

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İL ÖZEL İDARELERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLI RİSKLERE
YÖNELİK KÖK SEBEP MODELİ ÖNERİSİ**

DOKTORA TEZİ

Mustafa ERDEM

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Alpaslan Hamdi KUZUCUOĞLU

**HAZİRAN 2024
İSTANBUL**

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İL ÖZEL İDARELERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLI RİSKLERE
YÖNELİK KÖK SEBEP MODELİ ÖNERİSİ**

DOKTORA TEZİ

**Mustafa ERDEM
(191215010)
(0000-0002-2746-0571)**

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Alpaslan Hamdi KUZUCUOĞLU

İstanbul 2024



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

10.06.2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 10.06.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği (Doktora) Programı, Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Alpaslan H. KUZUCUOĞLU

Danışman

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Dr.Öğr.Üyesi Mustafa YAĞIMLI

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hilal ARSLAN

Üye (İmza)

Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Prof. Dr. Bahaddin SİNSOYSAL

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr.Öğr.Üyesi Aytaç Uğur YERDEN

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarında İnsan Kaynaklı Risklere Yönelik Kök Sebep Modeli Önerisi” adlı çalışmanın, tezin proje aşamasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.
(10/06/2024)

Mustafa ERDEM

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde çok değerli desteklerini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Alpaslan H. Kuzucuoğlu'na, tüm eğitim dönemi ve tez sürecinde her daim bana kılavuzluk yapan hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yağımlı'ya, tez süreci boyunca değerli katkısı olan hocam Dr. Öğr. Üyesi Hilal Arslan'a, tez sürecini tamamlamamda çok kıymetli katkılar sunan hocam Prof. Dr. Zafer Şiar'a, Doç. Dr. Şenol Çelik'e ve desteğini her zaman hissettiğim değerli aileme sonsuz teşekkür ve saygılarımla.

Haziran 2024

Mustafa ERDEM

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışma Konusu	1
1.2. Tezin Amacı	3
1.3. Literatür Araştırması	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
2. GENEL BİLGİLER	9
2.1. Türkiye'de İl Özel İdareleri	9
2.2. İl Özel İdarelerinin Yetki ve Görevleri	10
2.2.1. İl özel idarelerinin yetkileri	11
2.2.2. İl özel idarelerinin görevleri	12
2.3. İl Özel İdaresinin Teşkilat Yapısı.....	13
2.3.1. Genel sekreterlik ve hizmet birimleri	13
2.4. İl Özel İdaresinin Mali Yapısı	15
2.4.1. İl Özel İdaresinin Gelirleri.....	15
2.4.2. İl Özel İdaresinin Giderleri.....	15
2.4.3. Bütçesi	17
2.5. İl Özel İdarelerinin Denetimi	19
2.5.1. İç - dış denetim	19
2.5.2. Vesayet denetimi	21

2.5.3. Yargı denetimi	21
2.5.4. İl genel meclisi denetimi	21
2.5.5. Kamuoyu denetimi	21
3. İL ÖZEL İDARELERİNDE İSG	23
3.1. Özel İdare Tanımı.....	23
3.2. Özel İdarelerin Türkiye' deki Tarihsel Süreci	24
3.3. Avrupa Ülkelerinde Özel İdareler, Yerel ve Bölgesel Yönetimler	25
3.4. Türkiye' de ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği.....	37
3.5. Özel İdarelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	41
3.5.1. İş sağlığı ve güvenliğinin ana kuralları	49
3.5.1.1. İş sağlığı ve güvenliğinde ortam faktörleri	55
3.5.2. İş kazası tanımı ve iş kazalarının nedenleri	58
3.5.3. Kazaların önlenmesi	60
3.5.4. Meslek hastalığı tanımı ve nedenleri	61
3.6. İl Özel İdarelerinde İş Sağlığı	62
3.7. İl Özel İdarelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	62
3.7.1. Tehlike	62
3.7.2. Risk ve risk değerlendirme	71
3.7.3. Güvenlik kültürü.....	74
3.7.4. İş kazası ve meslek hastalığı.....	76
3.8. İl Özel İdarelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	78
3.8.1. Çalışan açısından önemi	79
3.8.2. İşveren açısından önemi	81
3.8.3. Ekonomik açıdan önemi	84
3.8.4. İnsan kaynakları açısından önemi.....	87
3.9. İl Özel İdarelerinde İş Kazalarının Nedenleri ile İlgili Yaklaşımlar	88
3.10. İl Özel İdarelerinde İş Kazalarının Nedenleri	89
3.10.1. İnsan davranışlarına bağlı kaza nedenleri.....	91
3.10.1.1. Kişisel unsurlar	92
3.10.1.2. Fizyolojik unsurlar	95
3.10.1.3. Psikolojik unsurlar	99
3.10.2. Emniyetsiz koşullar ve ortamlara bağlı kaza nedenleri	103
3.10.2.1 İl özel idarelerinde fiziksel ve mekanik çevre şartlarına bağlı kaza nedenleri.....	105

3.10.2.2 Makinelere bağlı kaza nedenleri	105
3.10.2.3 Üretim organizasyonlarına bağlı kaza nedenleri	106
3.10.2.4 Çevresel faktörlere bağlı kaza nedenleri.....	107
3.10.2.5 Umulmadık olaylara bağlı kaza nedenleri	107
3.11. İl Özel İdarelerinde İnsan Kaynaklı Risklerin Sınıflandırılması.....	108
3.11.1.Güvensiz hareketleri oluşturan şartlar:.....	109
3.12. İl Özel İdarelerinde İş Kazalarını Önlemede Alınabilecek Tedbirler	110
3.12.1. Ergonomi biliminden faydalanma	111
3.12.2. Otomasyona gitme ve kişisel koruyucu kullanma	112
3.12.3. İş güvenliği çalışmalarının örgütlenmesi.....	112
3.12.4. İş sağlığı ve iş güvenliği kurulları	113
3.12.5. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışanların eğitimi	116
3.12.6. OHSAS 45001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı	121
3.12.7. İş güvenliği araştırmaları ve iş kazası analizleri.....	123
4. İL ÖZEL İDARELERİNİN İŞ SAĞLIğI VE GÜVENLİğİ	
UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLI RİSKLERE YÖNELİK KÖK	
SEBEP MODELİ ÖNERİSİ	125
4.1. Yöntem	125
4.2. Araştırmanın Amacı	126
4.3. Bulgular	126
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	168
6. ÖNERİLER	177
KAYNAKLAR	180
EKLER.....	192
ÖZGEÇMİŞ.....	198

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AYM	: Anayasa Mahkemesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
MİT	: Milli İstihbarat Teşkilatı
M.Ö.	: Milattan Önce
OSHA	: Occupational Safety and Health Administration (İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
OHSAS 45001	: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı
RG	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kanunu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TOKİ	: Toplu Konut İdaresi Başkanlığı
Vb.	: Ve Benzeri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
İ.Ö.İ.	: İl Özel İdaresi
HFACS	: İnsani Faktörler Analiz ve Sınıflandırma Sistemi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
EEC	: European Economic Community (Avrupa Ekonomik Topluluğu)
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu GSYİH
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1: Yıllar Bazında Meslek Hastalıkları ve İş Kazası Sayıları.....	123
Tablo 4.1: Araştırmanın Faktör Analizi	126
Tablo 4.2: KMO ve Bartlett's Testi	128
Tablo 4.3: Toplam Varyans ve Faktörlerin Varyans Açıklama Yüzdeleri	130
Tablo 4.4: Rotasyonlu Faktör Yükleri Matrisi	131
Tablo 4.5: Ortak Varyans (Communality)	133
Tablo 4.6: Ölçeğe İlişkin İfadelerin İstatiksel Analizleri.....	136
Tablo 4.7: Test Güvenirlik Analizi Sonuçları	136
Tablo 4.8: Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyon Sonuçları	137
Tablo 4.9: Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımı	138
Tablo 4.10: Tanıtıcı İstatistikler 1	139
Tablo 4.12: Cinsiyete Göre Karşılaştırma Mann-Whitney U Testi Değerleri	142
Tablo 4.13: Cinsiyete Göre Karşılaştırma Mann-Whitney U Testi Test İstatistikleri	144
Tablo 4.14: Çalışanların Yaşına Göre Karşılaştırma Kruskal-Wallis Testi İstatistikleri.....	145
Tablo 4.15: Bireylerin Yaşları ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” ile Karşılaştırılması	148
Tablo 4.16: Eğitim Düzeyine Göre İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının “Kruskal-Wallis Testi” ile verilerin karşılaştırılması. 149	
Tablo 4.17: Bireylerin Eğitim Düzeyi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması	151
Tablo 4.18: Bireylerin Hizmet Süresi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması	152

Tablo 4.19: Bireylerin Hizmet Süresi Açısından İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının “Kruskal-Wallis Testi” ile karşılaştırılması	155
Tablo 4.20: Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde İş Kazası Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	156
Tablo 4.21: Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde İş Kazası Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi Sonuçları	157
Tablo 4.22: Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde Ramak Kala Olay Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi	158
Tablo 4.23: Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde Ramak Kala Olay Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	159

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: AB Üye Devletlerinde Beş Farklı Yerel Yönetim.....	26
Şekil 3.2: 1835 Sayılı Belediye Ortaklık Yasası	30
Şekil 3.3: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Kabul Etmiş Olduğu Uluslararası Sözleşmeler	44
Şekil 3.4: Klima kablolarının açıkta bırakılmasına ait tehlikeli durum örneği.....	65
Şekil 3.5: Kaygan zemin ve hatalı radyatör montajına ait tehlikeli durum örneği	66
Şekil 3.6: Mutfak alanındaki düzensiz malzeme istifine ait örnek.....	67
Şekil 3.7: Yeraltı akaryakıt depolama alanının ait örnek.....	68
Şekil 3.8: Araç bakım atölyesine ait örnek.....	69
Şekil 3.9: Yol yapım çalışmalarına ait örnekler	70
Şekil 3.10: İSG Yönetim Süreçleri	72
Şekil 3.11: Risk Değerlendirme Süreci	73
Şekil 3.12: İş Kazalarının Nedenleri.....	108
Şekil 3.13: İş Kazalarının Ekonomik Faaliyete Göre Sayısal Dağılımı	123
Şekil 3.14: İş Kazası Yarasının Vücuttaki Yeri.....	124
Şekil 4.1: Öz Değerlerin Sreet Grafikle Gösterilmesi	129
Şekil 4.2: Yaşam Muslukları	164

İL ÖZEL İDARELERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLI RİSKLERE YÖNELİK KÖK SEBEP MODELİ ÖNERİSİ

ÖZET

İl özel idareleri, insanların yönetime daha fazla dâhil olduğu ve demokratik değerlerin daha derin ve daha geniş bir kalkınma ortamı bulunduğu yerel kamu hizmetlerinin verimliliğine ve etkinliğine dayanan özerk kurumlardır. Sağladıkları yerel hizmetler, insan hayatını doğrudan etkileyen ve halk arasında en yaygın olan hizmetlerdir. Türkiye'de küreselleşme sürecinde ve Avrupa Birliği'nde (AB) en önemli konulardan biri bu kurumların yapı ve işlevlerinde yaşanan değişim olmuştur. Kuruluşu Osmanlı İmparatorluğu'nun Tanzimat Dönemi'ne kadar uzanan il özel idareleri, 2005 senesinde uygulanmaya başlayan 5302 sayılı İl Özel İdareleri Yasasıyla bugünkü yasal statüsüne kavuşmuştur.

