış, işlemlerin karmaşıklığı ve ilgili risklerin artması, belirli kuralların oluşturulmasını ve yasaların kabul edilmesini gerektirdi. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının uygulanmasında yönetimin işlevleri göz ardı edilemez. Planlama, organizasyon, uygulama, koordinasyon ve kontrol mekanizmaları tam olarak uygulanmalıdır. İSG uygulamaları ile ilgili sürecin nasıl yönetileceği önceden planlanmalıdır. Bayburt Üniversitesi İSG Koordinatörlüğü tarafından tüm birimlerin İSG kurul ekipleriyle İSG Alt Kurul toplantısı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda alınan kararlar doğrultusunda:

- Temizlik alanında çalışanların hijyen eğitimleri planlanmıştır,
- KKD listeleri oluşturulmuştur,
- İşe giriş eğitimlerinin sorunsuz devam ettirilmesi planlanmıştır,
- İşe yeni başlayan çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin verileceği tarihler planlanmıştır,
- Destek Elemanlarından İlk Yardımcı Eğitimini almayan personel için planlama yapılmıştır,
- Birimlerdeki İSG uygulamaları ile ilgili genel konularda kararlar alınmıştır.

Çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlık durumlarının kontrolü, sorun varsa tespiti ve çözüm üretilmesi işverenlerin sorumluluğundadır. Çalışanların sağlık kontrollerinin yapılmasının zorunlu olmasına istinaden Bayburt Üniversitesi tarafından, İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti veren özel bir firmadan hizmet alımı yolu ile 30.10.2018 – 16.11.2018

tarahleri arasında Mobil Sağlık Tarama aracı ile tüm personelin hemogram, akciğer grafisi, eğeli göz muayenesi ve solunum fonksiyon testleri yapılmıştır. Sağlık tetkik sonuçlarının alınmasına müteakip 20.11.2018 – 25.12.2018 tarihleri arasında da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 14. maddesi gereğince üniversitede görevli akademisyen, memur ve işçilerin Dede Korkut Kllyesi Sağlık biriminde İşyeri Hekimleri tarafından periyodik muayeneleri yapılarak sağlık gözetim işlemleri tamamlanmıştır.

5378 sayılı Engelliler hakkında kanuna istinaden yayınlanan Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliğinin gereği Bayburt niversitesinin erişilebilir niversite olması yolunda çalışmalar başlatılmıştır.

Bu kapsamda ilk olarak engelli personellerin çalıştığı idari binalar ve engelli öğrencilerin öğrenim gördüğü fakülte ve yüksekokul binaları engelsiz hale dönüştürülmüştür. Binaların engelsiz hale getirilebilmesi için i mekn hissedilebilir yer zemini, engelli lavabo, acil durum ağrı ipi, sesli acil çıkış anons sistemi, Braille Alfabeli kabartma, acil durum ve kat planları, Braille Alfabeli kabartma kpeşte tırabzanı, cam uyarı bantları ve uygun eğimde bina giriş rampaları yapılarak engelli çalışanların ve öğrencilerin hizmetine sunulmuştur.

Bu düzenlemelerin ardından Bayburt Üniversitesi, YÖK tarafından her yıl verilen ‘Engelsiz niversite dlleri’ kapsamında ‘2020 Yılı Meknda Erişebilirlik dlleri’ kategorisinde ‘Turuncu Bayrak’ ile ödüllendirilmiştir. Bu çalışmaların amacı; üniversitelerde engelsiz bir ekosistemin oluşturulmasını teşvik etmek, engelli bireylerin meknlara, eğitsel imknlara ve sosyo-kültürel faaliyetlere erişimleri konusunda farkındalıklarını arttırmak ve iyi uygulamaları yaygınlaştırmaktır.

İSG koordinatörlüğü tarafından dünya genelinde 10 milyon insanı etkileyerek pandemiye dönüşen Covid-19 ile ilgili olarak niversitenin web sayfasında bilgilendirme ve uyarı yazıları paylaşılmıştır. Özellikle alışan tüm personeli ilgilendiren tek kullanımlık maske, eldiven vb. kişisel atıklar için kullanım rehberi yayınlanmıştır. Hastalıkla ilgili hastalığın belirtileri, korunma yolları ve hastalığa yakalandıktan sonra izlenmesi gereken prosedür vb. bilgileri içeren ayrıntılı Covid-19 rehberi İSG koordinatörlüğü tarafından birimlerle paylaşılmıştır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Ramak Kala bir olayı tanımlamıştır. Tanım olarak, Ramak Kala olayı; çalışan, işyeri veya iş ekipmanına zarar verme potansiyeline sahip olmasına rağmen, işyerinde meydana gelen bir olay olarak tanımlanır. Yönetmeliğin 8. maddesine "tehlike tanımlama" başlığı verilmiştir ve tehlikeleri tanımlarken, en azından çalışma ortamına, personele ve işyerine bağlı olarak toplanması gereken bilgiler sayılır. Bunlardan biri, yakın kazaların kayıtlarıdır. Bu Yönetmeliğin 'risk değerlendirmesinin yenilenmesi' başlıklı 12. maddesi, risk değerlendirmesinin yenilenmesi gereken durumları belirtir. Bu makaleye göre, işyerinde neredeyse bir kazadan sonra ortaya çıkabilecek yeni riskler; İşin tamamını veya bir kısmını ilgilendiriyorsa, risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenmelidir. Bu bağlamda, yakın kazaların tanımında yer alan İşyeri olaylarının kayıtlarını tutmak gerekir. Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Birimi, süreci kontrol etmek için yakın kazaların kayıtlarını tutar ve kayıtlara dayanarak gerekli önlemleri alır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, iş kazalarını "iş kazalarının tanımı, bildirilmesi ve araştırılması" başlıklı 13. maddesinde tanımlamıştır. Bu nedenle:

- Sigortalı kişi işyerinde iken,
- İşveren tarafından yapılan iş nedeniyle, sigortalı kişi kendi adına ve hesabında bağımsız olarak çalışıyorsa,
- Bir işverenle çalışan sigortalı kişi, ana görevini yerine getirmeden işyerinden başka bir yere resmi olarak gönderilirse,
- Bu Kanunun 4 (a) maddesi uyarınca emziren bir kadın poliçe sahibi, iş yasalarına uygun olarak çocuğuna anne sütü vermek için öngörülen dönemlerde;
- Bu, sigortalı kişinin işveren tarafından sağlanan bir araç tarafından işin yapıldığı yere gitmesi ve geri dönmesi sırasında meydana gelen bir olaydır ve sigortalı kişi hemen veya daha sonra fiziksel veya zihinsel olarak hasar alır.

Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve güvenliği Koordinatörü, çalışanlarla ilgili bir iş kazası durumunda gerekli yasal yükümlülükleri yerine getirir. İşveren, kazayı takip eden üç iş günü içinde ajansa bir iş kazası bildirmezse, sigortalı iş göremezlik ödeneği,

bildirim tarihine kadar işveren tarafından işverenden tahsil edilecektir. Üniversite yönetimi, bir güvenlik kültürü oluşturmak, bu süreci doğru bir şekilde yönetmek ve kaynak israfını azaltmak için İş Sağlığı ve Güvenliği koordinasyonu yoluyla bir iş kazasının tüm aşamalarını yasal çerçeve içinde yönetebilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 4. maddesine uygun olarak, İşveren İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamak ve alet ve ekipmanı tam olarak korumak için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Aynı Kanunun 19. maddesinde açıkça belirtildiği gibi: işçiler, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve işverenin talimatlarına uygun olarak, kendilerinin ve eylemlerinden veya işlerinden etkilenen diğer işçilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler. İşverenin eğitim ve talimatlarına uygun olarak çalışanların yükümlülükleri aşağıdaki gibidir:

- Yönetmeliklere uygun olarak Makine, ekipman, alet, tehlikeli madde, ulaşım araçları ve diğer üretim araçlarını kullanmak, güvenlik ekipmanınızı doğru bir şekilde kullanmak, keyfi olarak kaldırmamak veya değiştirmemek,

- Size sağlanan kişisel koruyucu ekipmanı doğru bir şekilde kullanmak ve korumak.

Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörü, işveren tarafından çalışanlara sağlanacak ekipmanı hazırlar, bir kişisel koruyucu donanım formu (KKD) oluşturur, işçilere sağlar ve gerekli bilgileri ulaştırır. Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü, kurum personelinin ve öğrencilerinin sağlıklı ve güvenli bir ortamda olmasını sağlamak ve yukarıda belirtilen çalışmalar gibi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yasal yükümlülüklerini yerine getirerek kurumda güvenlik kültürü ve farkındalığı geliştirmek için çabalarını sürdürmektedir.

- Eğitimler

Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü tarafından işe yeni başlayacak olan ve mevcut çalışanlara ve hatta öğrencilere yönelik İSG ile ilgili verilebilecek eğitimler yasal mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Bu eğitimler alanında uzman kişiler tarafından verilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörünün kontrolü altında yürütülen eğitimlerden biri "İşe Başlama"dır. Giriş eğitimi, çalışanın çalışmaya başlamadan önce pratik eğitimi,

alışan tarafından yapılacak işler, uygun olduğunda kullanılacak iş ekipmanı ve işyerine özgü İş Sağlığı ve Güvenliği nlemleri olarak tanımlanır.

'İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi' başlıklı altıncı maddenin ikinci paragrafına uygun olarak (değiştirildiği gibi: OJ No 1 347, 20.12.1990, s.1). 24/5 / 2018-30430) eğitim işveren tarafından yapılır; çalışanın, çalışmaya başlamadan önce başlangıç eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimin, birim amiri veya birim amiri tarafından atanan bilgili ve deneyimli çalışanlar tarafından gerçekleştirilebileceği söylenir.

Mesleki eğitim, temel eğitim sağlanana kadar işçinin tehlikelere ve risklere karşı korunmasını sağlayan bir kalitede olmalı ve pratikte yapılmalıdır. İşe Başlangıç Eğitimi, her çalışan için en az iki saat boyunca düzenlenir.

Üniversite alışanları için bir başka eğitim 'Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi'dir'. Bayburt niversitesi çalışanlarına, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamında yayınlanan 'alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği koordinatörlüğü tarafından belirlenen dönemlerde verilir. Buna göre, eğitim, çalışanların çalışmaya başlamasından sonra mümkün olan en kısa sürede yapılır. Eğitim konuları şunlardır (Değişiklik: 24/5 / 2018-30430):

- Genel konular:

- İş Mevzuatı hakkında bilgi,
- Çalışanların yasal hak ve yükümlülükleri,
- İşyerinde temizlik ve Düzen,
- İş kazalarının ve Meslek hastalıklarının yasal sonuçları,

- Sağlık Konuları:

- Meslek hastalıklarının nedenleri,
- Hastalık nleme ilkeleri ve nleme tekniklerinin uygulanması,
- Biyolojik ve psikososyal Risk Faktörleri,
- İlk Yardım,
- Tütün rnlerinin zararı ve pasif maruziyeti,

- Teknik Konular:

- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik Risk Faktörleri,

- Manuel kaldırma ve taşıma,
- Parlama, patlama, Yangın ve yangına karşı koruma,
- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- Monitörlü araçlarla çalışma,
- Elektrik, tehlikeler, riskler ve önlemler,
- İş kazalarının nedenleri ve koruma ilkelerinin ve tekniklerinin uygulanması,
- Güvenlik ve sağlık işaretleri,
- Kişisel koruyucu ekipman kullanımı,
- İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Genel Kurallar ve Kültür,
- Tahliye ve Kurtarma,

- Diğer Konular:

Çalışan tarafından yapılan çalışmalara özgü yüksekliklerde çalışmak, kapalı bir ortamda çalışmak, radyasyon riski olan ortamlarda çalışmak, kaynaklarla çalışmak, özel risk ekipmanlarıyla çalışmak, kanserojen maddelerden kaynaklanan olası sağlık riskleri vb.

2018, 2019 ve Haziran 2020 tarihleri arasında Bayburt Üniversitesi çalışanları için yapılan eğitimlerden bazıları şunlardır:

- Yardım personeli için ilk yardım Eğitimi,
- Üniversite destek personeli için acil durum eğitimi,
- Tüm çalışanlar için temel iş güvenliği eğitimi,
- İSG Kurulu Eğitimi,
- İSG çalışan temsilcilerinin eğitimi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirme ekiplerinin eğitimi.

Ayrıca, Bayburt Üniversitesi öğrencileri İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitilmiştir.

Örneğin, Üniversite çalışanlarının işyeri değiştirildiğinde, çalışma ekipmanı değiştirildiğinde veya yeni bir teknolojiye dönüştürüldüğünde olası riskler için yeni bir eğitim programı düzenlenir. Yönetmelik uyarınca yapılan eğitim, değişen ve ortaya çıkan riskleri dikkate alarak, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde yılda en az bir kez yapılır.

Tehlikeli sınıflarda işlerde en az iki yılda bir; Daha az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az üç yılda bir uygulanır.

İş yerinde bir kaza veya meslek hastalığı olan bir işçi, işe dönmeden önce kaza veya meslek hastalığının nedenleri, önleme yöntemleri ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ek olarak eğitilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitiminin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz ve eğitim için harcanan zaman çalışma süresi olarak sayılır.

- Sertifikalar

Üniversitede çalışanlara verilen eğitimlerden sonra eğitim alan personelin sertifikalandırılması yapılmaktadır. Bayburt üniversitesinde çeşitli birimlerden belirlenen 60 personele ‘ilk yardımcı’ eğitimi verilerek sertifikalandırma işlemi için Bayburt İl Sağlık Müdürlüğü ile iş birliği yapılmıştır. Bu kapsamda İl Sağlık Müdürlüğünün belirlediği 21-22.08.2019, 17-18.09.2019, 28-29.01.2020 ve 19-20.2020 tarihlerinde dört grupta olmak üzere toplam 51 çalışana İlk yardımcı eğitimi verilerek ‘İlk Yardımcı Sertifikası’ alınmıştır.

- Tatbikatlar

Eğitimler, İSG açısından çok önemli bir yere sahiptirler. Eğitimler yoluyla kişilerde edinilen bilgiler doğrultusunda davranış değişikliği oluşturulabilmektedir. Ayrıca İSG konusunda gerçekleştirilen eğitimlerle kişilerde bilgi düzeyi ve farkındalıkta artış sağlanmakta ve doğru davranış değişikliği oluşturulabilmektedir. Eğitimlerin etkinliğinin ve kapsamını artırılabilmesi için İSG eğitimleri sadece mezuniyet sonrasında işe başladıktan sonra değil, temel eğitim süreci içerisinde başlanması daha fazla katkı sağlayacaktır (Çelikkalp vd., 2017).

Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü tarafından “acil durumlara müdahale” kapsamında Bayburt Üniversitesi Dede Korkut Külliyesinde “Acil Durum Tatbikatı” yapılmıştır.

Tatbikat kapsamında, acil durum eylem planlarının uygulanabilirliği ve eksikliklerini tespit etmek amacı temsili olarak seçilen Mühendislik Fakültesinde yangın söndürme, arama-kurtarma, ilkyardım, güvenlik önlemleri ve arama-kurtarma gibi durumlara müdahale faaliyetleri üzerine hazırlanan tatbikat senaryosu icra edilmiştir.

Tatbikatta, meydana gelen yangına öncelikle birim destek elemanlarının müdahalesi, devamında ise AFAD ile Bayburt Belediyesi İtfaiyesi ve 112 Acil Sağlık ekiplerinin müdahalesi gerçekleştirilmiştir.

İSG Koordinatörlüğü tarafından gerçekleştirilen bir diğer tatbikat ise “Bayburt Üniversitesi” ve “AFAD Koordinatörlüğünde Acil Durum” tatbikatıdır. Bu tatbikatta, Bayburt Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’nın (AFAD) “Deprem” senaryolu tatbikatı Bayburt Üniversitesi Babertü Külliyesi’nde yapılmıştır.

Aydıntepe ilçesi sınırlarında gelen bir deprem senaryosunu tatbik eden AFAD ekipleri ve diğer hizmet grupları, saha ve masa başı aksiyon planını uygulamışlardır. Tatbikat için Külliye içerisindeki metruk bir bina kullanılmıştır. Gerçeğe yakın bir simülasyonu hayata geçiren tatbikat ekipleri, deprem anında yapılan tüm işlemleri canlandırmışlardır. Tatbikat kapsamında arama-kurtarma, altyapı ve çevre düzenleme, ilkyardım, güvenlik önlemleri, yüksek katlı binalardan mahsur kurtarma ve yangın söndürme gibi, deprem anında karşılaşılan durumlara yer verilmiştir.

- Danışmanlıklar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlere; risk değerlendirmesi / uygulanması, çalışanlar için İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi sağlanması, bir acil durum planı oluşturulması, Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesinin kurulması, bir iş sağlığı uzmanının atanması veya dış kaynak kullanımı ve işçi temsilcilerinin atanması gibi birçok yükümlülük getirmiştir. İş güvenliği eğitimi, çalışma ortamını güvence altına almak, iş kazalarını önlemek ve meslek hastalıklarına karşı korumak için gerekli ve önemli hale gelir. Çalışanların güvensiz davranışları eğitim ile önlenabilir (Sarıkaya vd., 2009; Topgül ve Alan, 2017).

İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işverene tavsiyede bulunacak ve tavsiyede bulunacak olan İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, işyerinde güvenlik, önlemler ve tavsiyelerle ilgili eksiklikleri ve aksaklıkları belirleyecek ve işvereni yazılı olarak bilgilendirecektir. İşverenin hayatı tehdit eden konuları yerine getirmemesi durumunda, varsa, yetkili sendika temsilcisini veya başka bir şekilde çalışan temsilcisini Bakanlığın yetkili birimine bildirecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanları, İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin sağlanmasında ihmallerinin tespit edildiği hallerde hizmet verdikleri işverene karşı sorumludur.

İşveren, çalışanlara gerekli eğitim ve bilgilerin sağlanmasını ve çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için kuruluşa modern araç ve ekipmanların kurulmasını sağlamalıdır. Buna ek olarak, işveren teknik gelişmelere ayak uydurmalı, iş için uygun yetkili çalışanları işe almalı ve işyerinde kullanılacak araç ve malzemeleri seçerken işçilerin sağlığını ve güvenliğini dikkate almalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 5. maddesi, işverenin tüm iş hukuku konularında işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumasını gerektirir. İşverenin, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak işyeri dışındaki uzmanlardan veya kuruluşlardan hizmet alması durumunda bu konudaki sorumluluğunu kaldırmadığı belirtilmektedir. İşveren, tüm iş hukuku konularında işçilerin sağlığından tamamen sorumludur. İş sahipleri, yapılan işin özelliklerine uygun koşullar oluşturmalı, işçilere gerekli eğitimi vermeli ve yasaların işçiye ve çevreye dayattığı yükümlülükleri yerine getirmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTU

İş Sağlığı ve Güvenliği, fiili (de facto) bir ilişki olmasının yanı sıra hukuki (de jure) bir ilişkidir. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliğinde hukuki yapının anlaşılmasının, fiili durumları anlamayı kolaylaştıracağı söylenebilir. Nitekim Gülşen (2020), İş Sağlığı ve Güvenliğinin çok unsurlu dinamik bir yapı olarak tekniği, sektörel profesyonelliği, eğitimi, sağlığı, psikoloji ve sosyolojiyi içermesinin sonuç olarak hukukla ilişkilendirilebileceğini belirtir. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği her şeyden önce bir ‘düzenleyicidir’. İnsanların inisiyatifine bırakılmayan demokratik bir güç olarak hukuk, yaşamın her alanını olduğu gibi İş Sağlığı ve Güvenliği adı altında iş ilişkilerine ve endüstriyel kapsamlı işleyişin konforuna odaklanır.

İnsanlar en başından beri birçok riskle ve çalışma hayatlarında çeşitli kazalarla karşı karşıya kalmıştır. İnsanlar hayatta kalmak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırken, Sanayi Devriminden sonra çalışma hayatında aktif bir rol oynayarak meslek hastalıkları ve iş kazaları ile ilgili risklerle de yüz yüze gelmiştir (Baybora, 2012).

17. ve 18. yüzyıllarda İngiltere’de meydana gelen Sanayi Devrimi, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili sorunlara yol açmıştır. 1788 Baca Temizleyicileri Yasası, baca temizleyicileri olarak çalışan işçilerin kanserden mustarip olması ve fabrikalarda baca temizleyicilerinde çocuk işçiliğinin kullanılması nedeniyle kabul edilmiştir. Bu süre zarfında, meslek hastalıkları konusu ilk kez İngiltere’de gündeme getirilmiş ve meslek hastalıkları üzerine bilimsel yayınlar üretilmiştir. 1824’te İngiltere’de köle sistemi kaldırılmış, 1833’te kabul edilen Fabrika Yasası, çalışma saatlerini 10 saate indirerek 9 yaşın altındaki çocukların çalışmasını ve 18 yaşın altındaki çocukların gece çalışması yasaklamıştır (Çolak ve Çetin, 2018).

1842’de kabul edilen yasa, madenlerde kadın ve çocukların istihdamını yasaklarken 1844’te fabrikaların bir işyeri doktoru bulundurması şartı getirilmiştir (Altın ve Taşdemir, 2018).

İş kazalarından mustarip olanlar için tazminat ödemesi ilk olarak 1885'te Almanya'da tanıtılmış ve kısa bir süre sonra Avrupa ve Amerika'ya yayılmıştır (Yiğit, 2008).

Sanayi Devriminin etkileri hızla dünyaya olumlu ve olumsuz sonuçlar getirirken, bu etkiler Osmanlı İmparatorluğu'nda çok geç gözlemlenmiştir. Bunun en önemli nedeni, Fabrika olarak adlandırılabilir çok az iş yeri olmasıdır. Bu nedenle, bu konuyla ilgili çalışmalar ertelenmiştir. Bu dönemde ilk düzenleme 1865 yılında kabul edilen "Dilaver Paşa Nizamnamesi"dir. Kömür madenlerinde çalışan işçiler için yapılan bu yönetmelik, Osmanlı döneminin ilk yasal İş Sağlığı ve Güvenliği belgesidir. Bu şema, kömür madenlerinde günlük çalışma süresini 10 saat olarak belirlemiş ve bu kararnameden sonra 1869'da "Maadin Nizamnamesi/Ücret Yönetmeliği" kabul edilmiştir (Yiğit, 2008).

Maadin Nizamnamesinin en önemli özelliği, işverenin iş kazalarını önleme ve özellikle iş güvenliği alanında iş kazalarından mustarip işçileri tedavi etme sorumluluğunu üstlenmesidir ve aynı zamanda iş kazası geçiren işçiye tazminat ödemekle yükümlü kabul edilmesidir.

Dilaver Paşa ve Maadin Nizamnamesi, Osmanlı döneminde bireysel iş ilişkileri için koruyucu bir çerçeve oluşturan, ancak pratikte başarılı olmayan yasal düzenlemelerdir. Bunun en önemli nedeni, her iki hükmün de koruyucu hükümlerin gözden geçirilmesine ilişkin hükümler içermemesidir (Özbek, 2009).

1869 ve 1876 yılları arasında hazırlanan ve Osmanlı Devleti'nin Medeni Hukuku olarak nitelendirilen Mecellenin iş ilişkileri alanını düzenleme amacı yoktur. Bununla birlikte, Mecelledeki bazı maddelerin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümler içerdiğini göstermektedir. 19. yüzyılın sonlarına doğru, işçileri iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korumak için ilk yasal düzenlemeler yapılmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016).

Cumhuriyet döneminde kabul edilen Ereğli Kömür Havzası İşçisinin Hukuku'na ilişkin 151 sayılı Kanun; Kömür işçilerinin çalışma koşullarını belirlediği için ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasıdır. 1921'de yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının temeli olarak kabul edilmektedir. Bu Kanunda ilk kez, günde sekiz saat çalışma süresi ve fazla mesai için çift ücret ödemesi hükümleri, bu yasanın işçilere verdiği haklar için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Demircan, 2008).

1924'te 394 sayılı Hafta Sonu Tatili Kanunu kabul edilmiştir. Yasaya göre, çalışanlar hafta sonu molası hakkına sahiptir (Korkut ve Tetik, 2013). Daha sonra, 1925'te, Milli Bayramlar ve Genel Tatiller Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1926'da kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunu, işverene iş kazalarını önlemek için bazı sorumluluklar vermiş ve bu önlemleri almadığı takdirde ortaya çıkan zararlardan sorumlu olabileceği belirtilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili yasal hükümler getirmiştir.

1930'da kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 12 yaşın altındaki çocukların fabrikalarda ve atölyelerde, madenlerde ve yeraltında istihdam edilmesini yasaklamıştır. Yeraltında yapılması gereken işler için 24 saat içinde 8 saatten fazla çalışmak yasaktır (Demir, 2010).

1936'da kabul edilen ve 1937'de yürürlüğe giren ve çalışma hayatının birçok sorununu kapsayan 3008 sayılı İş Yasası, ülkemizde ilk kez İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ayrıntılı ve sistematik bir düzenleme getirmiştir (Korkut ve Tetik, 2013).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1945 yılında kurulmuştur. İş Güvenliğinde bu önemli adım, yasal çerçevenin Bakanlık tarafından kesin olarak belirlendiğini ve kontrol mekanizmasının Devlet tarafından yönetildiğini gösteren bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Bir diğer önemli adım, 1945'te yayınlanan 4792 numaralı İşçi Sigortaları Kurumudur. 1964'te İş Güvenliği Müfettişliği Örgütü kurulmuş ve İş Güvenliği Merkezi'nin (İSGÜM) kurulum süreciyle gelişmeler devamlılık göstermiştir (Uysal, 2019).

1971'de kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu birçok açıdan önemli olsa da çalışanın Kıdem Tazminatı Yönetmeliği ile dikkat çekmektedir (Korkut ve Tetik, 2013).

Çalışmada, çalışanların yaşamlarının yeniden düzenlenmesi ve Türkiye'de son zamanlarda kabul edilen işveren hakları için yeni düzenlemelerin getirilmesi ve daha iyi anlaşılması için yararlı olacak dört İş Sağlığı ve güvenliği Yasasının yürürlüğe girdiği özel bir başlık açılmaktadır. Bunlar "4857 sayılı İş Kanunu", "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu" ve "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur." Bu temel kanunların incelemesi yapılırken Gülşen'in (2020), İş Sağlığı ve Güvenliğinin hukuksal boyutuna ilişkin bilimsel yazısındaki mevzuat değinileri yol gösterici olmuştur.

3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Türkiye'nin, Aralık 1999'da Avrupa Birliği zirvesinde aday statüsü almasının ardından 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, Avrupa Birliği çerçeve direktifi ve diğer özel direktiflere uygun olarak uyarlanması ve kabul edilmesi gereken kurallar kabul edilmiştir. Bu yasanın amacı, işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ortamı ile ilgili olarak işverenlerle bir iş sözleşmesi temelinde hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği son 20 yılda önemli gelişmeler olmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca birçok düzenleme kabul edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eylem planları hazırlamıştır. İlk Eylem Planı 2005 yılında hazırlanmış ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'ne sunulmuştur.

Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği, 4857 sayılı Kanunun 5. bölüm madde 77. İla madde 89 arasındaki maddeler ve diğer yasalar arasındaki anlaşmalar çerçevesinde uygulanmıştır. Buna ek olarak, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği uzun zamandır tartışılmıştır. Bu konuda özel bir yasa olması gerektiği ve uygulama ilkelerinin bu yasaya uygun olarak oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Daha sonra, 20.06.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 6331 sayılı olarak yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya geçiş maddeleri yürürlüğe girdiğinde, yasal sistemimize ayrı İş Sağlığı ve Güvenliği yasaları olarak dâhil edilecektir (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

4857 sayılı Kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili aşağıdaki konularda hükümler içermektedir:

- İşverenlerin ve çalışanların yükümlülükleri
- İş Sağlığı ve güvenliği hükümleri
- İşin askıya alınması veya işin kapatılması
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu
- İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri
- İş Sağlığı ve Güvenliğinden sorumlu mühendisler veya teknik personel
- İşçi hakları
- İçme veya uyuşturucu kullanımının yasaklanması

- Ağır ve tehlikeli iş
- 18 yaşın altındaki işçiler için rapor
- Hamile veya emziren kadınlar için reçete
- Çeşitli Hükümler
- İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarının ihlali

20 Haziran 2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın kabul edilmesiyle, bu konularla ilgili hükümler 4857 sayılı yasadan kaldırılmıştır.

Şu anda, yasada İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili sorunlar vardır. Bunlardan biri geçici çalışma ile ilgili bir maddedir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla veya şirket içinde veya aynı şirket grubuna bağlı başka bir iş yeri tahsis ederek kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, kurulabilir (Md.7/e)-(Değişik: 6/5/2016-6715/1) şeklinde açıklanmaktadır.

Geçici işçi istihdam eden işveren; 20 Haziran 2012 Tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 17. maddesinin 6. fıkrasında öngörülen eğitimi yürütmekle ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri almakla yükümlüdür ve geçici işçi de bu eğitime katılmakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yasal olarak düzenlenmiş bir başka konu da "çağrı üzerine çalışma" ile ilgilidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, çağrı üzerine çalışmalarına dayanan kısmi bir iş sözleşmesi açıklanmaktadır. Çalışan tarafından yazılı bir sözleşme ile yapılan iş için gerektiğinde iş eylemini yerine getirmeye karar verilen iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmalarına dayanan sabit süreli bir iş sözleşmesidir.

Uzaktan çalışan işçiler, temel bir neden olmadıkça, yalnızca iş sözleşmesinin doğası gereği akranlarına kıyasla farklı prosedürlere tabi tutulabilir. İşveren, işçiyi İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri hakkında bilgilendirmekle, gerekli eğitimi sağlamakla,

sağlığı izlemekle ve sağlanan ekipmanlarla ilgili olarak gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür (ek Md. 6.05.2016-6715 / 2).

3.2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

2006 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, bireyleri güvence altına almayı, bu sigortalardan yararlanan kişileri ve verilecek hakları, bu hakların kullanım koşullarını, finansman ve toplama yöntemlerini tanımlamayı amaçlamaktadır. Bu yasa; sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kapsamındaki işverenleri, sağlık hizmeti sağlayıcılarını, gerçek kişileri ve her türlü kamu ve özel tüzel kişiyi ve bu yasanın uygulanması anlamında tüzel kişiliğe sahip olmayan diğer kurum ve kuruluşları içerir.

Kuşkusuz, 5510 sayılı yasası "iş kazaları" ile ilgili en önemli yasalardan biridir. Bu Kanunun 6.maddesinde belirtilen bir kişinin "sigortalı sayılmayanlar" arasında yer aldığı kaza veya iş kazası kabul edilmeyecektir. Bununla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği, iş kazalarını önlemek, işçiyi bir iş kazasında korumak ve durumu izlemek için gerekli önlemlerle yakından bağlantılıdır.

Bu durumda, bir kaza durumunda yaşadığınız olay, aşağıdakiler genellikle sigortalı olarak kabul edilmediğinden, iş kazası olarak kabul edilmez. Bu:

- İşyerinde ücretsiz çalışan işverenin eşi,
- Üçüncü derece de dahil olmak üzere bu dereceye kadar akrabalar arasında, aynı evde birlikte yaşayanlar ve yaşadıkları evde çalışanlar.
- Ev işçileri (sigortalı olanlar ve aynı kişi ile bir ay içinde 10 gün veya daha uzun süre çalışanlar hariç),
- Askerlik hizmetini özel ve astsubay olarak ya da yedek subay olarak yapanlar.
- Uluslararası Sosyal Güvenlik anlaşmalarının hükümlerine hâlel getirmeksizin; Türkiye'de adı ve hesabı üç ay boyunca bir işletmeye ve yabancı bir sosyal sigortaya gönderilen bir konudan başka bir şey olmayan herhangi bir yabancı kuruluş, Türkiye'de kendi adına sahip kişileri ve yurt dışından bağımsız olarak ikamet eden kişileri ve o ülkenin sosyal sigorta mevzuatına tabi olanları belgeleyecektir.
- Ortaokullarda normal okul döneminde yapılan pratik inşaat ve üretim çalışmaları yapan öğrenciler,

- Sağlık hizmeti sağlayıcıları tarafından eğitilmiş veya rehabilite edilmiş hastalar veya engelliler,
- Kamu idarelerinde Kanunun ek 5. maddesi kapsamında listelenenler hariç, Tarım veya Ormancılıkta sürekli çalışanlar bir hizmet sözleşmesi ile ve kendi adına ve kendi hesabına tarımda bağımsız olarak çalışanlar. Tarımsal faaliyetlerde bulunanlar ve bu faaliyetle ilgili harcamaların tarımsal faaliyetin yıllık gelirinden Düşölmesinden sonra kalan aylık ortalama tutarın, bu yasada belirtilen prim için günlük kazanç tavanının 30 katından az olduğunu gösterenler ve 65 yaşındakiler için başvuru yapanlar,
- Kendi adına ve kendi hesabına bağımsız olarak çalışan, gelir vergisinden muaf olan ve zanaatkarlar ve zanaatkarlar siciline kayıtlı olan ve bu faaliyetle ilgili maliyetlerin düşölmesinden sonra kalan aylık çiftlik gelirlerinin, prime dayalı günlük prim tavanının 30 katından daha az olduğunu belgeleyen kişiler,
- Kamu idarelerinin yabancı temsilciliklerinde çalışan ve o devletin daimî ikamet veya vatandaşlığına sahip olan Türk vatandaşlarının sözleşmeli personeli arasında, ölkelerinin Sosyal Güvenlik Kurumunda sigortalı olduklarını kanıtlayanlar ve uluslararası sosyal sigorta anlaşmaları kapsamında kamu idarelerinin yabancı temsilcilerinde çalışan sözleşmeli personel ve işverenleri tarafından ikamet ettikleri ölkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı olanlar,
- Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Spor Genel Müdürlüğü, Türk Futbol Federasyonu, Gençlik ve spor faaliyetleri ile ilgili her türlü bağımsız spor federasyonu, eğitim ve hazırlık çalışmalarının sürekliliği için atanan kişiler.

İşverenin ve üçüncü tarafların iş kazaları, meslek hastalıkları ve meslek hastalıkları ile ilgili sorumluluğu, 5510 Sayılı Kanun'un 21.maddesinde belirtilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin niyetinin veya sigortalının İş Sağlığı ve Güvenliği yasasına aykırı bir önlemin bir sonucu olarak meydana gelirse, kurumun bu yasaya göre sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemelerle ilişkilendirdiği veya gelecekte yapılması gereken gelirin başlangıcındaki ilk sermaye avansının toplam tutarı, işverenin işverene ödeme yapmasına izin verir, yararlanıcıların işverenden talep edebileceği miktarlarla sınırlıdır. İşverenin sorumluluğunu belirlerken kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

İşverenin 13 maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen süre içinde bir iş kazası hakkında kuruma bilgi vermemesi durumunda, sigortalı kişi, bildirim tarihine kadar olan süre için geçici iş göremezlik ödeneğini işverenden alır.

Kurum tarafından sigortalıya ödenen geçici iş, böyle bir rapora dayanmadan veya bu işe girmeden önce tespit edilen veya vücut için uygun olmayan bir işte yapılan bir işten kaynaklanan iş mevzuatına aykırı olarak, iş için uygun olmayan bir işte çalışan sigortalı kişinin hastalığı nedeniyle iş göremezlik ödeneği işveren tarafından ödenir.

İş kazası, meslek hastalığı ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin hatasından kaynaklanıyorsa, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan ödemelerle ilgili veya gelecekte ödenmesi gereken gelirin başlangıcında ilk sermaye avansının yarısı hasara neden olan üçüncü taraflara ve eğer bir hata varsa işverenlere atfedilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; bu, yetkililerin, özel ve kamu görevlilerinin ve kamu idareleri tarafından atanan diğer kişilerin eylemlerinden kaynaklanıyorsa, bu eylemlerden mahkûm olanlar hariç, sigortalı veya hak sahibine veya ilgili gelirlere yapılan ödemeler kuruma veya ilgili kişilere iade edilemez.

Bir iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan ölüm durumunda, bir iş kazası veya meslek hastalığından sorumlu olan hak sahipleri veya iş kazasından ölen kusurlu sigortalının hak sahipleri, bu yasa uyarınca hak sahiplerine gelir ve ödenekler ödemek için hak sahiplerine başvuramazlar.

Kanunun 76. maddesi, işverenin, Genel Sağlık Sigortası poliçesinin sahibinin ve üçüncü tarafların sorumluluğunu düzenler. İşveren, bir iş kazası veya meslek hastalığından mustarip olan Genel Sağlık Sigortası sahibinin sağlığı için gerekli sağlık hizmetlerini gecikmeden sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla, işveren tarafından yapılan sağlık masrafları ve 65. madde uyarınca yapılan masraflar Kurum tarafından karşılanır. 1.paragrafta belirtilen yükümlülüklerin yerine Getirilmesindeki ihmali veya gecikmesi nedeniyle genel bir sağlık sigortası poliçesinin sahibinin uzatılmasına veya engellenmesine veya Engellilik derecesinin artmasına neden olan İşveren, bu nedenle kurumun maruz kaldığı her türlü sağlık masrafını üstlenmekle yükümlüdür.

Tıbbi bir rapora güvenmeden veya tıbbi olarak mümkün olmadığını belirten raporlarda evrensel Sağlık Sigortası sahiplerini istihdam eden işverenler, ilgili yasalara

uygun olarak tıbbi bir raporun gerekli olmasına rağmen, Kurum tarafından yapılan sağlık masrafları için telafi edilecektir. Madde 4 (1) (a) ' da belirtilen ve belirli bir meslekte çalışmadıklarını belgeleyen kişiler bu meslekte istihdam edilemez. Bu kişileri istihdam eden işverenler, aynı hastalık nedeniyle genel sağlık sigortası poliçesinin sahibi için Kurum tarafından yapılan masrafları karşılamakla yükümlüdürler. Başka bir meslekte çalışan ve doktordan veya Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık komitelerinden tedavinin sona erdiğini ve işleyen bir durumda olduğunu gösteren bir belge almayan Genel Sağlık Sigortası sahibinin aynı hastalığı için ortaya çıkan tıbbi masraflar ondan tahsil edilir. İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin niyetinden veya genel sağlık sigortası sahibinin İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına aykırı hareketinden kaynaklanıyorsa, kurum tarafından yapılan sağlık masrafları işveren tarafından geri ödenir. İşverenin sorumluluğunu belirlerken kaçınılmazlık İlkesi dikkate alınır.

3.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

2011 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulan sözleşme hükümlerini düzenlemektedir.

Bu sözleşme hükümlerinden dolayı taraflara borç doğmaktadır. İşçinin iş görme borcu olduğu gibi işverenin de işçiye karşı borcu söz konusudur. İşçi iş sözleşmesinin kurulması ile birlikte sözleşmede belirtilen işi yerine getirmekle yükümlü hale gelmektedir. İşçi iş görme borcunu kanun veya sözleşmede belirtilen hükümlere göre yerine getirirken işverenin talimatları doğrultusunda hareket etmektedir. TBK 112. Maddeye göre borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmediği sürece, alacaklının bundan doğan zararını tazmin etmekle yükümlüdür (Sümer, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerinin uygulanmasında tarafların aralarındaki borç sözleşmesine sadık kalıp kalmadığı dikkate alınacaktır. Kanunun 395. Maddesinde işçinin işi kendisinin yapması, 396. Maddesinde ise işini özenle yapması gerektiği düzenlenmiştir. Bu açıdan ele alındığında iş yerinde işi ifa ederken maruz kalınacak bir risk, iş güvenliğini tehdit edecek bir durumla veya iş kazası ile karşılaşıldığında kanunda belirtilen bu iki hükmün yerine getirilip getirilmediği önemli olacaktır. Tabi ki burada belirtilmeyen ve kanunda düzenlenen hükümler ayrıca değerlendirilmelidir.

Taraflar arasındaki sözleşmeye göre işverenin en önemli borcu, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçtur: ücret ödeme. Bu, çalışanın iş borcunun karşılığıdır. Bir kişi ücret ödenmeden çalışıyorsa, İş Sözleşmesi yoktur (Sümer, 2018). İşverenin işçiye bakma yükümlülüğü ve eşit muamele yükümlülüğü de TBK tarafından düzenlenir ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın uygulanması için önemlidir. Çalışanın kişiliğinin korunması, hayatının, sağlığının, fiziksel bütünlüğünün, mesleki itibarının ve özel yaşam alanının korunması, iş güvenliği hedefleri ile çakışmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, çalışanın kişiliğinin korunmasına ilişkin hükümler içermektedir. İşveren, hizmet ilişkilerinde çalışanın kişiliğini korumak ve saygı duymak, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamak ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmasını ve bu tür tacize maruz kalanların daha fazla zarar görmesini önlemek için gerekli önlemleri almak zorundadır.

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamak ve araç ve ekipmanı tam olarak korumak için gerekli tüm önlemleri alacaktır. İşçiler ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili her türlü önlemi uygulamakla yükümlüdürler.

Çalışanın ölümünden, fiziksel bütünlüğüne zarar vermekten veya yukarıda belirtilen hükümler de dâhil olmak üzere işverenin yasa ve Sözleşme ihlallerinden kaynaklanan kişisel haklarının ihlal edilmesinden kaynaklanan zararlar için tazminat, Sözleşmenin ihlal edilmesinden kaynaklanan sorumluluk hükümlerine tabidir.

3.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6331 sayılı 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girişiyle özel olarak belirlenmiştir. Bu yasa, faaliyet alanı ve çalışan sayısı ne olursa olsun, tüm kamu ve özel işler ve işler için hükümler içerir ve çalışanlar, stajyerler, işverenler ve işveren temsilcileri için geçerlidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirmek için işverenlerin ve işçilerin görevlerini, yetkilerini, sorumluluklarını, haklarını ve yükümlülüklerini düzenlemektir (İSG Kanunu, 2012).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, işçi / işverene yeni yükümlülükler / yaptırımlar getiren İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerini kabul etmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 3. maddesinde, "çalışan" özel hukuktaki statüsünden bağımsız olarak kamu veya özel işlerde çalışan gerçek kişi olarak; "işçi temsilcisi", İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili iş yerinde çalışanları temsil etmeye, çalışmalarını denetlemeye, önlemler talep etmeye, önerilerde bulunmaya ve benzer sorular sormaya yetkili bir işçi olarak, "yardım personeli" ise ana görevinin yanında önleme, koruma, tahliye, yangın söndürme, İlk Yardım ve benzeri konularda özel olarak konuşturılmış ve uygun ekipman ve yeterli eğitime sahip bir kişi olarak tanımlanmaktadır (İSG Kanunu, 2012).

Yasa, çalışma hayatının tüm taraflarına sorumluluk verirken, işçiye bu yönde önlemler alınana kadar işten vazgeçme ve kesin olarak istifa etme hakkı verir. Konunun önemi, Anayasamızın 50. maddesinde, "Hiç kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde istihdam edilemeyeceği" ifadesiyle belirtilmiştir.

Temel amaç, iş sırasında veya sonrasında iş kazalarının olasılığını en aza indirmek, çalışma ortamı nedeniyle ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarını önlemek ve meslek hastalıklarına neden olabilecek işlerde harekete geçmektir. Yasada "iş kazası"; "meslek hastalığı", işyerinde veya işin yürütülmesinden kaynaklanan, ölümle sonuçlanan veya fiziksel bütünlüğü zihinsel veya fiziksel olarak engelleyen bir olayı ifade eder. 'Mesleki hastalık', mesleki risklere maruz kalmaktan kaynaklanan hastalığı ifade eder. Başka bir deyişle, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın temel amacı, insanların bir iş ilişkisinin sona ermesinden önce ve sonra aynı sağlık durumuna sahip olmalarını sağlamaktır (İSG Kanunu, 2012).

Bu yasa, İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamak ve mevcut sağlık ve Güvenlik koşullarını iyileştirmek için işverenlerin ve işçilerin görevlerini, yetkilerini, sorumluluklarını, haklarını ve yükümlülüklerini düzenlemek için kabul edilmiştir.

Yasa ile belirlenen işveren; çalışanları istihdam eden gerçek veya tüzel kişiler veya kurum ve kuruluşlardır. Çalışanın mal veya hizmet üretmek için maddi ve maddi olmayan unsurlarla birlikte organize edildiği iş ise, işverenin işyerinde üretilen mal veya hizmetlere karşı yükümlülüğündedir ve aynı yönetim altında organize edilir. İş; dinlenme, emzirme, yemek yeme, uyku, yıkama, muayene ve bakım, fiziksel mesleki eğitim yerlerini, avlu gibi yerleri ve diğer eklentiler ile araçları içeren bir organizasyondur (Gülşen, 2020).

Yasa ile risk değerlendirmesi tüm işler için zorunlu hale gelmiş, İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik “nleyici” yaklaşım ivme kazanmış ve binlerce doktor ve mühendis İş Sağlığı Uzmanları olarak eğitilmiştir. Risk; tehlikelerden kaynaklanan kayıp, yaralanma veya diğer zararlı sonuçlar olasılığı olarak vardır. Öte yandan, risk değerlendirmesi, işyerinde veya dışarıdan ortaya çıkabilecek tehlikeleri, risklere yol açan faktörleri, risklerden kaynaklanan risklerin analizini ve değerlendirmesini ve kontrol önlemlerinin belirlenmesini belirlemek için gerekli çalışmaları içerir. Önleme; İşyerinde yapılan işin tüm aşamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tüm önlemleri ifade eder (İSG Kanunu, 2012). Risk değerlendirmesi sırasında işveren, risk değerlendirmesi ve kullanılacak koruyucu ekipman veya ekipmanların bir sonucu olarak alınacak İş Sağlığı ve Güvenliği nlemlerini tanımlamalıdır. İşyerinde güvenlik önlemleri, çalışma stilleri ve üretim yöntemleri; işçilerin sağlık ve güvenlik açısından koruma düzeyini artırabilmeli ve işyerinin idari yapısının herhangi bir seviyesinde uygulanabilmelidir (Gr, 2020).

Kanunun 9.maddesi “İşyeri Tehlike Sınıfı” ile ilgilidir. Tehlike Sınıfı; İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olarak, yapılan işin niteliği, işin her aşamasında kullanılan veya üretilen maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntemleri ve formları ve çalışma ortamı ve çalışma koşulları ile ilgili diğer konular dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu ifade eder. İşyerinde tehlike sınıfları; 31.5.2006 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın 83.maddesi uyarınca kurulan ve 5510 olarak numaralandırılan kısa vadeli sigorta prim oranı göz önüne alındığında, Bakanlık, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü başkanlığındaki ilgili taraflar tarafından yapılan komisyon görüşlerine uygun olarak bir bildirim yayınlanmıştır. Öyle ki İşyerindeki tehlike sınıflarını belirlerken, bu işyerindeki gerçek çalışma dikkate alınır.

İş risklerinin önlenmesi ve bu risklere karşı koruma çalışmaları da dahil olmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin sağlanması sorumlu işveren; 10 veya daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarını, sağlık uzmanlarını ve diğer sağlık personelini işe alır. Çalışanlar arasında belirtilen niteliklere sahip personel yoksa, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak bu hizmeti tamamen veya kısmen yerine getirebilir. Bununla birlikte, belirtilen niteliklere ve

gerekli sertifikaya sahip olması durumunda, tehlike sınıfını ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmeti sağlayabilir (İSG Kanunu, 2012).

'İş Güvenliği uzmanı', bakanlıkta ve ilgili kurumlarda çalışma hayatını denetleyen müfettişleri ve mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte ve teknik eğitim mezunlarından seçilmektedir. Yönetmeliklerde belirtilen prosedürleri ve ilkeleri karşılayan, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çalışmak için bakanlık tarafından yetkilendirilmiş ve İş Sağlığı ve Güvenliği sertifikasına sahip olan müfettişleri ifade eder.

İşyeri Hekimi; İş Sağlığı ve Güvenliği alanında Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş bir doktordur ve kamu kurumları ve kuruluşları, Organize Sanayi Bölgeleri ve Türk Ticaret Kanunu uyarınca faaliyet gösteren işletmelere “Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı” tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin sağlanması için görevlendirilirler.

Bu kişiler görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık çerçevesinde yerine getirirler ve İşverene iş güvenliği konularında tavsiyelerde bulunurlar. İşyeri hekimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eksiklikleri ve eksiklikleri, önlemleri ve tavsiyeleri, iş görevleriyle ilgili yasal ve teknik gelişmeleri dikkate alarak belirlemeli ve işvereni yazılı olarak bilgilendirmelidir. İşveren, eksiklikleri ve aksaklıkları gidermekten ve önlemleri ve önerileri yerine getirmekten sorumludur.

Bildirilen kusurlar ve arızalar acil durdurma gerektirir veya yangın, patlama, arıza, kimyasal sızıntı vb. neden olur. İşverenin acil bir durum ve meslek hastalıklarına yol açabilecek yaşamı tehdit eden bir ortam olmasına rağmen gerekli önlemleri almaması durumunda, bu durum bir işyeri hekimi veya İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı tarafından ya da uygun olduğunda, Bakanlığın yetkili departmanı, yetkili sendika temsilcisi veya başka bir şekilde çalışan temsilcisi tarafından bildirilir.

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve geçiş döneminden sonra, çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarını ve işyeri hekimlerini işe alma yükümlülüğü getirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarını ve işyeri hekimlerini işe alma yükümlülüğü, 50'den az çalışanı olan kamu kurumları ve işyerleri için birkaç kez ertelenmiş ve daha az tehlikeli olarak kabul edilmiştir. 7033 sayılı Torba Yasa ile son

erteleme süresi 01.07.2020 tarihinde sona ermektedir. Daha az tehlikeli sınıfa ait 50'den az çalışanı olan kamu kurumları ve işyerleri, 1 Temmuz 2020'den itibaren İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarını ve işyeri hekimlerini işe almalıdır.