Baş döndürücü bir hızla gelişen teknoloji sayesinde kentsel yaşam ile kırsal yaşam arasındaki yaşam standartları arasındaki fark gittikçe kapanmaktadır. Kentlerdeki standart yaşam şartlarının, kırsal kesimde yaşayan insanlara da sunulması için il özel idarelerine önemli görevler düşmektedir. İl özel idareleri bu görevleri yerine getirirken, sektör çalışanlarının iş kazalarına veya meslek hastalıklarına maruz kalmaları kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanları bu risklerden korumak için tehlikelerin odak noktasındaki insan faktörünün detaylı bir şekilde irdelenmesi, kök sebeplerin araştırılarak bilimsel veriler ışığında çözüm önerilerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmada il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarında insan kaynaklı risklere yönelik kök sebep modeli önerisinde bulunulması amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında araştırmada, önce il özel idareleriyle ilgili detaylı bilgiler verilmiştir. Daha sonraki kısımda öncelikli olarak özel idarelerinde iş sağlığı ve güvenliği konusu ele alınmıştır. Bu bölüm içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kuramsal bilgilere de yer verilmiş olup il özel idarelerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemine, iş kazalarına ile bunların nedenlerine, iş kazalarının önlenmesinde alınabilecek tedbirlere yer verilmiştir.

Araştırmada öncelikli olarak il özel idarelerinin İSG uygulamalarının tespit edilmesi amacıyla İSG yönetim uygulamaları ölçeği kullanılmıştır. İSG yönetim uygulamaları ölçüsü Christopher ve diğerleri (2012)'nin makalesinden ve Glendon ve Litherland (2001)'in güvenlik iklimi anketinden adapte edilerek oluşturulmuştur. Ölçek 5 alt boyuttan meydana gelmekte ve 5'li likert (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) sistemle puanlanmaktadır. Araştırmanın evrenini il özel idarelerinde çalışan 11.463 kişi oluştururken örneklem 372 kişi olarak belirlenmiş ve 372 kişiyle çalışma yapılmıştır. Toplanan anket verileri SPSS 26.0 programına yüklendikten sonra analiz edilmeye başlanmıştır. Araştırmada cinsiyet, yaş, hizmet süresi, İSG hakkında bilgi sahibi olma durumu, iş kazası durumu ve ramak kala olay bağımsız değişkenlerine göre kategorik değişkenlerle alt boyutlarında (bağımlı değişken) anlamlı farklılık olup olmadığını Mann Whitney Testi ile; ikiden fazla

grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İl Özel İdareleri, İş Kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği*



PROPOSAL OF A ROOT CAUSE MODEL FOR HUMAN RESOURCED RISKS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES OF SPECIAL PROVINCIAL ADMINISTRATIONS

ABSTRACT

Special provincial administrations are autonomous institutions based on the efficiency and effectiveness of local public services, where people are more involved in the administration and democratic values find a deeper and wider development environment. The local services they provide are those that directly affect human life and are the most common among the public. One of the most important issues in the globalization process in Turkey and the European Union (EU) has been the change in the structure and functions of these institutions. Special provincial administrations, whose establishment dates back to the Tanzimat Period of the Ottoman Empire, gained their current legal status with the Special Provincial Administration Law No. 5302, which came into force in 2005.

Thanks to technology developing at a dizzying pace, the gap between living standards between urban life and rural life is gradually closing. Special provincial administrations have important duties to provide standard living conditions in cities to people living in rural areas. While special provincial administrations carry out these duties, it is inevitable for sector employees to be exposed to work accidents or occupational diseases. In order to protect employees from these risks, it is important to examine in detail the human factor at the focal point of the hazards, to investigate the root causes and to develop solution suggestions in the light of scientific data.

In this study, it is aimed to propose a root cause model for human-induced risks in the occupational health and safety (OHS) practices of Special Provincial Administrations. For this purpose, in the research, firstly, detailed information about the Special Provincial Administration is given. In the next section, the issue of occupational health and safety in the first private administrations is discussed. In this section, theoretical information on occupational health and safety is also included, and the importance of occupational health and safety in special provincial administrations, work accidents and their causes, and measures that can be taken to prevent work accidents are included.

In the research, the OHS management practices scale was used primarily to determine the OHS practices of special provincial administrations. The OSH management practices measure was created by adapting Christopher et al.'s (2012) article and Glendon and Litherland's (2001) safety climate survey. The scale consists of 5 sub-dimensions and is scored with a 5-point Likert system (1: Strongly disagree, 5: Strongly agree). While the population of the research consists of 11,463 people working in special provincial administrations, the sample was determined as 372 people and the study was conducted with 372 people. The collected survey data began to be analyzed after being uploaded to the SPSS 26.0 program. In the research, whether there is a significant difference in the categorical variables and their sub-dimensions (dependent variable) according to the independent variables of gender, age, length of service, knowledge about OHS, work accident status and near-miss

incident, is determined by Mann Whitney Test. In case of more than two groups, Kruskal Wallis H-Test was used for intergroup comparisons of parameters.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Special Provincial Administrations, Occupational Accident*



1. GİRİŞ

1.1. Çalışma Konusu

Bir yönetim organı oluşumu olan kamu yönetimi, birçok alanda toplumla iç içe geçmiş, doğrudan veya dolaylı olarak bağlantılı ve bazen de çelişkili olan toplumsal sorunların çözümünde büyük önem taşımaktadır. Nüfus arttıkça ve toplum geliştikçe devletin çözmesi gereken problemlerde de artış yaşanmakta ve bu durum da devletin sunduğu görevlerin çoğalmasına sebep olmaktadır.

6360 Sayılı Kanunda değişiklikler yapılması ile 30 ilde il özel idarelerinin mevcudiyetine son verilmiştir¹. İl özel idarelerinin görev, sorumluluk ve yetkileri önemlerine göre büyükşehir belediyeleri ile devlet arasında paylaştırılmaktadır. Yetki ve görevler ayrılınca, ilde hangi yetkinin hangi kuruma devredilmesi gerektiği soruları ortaya çıkmaktadır. Devlet ve yerel yönetimler arasındaki yetki ve görev dağılımının yarattığı huzursuzluk nedeniyle, il özel idarelerinin varlığı konusunda çok fazla tartışma bulunmaktadır. Ayrıca kanunda yapılan değişiklik ile bölge il özel idarelerinin mallara ilişkin taşınır ve taşınmaz hak, kredi yükümlülükleri yeniden düzenlenerek mal ve yetki devrine devam edilmiştir.

Çalışma, Türkiye'de il özel idarelerinde çalışanların iş güvenliği hususuna yönelik reform sürecinin belirli il yönetimleri üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu kapsamda birinci bölümde il özel idareleri kavramlarının açıklanmasına yer verilmiş ve özel yönetimin geçmişten günümüze gelişimi incelenmiştir.

Toplumun bir arada yaşaması, insanların bir yerel yönetim sistemine talepleri olduğu anlamına gelmektedir. Devlet bu taleplerin ihtiyaç programlarını belirlemektedir. Devlet, toplumsal düzeni sağlamak, sorunları çözmek ve kamu hizmetlerini yönetmek gibi sorumluluklar üstlenmektedir. Toplumsal ihtiyaç ve beklentilerin

¹ 28595 Sayılı ve 22.03.2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmış olan "13 İlde Büyükşehir Belediyesi ve 26 İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" kapsamında ilde kurulması gereken büyük şehir sayısı on üçten on dörde (ordu dahil edilerek); ilçe sayısı ise yirmi altıdan yirmi yediye çıkarılmıştır. Bu doğrultuda Türkiye'de büyükşehir sayısı otuz olmuş ve toplamda otuz ilde ilk özel idareleri kaldırılmıştır.

sürekli gelişimi, şirketleri yeni kaynaklar aramaya zorlamaktadır. Bu amaçla kamu hizmetlerinin üretimi, dağıtım ve yönetimi gibi konular kamu yönetimine olan ihtiyacı ön plana çıkarmıştır.

Toplum geliştikçe, yetkililerin karşılaştığı zorluklar ve yetkililerin karşılaması gereken ihtiyaçlar da gelişmektedir. Devlet, tüm bu sorunları çözmek için örgütsel birim olarak ortaya çıkmaktadır. 1982 Anayasası'nın 123. Maddesi gereğince, Türkiye, merkezi ve yerel yönetim olarak adlandırılan bir teşkilatlanma şekline sahiptir. Tüm hizmetlerden Merkezi yönetim sorumlu tutulmaktadır. İl özel idarelerinin yönetim kavramı ise, il yönetiminin, belediyenin veya yurttaşların genel - yerel ihtiyaçlarını karşılamak üzere oluşturulan ve genel hüküm organları bölge sakinleri tarafından seçilen kamu organları olarak ifade edilmektedir

Çağdaş dünyada gelişen koşullar ve yönetsel ihtiyaçlar nedeniyle devam eden bir inşa süreci, yönetim stratejisine girmiştir. Türkiye'deki bu reform sürecinde yerel yönetimlerin anlayışı yeniden yapılandırılarak, çok şeyin değiştiğinden bahsedilebilmektedir. Bunlardan en önemlisi; belediyelerin ve il özel idarelerinin oluşturulmasıdır. İl nüfusunun genel gereksinimlerinin tedariki için, hüküm organları yerel halk tarafından seçilen, yönetsel ve ekonomik olarak yarı bağımsız il idareleri kurulmaktadır.

İl özel idarelerinin bir parçası olan ve devlet kurumları arasında çalışma ortamı alanında öne çıkan il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında insan kaynaklı risklere yönelik incelenmesi amacıyla yürütülen bu çalışma, üç bölümden oluşacak şekilde teorik ve uygulamalı kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda; Türkiye'de il özel idareleri kapsamında, il özel idaresinin amaç ve yetkileri, il özel idarelerinin sorumlulukları, il özel idarelerinin görevleri, il özel idaresinin kuruluş yapısı, genel sekreter ve hizmet birimleri, personel yapısı, özel idarenin mali yapısı, gelirleri, giderleri, bütçesi, il özel idarelerinin denetimi, iç-dış denetim, vesayet denetimi, yargı denetimi, il genel meclisi denetimi, kamuoyu denetimi başlıklarına yer verilerek ilgili konulara değinilmiştir.

İkinci bölümde; il özel idarelerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, özel idare tanımı, il özel idaresinin Türkiye'deki tarihsel gelişimi, Avrupa'da il özel idareleri, mahalli ve bölgesel yönetim sistemleri, Türkiye'de ve aynı zamanda küresel sistemde iş sağlığı ve güvenliği, il özel idarelerinde İSG'nin amacı, İSG'nin ana kuralları, iş

kazası tanımı ve iş kazası nedenleri, kazaların önlenmesi, mesleki hastalık tanımı ve nedenleri, il özel idarelerinde iş sağlığı, il özel idarelerinde iş sağlığı ve güvenliği, risk, tehlike ve risk değerlendirme, güvenlik kültürü, iş kazaları ve meslek hastalıkları, il özel idarelerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi; çalışan, işveren ekonomik ve insan kaynakları açısından önemi, il özel idarelerinde iş kazalarının nedenleri ile ilgili yaklaşımlar, il özel idarelerinde iş kazalarının nedenleri, insani kusurlara dayalı kaza sebepleri, şahsi faktörler, bedensel faktörler, psikolojik unsurlar, emniyetsiz koşullar ve ortamlara bağlı kaza nedenleri, il özel idarelerinde fiziki ve mekaniksel çevre koşullarına dayalı kaza sebepleri, makinelerden kaynaklı kaza sebepleri, üretimsel organizasyona dayalı kaza sebepleri, çevresel unsurlardan kaynaklanan kaza sebepleri, umulmadık olaylara bağlı kaza nedenleri, il özel idarelerinde iş kazalarını önlemede alınabilecek tedbirler, ergonomi biliminden faydalanma, otomasyona gitme ve kişisel koruyucu kullanma, iş güvenliği çalışmalarının örgütlenmesi, çalışan sağlığı ve iş güvenliği kurulları, çalışan sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışanların eğitimi, OHSAS 45001 İSG yönetim mekanizması standardı, iş güvenliği çalışmaları ve iş kazası çözümlenmeleri başlıklarına yer verilerek ilgili konulara değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise; il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında insan kaynaklı risklere yönelik kök sebep modeli önerisi kapsamında araştırmanın yöntemi, tezin amacı ve bulgular yer almaktadır.

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarının başlıca nedeni ile ilgili olarak il özel idarelerinde görev yapan personelin yeterli bilgi ve donanımına sahip olup olmaması hakkında araştırma yapılmıştır. Kazalar ve mesleki hastalıklar ile ilgili sektördeki çalışanların çalışma ortamlarındaki riskler ve tehlikeler konusunda bilinçlerinin ne düzeyde olduğu, çalışan bilinci, çalışanın eğitim düzeyi, yaşı, çalışma saatleri ve önceki yaralanmalar gibi faktörlere dayalı olarak ne gibi farklılıklar olduğuyla ilgili etmenler, söz konusu araştırmada incelenmektedir. Çalışanlarını işyerindeki risklerden korumak ve risklere karşı farkındalıklarını artırmak için eğitim planları oluşturulması gerektiği önemle vurgulanmaktadır.

1.2. Tezin Amacı

Yürütülen bu çalışmada bölgesel yönetimlerin bir organı olan ve devlet kuruluşları içinde çalışma ortamı alanında öne çıkan il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği

uygulamalarında insan kaynaklı risklere yönelik faktörlerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu duruma göre il özel idarelerinde tüm çalışanların sağlık ve iş güvenliği açısından mevcut tehlikeler ile karşılabilecekleri risklerin araştırılması çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

İl özel idarelerinin genel yapısı incelendiğinde, bünyesinde pek çok sayıda ve çok değişik çalışma alanlarında personel çalıştırıldığı gözlemlenmektedir. Bu duruma bağlı olarak iş kazası ve mesleki rahatsızlıklarının görülmesi kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. 6331 sayılı İSG Kanunu yürürlüğe girdikten sonra kanuni yaptırımlarla karşılaşmamak için iş güvenliğine geçmişe nazaran daha fazla ilgi gösterilmektedir. İl özel idarelerinde çalışan personelin, eğitim ve performans değerlendirme görevlerinin yanı sıra sağlık ve güvenlik faaliyetlerinden de faydalanması gerekmektedir. Çevre, İSG ile alakalı araştırmaların yapıldığı iş yerlerinde personel hizmetlerinde İSG konusunun mutlaka günlük rutine alınması zorunlu hale gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları doğrultusunda, iş hukuku ve sosyal güvenlik alanında personel hizmetlerinin, mevzuat gelişimini yakından takip etmesi önem teşkil etmektedir. İl özel idarelerin iş alanı büyüklüğü, çok değişik tehlike kategorileri ve çalışan sayısı gibi çeşitli değişkenler araştırmanın önemini gözler önüne sermektedir.

1.3. Literatür Araştırması

Literatür araştırması sonucunda bu bölümde tez çalışması ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelenmiştir.

Kartal (2010) tarafından yapılan çalışmada, özel idarelerin tanımı, özerk yapısı ve temel ilkeleri ile ilgili bilgilerin yer aldığı incelenmektedir.

Oktay (2010) çalışmasında, belediyelerin sunduğu hizmetlerin aynısının özel idarelerce de sunulduğunu açıklayarak, kamu yönetimi kurumları arasındaki özel idarenin tüzel kişiliği ile ilgili bilgilere yer verdiği görülmektedir.

Koçak ve Kavsara' nın (2012) yaptıkları çalışmada, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün kurulumundan bugünkü il özel idarelerine geçiş süreci ile ilgili mevzuat düzenlemeleri ve özel idarelerin tarihsel akış süreçleriyle ilgili bilgilerin verildiği gözlemlenmektedir.

5302 Sayılı İl Özel İdareleri Kanunu (2005) incelendiğinde, il özel idaresinin yetki ve görevleri, çalışma alanları, imtiyazları, mali ve idari yapısı ile ilgili bilgilerin yer aldığı tespit edilmektedir.

Arabacı' nın (2020) çalışmasında, özel idareleri faaliyetlerinin yargı denetimine ilişkin detayların, İl Genel Meclisi'nin görev tanımı ve sorumlulukları ile ilgili açıklamaların yer aldığı incelenmektedir.

Demir (2007) tarafından yapılan çalışmada, AB üyesi devletlerdeki yerel yönetim sistemlerinin incelenmesi sonucu beş farklı bölgesel yönetim sisteminin olduğuna dair detay bilgilerine yer verdiği gözlemlenmektedir.

Telman ve diğ. (2015) yaptıkları çalışma incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliğinin amacı, İSG açısından çalışanların en iyi düzeye çıkarılması, iş koşulları olumsuzluklarının önlenmesine yönelik çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarına uygun faaliyetlere dair bilgilere yer verdiği saptanmaktadır.

ÇASGEM'in (2017) yaptığı iş sağlığı kavramı tanımlamasında, çalışanların çalışma yeri ortamında bedensel, psikolojik ve sosyal olarak iyi durumda olmaları şeklinde tarif ettiği incelenmektedir.

Ringdahl (2001) tarafından yapılan çalışmada, güvenlik kavramının tanımını; işin yapılmasında bir zarar ya da risk olmaması veya kabul edilebilir seviyede olması şeklinde ifade ettiği görülmektedir.

Kılıkış (2018) tarafından yapılan çalışma incelendiğinde; iş güvenliğinin tanımlanmasını, işin yürütümü sırasında ortaya çıkan risklerin teknik bilgilerden faydalanarak yok edilmesi veya asgari düzeye indirilmesini hedefleyen çalışmalar bütünü olarak tarif ettiği tespitleri yapılmaktadır.

Mollamahmutoğlu ve diğ. (2017) yaptıkları çalışmada, kamu kurumlarında çalışanların çoğunluğunun bu sektörün bir parçası olduğu ve devam eden kamu hizmetlerinin sağlanmasıyla uğraştığını, bir diğer önemli konunun ise, kamu görevlilerinin hak ve görevleri, yükselmeleri, sorumlulukları, dereceleri ve sınıfları, ekonomik ve toplumsal hakları, kamu hizmetinin sonlanması ve kanunda öngörülen iş şartları ile ilgili olduğunu belirttiği görülmektedir.

Ergör (2019) tarafından yapılan çalışmada, İSG'nin temel amacının, çalışanların sağlığını korumak, olası tehlikeleri önlemek ve sağlık-güvenlik koşullarını

iyileştirmek olduğunu ifade ederek, bu nedenle iş yaşamında karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik tehlikelerinin değerlendirilmesi ve kontrol altına alınmasının çok önemli olduğunu, iş yaşamındaki güvenlik ve sağlık tehlikeleri ile ilgili risk etmenleri hakkında detaylı bilgiler verdiği incelenmektedir.

Saylan ve Cerev (2019) yaptıkları çalışmada, il özel idarelerindeki olumlu sonuçların sürdürülebilirliği ve gelecekte daha iyi bir düzeye getirilmesi adına İSG uygulamalarının öncelikleşmesinin ve iş güvenliği olanaklarının en üst seviyede olduğu uygulamaların ilerletilmesi gerektiğine dair bilgiler verdiği gözlemlenmektedir.