Kamu kurumları ve işverenler, çalışanları arasında İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanları varsa bu kişileri atayabilir veya ortak İş Sağlığı ve Güvenliği departmanlarından hizmet alarak bu hizmeti tamamen veya kısmen gerçekleştirebilirler. İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarının bir işyerinde çalışabilmesi için gerekli belgeye ve tehlike sınıfına sahip olmaları gerekir. Birden fazla İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanının gerekli olduğu işyerlerinde, tam zamanlı İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanlarından sadece birinin işyerinin tehlike sınıfına uygun bir sertifikaya sahip olması yeterlidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMSEL TASARIMI

4.1. Araştırma Modeli

İş Sağlığı ve Güvenliğinin pratik ve ilişkiler bütünü olarak kültüre aktarılan boyutlarını hukuk ilintili uygulamalarla sınırlayan bu tez çalışmasında, sistemin yapısal unsurları arasındaki işlemler dışarıdan izlenmemiş, bunun yerine merkezdeki aktörlerden olan sürekli işçilerin içgörüselsel sezgilerinden yola çıkan nicel bir model olarak tarama (survey) modeli tercih edilmiştir. Süreçte yer alan bir aktörün bilgisini, onu dışarıdan izlemek yerine kendisinden ve öznel tasarılarından yola çıkarak anlamayı deneyen araştırmacı ilgilerine yanıt veren tarama modeli (Jackson, 2005), bir sahadaki bilinmezin sistematik ve çoklu katılımıla açığa çıkartılmasının modelidir. Sahada gizli halde duran ve görünürdeki pratiğin art alanındaki güdülerini yönlendiren bilinç düzeyleri ve kanaatleri anlamaya yarayan tarama modeli (Manfreda and Vehovar, 2008), çoklu değişkenlerin bireysel düzeyde yoklanması ve ölçülmeye uygun hale gelmesini sağlayan bir veri yapılandırma sistematigi olarak da (Ponto, 2015), değerlendirilmektedir. Bu tez çalışması, problematiginde de açıkça belirtildiği üzere, Bayburt Üniversitesi sahasında dağıtık halde bulunan sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ile mevzuatı arasında nasıl bir bilişsel ilişki kurdukları ve bilinç ürettikleri bilinmezini konu edindiği için çoklu birimler nezdinde bir tarama yapmaya oldukça uygundur. Çünkü kişinin bilgisi, kişinin bilişsel katkılarıyla doğrulanabilir bir tahmin ve hipotez sınamasıyla daha iyi anlaşılabilir.

Tarama modelinde, veri taramasının sistematikleşmesi için gerekli ölçüm parametreleri, bağımlı ve bağımsız değişkenler ve son olarak da veri yapılandırıcı ölçekler belirlenir (Owens, 2002). Ölçüm parametreleri için üst ve alt kategorilerde yapılan ölçüm parametreleri, birer nümerik kod ile gösterilmiş ve tez çalışmasının başlığında da açıkça belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler düzenlenmiştir. Bu bağlamda Bayburt Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve mevzuatı bağımsız değişken, sürekli işçilerin bilinç düzeyi ise bağımlı değişkendir. Modele göre, taramanın yapılacağı alanda, katılımcıların zihinlerindeki koşulları ve ilişkileri belirleyecek olan merkezi veri seti bağımsız değişken; bağımsız değişkenin oluşmasına

ve düzenlenmesine katkı veren diğer veri setleri kategorisi ise bağımsız değişkendir (Glasow, 2005). Sürekli işçilerin bilinç düzeyleri, uygulamalar ve mevzuata göre değişkenlik gösterdikleri için bağımlı değişkendir. Bilinç düzeyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve mevzuatı konumundan anlaşılmaktadır. Son olarak, çalışmanın tarama alanındaki verileri yapılandıran ölçek tipleri ve biçimleyici soru formatları belirlenmiştir. Nihayetinde tarama modelinde veri yapılandırma sistematığı, sorular ve ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmektedir (De Leeuw vd., 2008).

4.2. Araştırmanın Sahası ve Çalışma Grubu

Bu tez çalışmasında tasarlanan araştırmanın sahası Bayburt Üniversitesi'dir. Bayburt Üniversitesi, 2020 yılı itibariyle Türkiye'deki 130 devlet üniversitesi (yok.gov.tr, 2020), arasından amaçlı örneklem esaslarına göre seçilmiştir. Olasılıksız örnekleme türleri arasında araştırma amaçlarının spesifik oluşuna uygun bir saha belirlenmesi için gelişen amaçlı örnekleme, birçok alt türe sahip olmakla birlikte olasılıksız örneklemin ikamesi olarak da anılmaktadır (Büyüköztürk, 2012). Bu bağlamda, amaçlı örnekleme alt türlerinden 'elverişli örneklem' ya da 'kolay erişilebilir örneklem' (Baltacı, 2018), adlarıyla bilinen bir örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Bayburt Üniversitesi'nin araştırmacının (1) aşına olduğu ve kişisel bağlar kurabildiği bir çalışma sahası olma özelliği taşıması, (2) maddi kaynaklar ve zaman bakımından tasarruf sağlaması ve (3) İş Sağlığı ve Güvenliği hususunda yoklanacak kurumsal bilgiler konusunda izin alma olanaklarının "kolay erişim" düzeyinde değerlendirilmesi gibi nedenler, çalışma sahasının belirlenmesinde etkili olmuştur.

Çalışma sahasının genel çerçevesinde, araştırma kapsamında erişilebilecek 192 mevcutlu sürekli işçiden oluşan kadronun listesinden yola çıkılmıştır. Genel kütleyi tanımlayan bu sayıdan örneklem grubu oluşturmak yerine tamamına erişim yolu denenmiştir. İkili görüşmelerdeki erişim kopuklukları, işe yeni başlamış olma, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda henüz eğitim aşamasında bulunma ve katılım isteksizlikleri gibi gerekçeler sonucunda, 148 kişilik bir çalışma grubu ortaya çıkmıştır. Hedef kütle olarak tanımlanan bu grup, araştırma verilerinin toplanacağı sahadaki organik ve dinamik aktörler olmaları nedeniyle önemlidir.

4.2. 4.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlıkları

Bayburt Üniversitesinde istihdam edilen sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve mevzuatına ilişkin bilişsel tutumları, bilinç düzeyleri ve ilişkisel tasarılarını kapsayan bu tez çalışması, maliyet-zaman endeksi ve çalışılan sahanın bir kamusal hizmet kurumu olması gibi kısıtlar nedeniyle zamansal olarak 1 Mart-1 Ağustos 2020 tarihleri arasındaki 5 aylık dilimle sınırlandırılmıştır. Araştırma verileri, 5 aylık zamanda gerçekleşen saha uygulaması ile toplanmış ve pilot uygulama dahil olmak üzere tüm anketler bu süreçte yanıtlanmıştır.

Araştırmanın en önemli sınırlıkları arasında, İş Sağlığı ve Güvenliği alanını bir kamu kurumu ve daha özelde bir yükseköğretim kurumundaki pratikler ve saha aktörleri alanında daraltması gösterilebilir. Bu daraltmadaki amaç, yükseköğretim kurumlarındaki örgüt kültürü ve iş bilincinin eğitim yoluyla aktarılma konusunda daha nitelikli olduğu ve sürekli işçi kadrosu bakımından diğer kamu kurumlarına nazaran daha fazla çeşitlilik gösterdiği varsayımını test etmektir. Ayrıca, mevcut çalışan kadrolarının sürekli işçi kategorisi ile sınırlandırılmasında, kurum çatısı altında risk faktörü en yüksek ve iş çeşitliliği en yoğun işlem alanını bu kategorinin paylaşmasının önemi yüksektir. Çünkü sürekli işçi kadrosundaki personeller, daha geniş bir alanda, daha fazla çeşitteki işle ve daha fazla riskle meşgul olmaktadır. Bu potansiyel risk, İş Sağlığı ve Güvenliğinin pratik ve teorideki bilinç düzeyini hayati bir meseleye dönüştürmektedir.

Son olarak; bu tez çalışmasında İş Sağlığı ve Güvenliği alanı, uygulama-hukuk ilişkisi ekseninde ve yalnızca çalışanların görüşlerini kapsayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Oldukça geniş bir alanı içinde barındıran İş Sağlığı ve Güvenliğini, uygulama-hukuk ilişkisinde yeniden düşünmek, mevzuatla sınırları çizilen bu pratiğin, mevzuat dışı hallerdeki durumsallığına ve saha aktörlerinin kavrama becerilerine bağımlı olmasına yönelik bir referans olabilir. Çünkü hukukla belirlenen her tür uygulama, uygulayanın hukuku anladığı, kavradığı, kabullendiği ve hukukun içinde kaldığı müddetçe işlevseldir. Hukukun yetemediği ve kapsayamadığı durumlar, pratikte olduğu kadar bilinç düzeyinde de sorunlar türetmeye adaydır. Bu sorun, her zaman pratikte gözlemlenemeyen, bazı durumlarda çalışanların biliş dünyalarında kısıtlı kalan ve bilinçaltına itilen çözümü zor diğer makro problemleri tetiklemesi yönüyle dikkate değerdir.

4.3. 4.4. Araştırmanın Veri Toplama Teknik ve Araçları

Bu tez çalışmasında, veri toplama tekniği olarak sormaca, ölçme aracı olarak ise anket formu kullanılmıştır. Tarama modelinin ölçüm araçları arasında en fazla bilinen tür olan anket, yüz yüze, telefonla, internet üzerindeki çeşitli kanallarla yapılmaktadır. Bu çalışmada, Google Drive Formu olarak tasarlanmış bir formun çalışma grubundaki sürekli işçilerle paylaşılması ile veri toplanmıştır.

Ankette, kapalı uçlu çoktan seçmeli demografik sorular, Likert tipi kanaat ölçekleri ve derecelendirme sorularına yer verilmiştir. Ölçmenin veri yapılandırma sistematiği olan sorular (Mathers v.d., 2017), araştırmanın alt problemleri çerçevesinde dizayn edilmiş ve kategorik olarak sıralanmıştır. Toplam 68 sorunun yer aldığı anket formunda sırasıyla demografi soruları (1-4), mesleki profil öz-bilincini ölçen sorular (5-10), mesleki bilinç ve muhakeme soruları (11-12), İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin bilinç düzeyini ölçen sorular (13-22) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına ilişkin bilinç düzeyini, kanaatleri ve öznel değerlendirmeleri / tasarıları ölçen sorular (23-68) içermektedir. Çalışmanın demografi soruları dışındaki tüm bilinç düzeyi, kanaat ve tasarı ölçekleri için Kır'ın (2018) doktora tez çalışmasındaki bilinç düzeyi ve kanaat ölçeği baz alınmış ve çalışma amaçlarına göre uyarlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik parametreleri yüksek olan ve daha önce çok sayıda çalışmada karma halde uygulanan ölçekler, bu tez çalışmasının metodolojik tasarımı ve amaçlarıyla örtüşmesi nedeniyle kullanılmıştır.

4.5. Araştırmanın Veri Analiz Teknik ve Araçları

Bu tez çalışmasının verileri, nicel veri analiz tekniklerinden biri olan içerik analizi esaslarına göre çözümlenmiştir. İçerik analizi alt uygulama türü olan frekans analiziyle analiz edilen veriler, frekans ve yüzde içerikli sayısal tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır. Genel ve panoramik bir okuma yapılmasına ve bütünün parçalarının birbirleriyle en genel haldeki ilişkileriyle görülmesine imkân veren teknik, çoklu verilerin sınıflanmasında ve kategorizasyonunda araştırmacıya yardımcı olmaktadır (Selçuk vd., 2014). Bu tez çalışmasında, sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği aidiyetlerini ve motivasyonlarını belirleyen temel unsurlar arasındaki ilişkiyi genellemek, sınıflandırmak ve nihayetinde haritalamak hedefleri bulunduğu için, yüzdesel olarak ifade edilmiş bir veri setinden yararlanılmıştır. Çalışmada ayrıca, bazı değişkenler arasındaki anlamlılık ilişkileri üzerinden hipotez kurabilmek için Chi Square (Ki Kare) testleri uygulanmıştır.

Araştırma verilerinin analiz aracı olarak SPSS paket programından yararlanılmıştır. Programda tanımlanan veriler, frekans analizi fonksiyonuyla sayısallaştırılmıştır.

4.6. Uygulama Süreci

Tez çalışmasının uygulama sürecinde öncelikle saha araştırmasının yapılacağı Bayburt Üniversitesinden "29/04/2020" tarih ve "27056262-730.08.03/E.902" sayılı yazı ile gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca etik kabullere riayet etmek yönünden Üniversitenin kurumsal bilgilerinin mahremiyetine saygı duyulmuş, araştırma ve uygulama süreçleri hakkında sürekli bilgilendirme ve görüş alışverişleri yapılmış, özellikle de çalışmaya katılan sürekli işçilere araştırmanın temel hatları anlatılarak kimlikleri ve diğer kişisel verileri gizli tutulmuştur.

Araştırmanın ilk anket formunun sınanması için yapılan ve 10 sürekli işçinin katıldığı pilot uygulama sonucunda bazı soruların karmaşıklığı ve anlaşılabilirliği, bazılarındaki seçeneklerin yetersizliği gibi nedenlere bağlı olarak form yenilenmiştir. İkinci kez yapılan pilot uygulamada ise mevcut sorunların ortadan kalktığı gözlenmiştir.

Uygulama kapsamında bazı işçilere ulaşılammış, 159 işçiyle birebir görüşülerek anketi doldurdukları süre boyunca yanlarında olunmuştur. Anlık sorular yanıtlanarak, anlaşılabilirliklerin araştırma üzerindeki olumsuz etkileri giderilmiştir. Ancak bazı katılımcıların yanıtlarında birbirini tekrar eden yoğunlukta işaretlemelerin olması, ciddiyet konulu şüpheler oluşturmuş ve 11 anket elenerek 148 kişilik nihai çalışma grubunda karar kılınmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bayburt Üniversitesi sürekli işçi kadrosundan seçilen katılımcı grubunun yanıtları özelinde bir saha taraması ortaya koyan bu tez çalışmasında, öncelikle demografik belirteçleri gösteren veri dağılımları hakkında bazı zemin bilgileri olgunlaştırılmıştır. Bu olgunlaştırma edimi, tez çalışmasının merkezinde konumlanan ‘insan’ faktörünün psiko-sosyal ve sosyo-hukuki aktivitelerindeki etken yapılar üzerinde konuşabilmek için birer referans değişken niteliğindedir. Bu bağlamda, 148 kişilik katılımcı grubun sırasıyla cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum kategorilerindeki demografik dağılımları, aşağıdaki Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1. Katılımcı Grubun Demografik Veri Dağılımları

CİNSİYET	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Erkek	122	82,4
Kadın	26	17,6
<i>Toplam</i>	<i>148</i>	<i>100,0</i>
YAŞ	Sıklık (F)	Yüzde (%)
18-25	4	2,7
26-40	111	75,0
41-60	33	22,3
<i>Toplam</i>	<i>148</i>	<i>100,0</i>
EĞİTİM	Sıklık (F)	Yüzde (%)
İlköğretim	26	17,6
Lise	79	53,4
Ön Lisans	24	16,2
Lisans	13	8,8
Lisansüstü	6	4,1
<i>Toplam</i>	<i>148</i>	<i>100,0</i>
MEDENİ DURUM	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Evli	115	77,7
Bekâr	33	22,3
<i>Toplam</i>	<i>148</i>	<i>100,0</i>

Tablo 5.1’deki veri dağılımları özelinde, katılımcıların demografik profilleri ve bu profillerin öz-bilinç kavrayışlarına etkileri bağlamında güçlü bir temsil çeşitliliği sağlandığı ifade edilebilir. Katılımcıların cinsiyet parametrelerinde görülen erkek (%82,6) baskınlığı, Türkiye’de kadınların iş yaşamındaki görünürlükleri ve istihdamları durumunu doğrulayan bir örnek teşkil etmesi bakımından önemlidir. Bunun yanı sıra, bu oranlamanın yalnızca çalışmaya katılım sağlayan kişiler kapsamında geçerli olduğu da unutulmamalıdır. Yaş değişkenine bakıldığında ise, genç ve dinamik bir çalışan profiline işaret eden 26-40 aralığındaki yaş grubunun (%75,0) ve mesleki açıdan olgunlaşmayı gösteren 41-60 aralığındaki yaş grubunun (%22,3) çoğunluğu temsil ettikleri görülebilir. Bu veri setleri, Bayburt Üniversitesi sürekli işçi kadrosundaki personellerin, belirli bir yaşsal olgunluk evresinde oldukları yönünde bir yorum yapmaya elverişlidir. Tablodaki eğitim durumu değişkenindeki çeşitliliğe göreyse; önemli çoğunluğun lise (%53,4), ilköğretim (%17,6) ve ön lisans (%16,2) düzeyinde yoğunlaştığı, lisans (%8,8) ve lisansüstü (%4,1) düzeyin beklendiği üzere azınlıkta kaldığı ifade edilebilir. Bu dağılım, eğitim ve mesleki nitelik/uzmanlaşma arasındaki ilişkiyi doğrulaması ve kariyer teorilerindeki genel eğilimleri yinelemesi bakımından önemlidir. Çünkü ilköğretim ve lise düzeyindeki yoğunluğun sürekli işçi kadrosundaki varlığı kestirilebilir bir sonuç ya da durum iken, lisansüstü düzeyin kadrodaki varlığı ise bu çalışmanın sınırlıkları dışında tartışmaya açılacak bir husustur. Son olarak, tablodaki medeni durum değişkenine göre katılımcıların önemli bir kısmı (%77,7) evli iken, bekâr olan grup (%22,3) azınlıkta kalmaktadır. Medeni durum değişkeninin bu tez çalışması için önemi, İş Sağlığı ve Güvenliği gibi ‘risk’, ‘güvenlik’ ve ‘tedbir’ kavramlarının iç içe olduğu bir pratikte bireysel ve kolektif sorumluluklar üzerinde keskin ayrımlar yapmaya yardımcı olmasıdır. Çünkü aile ilişkilerinin ya da mensubiyetinin bireye yüklediği kolektif sorumluluk duygusunun, bekâr çalışana göre güvenlik ve sağlık meselelerinde daha fazla hissedileceği varsayımı bu çalışmada etkilidir. Bu parametrenin, İş Sağlığı ve Güvenliğine bağlılık düzeyindeki kolektif etkisi ise ilerleyen bölümlerde Chi-Square çaprazlama testiyle ölçülecektir.

5.1. ‘Çalışma grubundaki sürekli işçilerin mesleğe ve mesleklerine ilişkin bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?’ Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öz düşünömsellik ve öz-bilinç arasındaki ilişki, sürekli işçilerin bir fenomen ve pratikler bütünü olan İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve mevzuat düzenlemeleriyle

nasıl bir bağ kuracağının belirticisidir. Sanayi sonrası toplumlardaki karmaşıklık, iş bölümü ve uzmanlaşma artışının bir sonucu olan meslek, sosyal, kültürel, hukuksal ve etik bağlamlar üzerinde yükselen kurumsal bir uğraşıdır. Bu uğraşının içerisinde bir kazanç dinamosuyla yer alan kişilerin, mesleki öz bilinçlerindeki yönelmeler, İş Sağlığı ve Güvenliğine karşı tutum ve algılarını da farklı dolaylarda biçimlendirmektedir. Bu bağlamda, aşağıdaki Tablo 5.2’de, katılımcı grubun sürekli işçi kadrosundaki görev tanımını içeren kategorik dağılım verilmiştir

Tablo 5.2. Katılımcı Grubun Görev Tanımları

Görev Tanımı	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	70	47,3
Daimî İşçi	78	52,7
Toplam	148	100,0

Tablo 5.2’deki veriler ışığında, katılımcı grubu oluşturan birim kütlenin dengeli bir dağılımla daimî işçi (%52,7) ve koruma ve güvenlik görevlisi (%47,3) olarak iki ana grupta toplandığı ifade edilebilir. Koruma ve güvenlik görevlisi grubunun görev tanımı nispeten daha net ve belirgin iken, daimî işçi kadrosundaki çalışanların temizlik, lojistik hizmet, kat hizmetleri, saha hizmetleri, peyzaj çalışmaları, bakım, onarım ve imalat gibi teknik ya da teknik olmayan birimsel faaliyette performans sergiledikleri bilinmektedir. İşin alanı ve çevresel koşullara göre risk faktörleri değişkenlik gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci, çalışanın mesleki profilinin oluşmasındaki kavşaklardan biridir. Tablo verileri, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamlı iş aksiyonları çerçevesinde azami çeşitlilik gösteren faaliyet alanlarını içermesi bakımından yüksek temsil gücündedir. Dolayısıyla alınan yanıtların, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarını modüler düşünmeye ve farklı deneyimlere göre farklılaşan bilinç düzeyleri alt kategorilerinde değerlendirmeye yardımcı olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Aşağıdaki Tablo 5.3’te, katılımcı grubun Bayburt Üniversitesindeki çalışma sürelerine yer verilmektedir. Bu süreler, işteki tecrübe ve mesleki edinç birikimleri hakkında dolaysal bilgiler vermekle birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin yerleşik bir

form kazanması için değerlendirmeye alınan zamansal faktör değişkenlerinin etkilerini yeniden düşünmek için de birer fırsattır.

Tablo 5.3. Katılımcı Grubun Bayburt Üniversitesinde Çalışma Süreleri

Çalışma Süresi	Sıklık (F)	Yüzde (%)
1-3 Yıl	17	11,5
4-7 Yıl	60	40,5
8-12 Yıl	71	48,0
Toplam	148	100,0

Tablo 5.3'teki veriler katılımcı gruptaki çalışanların büyük bir bölümünün 8-12 yıl aralığı (%48,0) ve 4-7 yıl aralığında (%40,5) hizmet verdiklerini göstermektedir. 1-3 yıl aralığıyla saptanan başlangıç ve alışma düzeyinde ise azınlığı oluşturan dilim (%11,5) yer almaktadır. Bu veriler, çalışanların önemli bir bölümünün kurumda uzun sayılacak bir zaman diliminde performans gösterdiklerinin ve kurumsal kültürü alımlama konusunda yerleşik bilinç kazanma seviyelerine zamansal olarak eriştiklerinin göstergeleridir. Bu verileri birer gönderge olarak kabul eden varsayımla bakıldığında ise, kurumsal bağlılık, yükseköğretim kültürü, kurum felsefesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarına muhatap olunan tecrübeler toplamının değerlendirilmeye elverişli olduğu söylenebilir. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği, yerleşik bir kurum kültürü olarak kurumda belirli bir sınırın üstündeki zamanlarda çalışan kişilerde doğal olarak daha fazla özümseyen, düşünülen ve kavranan bir farkındalık biçimi olmalıdır. Bayburt Üniversitesi sürekli işçi kadrosu ise bu standartları sağlama yeterliği göstermektedir.

Aşağıdaki Tablo 5.4'te katılımcı grubun mesleki profesyonellik açısından değerlendirilen çalışma alanları konusundaki bilinç ve değerlendirme düzeylerinin dağılımına yer verilmektedir. Bu dağılım, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarıyla bilişsel ilişkiler geliştiren sürekli işçilerin, özümseyici ve kavrayıcı bilinç pratiklerini biçimlendiren olumsal ve olumsal olmayan parametreler hakkında dolaylı bir öngörü sağlayacaktır.

Tablo 5.4. Katılımcı Grubun Çalışmakta Oldukları Alana İlişkin Tanımlayıcı Öz-Bilinçleri

İş Tanımıyla Biçimi	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Mesleğim Olan Alanda Çalışıyorum	58	39,2
Mesleğim Olmayan Alanda Çalışıyorum	11	7,4
Çalışırken Meslek Edindim	76	51,4
İş Yeni Öğreniyorum	3	2,0
Toplam	148	100,0

Tablo 5.4'teki veriler, çalışanların işe başladıkları zamana dek meslek edindikleri bir alanda çalışma oranlarının (%39,2), işe başladıktan sonra meslek edindikleri ya da mesleki dönüşüm yaşadıkları bir alanda çalışma oranlarından (%51,4) daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu göstergelerin işaret ettiği durum, çalışanların işe başladıklarında bir meslek sahibi olmamaları ya da mesleki alanlarında iş bulamadıkları için yeni bir mesleki formasyonla dönüşüm geçirdikleridir. Her iki durum da mevcut çalışma alanlarının mesleki kariyer ve tecrübe yerleri olmanın yanında bir eğitim yeri olduğunu da bildirmektedir. Böylece, İş Sağlığı ve Güvenliği gibi formel süreçlerin dışında enformel iş pratiklerinde de öğrenilen ve yaşayan bir ilişki olarak sürekli yeni uygulamalarla güncellenen bilinç faktörlerinin sahada öğrenilmesi de gerçekleşmektedir. Çalışanlar içinde mesleği olmayan alanda çalışanlar (%7,4) ve işi yeni öğrenenler (%2) azınlıkta oldukları için, İş Sağlığı ve Güvenliği hususlarında ağırlıklı ortak duyu ve kolektif içgörüler üreten çoğunluk grupların baskınlığı öne çıkacaktır.