Gerek (2004) yaptığı çalışmada, iş kazalarının nedenleri ile ilgili olarak, bireysel sebeplerin kaza oranının yüksek olduğunu, genel anlamda ise fizik ve mekanik şartlarla bağlantılı sebeplerin kazalara daha düşük miktarda sebep olduğunu ifade ettiği, fakat Camkurt (2007) yaptığı çalışmada buna ek olarak tek bir olayın kazaya neden olarak verilecek bir faktör olmadığını yani sadece bireylerin yanlışlarının kazaya sebep olmadığını yapılan çalışmalarla belirlediğini ifade ettiği tespitleri yapılmaktadır.

Camkurt (2013) tarafından yapılan çalışmada, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklar sebepleriyle ilgili genel bilgiler verdiği, insan davranışlarına bağlı kaza nedenlerini beşeri sebepler şeklinde tanımlayıp konu ile ilgili detaylı bilgiler sunduğu incelenmektedir.

Osborne (1996) tarafından yapılan çalışmada, yapılan araştırmalarda genç çalışanların kaza yapma ihtimalinin fazlalığının; çeşitli şartlara bağlı olarak farklılaşmakla birlikte özensizlik, düzensizlik, uygun kararlar verememe, bireysel kabiliyetini fazla zorlama, şeref ve ailevi mesuliyetlerdeki yetersizliklere bağlandığını ortaya koyan sonuçlar olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

Güney (1990) yaptığı çalışmada, kadın çalışanların erkeklere göre daha düşük oranlarda iş kazası yapmalarının sebebi hususunda ilk düşünülenin, kadınların erkeklere göre çok daha dikkatli çalışmaları olduğunu, ayrıca kadınların fiziksel güç gerektiren işler ve riskli işler ile gece vardiyalarında iş görmemesinin, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kazalarla daha az karşı karşıya kalma sebebi olarak belirttiği gözlemlenmektedir.

Edwin ve Clarence (1995) yaptıkları çalışmada, duygusal problemlerin evden, aileden ya da maddi şartlardan dolayı oluşabildiğini, örneğin; evliliğinde problemler yaşayan bir bireyin depresyona girmesi, maddi zorluklar çeken bir bireyin tedirgin olması gibi durumların, kazaların oluşumunda etkili olabildiğini ifade ettiği incelenmektedir.

Wiegmann ve Shappell (2001)'nin yaptıkları çalışmada, İnsani Faktörler Analiz ve Sınıflandırma Sisteminin (The Human Factor Analysis and Classification System / HFACS) iş kazalarında veri altlığı ihtiyacını gidermek amacıyla geliştirilerek modelledikleri, HFACS' de insani hataları çoğunlukla 4 kategoride (güvensiz hareketler, güvensiz hareketleri oluşturan şartlar, güvensiz yönetim ve örgütsel faktörler) ele aldıkları görülmektedir.

Çelik ve diğ. (2019) yaptıkları çalışmada, İSG eğitimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemedeki önemine değinerek, bilhassa göreve yeni başlayan personel bakımından eğitimin büyük ölçüde önem taşıdığını, zira çalışanın bilinci olmadan edineceği güvenli olmayan alışkanlıkları, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin etkisiyle kaybolduğunu ifade ettiği gözlemlenmektedir.

Christopher ve diğ. (2012) yaptıkları çalışmada güvenlik iklimi ile ilgili bilgilere yer verdikleri gözlemlenmektedir.

Arat (2022) yaptığı çalışmada, araştırmaya katılanların iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalık ve bilgi seviyelerinin cinsiyete göre değişiklik göstermediğini, gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığını, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine karşı bilinç seviyelerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, gruplar arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık bulunduğuna dair bulgulara yer verdiği incelenmektedir.

Arat (2022) yaptığı çalışmada, katılımcıların çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair bilinç seviyelerinin eğitim durumuna göre farklılıklar göstermediğini, gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığını, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalık ve bilgi seviyelerinin eğitim düzeyine göre farklılıklar gösterdiğini, gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olduğuna dair saptamalara yer verdiği gözlemlenmektedir.

Çelik (2016) yaptığı çalışmada, araştırmaya katılanların güvenlik iletişimi, güvenlik iştiraki, güvenlik algısı puanlarının eğitim seviyesine göre istatistiksel açıdan anlamlı

farklılıklar göstermediğini, katılımcıların eğitim düzeyi, güvenlik algısı, güvenlik iletişimi ve güvenlik katılımına göre çeşitlilik göstermediğine dair bulgulara yer verdiği görülmektedir.

Harris ve Li (2011) yapmış oldukları çalışmalarda İnsan Faktörleri Analiz ve Sınıflandırma Sisteminin (HFACS) insani hataları tespit etmede en sık kullanılan metot olduğunu belirttikleri görülmektedir.

Gök (2022) yaptığı çalışmada, yapılan araştırmalar sonucunda İSG eğitim çalışmalarında sanal gerçeklik tabanlı uygulamaları kullanımının, eğitimin oldukça verimli ve etkili olmasını sağladığı, zihinde kalıcı sonuçları bıraktığı, bilgi edinilmesinde avantajlar sağladığı, eğitim maliyetlerini düşürdüğü, iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinde katkı sunduğu, çalışanların motivasyonlarını arttırdığı ve güvenli davranış alışkanlığı kazandırılarak güvenlik kültürünün oluşumuna pozitif etkileri olduğuna dair verileri paylaştığı gözlemlenmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Yapılan çalışmanın yürütülmesi sürecinde aşağıda yer alan temel varsayımlarla hareket edilecektir.

- Araştırma için ankete katılanlar anket sorularına samimi ve doğru cevaplar verecektir.
- Örneklem grubunu oluşturan il özel idareleri çalışanları araştırmanın evrenini temsil edecek özellikte olmalıdır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Katılımcıların zihinsel, işitsel, görsel vb. iletişim engeli bulunmamak şartıyla yalnızca il özel idareleri çalışanı olmasıyla sınırlı olacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Türkiye'de İl Özel İdareleri

Devletin kurumlarından biri de mahalli kuruluşlarından olup varlığı anayasadan kaynaklanan il özel idareleridir. 1982 Anayasası'nın 127. maddesinde belirtilen il özel idareleri üç mahalli idareden biri olan, işlevi il genelinde, ihtiyaç kapsamında genel - mahalli ihtiyaçları karşılamak olan kamu hukukuna tabi tüzel kişiliklerdir (Dönmez, 2011).

İl özel idaresi ile 5302 sayılı kanun kapsamında; ilin yerel ve ortak gereksinimlerini tedarik etmek için kurulmuş, yargı organı vatandaşlarca seçilen, yönetsel ve ekonomik yarı bağımsız statüye sahip bir kamu hukuk kurumu şeklinde tarif edilmektedir. Bu tanımlama, eski mevzuatta yer alan vilayete özgü tanımlardan farklılık göstermektedir. Kanun koyucunun özel idareyi nasıl yönettiği konusunda tanım önem teşkil etmektedir. Özel idarelerin özerk bir yapı ile oluşturulduğu ve imkân ilkesine göre yapıldığı belirtilmektedir (Kartal, 2010).

Devletin özel idaresine ilişkin kanunlarda önceki düzenlemede özel idareler tanımlanmış olmasına rağmen, kamu yönetimi ilkeleri anayasada korunarak devlete belediye hizmetlerini sunan ve tüzel kişiliği olan bir idari birim şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama, il özel idaresinin umumi bir tanımıyla birlikte bu kanunda yer almıştır (Oktay, 2010).

Gülhane Hatt-ı Hümayun (Tanzimat Fermanı)'un 1839 yılında kabul edilmesiyle Osmanlı İmparatorluğunda, merkezi ve yerel düzeyde birçok meclisler inşa edip bu doğrultuda Müslümanlar ile Gayrimüslimler ve yetkililer arasında eşitliği sağlamaya yönelik ekonomik, siyasi ve sosyal bir değişim sürecini başlatarak hâkimiyet sağlamaya yönelik hedefler oluşturulmuştur. Bu oluşumlara ilk örnekler eyalet hükümetlerinin ve sancakların kurulmasıyla başlamıştır. Fransız modeline göre, Osmanlı Devleti'nde çöküş dönemindeki imar çalışmaları yönetim ve idari sistemi de etkilediğinden, il özel idareleri Osmanlı Devleti idari modeline dâhil olmuştur (Denizli İ.Ö.İ., 2010).

“1876'nun hukuk ilkeleri” sayesinde, il özel idareleri ilk kez hukuken bağımsız belediye makamları haline gelebilmiştir. 1876 yılındaki ilk meşrutiyet sayesinde anayasal kimliğini kazanan il özel idareleri, 1913 tarihinde Vilayet Kanununun gelişim göstermesiyle bir otoriter ve ticari yapıya kavuşmuştur. Özel idarenin kuruluş kanunu, ilk olarak 1913 Kanunu olarak kabul edilmektedir. 74 yıldır iktidarda olan kanun, özel idarenin gelişmesine önemli katkılarda bulunmuştur. 1980'li yıllarda küresel alanda ortaya çıkan değişim ve olaylardan Türkiye de etkilenmiş ve bu durumdan il özel yönetimleri de etkilenecek ve 3360 sayılı özel yönetim kanununun 1987 yılında çıkarılarak 1913 tarihli 3360 sayılı yasa yürürlükten kaldırılmıştır. Fakat 1913 sayılı Kanun hükümleri 3360 sayılı Kanun'da değişikliğe uğramamıştır. O tarihte ve yeni bir çalışma sisteminin kurulması nedeniyle Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün kurulması özel idarelerin uygulanması açısından yeni planlamalardan etkilendiği ifade edilmektedir (Koçak ve Kavsara, 2012).

Türkiye'de pek çok anayasanın yeniden yazıldığı ve tanıtıldığı bir dönemde, 21. yüzyıl için yenilenen “1913 Umumiye-i Vilayeti İdare Kanunu”, ihtiyaçları karşılamayacak hale gelmesinden sonra *İl Özel İdaresi Kanun*'un hâlâ gündemde olduğundan bahsedilmektedir. 2005 yılında bu kapsamda köy hizmetleri kapatılmış ve il özel idarelerinin yeniden yapılandırılması gündeme gelmiştir ve 4 Mart 2005'te İl özel idareleri konusunda 5302 Sayılı İl Özel İdareleri Yasası yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Koçak ve Kavsara, 2012).