Aşağıdaki Tablo 5.5'te, katılımcı grubun kendilerini mesleki nitelik olarak tanımlama öz-bilinçlerine ilişkin veri dağılımları yer almaktadır. Tecrübeyi zamansal olarak değerlendiren önceki tablolardan farklı olarak zamansallığın niteliksel türüne odaklanan bu ölçüm parametresi, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin bilinç düzeyine dolaysal bir zemin bilgisi oluşturmaktadır.

Tablo 5.5. Katılımcı Grubun Mesleki Niteliklerine İlişkin Öz-Bilinçleri

Mesleki Niteliğin Öz-Bilinci	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Uzman/Usta	79	53,4
Kendini Geliştirmekte Olan	67	45,3
Vasat/Orta Düzey	2	1,4
Toplam	148	100,0

Tablo 5.5'teki verilere göre, katılımcı grubu oluşturan katılımcıların önemli bir çoğunluğu kendilerini uzman/usta (%53,4) ve kendini geliştirmekte olan (%45,3) kategorisinde görmekte ve algılamaktadır. Vasat/orta düzey görenlerin (%1,4) oranı ise bir hayli azınlıktadır. Bu göstergeler, çalışanların kendilerine üstün mesleki nitelikler atfetmeleri aksına indirgenemeyecek kadar dolaysal planlar içermektedir. Çünkü kendini uzman ya da kendini geliştirmekte olan düzeyleri gibi belirli bir mesafe kat etmişler statüsünde algılamamanın faktörleri arasında yalnızca işi iyi bilmek ve uzun zaman çalışmak yer almaz. Aynı zamanda o işle ilgili tüm süreçlere hâkim olmanın öz-bilinci de devrededir ve İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ile mevzuatına ilişkin öz-yeterlik bilincinin de göreceli oranlarda hesaba katılacağı ihtimali, güçlü bir ihtimaldir. Bu tablonun verileri, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği bilinçlerinin, öz algıları çerçevesiyle doğru orantılı olacağını düşündürmektedir.

Aşağıdaki Tablo 5.6'da katılımcı grubun mesleki niteliklerini geliştirme çabalarına ilişkin görüşlerinin dağılımları verilmektedir. Bu veriler, ilerlemeci ve gelişimci bir bilinç düzeyinin mesleki kariyer algısının ötesinde tüm iş faktörlerini düzenlemede ve verimlileştirmede çalışanı motive edeceğine işaret etmektedir.

Tablo 5.6. Katılımcı Grubun Mesleki Niteliklerini Geliştirme Çabalarına İlişkin Görüşleri

Mesleki Niteliği Geliştirme Çabası	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Evet	142	95,9
Hayır	6	4,1
Toplam	148	100,0

Tablo 5.6'daki veriler, katılımcı grubun oldukça yüksek bir oranda (%95,9) mesleki niteliklerini geliştirme konusunda aktif ya da istekli olduklarını söylemektedir. Bu tabloya göre, eğilimdeki ya da faaldeki bir unsur olarak iyileşme ve gelişme bilincinin niteliksel olan tüm konseptleri kapsadığı düşünülebilir. Örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki niteliklerini ve bilgi düzeyini yükseğe çekme çabası, işçinin kariyer hedefleri ve çalışma motivasyonu arasında az ya da çok yer tutabilir. Böylece katılımcı grubu oluşturan birim kütlenin İş Sağlığı ve Güvenliği alanında da niteliklerini yükseltmeyi hedefleyen dinamik bir topluluk duygusu barındırdığı netçe belirtilebilir.

Aşağıdaki Tablo 5.7’de katılımcı grubun mesleklerini öğrendikleri kaynağa ilişkin veri dağılımları yer almaktadır. Bu veri ölçüm parametresinin tarama sürecine dahil edilmesindeki amaç, öğrenilen bir ‘bilgi seti ve pratik seti’ olarak İş Sağlığı ve Güvenliğinin öğrenilmesi muhtemel kişi ya da kılavuz hakkında dolaylı fikir sahibi olmaktır.

Tablo 5.7. Katılımcı Grubun Mesleklerini Öğrendikleri Kaynakların Dağılımı

Mesleği Öğrendiği Kaynak	Sıklık (F)	Yüzde (%)
İşin Ustasından	21	14,2
Çalışarak/Tecrübe Ederek	82	55,4
Mesleki Eğitim Kursu	26	17,6
İş Arkadaşları	9	6,1
Eğitim Kurumları (İlgili Alanda Okudum)	10	6,8
Toplam	148	100,0

Tablodaki veriler incelendiğinde, katılımcı grubun mesleki nitelik gelişiminde öğrenimsel bir kaynak olarak kendilerini ve öz-çabalarını referans gösterdikleri (%55,4) göze çarpmaktadır. Bu durum, yapılan işin usta-çırak ilişkisi gerektiren bir iş olmadığından kaynaklanma etkisiyle beraber ortaya çıkabildiği gibi, yeni nesil iş öğrenme kültürünün izlerinden de kaynaklanabilmektedir. Ancak azımsanmayacak oranlarda mesleki eğitim kursları (%17,6) ve işin ustasından öğrenme usulünün (%14,2) sürdürüldüğü de görülmektedir. İş Sağlığı ve Kültürüne ilişkin standartların öğrenilmesi, bu tablodaki örnekten yola çıkılarak bireysel çabaların önde tutulduğu bir çalışan bilinci çerçevesinde yeniden değerlendirilebilir ve bu konuda spesifik araştırmalar yapılabilir. Çalışanların eğitim düzeylerinin belirli bir aşamanın üstüne çıkmaması nedeniyle eğitim kurumları etkisinin (%6,8) düşük olması normaldir. Ancak iş arkadaşlarından öğrenme oranındaki düşüklük (%6,1), kurum içi etkileşim ve dayanışma kültürü bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği ilişkilerinin de bireyselleşmesi gibi bir sonucun habercisi olabilir.

Aşağıdaki Tablo 5.8’de, katılımcı grubun mesleki bilinç düzeylerini ölçme amacıyla sorulan ‘mesleği, meslek yapan unsur nedir?’ sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı yer almaktadır. Tablo, katılımcı grubun mesleki bilinç düzeyiyle İş Sağlığı ve

Güvenliği bilinç düzeyini ne derecede yakınlaştırdığını anlamaya yardımcı olması nedeniyle önemlidir.

Tablo 5.8. Katılımcı Grubun Meslek Öz-Bilinçlerindeki Olmazsa Olmazları

Mesleği Meslek Yapan Unsur	Sıklık (F)	Yüzde (%)
İşi İyi Bilmek	59	39,9
Topluma Faydalı Olmak	51	34,5
Kazanç	1	,7
Statü	1	,7
İş Konforu	3	2,0
İş Güvenliği	33	22,3
Toplam	148	100,0

Tabloya göre katılımcı grubun nazarında mesleği, meslek yapan unsurların başında işi iyi bilmek (%39,9) ve topluma faydalı olma (%34,5) bilinci gelmektedir. İş konusundaki uzmanlık ve toplumsal fayda denkleminde gelişen sosyal sorumluluk bilincinin bir göstergesi olan bu parametreler dışında dikkat çeken diğer ‘olmazsa olmaz’ ise iş güvenliğidir (%22,3). Oldukça önemli olan bu bulgu, Bayburt Üniversitesi sürekli işçi kadrosunda çalışan kişilerdeki meslek algısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği algısının bütünleştiğini göstermektedir. Üstelik bu gösterge, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının esas hedeflerinden biri olduğu için bireysel ve kurumsal başarının da detayları arasında sayılabilir. Çalışılan işin hacmi, kariyer olanakları ve ekonomisindeki belirgin sınırlıklar nedeniyle, katılımcı grup nezdindeki kazanç, statü (%0,7) ve iş konforu (%2,0) gibi kriterler azda kalmıştır.

Aşağıdaki Tablo 5.9’da katılımcıların meslekleriyle uyumlarını öz-değerlendirdikleri verilerin dağılımı yer almaktadır. Bu tablo, çalışma motivasyonu, isteği ve bağlılığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci arasında dolaylı bir ilişki kurmaya imkân vermesi nedeniyle önemlidir.

Tablo 5.9. Katılımcı Grubun Mesleki Uyumlarına İlişkin Öz-Bilinçleri

Meslekle Uyum	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Çok Uyumsuz	8	5,4
Uyumsuz	3	2,0
Kararsızım	4	2,7
Uyumlu	85	57,4
Çok Uyumlu	48	32,4
Toplam	148	100,0

Tablodaki veriler, ihtilafa ya da kuşkuya yer bırakmayacak kadar büyük bir çoğunlukla, meslekleriyle uyumlu (%57,4) ve çok uyumlu (%32,4) olduklarını belirten bir meslek grubunun varlığına işaret etmektedir. Bir hayli az düzeydeki muhalif görüşler, genel kaidenin yönelimlerine etki etmemesi nedeniyle istisnai kabul edilmektedir. Bu durumda, diğer tablolarla da desteklenen zemin bilgisi gereği Bayburt Üniversitesi sürekli işçi kadrosundaki çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği bilinçlerinin mesleki dolaylama düzeyinde gelişkin olduğu söylenmelidir. Bu ölçüm bulguları, İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki gerekli zemini kurarak çalışanların doğrudan fikirlerini belirttiği soruların çözümlenmesine yardım edeceklerdir.

5.2. ‘Çalışma grubundaki sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına yönelik bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?’ Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu alt problem başlığı altındaki bulguların genel çerçeveleri, bir önceki problem alt başlığında meslek bilinç düzeyi bağlamındaki ilişkilendirmelerle dolaysal olarak irdelenen İş Sağlığı ve Güvenliği bilinç düzeyinin doğrudan yoklanmasının verileriyle kurulmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 5.10’da katılımcı gruba yöneltilen ve doğrudan yanıt istenen ‘İş Sağlığı ve Güvenliği gerekli midir?’ sorusuna ilişkin veri dağılımlarına yer verilmektedir. Tablodaki veriler, mesleki bilinç düzeyiyle bütünleşik okunması gereken bir kanaat bildirimi içermektedir.

Tablo 5.10. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gereğine İlişkin Değerlendirmeleri

İSG'yi Gerekli Bulma	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Çok Gerekli	118	79,7
Gerekli	25	16,9
Orta Derecede Gerekli	2	1,4
Gereksiz	2	1,4
Çok Gereksiz	1	,7
Toplam	148	100,0

Tablo verilerine göre katılımcı grubun yanıtları kuşku götürmeyecek bir yoğunlaşmayla çok gerekli (%79,7) ve gerekli (%16,9) kategorilerinde toplanmaktadır. Diğer seçenekler ise yüzdesel olarak genelleme yapılamayacak kadar düşük oranlarla istisnai kabul edilmektedir. Katılımcıların büyük oranda ortak görüş bildirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin kurum kültürü olarak yerleşik hale geldiğini kanıtlarken, bu ortak görüşün çok gereklilik düzeyinde pekiştirilmesi de hayati bir unsur olarak değerlendirildiğinin göstergesidir. İş Sağlığı ve Güvenliği, birçok meslek disiplini içindeki gelenekçi çalışanlar tarafından gereksiz bir yenilikmiş gibi düşünülse de Bayburt Üniversitesinde gelenekçi düzeyde bile gerekliliğinin farkındalığı yüksektir. Bu bulgudan yola çıkarak dahi, İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci konusunda Türkiye’de güçlü bilinç oluşturma evresinin aşıldığı çıkarımını yapmak mümkündür.

Aşağıdaki Tablo 5.11’de katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği esaslarına ve talimatlarına göre düzenlenen davranış kalıplarını bilme düzeyleri yoklamasına alınan yanıtların dağılımı yer almaktadır. Bu dağılım bilinç düzeyini tamamlayan bir unsur olarak bilgi düzeyini ele almayı ve bunu pratikle bütünlüklü düşünmeyi mümkün kılan veriler içermesi yönünden kıymetlidir.

Tablo 5.11. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Standartlarına Göre Davranış Bilgi Düzeyleri

İSG'ye Göre Davranış Bilgisi	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Çok İyi Bilirim	40	27,0
İyi Bilirim	76	51,4
Orta Derecede Bilirim	31	20,9
İyi Bilmem	1	,7
Toplam	148	100,0

Tabloya göre, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği esaslarına göre davranış, yani iş yapabilme/eyleme bilgi düzeyi büyük oranda iyi bilinenler (%51,4) arasındadır. Bir bilgi düzeyi olarak İş Sağlığı ve Güvenliğine göre davranmayı çok iyi bilenler (%27,0) ve orta derecede bilenler (%20,9) yoğunluğun olduğu alt gruplardır. İyi bilmediğini belirten istisnai birim ise, geneldeki eğilime etki etmemektedir. Bu genel eğilim çerçevesinde, Bayburt Üniversitesindeki sürekli işçi pratiklerinin İş Sağlığı ve Güvenliği esaslarına göre tasarlanmış ve kararlaştırılmış davranışlardan meydana geldiği söylenebilir.

Aşağıdaki Tablo 5.12’de katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda asıl sorumlu gördükleri kişi ya da kişilerin dağılımı yer almaktadır. Bu Tablo, bilinç düzeyi ölçümlerindeki öz faktörler ve diğerlerine yüklenen sorumluluk faktörleri arasında bir ayırım gözetmek için gerekli veri donanımını sağlamaktadır. Çünkü kriz ve sonrası dönemde yükselen Günah Keçisi arayışları da hesaba katılarak değerlendirme yapılırsa, İş Sağlığı ve Güvenliğinde sorumluluk alma ve devretme denkleminin anlaşılmasının önemi de daha güçlü kavranabilir.

Tablo 5.12. Katılımcı Grubun Nezdinde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Esas Sorumlu

İSG’de Asıl Sorumluluk Sahibi	Sıklık (F)	Yüzde (%)
İşveren	61	41,2
İşçi/Çalışan	47	31,8
Yasa Koyucu	7	4,7
Denetleyici	17	11,5
Amirler	16	10,8
Toplam	148	100,0

Tablodaki veri dağılımına göre, katılımcı grup nezdinde İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında esas sorumluluk sahibi büyük oranda işveren (%41,2) ve işçi/çalışandır (%31,8). İş Sağlığı ve Güvenliğini genel eğilimle işveren-çalışan ikiliğindeki bir ilişkiye indirgemek sorumluluk alanlarında daha fazla muhatap alınan kişiler ve bireysel gözlemlerle ilişkili olabildiği gibi kurumsal tecrübelerden de kaynaklanabilir. Nitekim çalışma hayatında, en fazla görünür olan iş tarafları işveren ve çalışandır. Bunun dışındaki denetleyiciler (%11,5), ve amirler de (%10,8) sorumluluk halkasında belirli bir

konuma yerleştirilirken, görünmeyen bir aktör olan yasa koyucular arka planda kalır (%4,7). Bu gösterge, pratikte görünür olanın sorumluluk paylaşımında öne çıktığı görüşünü desteklemesinin yanı sıra, çalışanların öz-sorumluluklarını bilmeleri ve kavramaları açısından da olumlu bir detaydır. Bu öz-sorumluluk, İş Sağlığı ve Güvenliği davranışlarını daha kaliteli bir iş performansına dönüştürebilir.

Aşağıdaki Tablo 5.13'te 'elektrik kaçağı' örneğinde sorulan acil bir durumda ne yapılacağı sorusuna alınan yanıtların dağılımı verilmektedir. Bu soru, bilgi ve bilinç düzeyini dolaylı bir örnekte somutlaştırmak amacıyla sorulmuştur. Normalde bu tarz reaktif vakaların İş Sağlığı ve Güvenliği talimatlarındaki karşılığı üst birimlere ve sorumlu amirlere haber vermektir. Katılımcıların bu yöndeki eylem yönergeleri ise kendi katılımlarıyla aşağıda yer alan tablodaki gibidir.

Tablo 5.13. Katılımcıların Acil Durumda Haber Verecekleri Kişi/Birim

Acil Durumda Haber Verilen Kişi	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Mesai Arkadaşlarıma Haber Veririm	13	8,8
Amirime/Sorumluya Haber Veririm	135	91,2
Toplam	148	100,0

Tablodaki veriler, katılımcı grubun reaktif bir durumdaki acil durum uygulamalarındaki hiyerarşik şemaya ve talimat yönergelerine uygun hareket etme bilincine sahip olduklarını göstermektedir. Verilere göre, katılımcıların önemli bir kısmı (%91,2), elektrik kaçağı gördükleri bir kabloyla karşılaştıklarında amirlerine ya da ilgili sorumluya haber vermeleri gerektiğinin bilincindedirler. Azınlık ise, acil durumda birlikte müdahale etmek için mesai arkadaşlarına haber verecekleri görüşünü bildirmiş (%8,8) ve iş kazalarındaki sorunları artıran inisiyatif alma örneği göstermişlerdir.

Aşağıdaki Tablo 5.14'te, katılımcı gruba daha önce İş Sağlığı ve Güvenliği esaslarına uymayan bir kurumda çalışıp çalışmadıkları sorusuna alınan yanıtlar verilmiştir. Tablo 5.15'teki verilerle desteklenen bir farkı ölçmek adına ankete eklenen soruya alınan yanıtlarda, birçok çalışanın ilk profesyonel iş deneyiminin Bayburt Üniversitesi olması etkisiyle bir yoğunlaşma görüldüğünü belirtmek gerekir.

Tablo 5.14. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğine Uymayan Bir Kurumda Çalışma Durumları

İSG'ye Uymayan Kurumda Çalışma	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Evet	44	29,7
Hayır	104	70,3
Toplam	148	100,0

Tabloya göre, katılımcı grubun önemli bir çoğunluğu daha önce İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarına uymayan bir iş yerinde çalışmamıştır (%70,3). Ancak daha önce bu nitelikte bir iş yerinde çalıştığını belirten katılımcı oranı da az kabul edilemeyecek düzeydedir (%29,7). Bu oran, İş Sağlığı ve Güvenliğinin varlığı ve yokluğu durumlarını tecrübe etmiş kişiler nazarındaki farkı anlamaya yardımcı olacaktır. Aşağıdaki Tablo 5.15'te, bu tabloda 'evet' yanıtı veren (%29,7) katılımcıların yanıtlarının dağılımı yer almaktadır. Tablo 5.15'te yer alan fark, soruda net olarak belirtildiği üzere 'olumsuzluğu' belirtmek için ve bu olumsuzluğu İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarına uymayan kurumun geçmiş zaman kipinde tanımlamak maksadıyla kullanılmaktadır.

Tablo 5.15. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Standartlarına Uymayan Kuruma İlişkin 'Olumsuz' Fark Değerlendirmeleri

İSG Uygulamalarının Farkı	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Kesinlikle Fark Vardır	30	68,2
Fark Vardır	8	18,2
Çok Fark Yoktur	5	11,4
Kesinlikle Fark Yoktur	1	2,3
Toplam	44	100,0

Katılımcı yanıtlarına göre 'olumsuzluk' parametresi bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarına uymayan kurumlarda kesinlikle olumsuz fark olduğu görüşü (%68,2) baskındır. Bu görüşü, olumsuz fark olduğu (%18,2), çok da fark olmadığı (%11,4) ve kesinlikle fark olmadığı (%2,3) görüşleri izlemektedir. Azınlıkta kalan yanıtlar dışında, İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarının çalışanın iş motivasyonu ve hafızasında oldukça güçlü bir olumlu fark inşa edebildiği bu bulgularla kanıtlanmaktadır.

Nitekim bu gerçekliğin bir bilinç olarak yerleşmesindeki bazı kronik sorunların çalışanlar düzeyinde aşılmış görünmesi, gelecek adına umut vericidir.

Aşağıdaki Tablo 5.16’da İş Sağlığı ve Güvenliği kavramının katılımcı grup nezdindeki çağrışımlarını gösteren veri dağılımları yer almaktadır. Bu dağılımlar, İş Sağlığı ve Güvenliğinin çalışanların bilişselinde bir kavram olarak nasıl yeniden yorumlandığını ve kodlandığını göstermesi nedeniyle dikkate değerdir.

Tablo 5.16. Katılımcı Grubun Zihinlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Çağrışımı

İSG Çağrışımı	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Önleme	26	17,6
Yaşam Güvenliği	84	56,8
İş Konforu	4	2,7
İş Kolaylığı	2	1,4
Süreç İyileştirme	1	,7
Risk Azaltma	31	20,9
Toplam	148	100,0

Tabloya göre, katılımcıların kafasındaki bir bilinç tasarımı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği en çok yaşam güvenliği (%56,8) çağrışımı yapmaktadır. İkincil düzeyde ise, İş Sağlığı ve Güvenliğinin proaktif yönüne vurgu yapan risk azaltma çağrışımı (%20,9) ve önleme çağrışımı (%17,6) yer almaktadır. İş konforu (%2,7) ve kolaylığı (%1,4) gibi konular, yaşam öncelikli çağrışımlar arasında görünmez haldedir. Bu çağrışımların belirmesinde, sürekli işçi kadrosundaki çalışanların yüz yüze oldukları mesleki pratiğin yaşam riski barındırıyor olması ya da İş Sağlığı ve Güvenliği konulu tecrübelerin bu yönde biçimlenmesinin etkisi olabilir. Başta da belirtildiği gibi, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğinden anladıkları ile yaptıkları iş arasında güçlü bağlar vardır. Teknik hizmetler çerçevesine sürekli elektrik tesisatı işi yapan bir çalışanda yaşam güvenliği çağrışımı öne çıkarken, belki de bir akademisyen de iş konforu çağrışımı öne çıkabilir.

Aşağıdaki Tablo 5.17’de herhangi bir durumda ortaya çıkan ya da çıkabilecek olan kazaların nedenlerine ilişkin görüş ve tasarılar sorulmuştur. Açık uçlu bırakılan ve katılımcıların doldurması istenen sorunun yanıtları, benzerlikleri bağlamında kategorileştirilmiştir. Katılımcı yanıtları üzerinden İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin

farklı varyantlarını görmeyi amaçlayan soruda farklı ve çelişik nedensellikler de seçeneklerde yer almıştır.

Tablo 5.17. Katılımcı Grubun İş Kazalarına İlişkin Nedensellik Tasarıları

İş Yeri Kaza Nedeni	Sıklık (F)	Yüzde (%)
İSG Yetersizliği	66	44,6
Denetim Yetersizliği	38	25,7
Bilinçsizlik	33	22,3
İş Bilmezlik	3	2,0
İşin Tehlikesi	2	1,4
Kader İnancı	1	,7
Yasaların Yetersizliği	5	3,4
Toplam	148	100,0

Tabloya göre katılımcı grubun en fazla gösterdiği iş kazası nedenselliği, İş Sağlığı ve Güvenliği yetersizliğidir (%44,6). Bu nedenselliği, denetim yetersizliği (%25,7) ve bilinçsizlik (%22,3) konuları takip etmektedir. İşin tehlikesi (%1,4) etkisiz bir faktör olarak konumlanırken, yasaların/mevzuatın yetersizliği de (%3,4) baskın bir seçenek değildir. Bu yönden, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinde muhakeme etme ve tasarı üretebilme seviyelerinde bilinçlendikleri fikri savunulabilir. Çünkü en yoğun yanıt alan üç seçenek de İş Sağlığı ve Güvenliğinin çeşitli yönlerine ilişkin görüşleri içermektedir. İş tehlikeli olsa bile, İş Sağlığı ve Güvenliğinin önleyici bir faktör olduğu ve denetimlerinin doğru yapılması gerektiği görüşleri, çalışanlara da rol ve sorumluluk biçen bilinç vurgusuyla tamamlanmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 5.18’de katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki temel sorun tespitlerine ilişkin tasarılarını anlamak amacıyla, bir önceki tabloda olduğu gibi açık uçlu soruyla ölçüm yapılmıştır. Yönlendirme olmaksızın alınan yanıtların kategorize edilmesiyle ortaya çıkan seçeneklerde bir önceki tabloyu destekleyen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 5.18. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Temel Soruna İlişkin Tasarıları

İSG’de Temel Sorun	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Yasal Yetersizlik	22	14,9
Uygulamadaki Yetersizlik	41	27,7
Denetimsizlik	34	23,0
Bilinçsiz Çalışanlar	21	14,2
Eğitimlerin Yetersizliği	10	6,8
Çalışma Koşulları Yetersizliği	6	4,1
Duyarsızlık	14	9,5
Toplam	148	100,0

Tablo verilerine göre, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliğindeki temel sorunlara ilişkin tasarıları arasında uygulamadaki yetersizlik (%27,7), denetimsizlik (%23,0), yasal yetersizlik (%14,9) ve bilinçsiz çalışanlar (%14,2) başlıkları öne çıkmaktadır. İşverenin görünür olmadığı tasarılarda, uygulama, denetim ve yasa ilişkisi belirgin bir biçimde göz önündedir. İşçilerin bilinç düzeylerinde, İş Sağlığı ve Güvenliğini uygulama ve yasa ilişkisinde ölçmeyi deneyen bu araştırmada olduğu gibi güçlü bir ilişki göze çarpmaktadır. Diğer seçeneklerde ise, bilinçsizliği tamamlayan bir kavram olarak duyarsızlık (%9,5), eğitim yetersizliği (%6,8) ve çalışma koşulları yetersizliği (%4,1) az katılımlı kategoriler ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler, yaygın eğilim göstermedikleri için, çoğunluğun tasarılarını ortaya çıkan ortak duyular üzerinden hareket etmekte yarar vardır.