2.2. İl Özel İdarelerinin Yetki ve Görevleri

Özel idarelerinin ödev sorumlulukları kapsamında; gençlik - spor, sağlık, ilin çevre planı, imar ve yeniden yerleşim, toprak muhafaza, erozyona tedbir alma, kültür, turizm, sanat, toplumsal hizmet ve yardımlar, yoksullara küçük ölçekli kredi, yetimhaneler ve anaokulları, ilk - orta öğretim kurumlarının arazi tahsisi, inşaat, yapı bakımı ve onarımı ile diğer hizmetlerinin il hudutları içindeki görevleri olduğu belirtilmektedir.

Özel idareler bazı görevleri yerine getirmek için belirli imtiyazlar ve yetkilerle donatılmış olup, bazı istisnaları da bulunmaktadır. İl özel idarelerinin 5302 sayılı Kanunun 7. Maddesinde bazı sorumlulukları belirtilmiştir (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

Merkezi yönetim adına işlerin yürütülmesinde il özel idareleri, merkezi idare adına belirli hizmetleri yapmaktadır. Kendi tüzel kişiliğine sahip özel kamu idareleri, ilgili bakanlık namına hizmet vermekle yükümlü olmaktadır. Merkezi idareden ilgili bakanın muvafakati ile özel idareye aktarılan fonlar, belirtilen amaç dışında kullanılmamaktadır. Merkez il özel idare adına gerçekleştirilen görevler, coğrafi kısıtlama olmaksızın ulusal sınırlar içinde gerçekleştirilebilmektedir (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

İlkokul ve lise eğitimi için arazi edinimi, binaların inşası, bakımı ve onarımı gibi görevleri bulunmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

Tamamlayıcı nitelikte görevler; bu görevler, çeşitli alanlarda devlet kurum ve kuruluşlarını desteklemek de il özel idarelerinin görevleridir. Bunlar;

- 237 Sayılı Kanun kapsamında taşıt kanunu kamu kurum ve kuruluşları tarafından araç alımı, işletilmesi, bakımı ve onarım ihtiyaçları karşılama yetkisi bulunmaktadır.
- Sosyal konutların yapımı, bakımı, işletilmesi ve onarımı,
- Güvenlik hizmeti için gerekli teçhizatın satın alınmasını içermektedir (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005; Güneş, 2013).

2.2.1. İl özel idarelerinin yetkileri

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 22 Şubat 2005 tarihinde kabul edilerek 4 Mart 2005'te 25745 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girerek yayınlanan özel idarelerin yetkilerine ilişkin 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 6 ve 7. maddeleri hükümleri ile ancak belediye sınırları dışında valilerin sorumluluğunda olan imar meseleleri, artık bazı il makamlarının sorumluluk ve yetkisine tabi tutulmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

İl çevre planlamasında valinin sorumluluğunda büyük şehirlerdeki belediyelikler il özel idaresi ve il belediyesi ile yapılmaktadır. İl özel idaresinin yetki ve mesuliyetleri, il özel idare 6. Madde Kanun kapsamına göre il kapsamında farklı, belediye sınır kapsamında farklı şekilde tanımlanmıştır (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

Özel İdaresi Kanunu gereğince; Büyükşehir belediyelerinin dışında kentin çevre düzen, plan, bayındırlık ve iskân, ilk ve orta öğretim kurumlarına verilecek olan arsaların temin edilmesi, binaların yapımı, bakım ve onarımları gibi konular il

sınırlarında il özel idarelerinin plan ve yapılaşma hizmetleri şeklindedir (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

Belediye hudutları dışında özel idarelerce planlamada imar durumlarına göre yapılaşma hizmetleri verilmektedir. Bölge sorunları mücavir ve mücavir arazilerin sınırlandırılması için İl Özel İdaresi Yasasında herhangi bir hüküm bulunmadığından, imar planlamasına ilişkin sorumluluk ve yetkiler her bir belediyenin yetkisi dâhilinde olmaktadır. 3194 numaralı İmar Kanunu'na göre belediyelerin kontrol ve sorumluluğunda olan mücavir alanlarda yapı ruhsatı verilmesi, İmar Kanunu'na göre yetkili belediyelerin ve TOKİ'nin (Toplu Konut İdaresi Başkanlığı) sorumluluğunda yapılmaktadır. Mücavir alan sınırlarında imar planı bulunan ya da bulunmayan alanlar belediyenin sorumluluğunda olmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

Şehircilik planının hazırlanması dâhilinde Özel İdare Kanunu'nun 6. Maddesi onaylanmasına ilişkin hükümleri içermektedir. İlçe belediyesinin görev ve yetkilerini düzenleyen 10/c maddesi, ilçe çevre planını tartışma ve karar verme yetkisini ilçe meclisine vermektedir (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 6, 2005).

İl özel idaresine yetki ve vekâletname: Kanunla belirlenen yükümlülük ve hizmetlerin yerine getirilmesi, gerçek ve tüzel kişilerin çalışmaları için kanunla öngörülen ruhsatların verilmesi, doğrulanması, yönetmelik tebliği, yönetmelikleri, kanunla il özel idaresine verilen sorumluluk alanları dâhilindeki yönetmelikleri kanunda öngörülen yaptırımları dikte etmekte ve uygulamaktadır.

Hizmet sunmak amacıyla taşınır ve taşınmaz malların alımı, kiralanması, satımı ve değiş tokuş etmek, bunlar üzerinde sınırlı mülkiyet haklarının tanıtılması, kredi verilmesi ve bağış alınmasına ilişkin tutar yirmi beş milyar seviyelerine kadar olan uyuşmazlıkların karşılıklı anlaşma sonucu il idaresinin özel kanunlarına uygun olarak karşılıklı olarak feshine karar verir, vergi, harç ve özel vergileri il idaresinden toplar, tahsil eder ve uygular, izin verir ve il sınırları dışında kalan sıhhi ve umumi dinlenme ve rekreasyon alanlarına denetleme yapmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu, 2005).

2.2.2. İl özel idarelerinin görevleri

Özel idarelerinin yetkileri, il hudutları dâhilindeki belediyelerin mücavir alanları dışında belirlenmektedir. Özel idarelerin görevleri arasında; sağlık, gençlik sanayi, tarım, ticaret ve spor gibi faaliyetlerde büyük şehir belediyesi çevre ve şehircilik

planı kapsamında imar ve yeni yerleşim, arazi muhafaza, önleme kontrolü, kültür, turizm, sanat, toplumsal yardım ve hizmetler, yardıma muhtaç kesim için belli başlı krediler verilmesi, çocuk esirgeme kurumlarına ve ilkokul ve ortaokul kurumlarının inşası için arazi teslimi, inşaat, binaların bakım ve onarımı ile ildeki ilk ve ortaokulun diğer ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili hizmetler, yeni şehir planlama, yol, temiz su temini, evsel - sanayi atık, kanalizasyon, çevre, acil yardım ve kurtarma gibi görevleri bulunmaktadır. Ayrıca orman yerleşimlerinin desteklenmesi, ağaçlandırma gibi belediye sınırları dışında kalan ormanlık alanların ve bahçelerin ağaçlandırılması ile ilgili hizmetleri vermekte sorumluluk ve yetkilileri bulunmaktadır. Bakanlıklar ve diğer kamu kurumları, inşaat, bakım ve onarım, köy yolları, il yolları, kanalizasyon, içme suyu, elektrik hatları, sulama suyu, turizm, sağlık, çevre, eğitim, kültür, şehir planlama, inşaat, bayındırlık gençlik ve spor gibi faaliyetlerde sorumlulukları ve görevleri bulunmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 6, 2005).

Özel idareler bu görevleri, Bakanlıklardan ve diğer devlet kurumlarından hizmet yatırımları ve başka yatırımlar için ayrılan kaynakları il özel idarelerindeki bütçelere ekleyerek yapmaktadır. Devir işlemi yetkili bakanın onayına bağlıdır ve bu fonlar dağıtım dışında kullanılmamaktadır. İş, il özel idaresinin hükümlerinde olduğu gibi yasa ve ilkelere göre yürütülmektedir. Bu yatırımlar için il özel idareleri de bütçe kapasiteleri dâhilinde bütçeden kaynak aktarabilmektedir. Bakanlıklar ve diğer merkezi otoriteler tarafından devredilecek kaynaklarla yapılan yatırımlar, yargı yetkisine tabi olmaksızın büyükşehir sınırları genelinde yapılabilmektedir (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 6, 2005).

2.3. İl Özel İdaresinin Teşkilat Yapısı

2.3.1. Genel sekreterlik ve hizmet birimleri

İl özel idaresinin kuruluşunu düzenleyen 5302 sayılı Kanuna göre teşkilat yapısını oluşturan birimler il meclisi, il encümeni ile ilin valisidir.

İl genel meclisi, il özel idaresinin yargı birimi ve il seçmenleri tarafından yürürlükteki kanunlarda gösterilen kaide ve kurallara göre seçilen üyelerden teşkil edilmektedir.

İl genel meclisi, isteğe bağlı tatiller dışında, her ayın ilk haftası önceden kararlaştırılan gün ve yerde kararlar için toplanmaktadır. Bütçe oturumuna denk

gelen oturumun süresi 20 günü, kalan oturumların süresi 5 günü aşmamaktadır. Belediye meclisi toplantıları açık olarak yapılmaktadır. İl meclisi başkanı, acil bir durumda gerekli görürse, her toplantı bir oturumu geçmemek üzere yılda üç defadan fazla olmamak üzere meclisi toplantıya davet edebilmektedir. İl genel meclisi tüm üyelerin mutlak çoğunluğu ile toplanır. Hazır bulunanların çoğunluğu ile de karar sağlanmaktadır. Ancak verilen karar üye sayısına göre tüm üyelerin belirli kısmından az olmaması gerekmektedir. Valilik kararına sunulmak üzere il genel meclisinin almış olduğu karar metninin tamamı en geç 5 gün içerisinde valiliğe sunulmaktadır. Vali, yasaya aykırı bulduğu kararları 7 gün içerisinde gerekçeli bir inceleme için ilçe il genel meclisine geri göndermektedir. Valiye bildirilmeyen meclis kararları hüküm ifade etmemektedir. Birtakım kararların tekrar gündeme gelmeden kesinleşerek il meclisi kararlarının nihai özetleri, kendisine verilen görevleri etkilemeyen konuları gündeme getirmeleri halinde azami 7 gün içinde farklı şekillerde yayımlanması zorunludur (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 12, 2005).