Aşağıdaki Tablo 5.19’da katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin bilgilerini öğrendiği ilişki formel ve enformel ilişki pratiği hakkındaki veri dağılımları yer almaktadır.

Tablo 5.19. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğini Öğrendiği İlişki Biçimleri

İSG Öğrenme Biçimi	Sıklık (F)	Yüzde (%)
Eğitimlerle	92	62,2
Tecrübe Ederek	27	18,2
Yasal Mevzuattan	12	8,1
İşyeri Talimatlarından	7	4,7
Amirlerden	2	1,4
Kitle İletişim Araçlarından /TV-Gazete-İnternet	8	5,4
Toplam	148	100,0

Tablodaki katılımcı yanıtlarına göre, sürekli işçilerin önemli bir kısmı (%62,2) İş Sağlığı ve Güvenliği kıstaslarını eğitimlerle öğrenirken, yine önemli bir kısmı ise enformel bir öğrenme türü olarak tecrübe etmeyi (%18,2) işaret etmiştir. Bu tabloda dikkat çeken husus ise, diğer alt problemde ölçümlenecek olan yasal mevzuatın, bir öğrenme kaynağı olarak (%8,1) çalışanlara yardımcı olmasıdır. Kitle iletişim araçları etkisinin (%5,4), iş yeri talimatlarından (%4,7) ve amirlerden (%1,4) daha etkili olması ise dikkat çekici bir bulgudur.

Tez çalışmasının son alt problemi olan İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına ilişkin bilinç düzeyi ve tasarılar çözümlemesine geçmeden önce, ilk iki alt problemin tamamlayıcılığını yapması amacıyla bazı değişkenler arasında çaprazlama (Chi Square) test uygulanmış ve anlamlılık ilişkileri üzerinden geliştirilen hipotezler sınanmıştır. Aşağıdaki Tablo 5.20’de katılımcı grubun görev tanımı yanıtları ile İş Sağlığı ve Güvenliğinde tespit ettikleri genel sorunlar arasında ilgileşim ilişkisi aranmıştır.

Tablo 5.20. Görev Tanımı ve İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel Sorunlar Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

P= 0,247>0,05		Görev Tanımı		Toplam
		Koruma ve Güvenlik Görevlisi	Daimî İşçi	
İSG'de Temel Sorun	Yasal Yetersizlik	Frekans (F)	7	15
		Yüzde (%)	31,8	68,2
	Uygulamadaki Yetersizlik	Frekans (F)	21	20
		Yüzde (%)	51,2	48,8
	Denetimsizlik	Frekans (F)	15	19
		Yüzde (%)	44,1	55,9
	Bilinçsiz Çalışanlar	Frekans (F)	10	11
		Yüzde (%)	47,6	52,4
	Eğitimlerin Yetersizliği	Frekans (F)	3	7
		Yüzde (%)	30,0	70,0
	Çalışma Koşulları Yetersizliği	Frekans (F)	4	2
		Yüzde (%)	66,7	33,3
	Duyarsızlık	Frekans (F)	10	4
		Yüzde (%)	71,4	28,6
	Toplam	Frekans (F)	70	78
		Yüzde (%)	47,3	52,7

H0: Katılımcıların görev tanımı ile İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin temel sorun tespitleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların görev tanımı ile İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin temel sorun tespitleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bir anlamlılık hipotezini sınamak için gerçekleştirilen Chi Square test sonucuna göre, katılımcı grubun görev tanımları ile İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin temel sorun tespitleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($P=0,247>0,05$). Bu durumda H0 hipotezi doğrulanmaktadır. Tablo verilerine göre, görev tanımındaki farklılık, İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki temel sorun tespitlerinde bir farklılığa neden olmaz. Görev tanımı farklılaşmasına karşın sorun tespitlerindeki eğilimler ve ortak duyular benzerdir.

Aşağıdaki Tablo 5.21’de, Mesleki niteliğin öz-bilinci değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğine göre davranış bilgisi değişkeni arasındaki anlamlılık ilişkisinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 5.21. Mesleki Niteliğin Öz-Bilinci ve İş Sağlığı ve Güvenliğine Göre Davranış Bilgisi Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

P= 0,000<0,05			İSG’ye Göre Davranış Bilgisi				Toplam
			Çok İyi Bilirim	İyi Bilirim	Orta Derecede Bilirim	İyi Bilmem	
Mesleki Niteliğin Öz-Bilinci	Uzman/Usta	Frekans (F)	26	41	12	0	79
		Yüzde (%)	32,9	51,9	15,2	0,0	100,0
	Kendini Geliştirmekte Olan	Frekans (F)	13	35	19	0	67
		Yüzde (%)	19,4	52,2	28,4	0,0	100,0
	Vasat/Orta Düzey	Frekans (F)	1	0	0	1	2
		Yüzde (%)	50,0	0,0	0,0	50,0	100,0
	Toplam	Frekans (F)	40	76	31	1	148
		Yüzde (%)	27,0	51,4	20,9	0,7	100,0

H0: Katılımcıların mesleki niteliklerinin öz-bilinci ile İş Sağlığı ve Güvenliğine göre davranış öz-bilinçleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların mesleki niteliklerinin öz-bilinci ile İş Sağlığı ve Güvenliğine göre davranış öz-bilinçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İki değişken arasındaki anlamlılık ilişkisini ölçümleyen test sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki vardır ($P=0,000<0,05$). Bu durumda, mesleğinde ustalık/uzmanlık gösterenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine göre davranış bilgileri diğerlerine oranla daha yüksektir ve farklıdır. Mesleki nitelik öz-bilinci yükseldikçe davranış bilgisi de yükselmektedir. Bu sonuç, H1 hipotezini doğrulamaktadır.

Aşağıdaki Tablo 5.22’de katılımcı grubun eğitim düzeyi değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma değişkenleri arasındaki anlamlılık ilişkisini gösteren Chi Square testin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5.22. Eğitim Düzeyi Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğini Gerekli Bulma Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

P = 0,042<0,05			Eğitim					Toplam
			İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü	
İSG'yi Gerekli Bulma	Çok Gerekli	Frekans (F)	19	66	18	11	4	118
		Yüzde (%)	16,1	55,9	15,3	9,3	3,4	100,0
	Gerekli	Frekans (F)	6	12	5	1	1	25
		Yüzde (%)	24,0	48,0	20,0	4,0	4,0	100,0
	Orta Derecede Gerekli	Frekans (F)	0	1	0	0	1	2
		Yüzde (%)	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	100,0
	Gereksiz	Frekans (F)	0	0	1	1	0	2
		Yüzde (%)	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
	Çok Gereksiz	Frekans (F)	1	0	0	0	0	1
		Yüzde (%)	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Toplam	Frekans (F)	26	79	24	13	6	148	
	Yüzde (%)	17,6	53,4	16,2	8,8	4,1	100,0	

H0: Katılımcıların eğitim düzeyleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların eğitim düzeyleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo verilerine göre, katılımcı grubun eğitim düzeyleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($P=0,042<0,05$). Bu durumda, lise mezunu olanlarda, İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma görüşündeki eğilim yüksektir ve görüşler eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılıklar ise H1 hipotezini doğrulamaktadır.

Aşağıdaki Tablo 5.23'te, İş Sağlığı ve Güvenliğinin gerekliliği görüşüne cinsiyet değişkeni yönünden bakılmış ve yapılan Chi Square testin sonuçlarına ilişkin dağılımlar gösterilmiştir.

Tablo 5.23. Cinsiyet Değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğini Gerekli Bulma Değişkeni Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

P = 0,013<0,05			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
İSG'yi Gerekli Bulma	Çok Gerekli	Frekans (F)	102	16	118
		Yüzde (%)	86,4	13,6	100,0
	Gerekli	Frekans (F)	16	9	25
		Yüzde (%)	64,0	36,0	100,0
	Orta Derecede Gerekli	Frekans (F)	2	0	2
		Yüzde (%)	100,0	0,0	100,0
	Gereksiz	Frekans (F)	2	0	2
		Yüzde (%)	100,0	0,0	100,0
	Çok Gereksiz	Frekans (F)	0	1	1
		Yüzde (%)	0,0	100,0	100,0
Toplam	Frekans (F)		122	26	148
	Yüzde (%)		82,4	17,6	100,0

H0: Katılımcıların cinsiyetleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo verilerine göre, cinsiyet değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır ($P= 0,013<0,05$). Bu durumda, erkek katılımcılar kadın katılımcılara oranla İş Sağlığı ve Güvenliğini daha gerekli bulmaktadır. Bu farklılık düzeyi, H1 hipotezini doğrulamaktadır.

Aşağıdaki Tablo 5.24.'te İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma değişkeni ile medeni durum değişkeni arasındaki anlamlılık ilişkisine bakılmıştır.

Tablo 5.24. Medeni Durum ile İş Sağlığı ve Güvenliği Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

			İSG'yi Gerekli Bulma					Toplam
			Çok Gerekli	Gerekli	Orta Derecede Gerekli	Gereksiz	Çok Gereksiz	
Medeni Durum	Evli	Frekans (F)	95	16	1	2	1	115
		Yüzde (%)	82,6	13,9	0,9	1,7	0,9	100,0
	Bekâr	Frekans (F)	23	9	1	0	0	33
		Yüzde (%)	69,7	27,3	3,0	0,0	0,0	100,0
	Toplam	Frekans (F)	118	25	2	2	1	148
		Yüzde (%)	79,7	16,9	1,4	1,4	0,7	100,0

Tablo 5.24'teki verilere bakarak çalışanların medeni durumları ile İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Chi-Square testi sonucunda ($P=0,288>0,05$), iki değişken arasında anlamlı bir farklılık ilişkisine rastlanmamış, bir başka söyleyişle İş Sağlığı ve Güvenliğini gerekli bulma durumlarının medeni durumdaki çeşitliliğe göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Evlilik kurumuna bağlı kişilerin kolektif sorumlulukları ile bekar kişilerin görece tekil sorumlulukları değişkenlerine bağlı olmaksızın gerekli olduğu kanısı üretilen İş Sağlığı ve Güvenliği, bu parametreler özelinde yaygın bir çalışan bilincine dönüşmüştür. Bu gösterge, İş Sağlığı ve Güvenliğinin bilinç düzeyindeki yansımalarını anlama bakımından oldukça iyi bir göstergedir.

5.3. 'Çalışma grubundaki sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına yönelik bilinç düzeyleri ve tasarıları nasıldır?' Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bayburt Üniversitesi sürekli işçi kadrosunda çalışanlar arasından seçkisi yapılan çalışma grubunun İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına ilişkin bilinç düzeylerini ve tasarılarını anlamayı düşünen bu alt problem çözümleme kapsamında öncelikle bilgi düzeyini anlama sorusuna yanıt aranmıştır. Aşağıdaki Tablo 5.25'te katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı bilgilerini ölçeklendirdikleri görüşlerinin dağılımına yer verilmektedir. Bu sorunun yöneltilmesindeki amaç, çalışanların kendilerine dönük bir öz-

düşünüm prosesi uygulayarak eleştirel yaklaşımlarına ya da öznel bir muhakemeyle kişisel ilişkilerini gözden geçirmelerine yol oluşturarak altyapıyı zenginleştirmektedir. Aynı zamanda, çalışanların mevzuatla kurdukları bilişsel ilişkinin zemini, mevzuata ilişkin bilgi düzeyiyle kurulmaktadır.

Tablo 5.25. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuat Bilgisi Düzeyleri

İSG Mevzuat Bilgisi	Frekans (F)	Yüzde (%)
Çok İyi Bilirim	19	12,8
İyi Bilirim	87	58,8
Az Çok Bilirim	40	27,1
Bilgin Yok	1	,7
Hiç İyi Bilmem	1	,7
Toplam	148	100,0

Tablo verilerine göre, katılımcı grupta İş Sağlığı ve Güvenliğini iyi bildiğini düşünenlerin oranı (%58,8) baskınlıktadır. Bunun yanında ‘az çok’ bildiğini belirten, yani bilgi düzeyini vasat olarak nitelendirenlerin oranı (%27,1) azımsanmayacak düzeydedir. Her ne kadar çok iyi bildiğini söyleyenlerin oranı (%12,8) ile iyi bilenlerin oranı toplamında bir baskınlık gözlense de vasat düzeydeki yığılmanın mevzuat temelli bazı kronik sorunların belirmesinde dolaylı etki eden bir potansiyelde olduğu ifade edilebilir. Çünkü mevzuatla sınırları çizilen bir uygulamalar bütününde, mevzuatı iyi bilmemek esasında İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki ilişkilerin kapsam dışı ilişkilerden de yetkinlikle ayırt edilemeyeceği manasında yorumlanabilir.

Aşağıdaki Tablo 5.26’da ise, İş Sağlığı ve Güvenliği bilgi düzeyi büyük oranda vasatın üstünde ölçülen katılımcı grubun, ilgili mevzuat üzerinde eleştirel bakabilme yetkinliğinde olduğu varsayımıyla uygulanan bir puanlandırma ölçeğinin verileri yer almaktadır. Bu veriler, katılımcı grubun, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının yeterli düzeyini 1 ila 10 puan arasındaki kademelerde puanlandırmasını içermektedir. 5 puanın vasat nokta kabul edildiği puanlandırma ölçeğinde, 6 ila 10 puanlar arası yeter düzeyini, 1 ila 4 puanlar arası ise yetersiz düzeyini temsil etmektedir.

Tablo 5.26. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Yeterliğine İlişkin Puanlamaları

İSG Mevzuat Yeterlik Puanlama	Frekans (F)	Yüzde (%)
1	8	5,4
2	4	2,7
3	3	2,0
4	10	6,8
5	22	14,9
6	24	16,2
7	20	13,5
8	32	21,6
9	8	5,4
10	17	11,5
Toplam	148	100,0

Tablo verilerine göre, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatını puansal açıdan değerlendirme eğilimlerinin genel hatlarda ‘yeter’ düzeye işaret ettiği söylenebilir. Katılımcı görüşlerine bakılırsa, ilgili mevzuatın yeterliği en yüksek oranlarda 8 puanla (%21,6), 6 puanla (%16,2), 5 puanla (%14,9), 7 puanla (%13,5) ve 10 puanla (%11,5) temsil edilmektedir. Bu genel görünümde, vasat ve üstü görüşteki uzlaşmanın mevzuata ilişkin kanı oluşmasında işlevsel veriler sağladığı belirtilmelidir. Bayburt Üniversitesi özelinde konuşurken, sürekli işçilerin ilgili mevzuatı yeterli buldukları genellemesi yapmak, bu veriler ışığında mümkündür.

Aşağıdaki Tablo 5.27’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin yasal olarak gerekli olup olmadığına ilişkin görüş yoklamasının verileri yer almaktadır. Bu sorunun katılımcı gruba yöneltilmesinde amaç, İş Sağlığı ve Güvenliğine bakışlarının formellik ve enformellik eğilimleri ölçmek, aynı zamanda sözlü/geleneksel normatif düşünme ile yazılı/geleneksel normatif düşünme arasındaki farkı ilgili mevzuata bakış özelinde irdelemektir. Çünkü gelenek ve görenekler sisteminde sözlü olarak normlaşan birçok ilişkinin yasalarla yazılı hale getirilmesine gerek duyulmaksızın kaideleştiği sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. İş Sağlığı ve Güvenliğinin ne türden bir normal bütünü olduğu ise çalışanların görüşünde daha anlamlıdır.

Tablo 5.27. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Gerekliğine İlişkin Görüşleri

İSG'nin Yasal Gerekliği	Frekans (F)	Yüzde (%)
Kesinlikle Gereklidir	107	72,3
Gereklidir	31	20,9
Kararsızım	6	4,1
Gereksizdir	3	2,0
Kesinlikle Gereksizdir	1	,7
Toplam	148	100,0

Tablodaki veriler, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliğini formel ve yazılı bir normal bütünü olarak değerlendirmedeki gereklilik bildirelerini ‘kesinlikle’ düzeyinde (%72,3) pekiştirdiklerini ifade etmektedir. Bu görüşü destekleyen gereklilik bildirgesi ise (%20,9), genel anlamdaki eğilimin anlaşılmasını netleştirmektedir. Çünkü baskın bir görüş birliği, İş Sağlığı ve Güvenliğini görenekler düzleminden yazılı/hukuksal normlar düzleminde değerlendirmeye yatkınlığı göstermektedir. Buradan yola çıkarak, İş Sağlığı ve Güvenliğinin tarafların kamu vicdanına ve sorumluluklarına bırakılmaksızın insanüstü bir hukuk mekanizması tarafından belirlenmesi, denetlenmesi ve geliştirilmesi beklentisinin yüksek olduğu fikri savunulabilir.

Aşağıdaki Tablo 5.28’de, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği talimat dilinin sadeliği/anlaşılabilirliği hakkındaki görüşlerini gösteren veri dağılımı yer almaktadır. Bu dağılım, özellikle hukuki ve mesleki jargonların karmaşılaşması ve uzmanlık gerektirmesi bağlamlarındaki çalışan görüşlerini yansıtmaları bakımından önemlidir. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği gibi temel düzenleyici kanunlar setinin mutlaka en asgari düzeyde anlaşılabilir olması ve talimatlarda ikircikliğe yer bırakmadan çözümçül yapı içermesi beklenmektedir.

Tablo 5.28. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Diline İlişkin Değerlendirmeleri

İSG Talimat Dili Değerlendirme	Frekans (F)	Yüzde (%)
Net ve Anlaşılır	106	71,6
Karmaşık ancak anlaşılır	33	22,3
Karmaşık ve Anlaşılmaz	9	6,1
Toplam	148	100,0

Tablodaki veriler, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat dilini büyük oranda net ve anlaşılır bulmasına (%71,6) rağmen, mevzuattaki dili ‘karmaşık’ ancak anlaşılabilir bulanların da oransal olarak (%22,3) göz ardı edilemeyecek düzeyde olduklarını belirtmektedir. Bu verilerden yola çıkarak, mevzuat dili ile ilgili doğrudan sorun yaşanma ihtimalleri azken dolaylı sorunların potansiyeldeki diğer sorunlarla etkileşerek daha güçlü açığa çıkmalarının mümkün olduğu düşünülebilir.

Aşağıdaki Tablo 5.29’da mesleki pratikte en önemli kavşaklar arasında sayılan ‘kararsızlık’ anlarında çalışanların hangi referansla hareket edeceklerine ilişkin veri dağılımlarına yer verilmektedir. Bu noktada çalışanın aldığı referansın İş Sağlığı ve Güvenliği yetkilileri, amirler ve ilgili mevzuat önceliğinde belirlenmesi ideal seçenektir.

Tablo 5.29. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamasına İlişkin Kararsızlık Durumlarındaki Referansları

Kararsızlık Durumunda Yapılacak Şey	Frekans (F)	Yüzde (%)
Yasal Mevzuata Bakarım	53	35,8
Amirlere Sorarım	49	33,1
İş Arkadaşlarıma Sorarım	1	,7
Kurumumda Bulunan İşG Koordinatörlüğüne Sorarım	30	20,3
İnternette Araştırırım	15	10,1
Toplam	148	100,0

Tablodaki verilerin gösterdiklerine göre, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği ilintili uygulamalarda kararsız kalmaları durumunda mevzuatı referans alarak konuyu açıklığa kavuşturma davranışları baskınlıktadır (%35,8). Diğer oransal baskınlık oluşturan referanslar ise amirlere sorma (%33,1) ve kurumda bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği koordinatörlüğüne sorma (%20,3) davranışlarıdır. Mevcut oranlamalarda İş Sağlığı ve Güvenliği ideal süreçlerine uygun bir sistemin oturduğu gözlenmektedir. Ancak bu durum, çalışan ile referansları arasındaki ilişkiyi doğru düzenlemeyi gerektirir.

Aşağıdaki Tablo 5.30’da İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına ilişkin bilinç düzeyini içine alan bazı değişkenlerin, demografi ve mesleki bilinç düzeyiyle anlamlılık ilişkilerini test eden veri dağılımlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda Tablo 5.30, eğitim durumu değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki talimatların dili arasındaki

anlamlılık ilişkisinin test sonuçlarını içermektedir. Eğitim düzeyi ile talimat dili arasındaki bağı sınımanın amacı, mevcut talimat dilinde eğitim kaynaklı bir farklılaşma tespit edilmesi halinde, eğitimin belirleyici olmayacağı bir dil konusunda öneri geliştirmektir.

Tablo 5.30. Eğitim ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Talimatlarının Diline İlişkin Görüşler Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

			İSG Talimatları Anlatım Dili			
P= 0,150>0,05			Net ve Anlaşılır	Karmaşık ancak anlaşılır	Karmaşık ve Anlaşılmaz	Toplam
Eğitim	İlköğretim	Frekans (F)	23	3	0	26
		Yüzde (%)	88,5	11,5	0,0	100,0
	Lise	Frekans (F)	56	19	4	79
		Yüzde (%)	70,9	24,1	5,1	100,0
	Ön Lisans	Frekans (F)	18	4	2	24
		Yüzde (%)	75,0	16,7	8,3	100,0
	Lisans	Frekans (F)	7	4	2	13
		Yüzde (%)	53,8	30,8	15,4	100,0
	Lisansüstü	Frekans (F)	2	3	1	6
		Yüzde (%)	33,3	50,0	16,7	100,0
	Toplam	Frekans (F)	106	33	9	148
		Yüzde (%)	71,6	22,3	6,1	100,0

H0: Eğitim düzeyi değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının talimat dilini değerlendirme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Eğitim düzeyi değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının talimat dilini değerlendirme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo verilerine göre, katılımcı grubun eğitim düzeyleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki talimatların dilini anlaşılabilirlik yönünden değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık ilişkisi tespit edilememiştir ($P=0,150>0,05$). Bu göstergeye başvurarak, mevcut mevzuattaki dilin eğitimin tüm kademelerindeki bireylerce kolaylıkla anlaşılır bulunduğu ve eğitim düzeyinde farklılaşan bir anlam yoğunluğunun olmadığı ifade edilebilir. Anlamlı farklı anlaşılabilirlik yönlerinde beliren karmaşaların yaşanma

ihtimalini düşüren bu bulgu, bir dil standardının gelişmesi bakımından önemli bir ayrıntıdır. Bu durumda, H0 hipotezi doğrulanmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 5.31’de ise, katılımcı grubun kurumda çalışma süreleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının yeterlik puanlamaları arasındaki anlamlılık ilişkisini ölçen Chi-Square testin sonuçlarına yer verilmektedir. Bu sonuçlar, meslekte geçirilen süre zarfında gelişmesi muhtemel tecrübe stokunun mevzuat değerlendirme yetkinliğine etki edip etmediği merakını açıklığa kavuşturmak açısından önemlidir.

Tablo 5.31. Çalışma Süresi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Yeterliğine İlişkin Görüşler Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

P= 0,715>0,05		Çalışma Süresi			Toplam	
		1-3 Yıl	4-7 Yıl	8-12 Yıl		
İSG Mevzuatı Yeterlik Puanlama	1	Frekans (F)	0	5	3	8
		Yüzde (%)	0,0	62,5	37,5	100,0
	2	Frekans (F)	0	1	3	4
		Yüzde (%)	0,0	25,0	75,0	100,0
	3	Frekans (F)	0	1	2	3
		Yüzde (%)	0,0	33,3	66,7	100,0
	4	Frekans (F)	2	2	6	10
		Yüzde (%)	20,0	20,0	60,0	100,0
	5	Frekans (F)	2	6	14	22
		Yüzde (%)	9,1	27,3	63,6	100,0
	6	Frekans (F)	3	8	13	24
		Yüzde (%)	12,5	33,3	54,2	100,0
	7	Frekans (F)	2	10	8	20
		Yüzde (%)	10,0	50,0	40,0	100,0
	8	Frekans (F)	5	14	13	32
		Yüzde (%)	15,6	43,8	40,6	100,0
	9	Frekans (F)	2	3	3	8
		Yüzde (%)	25,0	37,5	37,5	100,0
	10	Frekans (F)	1	10	6	17
		Yüzde (%)	5,9	58,8	35,3	100,0

Tablo 5.31. Devamı

Toplam	Frekans (F)	17	60	71	148
	Yüzde (%)	11,5	40,5	48,0	100,0

H0: Çalışma süresi değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının yeterliliğini değerlendirme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Çalışma süresi değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının yeterliliğini değerlendirme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablodaki veriler, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının yeterliliğini değerlendirirken çalışma sürelerinin verdiği tecrübe farklılığı ekseninde bir farklılık ortaya koymadıklarını göstermektedir ($P=0,715>0,05$). H0 hipotezini doğrulayan bu test bulguları, tüm çalışma süresinden çalışanların benzer bir eğilimle mevzuatı yeterli gördüklerinin birer kanıtlayıcısıdır. Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliğinin tecrübe birikimine göre farklılaşan bir bilinç olmak yerine tüm meslek sürelerinde etkin çalışan nüfuzlu bir bilinç olduğu söylenebilir.