İl genel meclisi kapsamında; *“kendisine yasanın verdiği görevleri süresi içinde yapmayı ihmal ederse ve bu durum il özel idaresine ait işlerini aksatırsa, il özel idaresine verilen görevler ile alakası olmayan politik konularda karar alır ise, İçişleri Bakanlığı'nın talebine müteakip Danıştay kararıyla iptal edilebileceği”* belirtilmektedir (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 22, 2005).

İl genel meclisinin ödev ve yetkileri yasa kapsamında şöyle belirtilmektedir:

- Stratejik plân, yatırım ve iş programları
- Özel idare çalışmaları ve personelin başarı ölçütlerinin görüşülmesi kesinleştirilmesi
- Mali Bütçenin görüşülerek kesin hesabın kabul edilmesi
- Birim müdürlüklerine ait kurumsal kodlu bütçelerde ve fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasında bütçe aktarmalarının yapılması
- Büyükşehir belediyelerinin dışında il çevre düzeni planıyla belediye hudutları dışındaki sahaların imar planlarının görüşülmesi ile karara bağlanmasını sağlamak
- Borçlanmanın karara bağlanması
- Bütçe içi kuruluşlar ve Türk Ticaret Kanunu'na dâhil olan ortaklıkların teşkil edilmesi ya da ortaklıkların ayrılması
- Sermaye artışı ve taşınmaz yatırım ortaklıklarının oluşturulmasına karar verilmesi

- Taşınmaz malların alınması, satılması, değiştirilmesi, tahsis edilmesi ve tahsis biçiminin değiştirilmesine ya da tahsisli bir biçimde taşınmazların likide bir hale getirilmesine izin verilmesi
- Yurt içi / yurt dışı yerel yönetimler ve yerel yönetim birlikleri ile karşılıklı iş birliklerinin yapılması hakkında kararın verilmesi
- Diğer mahalli idareler ile beraberliğin oluşturulmasının sağlanması
- Oluşturulan birliklere katılmaya ya da ayrılmaya yönelik kararın alınması
- İl özel idaresine kanunlar kapsamında verilen görevler ve hizmetlerin haricinde kalan ve ilgili kişilerin isteklerine bağlı hizmetlere uygulanacak ücret tarifesinin belirlenmesi gibi görevler (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 10, 2005).

2.4. İl Özel İdaresinin Mali Yapısı

2.4.1. İl Özel İdaresinin Gelirleri

İl özel idaresinin giderleri için belirlenen İl Özel İdaresi 5302 sayılı Kanununun 42. maddesinde şu şekilde açıklanmaktadır;

- İl özel idaresinde katılma paylarında, kanunda belirtildiği gibi vergi, harçlar ve resim gelirleri,
- Tahsis edilen bütçe gelirin ana bütçe üzerinde olan paylar,
- Gayrimenkul ve taşınırın alımı, satımı, kiralanması ve değerlendirmede taşınmaz mallardan elde edilen gelir payları,
- Ödeme kapsamında bulunan genel bütçeli ve özel idarelerden gelen vergiler,
- Faiz ve cezalardan gelen gelirler,
- Yapılan bağışlardan il özel idaresine kalan gelirler,
- Her türlü abonelik, girişim ve faaliyetlerden doğabilecek gelirler,
- Farklı yerlerden gelen gelirler.

2.4.2. İl Özel İdaresinin Giderleri

Borçla ilgili olarak, bir önceki yasa döneminde var olan davalardaki kısıtlamalar kaldırılmış olup, bundan ötürü borçla ilgili olarak il özel idarelerine verilen sorumluluk endişeye neden olmaktadır. Çoğu belediyenin bu kuruma borçlu olması,

gelecekte il özel idarelerinin de aynı durumda olacağı korkusunu artırmaktadır. Devletin özel varlıkları karşılığında teminata tabi olduğu ifade edilmektedir. İl özel idaresinin borçlarının ödenmesi açısından haciz edilme durumuna açık olacağı bundan dolayı borç veren kurum güvenceye alınacak şekilde gelecek dönemlerde büyük problemlerle karşılaşması kaçınılmaz bir durum olarak gözükmektedir (Güler, 2004). Yerel yönetimlerin özel sektördeki yerli ve yabancı kuruluşlardan borçlanma durumuna kolaylıklar sağlanmasının borçlanmayı daha da arttırdığı ifade edilmektedir

İl Özel İdaresi giderlerini belirten 5302 Sayılı Kanununun 43. Maddesindeki özellikler aşağıda açıklanmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 43, 2005);

- Kamu yönetimine ait bina, yapı, araç ve malzemelerin satın alınması, bakımı ve tamirati ayrıca inşası, için gerçekleşen harcamalar.
- İl özel İdarelerinde istihdam edilen personele ve seçilmiş organlarının üyelerine ödenen ödenekler, ücretler, primler, seyahat masrafları, buna dair eğitim giderlerindeki harcamalar ve diğer masraflar.
- Her bakımdan altyapı, inşaat, onarım ve bakım masrafları giderleri,
- Harcamaların takibi ve vergi, harç, katılım ücreti, hizmet bedeli ve diğer gelirlerin geri ödenmesi için yapılacak giderler,
- İl genel meclisi tarafından belirlenen esaslara göre köyleri veya bağlı birliklerini desteklemek açısından kurulan birimlere ödenecek bağışlar ve yardım giderleri,
- Devletin il özel idaresinin katıldığı şirket, kuruluş ve derneklere üyelik aidatı masrafları,
- Faiz, borçla ilgili başka ödemeler ile sigorta maliyetleri,
- Sosyal hizmete ihtiyaç duyan engelli, kimsesiz, yaşlı, yoksullara yapılacak yardım giderleri,
- Doğal afetlerle ilgili giderler,
- Yasal maliyetler ve icra maliyetleri,
- Törenler, eğlence, ağırlama ve reklam harcamaları,
- Hukuk, danışmanlık ve denetim hizmetleri için ödeme giderleri,

- Ulusal ve yabancı, halk, özel ve sivil toplum örgütleriyle paylaşılan görevler ve başka proje maliyetleri.
- Sosyo-kültürel ve bilimsel faaliyetler için gerçekleşen harcamalar.
- İl özel idareleri hakkındaki kamuoyu araştırması ve kamu yoklaması maliyetleri
- Yasal yükümlülüklerin ve hizmetlerin yerine getirilmesi için gerekli olan diğer giderler (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 43, 2005).

Katılım ve faaliyetler karşılığında gelir elde edilmektedir. Bu gelirleri kanun çerçevesinde artırmak söz konusu olabilmektedir.

Maliyet açısından en önemli maliyetler işletme maliyetleri, sermaye maliyetleri ve yer değiştirme ücretleridir. İşletme giderleri, personel giderleri, seyahat giderleri, hizmet alımı ve malzeme alımı, işletme ve diğer giderler ve sermaye giderleri, makine, teçhizat ve araç alımı, inşaat, mobilya ve toptan satış, onarım masrafları, yer değiştirme masrafları, taşınmazların kamulaştırma ve edinimleri, kurumlara katılma ve varlıkların inşası, ekonomik, sosyal ve mali transferler ve borçların ödenmesi ile ilgili giderleri kapsamaktadır. İdari maliyetler, yasal görevleri yerine getirmek ve bu hizmetleri sürdürmek için kullanılmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 43, 2005).

Kanuni şekilde kurum ve kuruluşlara ödenen fonlardan kaynaklanan giderler de bulunmaktadır. Bina, yapı, araç ve gereçlerin satın alınması, inşası, bakımı ve onarımı, maaşlar, sübvansiyonlar, işsizlik ödenekleri, seyahat giderleri, hizmetlerle ilgili eğitimler ile diğer yurt içi ve yurt dışı harcamalar da gider olarak ifade edilmektedir. Kamu, özel gönüllü ve sivil toplum kuruluşları ile yürütülen projeler için genel hizmetler ve diğer maliyetler, sosyolojik, kültürel ve bilimsel araştırma ücretleri, özel idari hizmetler için kamuoyu yoklamaları ve araştırma maliyetleri, doğal afetler ve diğer hariç giderleri de kapsamaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 43, 2005).

2.4.3. Bütçesi

İl özel idarelerinin harcamaları, kanunla kendilerine verilen görevlerin yerine getirilmesi için kullanılan paralar, belirli hizmetlerin sağlanması ile kanuna uygun olarak belirli kurum ve kuruluşlara ödenecek maliyetleri içermektedir.

5018 Sayılı Kanun kapsamında; *“Tanımlar başlıklı 3’üncü maddesi bütçeyi; belirli bir döneme ilişkin gelir ve gider tahminlerini ve bunların uygulanmasıyla ilgili*

sorunları gösteren, usulünce hazırlanmış bir belge” şeklinde tanımlamaktadır. 5302 sayılı Kanun, taşranın stratejik planında özel idarenin toplam bütçesine uygun şekilde gelir ve gider terimine göre mali yıl ile sonraki 2 yıl olmak üzere toplam 3 yıllık bir süreye göre tanımlandığı belirtilmektedir. Bu nedenle bütçeye dâhil edilmeyen harcamalar yapılamamaktadır. Vali, görevi gereğince 5302 Sayılı Kanuna göre bütçenin hazırlanması ve uygulanmasından sorumlu olmaktadır. Ama diğer yürütme görevlileri, valiyle beraber bütçe kaynaklarının efektif, mali ve adil kullanımından sorumlu tutulmaktadır (Toprak, 2006).

Valinin bütçe taslağı Eylül Ayı başlarında il genel meclisine sunulmaktadır. Komisyon bütçeyi incelemekte ve 1 Kasım'a kadar sonuçlandırmak üzere il meclisine sunmaktadır. Bütçe teklifini, değişiklik olsun veya olmasın, il genel meclisi yılsonundan önce onaylamaktadır. Ama il meclisi bütçe dengesini bozacak maliyetleri artıran ve gelirleri azaltan değişiklikler yapamamaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 45, 2005).

Özel idarelerin bütçesi, il bazında ihtiyaç ile plan kapsamında uygun şekilde hazırlanan bütçe ile belirlenmektedir. Stratejik bütçe, gelir ve giderleri planlamanın yapıldığı yıl veya iki yıllık süre içerisinde gereken bütçe tahminlerini içermektedir.

Aynı mali yıl içerisinde il özel idarelerinin bütçesi, devlet bütçesi ile aynı kullanım için hazırlanmaktadır. Burada bilanço dışı gider yapılamayacağı tespit edilmektedir. Mali kaynakların verimli, mali ve adil kullanımından vali ve diğer yetkili kişiler sorumlu olmaktadır. Encümenin kararı doğrultusunda, bütçe teklifini yılsonundan önce değişiklik yapmadan onaylamakta veya değişikliklerle kabul edilmektedir. Değişmeyen bir maliye politikası kuralı olan meclis bütçesinde denkliliğini bozacak şekilde giderleri artıran ve gelirleri azaltan değişikliklerin yapılmasının mümkün olmadığı da tartışılmıştır. Bilanço, mali yılın bitiminden sonra her Mart Ayında Başkan tarafından komiteye sunulmaktadır. Nihai taslak, il meclisinde ki Mayıs Ayındaki toplantısında ele alınarak kabul edilmektedir. Finansal raporlamaya ilişkin kurallar, anlaşmaya ve nihai raporun hazırlanmasındaki hükümler uygulanmaktadır. İl özel idarelerinin raporlaması ile muhasebe usul ve esaslarının İçişleri Bakanlığı tarafından Maliye Bakanlığı ile istişare edilerek çıkarılan yönetmeliklerle düzenlendiğinin belirtilmesi gerekmektedir (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 44, 2005).

2.5. İl Özel İdarelerinin Denetimi

5302 Sayılı Yasa'nın 38. maddesinde özel idarelerde gerek iç, gerekse dış kontrollerin yapıldığı ortaya konulmaktadır. Gerçekleştirilen bu denetim ya da kontroller geniş açıdan incelendiğinde; eylemlerin, hizmetlerin hukuka uygun şekilde yapıldığı, performans ve finansal açıdan yapılan kontrolleri kapsadığı belirtilmelidir. Bunlara ek olarak il özel idarelerinin İçişleri Bakanlığı, vali gibi kurum ve kişiler tarafından denetlendiği de belirtilmektedir. Bu kurum ve kişiler tarafından gerçekleştirilen kontrollerde ise; il özel idarelerinin finansal işlemlerinin haricinde yönetsel hususları, yönetimin entegre olup olmadığı ve kalkınma planında yer alan konulara ne derece uygun olduğu denetlenmektedir (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 38, 2005).

2.5.1. İç - dış denetim

Yasada belirtilen iç denetim yöntemi, Faaliyet Raporunun ortaya konmasıdır. Valinin, yasada oluşturulan şekilde; planlama ve performans amaçlarına göre gerçekleştirilen eylemleri, karşılaştırılmış performans kriterlerine göre amaç ve ne kadar gerçekleştirilebildiği konusu ile birlikte oluşan problemlerin de sebeplerini ortaya koyan faaliyet raporunu hazırladığı belirtilmektedir (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 39, 2005). Bahse konu işlemler sonucunda raporun İçişleri Bakanlığı'na iletildiği ve halka duyurulduğu bildirilmektedir.

Belirtilen diğer bir iç denetim yöntemi ise verilen hizmetlerde ağır problemlerin oluşması sonucunda, İçişleri Bakanlığı'nın bu hizmetlere yönelik çalışmaların yapılmasını il özel idaresinden talep etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Buna karşın problemin yine de çözülmediği noktada İçişleri Bakanlığı çözüm için valiyi devreye sokmaktadır. Vali, yaşanan problemin çözümü için ilk olarak il özel idaresinin bünyesinde yer alan kaynakları kullandığı görülmelidir. Ancak bu yoksa farklı kurum ve kuruluşların olanaklarından da faydalanılabilmektedir (Arabacı, 2020).

5018 Sayılı Yasa ve bununla birlikte ortaya konulan mevzuatlarla birlikte denetim faaliyetleri, iyileşen denetim faaliyetleri ile birlikte yeniden belirtilmiş ve düzenlenmiştir. İç denetim uygulamaları 5 esas alandan oluşmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 68, 2005).

* Uygunluk denetimi; bir teşkilatın mali iş ve işlemlerinin belirlenen esaslara ne derece uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla gözlemlenmesini amaçlamaktadır

(Alptürk, 2008). Uygunluk denetimi sonucunda elde edilen bilgiler kısıtlı sayıdaki kişi ve kuruluşlarla paylaşılmaktadır (Aksoy, 2018). Bu denetim iki faktörden oluşmaktadır. Bunlardan ilki yasada oluşturulan şekilde; stratejik plan ve performans amaçlarına göre gerçekleştirilen eylemleri, kararlaştırılmış performans kriterlerine göre ne kadar uygun olduğu iken, ikincisi de idarenin yapmış olduğu giderlerin yasalara ve ilgili belgelere ne derece uygun olduğunun kontrolünü içermektedir (Koçak ve Kavakoğlu, 2010).

* Performans denetimi; yönetimde yapılan çalışmaların düzenlenmesi, uygulanması ve denetlenmesi kısımlarında yararlılığın, hesaplılığın değerlendirilerek ortaya konmasını amaçlanmaktadır (Kavakoğlu, 2010).

* Mali denetim; finansal yani parasal öğelerden oluşmaktadır. Gelirlerin, harcamaların ve mali grafik ve tabloların gerçekliği ve güven vericiliğine dair saptamaların yapılmasını içermektedir (Kavakoğlu, 2010).

* Bilgi teknolojileri denetimi; İdarenin hedeflerine ulaşmasında etkili olacak bilgi sistemlerinin ve bunlarla ilgili denetlemelerin yeterliliğine dair bilgi teknolojilerinin irdelenerek değerlendirilmesi süreçlerini içermektedir (Akçay, 2014). Günümüzde her şeyin teknolojik olmasına bağlı olarak denetimde de teknolojik veriler artmaktadır. Bu sebeple verilerin test edilmesinin önemli olacağına dikkat çekilmektedir (Toraman, 2011).

* Sistem denetimi; denetlenen kurumun etkinliklerinin ve denetim sisteminin, faydalı bir yaklaşımla incelenmesi, yetersizliklerinin ortaya konması, niteliği ve uygunluğunun belirlenmesi, kullanılan yöntem ve tekniklerin yeterliliklerinin belirlenmesini içermektedir (Arcagöl ve Erüz, 2006).

İl özel idarelerinde dış denetim Sayıştay aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Sayıştay'ın, gerçekleştirmiş olduğu kontrolleri rapor ederek TBMM'ye sunması gerekmektedir.

Dış denetim; kamu dairelerinin durumları, hesapları ve ilgili dokümanlar baz alınarak, finansal grafik ve tabloların gerçekliği ve güven vericiliğine dair finansal kontrol ile birlikte kamu dairelerinin gelir ve giderleri ile ilgili gerçekleştirdiği finansal eylemlerinin yasalara, hukuka uygunluğu ya da aykırılığı konusunda saptama yapılmaktadır. Buna ek olarak dış denetimin kamu kaynaklarının ne kadar yararlı, ekonomik şekilde kullanıldığının ortaya konması, faaliyet sonuçlarının

tartılması ve performansların değerlendirilmesi amaçlarıyla da gerçekleştirildiği görülmektedir (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 68, 2005).

2.5.2. Vesayet denetimi

İl özel idarelerine, merkezi idare tarafından kontroller yapılmaktadır. Devlet, idari denetimi il özel idarelerinde, hukuki benliğinden farklı ve bir mahalli idari birimi şeklinde "idari vesayet denetimi" gerçekleştirmektedir (Nadaroğlu, 1989). Merkezi idare, yasalarla kendisinin sorumlu tutulduğu durumlarda il özel idarelerine, idari vesayet denetimi gerçekleştirebilmektedir. Bu denetim il özel idareleri bünyelerindeki çalışanların, idarede gerçekleştirilen işlemlerin üzerinde yapılmaktadır (Arslan, 1978). Fakat bu denetimlerin daha çok işlemler üzerinde gerçekleştirildiği de belirtilen hususlar arasında yer almaktadır (Atay, 2013).

2.5.3. Yargı denetimi

1982 Anayasası'nın 125. maddesinde il özel idarelerinin diğer kamu idarelerinde gerçekleştirildiği gibi yargı aracılığıyla da kontrollerinin yapılabileceği ortaya konmaktadır. Bunun sebebi olarak ise idarenin her şekilde iş, fiil ve faaliyetlerine karşın yargının açık olmasıdır (Arabacı, 2020).

2.5.4. İl genel meclisi denetimi

İl genel meclisi, il özel idarelerinin en önemli karar verme uzvu olduğu belirtilmektedir (Arabacı, 2020). Belirli üyelerden ve bu üyelerin arasından tercih edilen bir başkandan oluşmaktadır (2972 sayılı Mahalli İdareler Kanunı madde 5). İl genel meclisi, genel kaide olarak ayda bir toplanmaktadır ancak acil durumlarda bu değişebilmektedir (Arabacı, 2020). İl genel meclisi; yasalarla tanımlanan görev ve sorumluluklarını belirlenen süreç içerisinde yapmazsa, bundan sebeple il özel idaresi de işlemlerini aksatır, geciktirirse İçişleri Bakanlığının isteğiyle feshedilmesinin söz konusu olduğu ortaya konmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 22, 2005).

2.5.5. Kamuoyu denetimi

İl özel idareleri kamuoyu denetimine de bağlıdır. Hem basın - yayın araçları kullanılarak, hem de ilişkili yöneticilere istek, problem ve şikâyetlerin ulaştırılması, idarenin her şekilde iş, fiil ve faaliyetlerine karşın yargının açık olması durumundan

dolayı bu kontrollerin kamuoyu denetimlerine örnek niteliği taşıyabileceği ortaya konmaktadır (Arabacı, 2020).



3. İL ÖZEL İDARELERİNDE İSG

3.1. Özel İdare Tanımı

Özel idareler 1864 yılında, ilk defa “*Tuna Vilayeti Nizamnamesi*” ile ortaya çıkan ve yaklaşık 140 yıllık bir geçmişe sahip olan “*Vilayet Umum Meclisi*” olarak idari sistemimize girmiş ve idareyi devralmış mahalli idare birimleri olarak ifade edilmektedir. 1864 ve 1870 yıllarında tüzel kişilerle ihtilafa düşmeyen ve bu bağlamda otoriter olarak nitelenmeyen, 1876 yılından itibaren Kanun-i Esasi ile birlikte tüzel kişilik kazanmıştır. İl özel idareleri, idare reformunun ana faaliyeti olarak ortaya çıkmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu dönemi, 1913 yılında ise yasal ve kurumsal olarak büyük bir sorumluluğu ve gücü bulunmaktadır. Bu kurullarla Cumhuriyet dönemine düzenlemelerle girerek bulunan bu birimler, 1913'ten 1987'ye kadar olan geçici yasa kapsamında idare edilmiştir.