Aşağıdaki Tablo 5.32’de ise, katılımcıların görev tanımları ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına ilişkin bilgi düzeyleri değişkenleri arasındaki anlamlılık ilişkisini ölçümleyen Chi-Square testin sonuçları verilmektedir. Bu testteki amaç, katılımcının çalıştığı iş kolundaki mesleki motivasyon farkının mevzuat bilgisi konusunda bir değişikliğe sahip olup olmadığını öğrenmektir.

Tablo 5.32. Görev Tanımı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuat Bilgisi Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

P= 0,440>0,05			Görev Tanımı		
			Koruma ve Güvenlik Görevlisi	Daimî İşçi	Toplam
İSG Mevzuat Bilgisi	Çok İyi Bilirim	Frekans (F)	10	9	19
		Yüzde (%)	52,6	47,4	100,0
	İyi Bilirim	Frekans (F)	37	50	87
		Yüzde (%)	42,5	57,5	100,0
	Aza Bilirim	Frekans (F)	21	18	39
		Yüzde (%)	53,8	46,2	100,0

Tablo 5.32. Devamı

Bilgim Yok	Frekans (F)	1	0	1
	Yüzde (%)	100,0	0,0	100,0
Hiç Bilmem	İyi Frekans (F)	1	0	1
	Yüzde (%)	100,0	0,0	100,0
Toplam	Frekans (F)	70	78	148
	Yüzde (%)	47,3	52,7	100,0

H0: Görev tanımı değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat bilgisi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Görev tanımı değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat bilgisi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablodaki verilere göre, çalışanların görev tanımlarında yer alan Koruma ve Güvenlik Görevlisi ile Daimî İşçi kategorilerindeki meslek kolu farklılıklarının İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatını bilme konusunda anlamlı bir farklılığa neden olmadığı ifade edilebilir ($P=0,440>0,05$). H0 hipotezini doğru kılan bu test, asgari bir standart olarak tüm çalışanların bile sorumluluğunda olan ilgili mevzuatın yeğlenen seviyelerde bilindiğine işaret etmektedir. Daha riskli olduğu varsayılan (çalışanlarca) meslek alanlarında mevzuat bilgisinin artması durumunda risk temelli yeni bir bilinçlendirme stratejisi ortaya koymak gerekir. Buradan yola çıkarak görev tanımı konusunda sorun teşkil edecek bir bilinç farklılaşmasının olmadığı net olarak savunulabilir.

Aşağıdaki Tablo 5.33’de katılımı grubun mesleki niteliklerini tanımlama biçimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin yasal gerekliliğine ilişkin görüşleri arasındaki anlamlılık ilişkisi ölçümünün verileri yer almaktadır. Bu veriler, kendilerini mesleki nitelik olarak yüksek kategoride konumlandırırlar ile alt kategoride konumlandırırlar açısından yasal gerekliliğe yönelik bir bilinç farklılığı meydana gelip gelmediği merakına ışık tutmaktadır. Çünkü mesleki öz-nitelik tanımları değiştikçe değişen yasal gereklilik kanaatleri, değişimin kaynaklandığı farklar üzerinden bir dengeleme stratejisi geliştirilmesini gerekli kılabilir.

Tablo 5.33. Mesleki Niteliği Tanımlama Biçimi ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Gerekliğine İlişkin Görüşler Değişkenleri Arasındaki Anlamlılık İlişkisi

			Mesleki Niteliği Tanımlama Biçimi			Toplam
P= 0,000<0,05			Uzman/Usta	Kendini Geliştirmekte Olan	Vasat/Orta Düzey	
İSG'nin Yasal Gerekliliği	Kesinlikle Gereklidir	Frekans (F)	63	44	0	107
		Yüzde (%)	58,9	41,1	0,0	100,0
	Gereklidir	Frekans (F)	13	17	1	31
		Yüzde (%)	41,9	54,8	3,2	100,0
	Kararsızım	Frekans (F)	2	3	0	5
		Yüzde (%)	40,0	60,0	0,0	100,0
	Gereksizdir	Frekans (F)	1	2	0	3
		Yüzde (%)	33,3	66,7	0,0	100,0
	Kesinlikle Gereksizdir	Frekans (F)	0	1	0	1
		Yüzde (%)	0,0	100,0	0,0	100,0
	Toplam	Frekans (F)	79	67	2	148
		Yüzde (%)	53,4	45,3	1,4	100,0

H0: Mesleki niteliği tanımlama biçimi değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin yasal gerekliğine ilişkin görüşler değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Mesleki niteliği tanımlama biçimi değişkeni ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin yasal gerekliğine ilişkin görüşler değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablodaki veriler, katılımcı grubun mesleki niteliği tanımlama biçimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin yasal gerekliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ilişkisinin olduğuna işaret etmektedir (P=0,000<0,05). Bu sonuç, H1 hipotezini doğrularken, kendini Uzman/Usta ve Kendini Geliştirmekte Olan biçiminde tanımlayanların İş Sağlığı ve Güvenliğinin yasal gerekliğini Vasat/Orta Düzey biçiminde tanımlayanlardan daha güçlü savunduklarını ortaya koymaktadır. Buradan yola çıkarak mevcut farklılığın mesleki gelişim sürecindeki birikim ve birikimsizlik parametreleri ile açıklanabilmesi mümkündür.

Aşağıdaki Tablo 5.34'te, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği uygulama süreçlerini mevzuat özelinde değerlendirdikleri ve motivasyonları hakkında görüş

bildirdikleri bir kanaatler seti yer almaktadır. Bu kanaat bildirimleri, çalışanların duygusal uyum, bağlılık ve performans durumlarının yanı sıra uygulama ile mevzuat arasındaki bağıntı durumlarını da içermeleri bakımından önemlidirler.

Tablo 5.34. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Mevzuat Değerlendirmeleri ve Bilişsel Motivasyonları

İş Sağ ve Güvenliği Mevzuatına İlişkin Motivasyon ve Kanaat Düzeyleri	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İSG Mevzuatını kullanabilme/uygulayabilme konusunda endişeliyim.	%20,3	%18,2	%25,0	%12,8	%23,6
İSG Mevzuatındaki teknik terimler, bana kafa karıştırıcı geliyor.	%12,8	%10,1	%25,7	%19,6	%31,8
Bana yabancı bir alan olduğu için İSG mevzuatı ve talimatlarından kaçınıyorum.	%11,5	%6,8	%11,5	%25,7	%44,6
Düzeltemediğim hatalar yapmaktan korktuğum için birçok İSG standardını uygulamaya çekiniyorum.	%14,2	%10,1	%18,9	%26,4	%30,4
İSG’de yeni bir gelişme hakkında haberim olursa, onu denemenin yollarını ararım.	%35,8	%25,0	%19,6	%12,8	%6,8
İş arkadaşlarım arasında genellikle İSG konusundaki yenilikleri uygulayan ilk kişilerdenim.	%31,1	%18,2	%28,4	%12,2	%10,1
İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarını iş yaşamında eksiksiz yerine getirmeyi görev bilirim	%49,3	%25,7	%13,5	%7,4	%4,1
İSG mevzuatı ve uygulama çeşitleri, iş performans verimliliğimi geliştirir.	%57,4	%23,6	%9,5	%6,1	%3,4
İSG mevzuatı ve uygulama çeşitleri, yaptığım iş hakkında doğru ve İyileştirici bilgi sağlar.	%50,7	%26,4	%17,6	%2,7	%2,7
İş Sağlığı ve Güvenliğiyle alakalı yasal düzenlemeler ve uygulamaya yönelik talimatlar açık ve anlaşılırdır.	%35,1	%37,8	%18,9	%5,4	%2,7
Çalıştığım birimde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına öncelik verilmesi işe olan motivasyonumu artırır.	%44,6	%32,4	%14,2	%4,7	%4,1
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarının kullanımı kolaydır.	%42,6	%29,7	%19,6	%5,4	%2,7
İSG talimatlarına uyarak çalışmak beni güvende hissettirir	%60,1	%24,3	%9,5	%2,7	%3,4
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarına göre çalışmak zaman zaman sıkıcı olur.	%18,2	%18,9	%20,3	%14,9	%27,7
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlar işle ilgili tüm süreç beni de dâhil eder	%35,8	%35,1	%21,6	%5,4	%2,0
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarına göre çalışmak kendimi değerli hissettirir.	%54,7	%21,6	%16,2	%4,1	%3,4
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatları tüm çalışma yaşamımda uygulayırım	%44,6	%29,7	%19,6	%3,4	%2,7

Tablo 5.34. Devamı

Genel olarak, İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarına uymaktan memnuniyet duyuyorum.	%56,8	%26,4	%12,2	%3,4	%1,4
Bence İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatları iş yaparken tatmin edici bir yardım sağlar.	%56,8	%31,1	%8,1	%3,4	%0,7
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarını meslek hayatım boyunca kullanmaya devam edeceğim.	%57,4	%23,0	%13,5	%4,1	%2,0
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarını kullanma konusunda edindiğim iyi deneyimlerimi paylaşacağım.	%54,7	%29,1	%10,8	%3,4	%2,0
İSG kurallarına uymayan birisini görürsem uyarırım	%48,6	%30,4	%14,9	%2,7	%3,4
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarının hayata geçmesinde tespit ettiğim aksaklıkların giderilmesine katkı sunarım.	%37,8	%33,1	%19,6	%6,1	%3,4
İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarında açıkça ifade edilmeyen durumlarda, yasal prosedür çerçevesinde inisiyatif alırım.	%57,4	%23,0	%14,9	%2,7	%2,0
İSG yasal düzenlemelerini uygulama noktasında çelişkiye düşersem konu hakkında bilgi sahibi olanlarla istişare ederim	%68,9	%16,9	%9,5	%4,1	%0,7
İSG mevzuatı, meslek bilincine ve ahlakına olumlu katkı yapar.	%54,1	%25,0	%13,5	%2,7	%4,7

Katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatını pratiğe aktarabilme konularındaki bilişsel ve duygusal motivasyonlarını ölçmekle başlayan soru grubunun ilk ölçümüne göre, katılımcıların önemli bir çoğunluğu mevzuatı uygularken endişeli olup olmadığı konusunda kararsızdır (%25,0). Endişeli olmadığını kesinlikle belirtenler de (%23,6) çoğunluğu oluştururken, endişeli olduğunu kesinlikle belirtenler de (%20,3) çoğunluğa ortak olmaktadır. Bu çok eğilimli göstergeler, mevcut halde bir endişe sorunsalının var olduğuna işaret etmektedir. Benzer bir kararsızlık durumu, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat talimatlarındaki teknik terimlerin kafa karıştırmacılığı hususunda ortaya çıkmaktadır (%25,0). Her ne kadar bu kafa karıştırmacılığın kesinlikle olmadığını ifade edenler baskınlıkta olsalar da (%31,8), kararsızlık göstereninin üzerinde ve altyapısında detaylı incelemeler yapılabilir. Ancak teknik terimler konusunda kararsızlık tutumunu dikkate değer oranda sergileyen katılımcı grup, talimatların açıklığı ve anlaşılabilirliği konusunda kesinlikle olumlu bir tutuma sahiptirler. Onlara göre, talimatlar açık ve anlaşılabilir (%37,8) ve kesinlikle açık ve anlaşılabilir (%35,1). Talimatların fiilen bildirdiği konularda anlaşılabilirlik belirginken, teknik terimlerle açıklanan bazı

durumsallıkların anlaşılabilirlik içerdiği ifade edilebilir. Nitekim talimatların fiili bilinirliğinin yanı sıra fiile geçirilmesinin de uygun koşulları katılımcı görüşlerinde kendini gösterir. Katılımcılara göre, talimatların anlaşılabilirliğinin yanı sıra uygulanışı da kesinlikle kolaydır (%42,6) ve kolaydır (%29,7). İşin teknik ve uzmanlık olarak karmaşılaştırmasının getirdiği sorunsallar, teorideki ve uygulamadaki sadelik bütünlüğü ile daha işlevsel süreçlere geçişle birlikte ortadan kalkma eğrisindedirler.

Katılımcı grubu oluşturan çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliğindeki teknik terimler konusunda kısmi kararsızlık gösterebilir de bir yabancılaşma yaşamadıkları ve mevzuat ilkelerini yerine getirmekten kaçınmadıkları görüşünde mutabık görünmektedirler (%44,6). Üstelik talimatlara uygun davranma yönündeki güçlü eğilim ve motivasyon, yanlış bir şey yaparak daha kötü durumlara sebep olma gibi caydırıcı bir duygunun varlığı durumunda bile baskındır (%30,4) ve çalışanların mevzuatı uygulama konusundaki dirençlikleri tüm inisiyatiflerini belirleyen bir kolektif motivasyondur. Bu gösterge, mevzuat talimatlarını mesleğin kırmızı çizgileri arasında gösterir. Nitekim katılımcı grubun önemli bir bölümünü temsil eden görüşlere göre, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki talimatları eksiksiz bir şekilde yerine getirmek, ‘kesinlikle’ bir asli görev olarak bilinmektedir (%49,3).

İş ve meslek kazanımları arasındaki bütünlüklü ilişkilerle oluşan kariyer duygusu, çoğu zaman iş arkadaşlarıyla yardımlaşma ve onlarla rekabet ederek öne çıkma duygularının dengesiyle biçimlenir. Kariyer olgusu, gelenekler kadar yeniliklerin de benimsenmesiyle ortaklaşa hareket eden bir dinamiktir. Bu bakımdan katılımcı grup üzerindeki ölçüm, çalışanların haberdar oldukları yenilikleri uygulamanın yollarını arama hususunda cesaret gösterdiklerini (%35,8) söyler. Bu yenilikçi tutum, doğrudan İş Sağlığı ve Güvenliği prosedürünün bir parçası olmayan, ancak diğer kurumsal değerlerin kazanımı ile belirginleşen kolektif bir tutumdur. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun davranışlardaki kariyer motivasyonu hakkında bir yoklama yapıldığında ise, çalışanların önemli bir kısmının İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin talimatlar konusundaki yenilikleri ‘ilk’ uygulayanlardan olma konusunda arzulu oldukları (%31,8) görülebilir. Çünkü katılımcılar, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun hareket etmenin iş bilincini ve verimliliğini geliştireceğinden ‘kesinlikle’ kuşkusuzlardır (%57,4). Katılımcı grubun görüşlerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun çalışmak, yapılan işi

geliştirme konusunda da kesinlikle iyileştirici etkiye sahiptir (%50,7). Çalışanların meslekte gelişme ve kariyer inşa etme basamakları arasında İş Sağlığı ve Güvenliğine böylesine seçkin bir yer açmak, bilinç düzeyi hakkında konuşurken referans alınacak detaylardan biridir.

İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygunluğun kariyer parametreleri dışında verdiği doygunluk motivasyonu iş ortamıyla gelişen bilişsel bağları kapsamaktadır. Buna göre, katılımcı grubun önemli bir çoğunluğu (%44,6), çalıştığı birimde İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun bir iş tasarımının çalışma performansı ve motivasyonuna olumlu etki ettiğini belirtmiştir. Çünkü çalışanlara göre İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki talimatlar çerçevesinde çalışmak kesinlikle güvende hissettirir (%60,2) ve güvende hissettirir (%24,3). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında düşünüldüğünde, güvenlik kaygılarının önceliği nedeniyle bu tarz bir motivasyonun, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme evrelerine altyapı olacağı ifade edilebilir. Fakat tüm bu olumsal bağlılığa rağmen, çalışan görüşlerinde ihtilaflı dağılıma neden olan sıkıcılık parametresi gözden kaçırılmamalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına göre çalışmayı zaman zaman sıkıcı bulanlar (%37,1) ile sıkıcı bulmayanlar (%42,6) arasında güçlü farklılık yakalanamaz. Aynı zamanda kararsızlar da (%20,3) bu ayrımındaki belirsizliği kuvvetlendirmektedir. Ancak çoğunluğun sıkılmadığı vurgusundan yola çıkarak, bu tarz kurallara göre davranışların genellikle özgürlük mizacında yan etkiler oluşturarak sıkılmalara neden olabileceği fikri unutulmamalı ve halihazırdaki oranın başarılı olduğu not düşülmelidir. Çünkü talimatlar, kişiye seçim özgürlüğü konusunda yardımcı olmakla birlikte onu sınırlandıran ilkelere. Bu sınırlandırıcı etki, sıkıcılık duygusunda açığa çıkar ve bu durum, normal karşılanabilir. Anormal derecede iyi olan ise, sıkıcılığı aşarak bu kuralları olağan iş yaşamının organik parçası biçiminde düşünenlerdeki olumsuzluk motivasyonlarıdır. Geniş çaplı bir bilinçle ilintili olan bu motivasyon, yaygınlaştırma çalışmaları için bir referans noktası olabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki uygulamaya yönelik talimatların iş ilişkilerini düzenlemesi kadar, çalışanın kendini işin aktif ve etken bir tarafı olarak yeniden düşünmesine de yardımcı olduğu fikri, katılımcı görüşleri ekseninde savunulabilir. Çünkü katılımcı gruptakilerin önemli bir çoğunluğu, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun davranışların kendilerini işin uygulanması ve yönetimi

süreçlerine dahi ettiğini kesinlikle düşünmektedir (%35,8) ve düşünmektedir (%35,1). Bu, modern yönetim anlayışı ve toplam kalite yönetimi standartlarının kurumsal gelişimleri açısından çalışanların bilinç düzeylerinde yaşanan olumsal dönüşümlerden biridir. Bu düşüncenin arka planında, çalışanların ilgili mevzuattaki talimatlara göre çalışmalarının kendilerini kesinlikle değerli hissettirmesi (%54,7) ve değerli hissettirmesi (%21,6) kanaatinin etkileri yüksektir. Çalışan ölümünün mesleki hafızanın önemli bir kısmını doldurduğu geçmişe nazaran çalışanın yaşam güvenliğine odaklanan yeni bir anlayışın yaygınlaşması, öz-değer, öz-saygı ve öz-bilinç olarak geri dönmektedir. Buradan yola çıkarak, çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği talimatlarını yalnızca yüksek riskli zaman ve alanlarda değil tüm çalışma yaşamlarında kesinlikle uyguladıklarını (%44,6) ve uyguladıklarını (%29,7) söylemektedirler. Uygulama ve tatmin döngüsündeki karşılıklı etkileşimin devamlılığı çerçevesinde, katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki talimatlara göre çalışmaktan kesinlikle memnun oldukları (%56,8) ve kesinlikle tatmin sağladıkları (%56,8) bulgusu da önemli düşünme uğrakları olabilirler. Bu uğraklar, İş Sağlığı ve Güvenliği süreçlerini tüm yönüyle düşünürken, çalışanların içinde oldukları bilinç düzeylerindeki etkileyici faktörleri anlamaya destek olurlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun iş davranışlarını geçmiş zaman ve geniş zaman kipinde düşünmenin yanı sıra geleceğe ilişkin tasarılarıdaki taahhütler boyutunda nasıl kanaatleştirildiğini düşünmek de önemlidir. Bu yönüyle, katılımcıların geleceğe ilişkin projeksiyonlarında İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun hareket etme bilinçlerinin izleri aranmaktadır. Katılımcı gruptaki çalışanların önemli bir bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki talimatlara iş yaşamları süresinde kesinlikle uyacaklarını (%57,4) ve uyacaklarını (%23,0); ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatın uygun davranma hususundaki davranış bilgilerini diğerleriyle paylaşmaya kesinlikle devam edeceklerini (%54,7) ve devam edeceklerini (%29,1) ifade etmektedirler. Bu kapsamlı tutum, İş Sağlığı ve Güvenliğinin günü geçiştirmek için kullanılmadığına ilişkin süregelen bilincin kendini tüm zamanlara yayarak koruduğunu bildirmektedir.

Katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliğine dair tasarısı yaklaşımları yalnızca gelecek projeksiyonunun haritalanmasında aranamaz. Aynı zamanda açık bırakılmış süreçlere katkıları, katılımcı düşünceleri ve kolektif paylaşımları da bu tasarıların anlaşılmasında çeşitli ölçüm perspektifleridir. Katılımcı gruptaki çalışanlar, yalnızca

kendileri özelindeki kişisel bir başarı ya da başarısızlık olarak düşünmedikleri İş Sağlığı ve Güvenliğinin kolektif bir aktivite olduğu bilincine uygun hareketle mevzuata uymayan birini gördüklerinde kesinlikle uyaracaklarını (%48,6) ve uyaracaklarını (%30,4) söylemektedirler. Bu, sorumluluğun paylaşılması hususunda kişiye yüklenen görev bilincinin ileri safhasıdır. Çünkü deontolojik bilinç, bireyin kolektif eylemlerindeki sorumluluklarını yalnızca kişisel edimlerle sınırlamaz. Aynı zamanda diğerlerinin işlemleriyle bir bütün olduğu motivasyonuna yönlendirir. Diğerlerini de gözlemek ve oto-kontrol denetimlerini uygulamada tutmak, çalışanın kendi sınırlarını kolektif olarak da gözetdiği anlamına gelir. Çünkü katılımcı gruptaki çoğunluk, tanık oldukları aksaklıkların giderilmesine kesinlikle katkı sunacaklarını (%37,8) ve katkı sunacaklarını (%33,1) söylemektedirler. Üstelik bu katkı, ileri bir tasarı yetkinliğinde gözlenen durumlarda da ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar, mevzuatta açıkça belirtilmeyen durumlarda nasıl davranacakları hususunda mevzuatı kaynak alarak kesinlikle inisiyatif geliştireceklerini (%57,1) ve inisiyatif geliştireceklerini (%23,0) belirtmiştir. Bir konuda net olarak tanımlanmamış bir türev bir davranış geliştirmek, öncelikli yetkinlik ve yüksek motivasyon gerektirir. Bu motivasyon ise iş bilinci ve kolektif etkinlikle bağıntılıdır. Çünkü Katılımcı görüşlerinde de görüldüğü üzere çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda bilgisi olan diğerleriyle kesinlikle istişare etmektedirler (%68,9) ve etmektedirler (%16,9). Bu istişare, kolektif bilinç oluşmasına katkı sunarak kurumsal bilgiyi mevzuatla sınırlı olmaktan çıkarıp çalışanın bilgisiyle de biçimlenen bir dinamik yapıya kavuşturur. Üstelik çalışanların meslek bilinçleri ve çalışma ahlakları İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun davranışlara kesinlikle bağlıdır (%54,1) ve bağlıdır (%25,0). İş Sağlığı ve Güvenliğinin mevzuatına uygun davranmanın meslek bilinci ve etiği olarak düşünülmesi, niteliksel bir güç olarak çalışanın tüm işlemlerini yönlendireceğine de işaret eder.

Aşağıdaki Tablo 5.35'te, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatını bilmeye ilişkin analogik ve mukayeseli görüşleri yer almaktadır. Bu kapsamda, ilgili mevzuatı bilen bir çalışanın bilmeyene nazaran bir pozitif ivmeli iş motivasyonuna sahip olup olamayacağını ölçmeyi düşünen soru setlerinin yer aldığı Tablo 5.35, mevzuat ile iş pratiği arasındaki ilişkiyi göz önüne getirmesi yönünden önemlidir.

Tablo 5.35. Katılımcı Grubun İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Bilmenin Ayrıcalığı Üzerine Mukayeseli Görüşleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatını Bilmenin Ayrıcalığı Üzerine Mukayeseli Tasarılar	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre ayrıcalık sunar.	%45,9	%26,4	%14,9	%6,1	%6,8
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha az yorulurum.	%41,2	%24,3	%20,3	%7,4	%6,8
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha fazla karar seçeneği vardır.	%39,2	%30,4	%19,6	%4,1	%6,8
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha profesyonel bir iş tecrübesi sunar.	%46,6	%25,7	%15,5	%6,8	%5,4
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre çözümleri artırır ve işi kolaylaştırır.	%50,0	%23,6	%17,6	%4,7	%4,1
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre yapılan işi daha iyi tanımaya yardımcı olur.	%48,0	%26,4	%16,9	%4,1	%4,7
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha iyi bir kariyer imkânı oluşturur.	%41,9	%28,4	%18,9	%4,1	%6,8
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre kurum kültürüne daha iyi adapte olmayı sağlar.	%48,6	%19,6	%21,6	%5,4	%4,7
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre işe ve kuruma olan bağlılığı artırır.	%44,6	%24,3	%20,3	%4,7	%6,1
Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha kaliteli ve güvenli bir iş tecrübesi oluşturur.	%50,7	%25,7	%14,2	%4,7	%4,7

Tablo verilerine göre, katılımcı grubun İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı bilgisinin varlığı ve yokluğu hakkındaki mukayeseli usamlama pratiği, tasarıda beklendiği biçimde olumsal bir farkın gözlenmesine katkı sunmaktadır. Bu doğrultuda, mevzuatı bildiğini varsayan katılımcılar arasında bilmeyenlere göre ayrıcalıklı olduklarını ‘kesinlikle’ düşünme oranı epeyce yüksektir (%45,9). Konu mesleki performans özelinde ve efor düzleminde daraltıldığında, mevzuat bilmeyenlerin kesinlikle daha fazla yoruldukları görüşü hakimdir (%41,2).

Yukarıdaki tespitlere benzer şekilde katılımcılar, mevzuatı bilmeyenlere göre kesinlikle daha fazla karar seçeneğine sahip olduklarını (%39,2) ve daha fazla karar seçeneğine sahip olduklarını (%30,4) düşünmektedirler. Karar seçeneklerindeki artışın farkında olan katılımcı grup üyeleri, bunun paralelindeki çözümlerdeki artış bilinmezine de kesinlikle katıldıklarını (%50,0) ve katıldıklarını (%23,6) beyan etmektedirler. Nitekim bu görüşe göre kendilerini dolaylı olarak, mevzuatı bilmeyenlere göre daha fazla

özüm üreten ve işi kolaylaştıran mesleki vasıflarla birlikte anmaktadırlar. Karar seçeneği ve inisiyatif, bilgi düzeyi ve tecrübe faktörü ile doğru ilerleyen bir parametre olduğu için mevzuat bilmenin tecrübeli olma algısıyla yakınlaştığı söylenebilir. Nitekim uzmanlaşmanın bir eşlikçisi olan profesyonelleşme algısının mevzuatı bilmeyenlere göre kesinlikle daha yüksek oranda olduğu (%46,6) bulgusu, katılımcı görüşlerinden okunabilir. Mevzuat bilgisi burada profesyonelliğin bir parçası olduğu gibi, profesyonel olma hissi veren mesleki motivasyon üreteçlerinden de bir tanesidir. Profesyonellik algısını tamamlayan bir yan motivasyon ise, katılımcı grubun mevzuatı bilmenin bilmeyenlere oranla işi tanımakta kesinlikle bir fark oluşturduğu (%48,0) ve fark oluşturduğunu (%26,4) düşünmeleridir. Nitekim bu düşünceler bütünü kariyer algılarında da kesinlikle bir farkın söz konusu olduğunu (%41,9) düşünmeye de etki etmektedir. Katılımcı gruba göre, mevzuatı bilenlerin kariyerleri bilmeyenlerin kariyerlerinden daha iyi olmaya yatkındır. Bu tasarı, işte gelişme stratejileri arasında mevzuat bilgisinin de yer tuttuğunu söylemektedir.

Mesele kurum kültürü ve kurumsal aidiyet konularında daraltıldığında ise, katılımcı grubun mevzuat bilmenin kurum kültürüne kesinlikle daha fazla adapte olmaya yardımcı olduğu görüşü (%48,6) kendini öne çıkarır. Çünkü kurumsallığın iç içe olduğu hukuksallık düzlemi, çalışanlarda mevzuata yakın olmak gibi bir güdülenmenin de gelişmesine katkı sunmaktadır. Daha da önemlisi, mevzuat bilmek katılımcı grubun nazarında bilmeyenlere nazaran kurumsal bağlılığı kesinlikle arttırmaktadır (%44,6). Mevzuat bilmenin ayrıcalıklarının kurumsal aidiyete olumlu etki etmesi, bilgi düzeyindeki yüksekliğin de bağlılığın artışıyla doğru orantılı olduğu önermesiyle örtüşmektedir. Son olarak, katılımcı grup görüşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği açısından da mevzuatı bilmenin kesinlikle daha kaliteli ve güvenli bir iş deneyimine sebep olduğu görüşü (%50,7) doğal olarak ayırt edilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sürekli işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği bilinç düzeylerini mevzuat bilgisi ve uygulamalar arasındaki kanaatler boyutunda özelleştiren ve bir adım ileriye geçerek çalışanların sürece tasarısasal ve mukayeseli katkılar yapmalarını hedefleyen bu çalışmanın sonuçları, Bayburt Üniversitesi sahasında yerleşmiş bir mevzuat-pratik özdeşleşmesi, bütünleşmesi ve etkileşimi olduğunu göstermektedir. Nitekim ideal bir ilişki tasarımı olarak mevzuatlar, pratikteki davranışlarını üretemedikleri zaman soyut kavramlar olarak uygulamalı süreçlere yabancılaşırlar. Ancak kendini pratikte de ifade edebilen mevzuat altyapısı, üzerinde bina edilen ilişkilerin ördüğü kültürü kaliteli ve gelişime açık bir niteliğe yakınlıştırabilir.

Bayburt Üniversitesi sürekli işçilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ile uygulamaları arasındaki bağı, bilinç düzleminde yeniden kurma ve tasarlama becerileri bir temel problem ve üç alt problemde sorgulayan bu çalışmada, alt problemlerdeki bulgular neticesinde birçok bilinmeze yanıt üretilmiştir.

İlk olarak çalışanların mesleki bilinç düzeylerini bir araştırma zemin bilgisi olarak düşünen ve bu bilinmezi açığa çıkaracak sorularla çalışanların düşünceleri yoklayan alt problematikte, mesleğin genel bilgisi ve kişi özelindeki kimlik bilgisinde yetkinlik oluştuğu sonucuna varılmıştır. Meslek kavramına ilişkin kişisel nitelik bilinci ve kolektif kavram bilincinde ileri yetkinlikler gözlenen çalışan gurubunun, yakın zaman öncesinde prekaryal (güvencesiz işgücü) sınıfından güvenceli iş sınıfı olarak tabir edilebilecek ‘sürekli işçi’ sınıfına geçiş sonrasında belirleyici bir bilinç dönüşümü yaşadığı sonucu irdelenebilir. Çünkü taşeron kadrodan kamu kadrosuna geçişin, bilinç düzeyindeki birçok alt ve gizil sorunsalı işlevsiz bırakarak mesleki motivasyonu yeniden düzenlediği söylenebilir. Bu düzenleme neticesinde işine odaklanmış bir çalışanın bilinciyle İş Sağlığı ve Güvenliği ekseninde mesleki öz-niteliklerde bir gelişme gözlenebilir. Elbette bu noktada Bayburt Üniversitesinin mesleki kariyer geliştirme olanakları, kurum içi eğitimleri ve oryantasyon pratiklerinin de etkileri olduğu not düşülmelidir.

Çalışmada sonuç olarak saptanan önemli mesleki bilinç göstergelerinden biri, katılımcı grubun meslekle ilgili olmazsa olmazları arasında güvenlik konusuna üstün yer açmasıdır. Bu yer açış, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki altyapısal ve üstyapısal ihtiyaçlar arasında bir ilişki kurmaya elverişlidir. Çünkü meslekte güvenlik algısı, ait

olma, saygınlık/itibar/kariyer ve kendini gerçekleştirme algılarının önündedir ve onların bina edildiği temeli teşkil etmektedir. Bu yönüyle çalışan görüşlerinde de tespit edilen bir güvenlik önceliği ve sonrasında kariyer düşüncesi vardır.

İkinci alt problemde ölçümlenen İş Sağlığı ve Güvenliği kavramına ve uygulamalarına ilişkin bilinç düzeyinde ise sonuç olarak uygulama ve gereklilik bilincinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliğine bağlı olanların baskınlığı kadar önemli olan diğer bulgu seti, muhalefet eden katılımcı sayısının düşüklüğüdür. Görece yeni bir düzenleyici kavram olarak modern iş ilişkilerinde baskınlığı artan İş Sağlığı ve Güvenliği, bireysel korunmadan kurumsal korunma tedbirlerine kadar çok yönlü yeniliklerle birlikte gelmiştir. Özellikle çalışan grup içinde yaş ve deneyim süresi olarak diğerlerinden daha ileride olanların gelenekçi bir yaklaşımla İş Sağlığı ve Güvenliği ilkelerinin gerekliliğine muhalefet etme ve muhafazakâr yöntemlerde direktme ihtimalleri söz konusuysa, araştırma bulgularında böyle bir detaya rastlanmamıştır. Bu sonuç, Bayburt Üniversitesinde birtakım değişkenlere göre sapmalar yaşanmasına mahal vermeden kapsayıcı bir gereklilik ve destek bilinci oluştuğuna işaret etmektedir. Nitekim sonuçlar, çalışanların uyum toleranslarının yüksekliğinin yanı sıra, davranışlardaki uyarılma ve inisiyatif alma isteklerinin de artışta olduğunu söylemektedir.

Çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarındaki sorunlara ve yetersizliğe ilişkin açık uçlu ölçümlerle açığa çıkan tasarılarında, genel olarak İş Sağlığı ve Güvenliğinin kendisine ya da yasal üretim bağlamlarına atıfta bulunmamış, genel olarak işveren ve çalışan ilişkilerine indirgenmiş bir konsept oluşturmuştur. Bilinç/farkındalık sorunlarını denetimsizlik sorunu ile birlikte düşünen çalışanlar, uygulamadaki sorunlar özelinde İş Sağlığı ve Güvenliğine yapısal bir eleştiri getirmemiştir. Ek olarak, proaktif uygulamalar konusunda uygulamalı bilgilere sahip oldukları tespit edilen çalışanların, reaktif durumlarda da izlenecek süreçleri, prosedürleri ve iş akışlarını doğru uygulayabilme bilincine sahip oldukları anlaşılmıştır. Bu sonuç, Bayburt Üniversitesi özelinde İş Sağlığı ve Güvenliği bilinç düzeyinin teori ve pratik başlıklarında yeterli olduğu, ortalamanın üstünde seyrettiği şeklinde yorumlanabilir.

Üçüncü alt probleme yönelik bulgularla ölçülen İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat bilgisi ile uygulama-mevzuat bütünleşik bilinci hakkındaki göstergeler, yüksek bir bilinç

düzeyi ve mukayeseli tasarılar oluşturabilme gücünün varlığına işaret etmektedir. Özetle, mevzuatı bilmenin yanı sıra çalışanlarda mevzuatı uygulama konusundaki endişeler düşük ve sorumluluk bilinci yüksektir. Kolektif paylaşım ve sorumluluklarda da gözlenen bu durumla birlikte çalışanların mevzuat talimatlarını her koşul ve durumda uygulamakta kararlı oldukları saptaması oldukça önemlidir. Bunun temelinde, çalışan görüşlerinden de anlaşılabacağı üzere mevzuat hakkında kendilerini geliştirmeleri, düşünmeleri, sadakatleri ve davranışlarında mevzuatı referans almalarının etkisi büyüktür. Mevzuata dönük sorumluluk bilincini kişisel tutmayıp diğerleriyle paylaşan katılımcılar, mevzuatı bilmenin iş ilişkisi düzeyinde fark oluşturacağını karşılaştırmalı ve tasarısız bir bilinçle düşünmekte.

Sonuçları itibariyle literatüre nitelikli bulgular kazandırmayı amaçlayan bu tez çalışması, önceden yapılan çalışmalarla kıyaslandığında ‘mevzuat-uygulama’ bütünleşik düzleminde bir takım yeni şeyler söylemektedir. Diğer çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, medeni durumlarına göre evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla İş Sağlığı ve Güvenliği farkındalığının daha gelişmiş olduğu, eğitimlerinin tek başına uygulandığında farkındalığı oluşturmada yetersiz kaldığı, farkındalığı oluşturmak için teşvikler ve cezai yaptırımlardan ve uyarı işaretlerinden faydalanılabileceği tespit edilmiştir (Yar, 2018). Ayrıca çalışanların demografik ve sosyo-kültürel özelliklerini saptayan, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi alıp almamaları, aldıkları eğitimden memnuniyet düzeyleri, eğitimden beklentileri ve konuya ilişkin bilinç ve farkındalık düzeylerini ölçen başka bir araştırmada, eğitilmiş çalışanlar ile işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine tabii tutulan katılımcıların yeterli bilgi ve donanıma sahip oldukları saptanmıştır (Akboğa, Kale ve Yanık, 2018). Bir başka araştırmada ise çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği düzenlemelerine ilişkin farkındalık, algı, tutum, düzenlemelere ve alınan önlemlere uymaları, hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgileri, iş kazasının nedenleri konusundaki algısı, meslek hastalıklarının neler olduğu konusundaki algısı, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik uygulamalar konusundaki algısı ölçülmüştür. Sonuçta, mavi yakalıların sorumluluklarının bilincinde olduğu ancak, bu durumu pratiğe dökemedikleri ve meslek hastalığı kavramı ile ilgili de yeterli bilgiye sahip olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Bir diğer çalışmanın sonuçlarında, çalışanların ‘iş güvenliği kültürü algı düzeylerinin’ ‘çalışma süresi değişkenine’ göre; güvenlik katılımı, güvenlik eğitimi ve çalışanların

algılamasında farklılık olduğu tespit edilmiştir (Kaplancan, 2014). Bir diğer çalışmada, güvenlik kültürü algısının geliştirilmesinin iş doyumuna önemli oranda katkı sağladığı, iş doyumunu yüksek çalışanların güvenlik kültürü algılarının da yüksek olduğu, güvenli çalışma ortamının sağlanmasında yönetimin tutum ve davranışlarının çalışanlar üzerinde güvenlik kültürü algısı açısından önemli olduğu sonucuna varılmıştır (Kevser, 2016). Bir diğer çalışmada, Tekirdağ Süleymanpaşa İlçesi'nde bitkisel üretim yapan çiftçilerin bilgi, tutum ve algı düzeylerini iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde incelemiş ve bunları etkileyen faktörler saptanmıştır (Aktuna, 2017). Bir diğer çalışmanın sonucunda ise, kamu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kurallarına sağladıkları uyum, iş kazalarının önlenmesinde gösterdikleri hassasiyet, işverenlerinden veya işveren vekillerinden beklentilerini değerlendirip, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin güvenlik kültürüne etkisi tespit edilmiştir (Şengezen, 2019).

Yukarıda sonuçları özetlenen çalışmaların söylediklerine yakın katkılar yapan bu araştırma, yeni olarak *'İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatını bilmenin yeterli olmadığı koşullarda mevzuat bilgisini pratikle bütünleştirmenin, mesleki algı ve motivasyona entegre etmenin ve mevzuatı bilme ayrıcalığının kişisel tatmine yapacağı faydaların çalışanların bilinç düzeylerine katkı sunduğunu'* ve *'çalışanlarca tasarlanmış olan bir mevzuat-pratik ilişkisinden yola çıkarak geliştirilecek çözüm önerilerinin daha uygulanabilir bir İş Sağlığı ve Güvenliğine giden yolda destekçi olacağı'* söylenmektedir. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği hem de jure hem de de facto bir pratik seti olarak hukuk bilgisiyle yeterince anlaşılamaz ve hukuku özümsemiş, hukuka göre biçimlenmiş davranışların yorumlanmasıyla anlaşılabilir. Bu bağlamda aşağıda, bu tez çalışmasının sonuçlarından yola çıkarak maddeleştirilen önerilere yer verilmektedir.

Bayburt Üniversitesi sahasında gerçekleşen çalışmanın sonuçları bağlamında öneri olarak;

- Mevzuatı uygulamaya aktarabilme konusunda kendilerini uzman/usta ve kendini geliştirmekte olan şeklinde kabul eden çalışanlara göre arka planda kalan ve yeterlik göstermeyen vasat öz-tanımlı çalışanlar özelinde geliştirme/iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır. Tüm kurumlarda, vasat olduğunu varsayan çalışanların mesleki niteliklerinin gelişimi kadar mevzuat-pratik entegrasyonu düşüncelerinin gelişimine de öncelik verilmelidir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının dili, eğitim düzeyi fark etmeksizin tüm çalışanlar tarafından anlaşılır bulunurken, bazı karmaşıkların ve özellikle de teknik terimlerdeki anlaşılmazlıkların da söz konusu olduğu saptanmıştır. Bu yönde çalışmalar yapılarak, çalışanların mevzuatla kurdukları ilişkiyi geliştirmek adına teknik terimlerde sadeleştirmeler yapılmalıdır.
- Çalışma kapsamında tespit edilen uygulamalı sorunlar ve yetersizlik tanımlarının üzerine gidilerek özellikle farkındalık konusunda tasarlanmış iletişimsel stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir. Genellikle sorumluluğun çalışan ve işveren denklemine aktarıldığı düşünülürse, farkındalık temelli sorun tespitlerinin bireysel çalışmalarla giderilmesinin bir kolaylık olduğu anlaşılabılır.
- Çalışanların anlaşılmazlık ve sorun durumlarında öncelikli başvuracaklarını belirttikleri amirler ve yetkili İş Sağlığı ve Güvenliği birimlerinin çalışanları üzerinde sürekli eğitimlerle nitelik geliştirme çalışmaları yapılmalıdır. Çünkü mevzuatla ilgili süreçlerin aksamaması için bu yetkililerin bilgilerini zinde tutması gerekmektedir.
- Çalışmadaki Chi-Square testlerde de saptandığı üzere eğitim seviyesi yükseldikçe soruna neden olabilecek birçok parametrede düşüş gözlenmektedir. Bu bağlamda çalışanlar ortaöğretim düzeyinde eğitim tamamlamaya ve Bayburt Üniversitesi bünyesinde uzaktan eğitim yoluyla lisans ve lisansüstü eğitime dahil olmaya teşvik edilebilir.
- Mesleki nitelik gelişimine ilişkin programların sayısı arttırılabilir. Çünkü Chi-Square test sonuçlarına göre mesleki nitelik algısı arttıkça çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin bağlılıkları ve bilgi düzeyleri de artmaktadır.
- Eğitimin formel bağlamdan enformel çalışma ortamlarında sürdürülebilir niteliğe bürünmesi için, kurum içi anlık bilgi ve vaka paylaşımlarını mümkün kılan multimedya platformlar kurulmalı ve buralarda aktif bilgi alışverişi sağlanmalıdır. Böylece vaka içinde olan çalışanlar, bilgi ve tecrübelerini anlık paylaşarak bilgi birikiminin artışına katkı sunacaktır.
- Araştırma sonucunda dolaylı olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları konusunda temsili filmler ya da daha ileride sanal gerçeklik yazılımları gerçekleştirilerek deneyim imkânları oluşturulabilir.

- Çalışanların bilgi ve mevzuat-pratik bilinç düzeylerini sürekli izleyebilmek ve anında müdahale edebilmek adına kurum içi bir uygulama yazılabilir. Bu sanal uygulamada, mevzuat, pratik ve mevzuat-pratik bütünleşğinde yer alan soruların haftalık yanıtlanması istenerek hem küçük bir oyun tarzı yaklaşımla sürece eğlence katılabilir hem de görülen eksiklikler hakkında geliştirmeler yapılabilir. Haftalık puanlamalar ile reytingler oluşturularak ‘haftanın çalışanı’ gibi bir uygulama geliştirilebilir. Ancak bu süreçte çalışanların kimliklerinin gizli tutulacağı, veri paylaşımı olmayacağı ve yaptırımlar yaşanmayacağına garantisini verilmelidir.
- Mevzuatı uygulamada kısmen gözlenen endişeyi ortadan kaldırmak için endişe faktörleri odaklı bir ölçekle araştırmalar yapılmalı ve kökenine inilen sorunda endişe giderici çözümler geliştirmelidir.
- Mevzuata göre davranmayı sıkıcı bulduklarını beyan eden katılımcı sayısının azımsanmayacak düzeyde olması nedeniyle, monotonluktan keyif verici bir iş pratiğine dönüşümü sağlayacak küçük altyapısal yaklaşımlar geliştirilmelidir. İş hakkında multidisipliner çalışmalar yapılarak sahadaki mevzuat uygulama monotonluğundaki sıkıcılık faktörünün giderilmesine dönük çalışılmalıdır.
- Meslekte ustalaşma, İş Sağlığı ve Güvenliğini mevzuatının gerekliliği görüşünde yükselişe etki etmektedir. Bu durumda, ilgili farkı meslekte ustalaşma düzleminden silecek ve arada fark olmaksızın gereklilik bilincini verecek bir strateji geliştirilmelidir. Yeni başlayanlara özel çalışmalar yapılarak bu dengelemeye yönelik adımlar atılabilir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına ilişkin sosyal bir yazılım üretilerek anlık izlemeler yapılmasına olanak sağlanmalıdır. Mevzuatla ilgili anlatım videoları hazırlanarak sosyal platformlara yüklenebilir.
- Son olarak, İş Sağlığı ve Güvenliğini geliştirecek diğer tüm kurumsal süreçler birlikte düşünülmelidir. Tüm kurumsal kararlarda İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanının ve çalışan temsilcisinin görüşleri alınmalıdır. Çok yönlü yönetim anlayışı gereği, hukuk personeli ile çalışanlar arasında aktif iletişim kanalları kurulmalıdır. En önemlisi, İş Sağlığı ve Güvenliği etiğine ilişkin, sosyal, kültürel ve hukuki eğitimler verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akalp, G. ve Yamankaradeniz N., (2013). *İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi*. Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2), 96-109.
- Akat, İ., Budak ve G., Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. Beta Yayınevi, İstanbul, 127.
- Akboğa Kale, Ö., Yanık, S., (2018) . *İnşaat sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri konusundaki bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik bir sektörel araştırma*. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 22 (2), 639-651.
- Akçan, S., (2020). *Çay Fabrikası Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yeterliliği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon. 87.
- Akgül, U, (2010). *“Kurumsal Sosyal Sorumluluk’ Kavramına Sosyal Antropolojik Bir Yaklaşım”*. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi, 24, 95-114.
- Aktuna, A., (2017). *Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Çerçevesinde Bilgi, Tutum Ve Algı Düzeyleri: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ. 139.
- Akü, (2014). *Amaçlar ve Görevler*, Erişim Adresi: <https://isig.aku.edu.tr/genel-bilgiler/amaclar-ve-gorevler> (21.06.2020).
- Alaca, S., (2020). *Türkiye’deki Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşım ve Uygulamaları: BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmelere Ait Bir İnceleme*. Basılmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa. 157.
- Alli, B. O., (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. 2nd Edition. International Labour Office, Geneva, 14.
- Altay, S., (2015). *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum. 138.
- Altın, M., ve Taşdemir, Ş., (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Eğitim Yayınevi, Konya, 17.

- Aslan, A., (2008). *Bir İnşaat Şirketinde Meydana Gelen İş Kazalarının Değerlendirilmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara. 121.
- Atatürk Kültür, (1992). *Dil ve Tarih Yüksek Kurumu / Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*. Milliyet Matbaası, İstanbul, 13-28.
- Atay, F., (2006). *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. 131.
- Atiker, Erhan, (1995). *Bireyselleşme ve Toplumsal Farklılaşma*. İstanbul İ.Ü.E.F. Yay., 1(1), 187-189.
- Avrupa Komisyonu. (1989). *İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi*. EEC 89/391/ 1-7.
- Ayçiçek, A.R., (2019). *Üniversite Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Bilgi Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. 87.
- Aytaç, Ö. (2004). *Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 189-217.
- Baltacı, A. (2018). *Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme*. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-274.
- Baybora D., (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış. : İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ed. Baybora D. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2-23.
- Bayraktaroğlu S., Aras M. ve Atay E., (2018). *Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı, Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma*. Journal of International Management and Social Researches Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(9), 1-5.
- Bilir, N. ve Yıldız A.N., (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 628.
- Binyıldırım, T., (2007). *Risk Analizini Doğru Anlamak ve Uygulamak*. Mühendis ve Makine, 48(1), 43-46.

- Bitik, Özge, 2018, *SUR101: Sürdürülebilirlik Kavramına Kısa Bir Giriş*, <https://www.yesilist.com/sur101-surdurulebilirlik-kavramina-kisa-bir-giris> (25.09.2020).
- Budak G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. Barış
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Örnekleme Yöntemleri*, 21082015162828. Pdf. 7-13.
- Can, M. (2018). *Objektivist Etik ya da Rasyonel Bencillik Ahlakı*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22 (4) : 2287-2299.
- Ceylan, G., (2018). *Orman Ürünleri Sanayiinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İncelenmesi İzmir ve Balıkesir İlleri Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon. 87.
- Ceylan, H., (2012). *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık, 94-104.
- Chu CI, Hsu HM, Price JL & Lee JY. (2003). *Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a casual model in Taiwan*. International Nursing Review, 50(3). 176- 182.
- CNFPT, (2009). *Ethique et Service Public*. Delegation Premiere Couronne Centre de Resources Documentaires.
- Cohen, A. and Colligan, M. J., (1998). *Assessing Occupational Safety and Health Training*. NIOSH, Columbia Training, 112.
- Çakıroğlu, N. (2007). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kapsamında Risk Analizi, Denetim ve Bir Firma Uygulaması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. 161.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö., (2014). *Algılanan İş Güvencesizliğinin Örgütler Arası Hareketlilik Tercihine Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Biçimlendirici Değişken Rolü*. ODTÜ Gelişme Dergisi, 41(1), 25-41.
- Çelik, Ş., (2020). *Kamu Kurumlarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeylerinin Değerlendirilmesi Adana İli Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana. 104.
- Çelikkalp Ü, Saraçoğlu GV ve Tokuç B. (2017). *Hemşirelik Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Bilgi Düzeylerinin Arttırılması*. Namık Kemal Tıp Dergisi, 5(1). 36-43.

- Çiçek, Ö. ve Öçal, M., (2016). *Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*. Emek ve Toplum Dergisi, 5(11), 106-129.
- De Leeuw, E. D., Hox, J. J. & Dillman, D. A. (2008). *International Handbook of Survey Methodology*. Jena: EAM. 264-284.
- Demir, Fevzi. (2010). *Çalışma Hayatında Çocukların Korunması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Basım Yılı: 2012, 12(1), 547-577.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, Legal Yayıncılık, İzmir, 168.
- Demirbilek, T., (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları*. (Ders Notu), İzmir, 66-71.
- Demircan E., (2008). *İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Toplumsal Boyutları*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. 162.
- Dennis, Bryan, Neck, Christopher P. & Goldsby, M. (1998) *“Body Shop International: an explaration of corporate social responsibility”*. Management Decision, 36(10), 649-653.
- Detam, (2018). *İş Kazası Nedir, Unsurları Nelerdir?*, Erişim Adresi: <http://detamosgb.com/genel/is-kazasi-nedir-unsurlari-nelerdir> (14.04.2020).
- Dinçer, Ömer. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 155.
- Dursun S., (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. Basılmamış Doktora Tezi Olarak, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 182.
- Dursun, S., (2013). *İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi*. Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(2), 61-75.
- Erol, S., (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü*. ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, 2(4), 86-103.
- Fırat, Z., (2008). *İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı*. Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 4(1), 1-6.
- Gerek, N., (1998). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve Güvenliği*. Türk Metal Sendikası Yayınları, (2014), Ankara, 198.
- Glasow, P. A. (2005). *Fundamentals of Survey Research Methodology*. Virginia/McLean: MITRE Product.
- Gök, S., (2009). *İş Etiği, Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. Beta, İstanbul.

- Gülşen, R. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu*. Cihan Önen ve Şakir Parlakyıldız (Ed.). İş Sağlığı ve Güvenliği: Mühendislik, Hukuk, Sağlık ve Temel Bilimler Yaklaşımıyla Çözüm Önerileri (içinde). İzmir: Duvar Yayınları, 167-168.
- Gündüz, Y. (2010). *Öğretmen Algılarına Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi, 10(1), 133-149.
- Güney, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınevi, 2.Basım, 156.
- Gür, B. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu*. Cihan Önen ve Şakir Parlakyıldız (Ed.). İş Sağlığı ve Güvenliği: Mühendislik, Hukuk, Sağlık ve Temel Bilimler Yaklaşımıyla Çözüm Önerileri (içinde). İzmir: Duvar Yayınları, 141-145.
- Horozoğlu, K. (2017). *İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi*. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 265-281.
- İmre, Z., (1971). *Medeni Hukuka Giriş*. Fakülteler Matbaası, İstanbul, 391.
- İş Kanunu, (2003, 22 Mayıs). *Resmî Gazete (Sayı: 25134)*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (19.05.2020).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012, 20 Haziran). *Resmî Gazete (Sayı: 28339)*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr> (11.06.2020).
- İşler MC., (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü. 30. 1.
- Jackson, M. O., (2005). *A Survey Models of Network Formation: Stability and Efficiency*. Gabrielle Demange and Myrna Wooders (Eds). *Group Formation in Economics: Network, Clubs and Coalitions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kacı E., Taçgın T., (2017). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Proaktif Yaklaşım Üzerine Risk Değerlendirme ve Bazı Öneriler*. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(1), 1-16.

- Kaplan, G., (2013). *KOBİ' lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi ve Bir Risk Analizi Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa. 106.
- Kaplan, B., (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Görenlerin Tutumuna Etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 71.
- Karacan, E. ve ÖN, E., (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1), 102-116.
- Kevser, Ç., (2016). *İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini İle İlişkisinin İncelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.132.
- Khan, W. A., Mustaq, T. and Tabassum, A., (2014). *Occupational Health, Safety and Risk Analysis*. International Journal of Science, Environment, 3 (4), 1336-1346.
- Kılış, İ, Demir S., (2012). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme*. Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(1), 23-47.
- Kır, S. (2018). *Duyusal Etkinleştirme Teknoloji Kabul Modeli Bağlamında Online Alışveriş Yapma Eğilimini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Anabilim Dalı. Konya. 283.
- Kim, Y, Park J. & Park, M. (2016). *Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice*, Safety and Health at Work, 7(2). 89-96.
- Knox, S. & Maklan, S., (2004). *Corporate Social Responsibility: Moving Beyond Investment Towards Measuring Outcomes*. European Management Journal, 22(5), 508-516.
- Korkmaz A. ve Avsallı H., (2012). *Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26(1), 153-167.
- Korkut G. ve Tetik A., (2013). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 18(3), 455-474.

- Köse S., Tetik S. ve Ercan C., (2001). **Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler**. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7(1), 220-242.
- Küçük, O., (2015). **İşletme Bilgisi ve Yönetimi**. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 368.
- Külekçi, B., (2012). **Gemi İnşa Endüstrisi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma**. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 103.
- Manfreda, K. L. & Vehovar, V., (2008). **Internet Surveys**, E. D. De Leeuw et all (Eds.). International Handbook of Survey Methodology. Jena: EAM, 264-284.
- Mathers, N., Fox, N. & Hunn, A., (2007). **Surveys and Questionnaires**. The NIHR RDS for The East Midlands/Yorkshire.
- Maurice P., Lavoie M., Laflamme L., Svanström L., Romer C. & Anderson R. (2001). **Safety and Safety Promotion**. Definitions for Operational Developments. Injury Control and Safety Promotion, 8(4), 237-240.
- Menteşe, G., İnce, E., ve Özcan, B., (2017). **Gemi İnşa Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İncelenmesi**. Mühendis ve Makine Dergisi, 58(688), 53-78.
- Moyo, D., Zungu, M., Kgalamono, S. and Mwila, C., (2015). **Review of Occupational Health and Safety Organization in Expanding Economics: The Case of Southern Africa**. Annals of Global Health, 81 (4), 495-502.
- Ocaktan, M.E., (2009). **Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi**. Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara. 96.
- Owens, L. K., (2002). **Introduction to Survey Research Design**. SRL Fall Seminar Series, <http://www.srl.vic.edu> (17.09.2020).
- Özbek, Ş., (2009). **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları**. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. 110.
- Özgüler, A.T., Kaya K., Kağızmanlı, B. ve Altuğ M., (2016). **Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yeterliliği Eğitim ve Öğretim Araştırmaları**. Kağızmanlı B, Altuğ M. Mühendislik Fakültesi Dergisi, (Özel Sayı), 5(1), 75-86.
- Öztürk H. ve Babacan, E., (2012). **Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hastanede Çalışan Sağlık Personeli İçin İş Güvenliği Ölçeği**. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 9(1), 36-42.

- Parlar, S., (2008). *Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı*. TAF Preventive Medicine Bulletin, 7(6), 547-554.
- Pazarlı, O., (1980), *İslam'da Ahlak*. Remzi Kitapevi, İstanbul, 339
- Ponto, J., (2015). *Understanding and Evaluating Survey Research*. Journal of Advanced Practioner in Oncology, 6(2), 168-171.
- Reason J., (2000). *Safety Pradoxes and Safety Culture*. Injury Control and Safety Promotion, 7(1), 3-14.
- Sabuncuoğlu, Z., (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ezgi Kitabevi, Bursa, 310.
- Saral, A., (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığına Etkisinin İncelenmesi: Yapı Sektöründe Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. 115.
- Sarıkaya M, Güllü A, Seyman M.N., (2009). *Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesinin Önemi*, (Kırıkkale Meslek Yüksek Okulu Örneği). TÜBAV Bilim, 2(3), 327-332.
- Sanchez, F. A. S., Carvajal Pelaez, D, I., anc Catala Alis, J. (2017). *Occupational Safety and Health in Construction: A Review of Applications and Trends*. Industrial Health, 55 (2017), 210-218.
- Selçuk, Z., Palancı, M., Kandemir, M. & Dünder, H., (2014). *Eğitim ve Bilim Dergisinde Yayımlanan Araştırmaların Eğilimleri: İçerik Analizi*. Eğitim ve Bilim Dergisi, 173(39), 430-453.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006, 31 Mayıs). *Resmî Gazete (Sayı: 26200)*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (15.04.2020).
- Steinberg Sheldon, S. & Austern David, T., (1995). *Hükümet Ahlak ve Yöneticiler*, (Çev), Turgay Ergun, TODAİE Yayını, Ankara.141.
- Sungur, E., (2008). *Bir Güvenlik Kültürü Değişimi Programı: Desan Tersanesi Tehlike Avcısı Projsi*. 5, Uluslararası İSG Konferansı, İstanbul.
- Sümer, H. H., (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 295.
- Sümer, H. H., (2018). *İş Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 328.
- Şahin, S., (2013). *OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri ve Önemi*. Akademik Bakış Dergisi, 38(1), 1-19.

- Şengezen, G., (2019). *Kamu Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Algısının İncelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. 148.
- Tappura, S., Syvanen, S. and Saarela, K. L., (2014) *Challenges and Needs For Support in Managing Occupational Health and Safety from Managers Viewpoints*. Nordic Journal of Working Life Studies, 4 (3), 21-51.
- Taşlıyan, M., Arı, N. ve Duzman B., (2011). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 231-241.
- Tetik, A., (2019). *Gaziantep İlindeki Orman Ürünleri Firmalarında Çalışan Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç Düzeyinin Araştırılması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş. 75.
- T.C. Anayasası. (1982, 20 Ekim). *Resmî Gazete (Mükerrer Sayı: 17844)*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> (17.05.2020).
- Topçuoğlu, H. ve Özdemir, Ş., (2007). *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Davranış Değişikliği Yaratma Süreci*. Mühendis ve Makine Dergisi, 48(567), 10-15.
- Topgül, S. ve Alan Ç., (2017). *Öğrencilerin İş Güvenliği ve İş Güvenliği Eğitimi Algısının Değerlendirilmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 587-598.
- Tozkoparan, G. Ve Taşoğlu, J., (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30(1). 181-209.
- Turgut, T., (2007). *Kurumlarda Ahlaka Aykırı Davranışlar ve Saldırganlık*, Suna Tevrüz (Ed.) İş Hayatında Etik, Beta, İstanbul, 226.
- Türk Borçlar Kanunu, (2011, 4 Şubat). *Resmî Gazete (Sayı: 27836)*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (21.06.2020).
- Uğurlu, P., (2020). *Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İşletme Lisans Öğrencilerinin Kariyer Bilinci ve Kariyer Planlama Konusundaki Farkındalıkları Üzerine Bir Değerlendirme*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara. 111.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili*. Ankara.

- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, (1930, 24 Nisan). *Resmî Gazete (Sayı: 1489)*. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1593.pdf> (29.06.2020).
- Uslu, V., (2014). *İşletmelerde İş Güvenliği Performansı ve İş Güvenliği Kültürü Algılamaları Arasındaki İlişki: Eskişehir İli Metal Sektöründe Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir. 112.
- Usta, A., (2011). *Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 1(2), 39-50.
- Uysal, R., (2019). *Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliği Algısı: AS Çimento A.Ş. Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta. 95.
- Üngüren, E. ve Koç T.S., (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*. Sosyal Güvenlik Dergisi, 5(2), 124-144.
- Werther William, B., (1994). *Keith Davis; Human Resources and Personnel Management*. New York, 533.
- Yanar, B., Lay, M. and Smith, P. M., (2019). *The Interplay Between Supervisor Safety Support and Occupational Health and Safety Vulnerability on Work Injury*. Safety and Health at Work, 10 (2), 172-179.
- Yar, N., (2018). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. 61.
- Yavuz, K., (2012). *Tersanelerde Kazaların Önlenmesi ve İş güvenliği: Tuzla Tersaneri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara. 125.
- Yazıcı, E., (2017). *Sağlık Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Kamu Hastanesi Uygulaması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. 132.
- Yeşil, Y. ve Arpat, B., (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi: Pamukkale Üniversitesinde Bir Araştırma*. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(22), 122-141.

Yiğit A. (2012). **İş Güvenliği**, Aktüel Yayınevi, Bursa, 402.

Yiğit, A., (2005). **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**. 1. Baskı. Alfa Akademi LTD. ŞTİ, Aktüel Yayınları, İstanbul, 172.

Yiğit, N., Bütünler, S. Ö. ve Dertlioğlu, K., (2008). **Öğretim Amaçlı Örgütbağ Sitesi Değerlendirme Ölçeği Geliştirme**. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2(2), 38-51.

YÖK, (2020). **Üniversitelerimiz**. <https://www.yok.gov.tr/universiteler/universitelerimiz> (10.05.2020).



EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Bu araştırmaya vereceğiniz cevaplar, Iğdır Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında, “Sürekli İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bilinç Düzeyleri ve Tasarıları: Bayburt Üniversitesi Özelinde Bir Saha Araştırması” konulu çalışma için kullanılacaktır. Tüm yanıtlarınız, yalnızca araştırma ile sınırlı kalacak ve kimlikleriniz tamamen gizli tutulacaktır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hüseyin Taş

Iğdır Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Y.L. Öğrencisi

A. DEMOGRAFİK SORULAR

1. Cinsiyetiniz? (1) Erkek (2) Kadın
2. Yaşınız? (1)18-25 (2) 26-40 (3) 41-60 (4) 61 ve üzeri
3. Eğitim Durumunuz? (1) İlköğretim (2) Lise (3) Ön lisans (4) Lisans (5) Lisansüstü
4. Medeni Durum? (1) Evli (2) Bekar
5. Ürekli işçi kadrosundaki görev tanımınız ?
(1) Koruma ve güvenlik görevlisi (2) Diğer
6. Bayburt Üniversitesinde kaç yıldır çalışmaktasınız?
(1) 1-23 Yıl (2) 3-7 Yıl (3) 8-12 Yıl

B. MESLEKİ ALGI SORULARI

7. Yapmakta olduğunuz işi nasıl tanımlarsınız?
(1) Uzmanlaştığım alanda çalışıyorum (2) Uzman olmadığım alanda çalışıyorum
(3) Çalışırken Uzmanlaştım (4) İş yeni öğreniyorum.
8. Mesleki niteliğinizi nasıl tanımlarsınız?
(1) Uzman/Usta (2) Kendini geliştirmekte olan (3) Vasat/Orta Düzey
(4) Deneyimsiz/Başlangıç Düzeyinde
9. Mesleki niteliklerinizi geliştirmek için çabalar mısınız?
(1) Evet (2) Hayır
10. Mesleği kimden öğrendiniz?
(1) İşin ustasından (2) Çalışarak/Tecrübe Ederek (3) Mesleki eğitim kursu (3)
İş yerinde
(4) Eğitim kurumları (ilgili alanda okudum) (5) İş Arkadaşları
11. Sizce bir mesleği meslek yapan en önemli unsur nedir?
(1) İş iyi bilmek (2) Topluma faydalı olmak (3)kazanç (4) Statü
(5) İşkonforu(6) İş güvenliği
12. Mesleğinizle olan uyumunuzu nasıl değerlendirirsiniz ?
(1) Çok uyumsuz (2) Uyumsuz (3) Kararsızım (4) Uyumlu (5) Çok uyumlu

C. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISI SORULARI

13. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarını hangi ölçüde gerekli bulursunuz?
(1) Çok gerekli (2) Gerekli (3) Orta Derecede Gerekli (4) Gereksiz (5)
Çok Gereksiz
14. İş Sağlığı ve Güvenliği standartları çerçevesinde nasıl davranacağınızı hangi ölçüde

bilirsiniz?

- (1) Çok iyi bilirim (2) İyi Bilirim (3) Orta derecede bilirim (4) iyi bilmem
(5) Hiç bilmem

15. Sizce, İş Sağlığı ve Güvenliğinde en önemli sorumluluk kime aittir?

- (1) İşveren (2) İşçi/Çalışan (3) Yasa Koyucu (4) Denetleyici (5) Amirler

16. Çalışma ortamınızda izole edilmemiş bir elektrik kablosuyla karşılaşırsanız ne yaparsınız ?

- (1) Mesai arkadaşına haber veririm (2) Amirime haber veririm (3) Kendim müdahale ederim (4) Görmezden gelir oradan uzaklaşıyorum

17. Daha önce, İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarına uymayan bir kurumda çalıştınız mı?

- (1) Evet (2) Hayır

18. Sizce, İş Sağlığı ve Güvenliğine uyan bir iş yeri ile uymayan arasında ‘olumlu’ bir fark var mıdır?

- (1) Kesinlikle fark vardır (2) Fark vardır (3) Çok fark yoktur (4) Fark yoktur (5) Kesinlikle fark yoktur

19. İş Sağlığı ve Güvenliği size neyi çağırır?

- (1) Önleme (2) Yaşam güvenliği (3) iş konforu (4) İş kolaylığı
(5) süreç iyileştirme (6) Sorun çözme (7) Risk azaltma

20. Sizce iş kazalarının temel nedeni nedir?

- (1) İş Sağlığı ve Güvenliği yetersizliği (2) denetim yetersizliği (3) Bilinçsizlik
(4) İş Bilmezlik (5) İşin Tehlikesi (6) Kader inancı (7) Yasaların yetersizliği

21. Sizce, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki temel sorun nedir?

- (1) Yasal yetersizlik (2) Uygulamadaki yetersizlikler (3) Denetimsizlik
(4) Bilinçsiz çalışanlar (5) Eğitimlerin yetersizliği (6) Çalışma koşullarının yetersizliği
(7) Duyarsızlık

22. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili bilgileri nasıl öğrendiniz ?

- (1) Eğitimlerle (2) Tecrübe ederek (3) Yasal mevzuattan (4) iş yeri talimatlarından (5) İş arkadaşları (6) Amirlerden (7) Kitle İletişim Araçları (TV, Gazete, İnternet)

D. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI ALGISI SORULARI

23. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal düzenlemeleri ve Uygulamaları hakkında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz ?

- (1) Çok iyi bilirim (2) İyi bilirim (3) Orta derecede bilirim (4) İyi bilmem
(5) Hiç iyi Bilmem

24. İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeleri hangi derecede yeterli bulursunuz? (1 ile 10 arasında puan veriniz.)

Hiç yeterli değildir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Çok yeterlidir
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------

25. Sizce, İş Sağlığı ve Güvenliği yasal düzenlemeleri gereklidir ?

- (1) Çok gereklidir (2) Gereklidir (3) Orta derecede gereklidir (4) Gereksizdir (5) Çok gereksizdir

26. İş Sağlığı ve Güvenliği talimat,uyarı ve işaretlerinin anlatım dilini nasıl bulursunuz?

- (1) Net ve anlaşılır (2) Karmaşık ancak anlaşılır (3) Karmaşık ve anlaşılmaz

27. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları noktasında kararsız kalırsanız ne yaparsınız ?

(1) Yasal mevzuata bakarım (2) Amirlere sorarım (3) Uzmanla sorarım ((4) Kurumumda bulunan isg koordinatörlüğüne sorarım (5) internetten araştırırım

E. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINA İLİŞKİN KANAAT SORULARI

Değerli katılımcı, aşağıda verilen ifadelere ilişkin düşüncelerinizi “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden en uygun gördüğünüzü lütfen “x” işareti ile belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
28	İSG Mevzuatını kullanabilme/uygulayabilme konusunda endişeliyim.	1	2	3	4	5
29	İSG Mevzuatındaki teknik terimler, bana kafa karıştırıcı geliyor.	1	2	3	4	5
30	Bana yabancı bir alan olduğu için İSG mevzuatı ve talimatlarından kaçınırım.	1	2	3	4	5
31	Düzeltemediğim hatalar yapmaktan korktuğum için birçok İSG standardını uygulamaya çekiniyorum.	1	2	3	4	5
32	İSG’de yeni bir gelişme hakkında haberim olursa, onu denemenin yollarını ararım.	1	2	3	4	5
33	İş arkadaşlarım arasında genellikle İSG konusundaki yenilikleri uygulayan ilk kişilerdenim.	1	2	3	4	5
34	Genel olarak İSG mevzuatında yazanları denemekten çekiniyorum.	1	2	3	4	5
35	İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarını iş yaşamında eksiksiz yerine getirmeyi görev bilirim	1	2	3	4	5
36	İSG mevzuatı ve uygulama çeşitleri, iş performans verimliliğimi geliştirir.	1	2	3	4	5
37	İSG mevzuatı ve uygulama çeşitleri, yaptığım iş hakkında doğru ve İyileştirici bilgi sağlar.	1	2	3	4	5
38	İş Sağlığı ve Güvenliğiyle alakalı yasal düzenlemeler ve uygulamaya yönelik talimatlar açık ve anlaşılırdır.	1	2	3	4	5
39	Çalıştığım birimde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına öncelik verilmesi işe olan motivasyonumu artırır.	1	2	3	4	5
40	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarının kullanımı kolaydır.	1	2	3	4	5
41	İSG talimatlarına uyarak çalışmak beni güvende hissettirir	1	2	3	4	5
42	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarına göre çalışmak zaman zaman sıkıcı olur.	1	2	3	4	5
43	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlar işle ilgili tüm süreç beni de dâhil eder	1	2	3	4	5

44	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarına göre çalışmak kendimi değerli hissettirir.	1	2	3	4	5
45	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatları tüm çalışma yaşamımda uyguladım	1	2	3	4	5
46	Genel olarak, İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarına uymaktan memnuniyet duyuyorum.	1	2	3	4	5
47	Bence İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatları iş yaparken tatmin edici bir yardım sağlar.	1	2	3	4	5
48	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarını meslek hayatım boyunca kullanmaya devam edeceğim.	1	2	3	4	5
49	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarını kullanma konusunda edindiğim iyi deneyimlerimi paylaşacağım.	1	2	3	4	5
50	İSG kurallarına uymayan birisini görürsem uyarırım	1	2	3	4	5
51	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarının hayata geçmesinde tespit ettiğim aksaklıkların giderilmesine katkı sunarım.	1	2	3	4	5
52	İSG Mevzuatı ve uygulamaya yönelik talimatlarında açıkça ifade edilmeyen durumlarda, yasal prosedür çerçevesinde inisiyatif alırım.	1	2	3	4	5
53	İSG yasal düzenlemelerini uygulama noktasında çelişkiye düşersem konu hakkında bilgi sahibi olanlarla istişare ederim	1	2	3	4	5
54	İSG mevzuatı, iş konforumu ve yaşam güvenliğimi artırır.	1	2	3	4	5
55	İSG mevzuatı, meslek hayatımda bana yol gösterir.	1	2	3	4	5
56	İSG yasal düzenlemeleri ve uygulamaları mesleki anlamda kendimi geliştirmeme yardımcı olur	1	2	3	4	5
57	İSG mevzuatı, meslek bilincine ve ahlakına olumlu katkı yapar.	1	2	3	4	5

İSG mevzuatını bilmek ve uygulamak...		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
58	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre ayrıcalık sunar.	1	2	3	4	5
59	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha az yorulurum.	1	2	3	4	5
60	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha fazla karar seçeneği vardır.	1	2	3	4	5
61	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha profesyonel bir iş tecrübesi sunar.	1	2	3	4	5
62	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre çözümleri artırır ve işi kolaylaştırır.	1	2	3	4	5

63	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre yapılan işi daha iyi tanımaya yardımcı olur.	1	2	3	4	5
64	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha iyi bir kariyer imkanı oluşturur.	1	2	3	4	5
65	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre kurum kültürüne daha iyi adapte olmayı sağlar.	1	2	3	4	5
66	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre işe ve kuruma olan bağlılığı artırır.	1	2	3	4	5
67	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre yapılan işi daha iyi tanımaya yardımcı olur.	1	2	3	4	5
68	Mevzuatı bilmeyen çalışanlara göre daha kaliteli ve güvenli bir iş tecrübesi oluşturur.	1	2	3	4	5