3360 Sayılı Kanun 1987 yılında yayınlanmış olmasına rağmen, kamu idaresi sistemi merkezi ve bölgesel yönetimler için oldukça önemli problemler teşkil etmekte, verimsiz ve son derece karmaşık yapılarla yetersiz hizmetler yaşanmakta ve insan katılımı yeterli olmadığı, sorunlar nedeniyle kamuda yeniden yapılanma durumunun ortaya çıkmakta olduğu ifade edilmektedir (Bahadır, 2017). Devlet idaresinde 2005 yılında muhasebe, şeffaflık ve işleyiş amacıyla 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu eklenerek, il özel idarelerinin daha efektif bir yapıya kavuşturulmasının sağlanması amaçlanmaktadır. İl özel idareleri; Belediyelerin kendi lokasyonlarındaki arazi, yol, su, altyapı vb. alanlarındaki hizmetlerini mücavir alan dışında kendisi vermektedir. Kırsal kesimde birçok hizmete ihtiyaç duyulmaktadır. Ama il özel idareleri, büyük yatırımları da destekleyen bir idare durumundadır. İl özel idareleri kamu idareleri tarihinde önemli bir yere sahip olmakla birlikte, 30 büyük ilimizde 6360 Sayılı Kanun ile özel idarelerinin varlığı fesih edilmiştir. İl özel idaresi yönetim organları; il genel kurulu, il meclisi ve validen oluşmaktadır (İ.Ö.İ. Kanunu Madde 3, 2005).

3.2. Özel İdarelerin Türkiye' deki Tarihsel Süreci

Cumhuriyet döneminin bürokratik reformlarına dayalı olarak il özel idareleri anayasa, rapor ve kanunlarla değiştirilmiştir. 1921 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Yasası, mahalli idarelere ve il özel idarelerine geniş yetkiler verir ve yasal manada yerel ilkesine dayanmaktadır. Kısa olan bu anayasa 23 maddelik olmasına karşın Anayasanın 12. maddesi mahalli yönetimlerle bağlantılıdır (1921 Teşkilât-I Esasiye Kanunu, Madde 10-21). Söz konusu süreçte mahalli yönetimlere haklar verilmiş ve mahalli yönetimlerde kamu yönetimindeki açıkların kapatılmasına yönelik çalışmalar, taşra ile iletişimi kolaylaştırarak hükümetin etkinliğini artırmayı amaçlamıştır (Oktay, 2010). 1924 Anayasası, merkezi bir hükümet görüşüne sahiptir ve eyalet yönetimiyle ilgili kanunu kısa şekilde ele almaktadır. Sadece illerin tüzel kişiliklerine göre ayrılması, yetki kapsamı ve görev dağılımı esaslarına yer verilmektedir (Anayasa Madde 89-91, 1924). 1961 Anayasası belediyelere yeterli alan sağlar, yönetimin merkezi ve yerel yerinden yönetim ilkesine dayanmasını şart koşar, coğrafi konum kriterlerine kamu hizmeti sunma kriterleri eklenir ve ekonomi bütçesi de eklenerek il özel idarelerini pek çok yönden Anayasa'nın güvencesi altına almaktadır (Anayasa Madde 115-116, 1961).

1961 Anayasasının hükümlerini 1982 Anayasası, yerel yönetimle ilgili maddelerini de kabul edecek şekilde düzenlemiştir. 1982 Anayasası, merkezi yönetim ve yerinden yönetim ilkesini, illerin bölünmesini, illerin derecelendirilmesini ve yetki kapsamı ilkesini belirlemiştir. Ayrıca yerel yerinden yönetim temel ilkelerinin kanunla düzenlenebileceği hükme bağlanmıştır (1961 Anayasası, Madde 127).

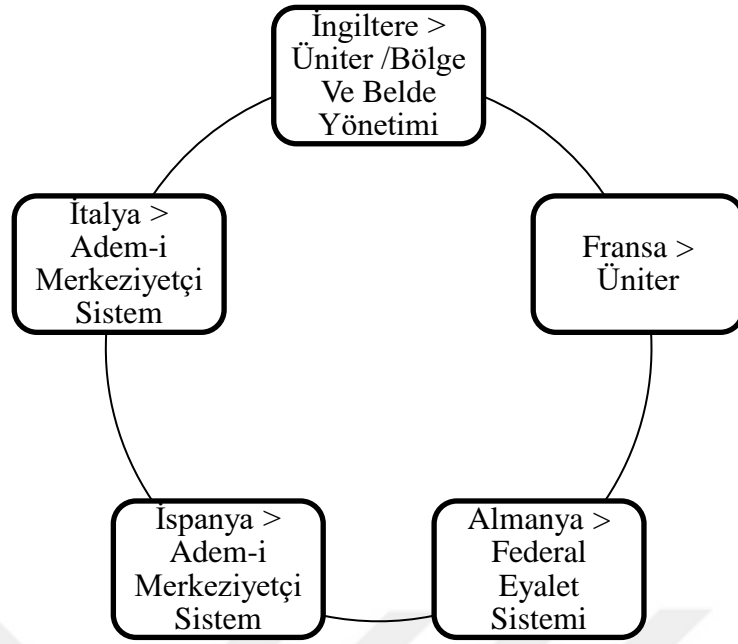
Tarihsel süreç içerisinde il özel idarelerine ilişkin mevzuatta da köklü değişiklikler yapılmıştır. 1913 tarihli Vilayet Kanununun, zamanın taleplerini karşılamak için birçok değişikliğe uğradığı ve bütünlüğünden ödün verildiği görülmektedir. 1987 yılında 3360 sayılı Kanun'la il özel idareleri tekrar yapılandırılmış, “13 Mart 1913 Tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Yasası Muvakkatinin İsmi ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, Bu Yasaya Bazı Maddeler Eklenmesine Ait Yasa” değiştirilerek bazı maddeler eklenmiştir. 3360 sayılı kanun kapsamında, koordinasyon çalışmalarında, yetki ve görevleri gereğince toplantı ve meclis yapısında, il heyet yapısında, gelir ve giderlerinde birçok değişiklik yapılmıştır (md. 2-16; Tortop, 1987). Bir diğer değişiklik ise il özel idaresi tarafından yürütülen

valinin hizmetlerine ve görev yetkisine giren faaliyetler, il merkez kurulu ve özel idare tarafından yürütülebilmektedir. Bu durum aynı zamanda il özel yönetimlerinin yerel yönetim birimi değil, merkezi yönetimin il birimi olduğu izlenimini vermesine neden olmaktadır. Bu kararname, hizmetlerin etkinliğini artırmak amacıyla özel idareleri merkezi yönetim ile birleştirmiştir (Oktay, 2010).

Kamu Hizmeti Anayasası 2000 yıllarında kabul edilmese de sonraki uygulamalara kaynak görevi gördüğü ifade edilmektedir. Kanun tasarısı, devlet ile belediyeler arasında yeni bir yetki ile görev dağılımı öngörmüş, bölünmeden sonra devlete ve idarelerde bu işlevleri yerine getiren organlara birçok yetki ve görev verilmesi beklenmiştir. Bu kavramsal yaklaşım ışığında, 2005 tarihli 5302 sayılı İl Özel İdaresi Hakkında Kanun uygulanmaya başlamaktadır (Coşkun ve Uzun, 2005). Düzenlemeye giren bu kanunların temel amacı, yönetimin merkezden yapılması amaçlanarak, il içindeki genel sorunlara yerel düzeyde çözüm ulaştırmak, kaynakların verimli kullanılmasını sağlamak ve yönetimi tesis etmek amaçlanmaktadır (Eryılmaz, 2015). 5302 Sayılı Kanun sayesinde il özel idarelerinin Türkiye' deki tarihsel süreci göz önüne alındığında önemli bir başarı yakaladığı görülmektedir. Bu yasa; günümüzün yerleştirme, katılım ve hesap verebilirlik ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmıştır.

3.3. Avrupa Ülkelerinde Özel İdareler, Yerel ve Bölgesel Yönetimler

Özerklik Şartı'nı imzalayan Avrupa ülkelerinde Yerel Yönetimler Avrupa Birliği üye devletleri çok çeşitli kültürel, sosyal, tarihi ve idari özelliklere sahip olmaktadır. Avrupa Birliğine üye devletlerinin bu farklı özellikleri yerel yönetimlerin yapısına da yansımaktadır. AB Üye Devletlerinde beş farklı yerel yönetim türü bulunduğu dikkat edilmektedir.



Şekil 3.1: AB Üye Devletlerinde Beş Farklı Yerel Yönetim

Kaynak: Demir, 2007.

Şekil 3.1’de de bahsedildiği gibi Fransa üniter bir yapıya sahiptir, İngiltere üniter yapıdadır ancak bölgesel ve belediye yönetimleri arasında idari bölünmelere sahiptir, Almanya eyalet (federal) sistemi, İtalya ve İspanya ise merkezi olmayan âdem-i merkeziyetçi yapıya sahip devletler olarak farklı yerel ve bölgesel yönetimler hâkim olmaktadır.

Fransa

11. yüzyılda Fransa’daki belediyeler, kral tarafından yetkilendirilen bölgesel yönetimin bir parçası olarak yer almaktadır. Politik ve yönetsel özerkliğe haiz belediyeler, kralın mücadelelerine ve taşra genişlemesine rağmen özerkliklerini korumayı başardıkları ifade edilmektedir (Coşkun ve Öztürk, 2002).

Gelen ekonomik krizden çıkmak için devlet yapısına yeni kurallar getirildiği görülmektedir. 1779’da yerel yönetimler için kısmen üçlü bir model kuran krallık, büyük bir direnişle karşılaşınca bu modelden vazgeçildiğinden söz edilmektedir (Kul, 2002).

Fransa 1789’da çöktüğünde, yerel idarelerin bağımsızlığının önü açılarak ve Devrim Kurucu Meclisi 1789 yılında toplanarak, tüm yerel yönetimlerin özel ayrıcalıklarının kaldırıldığını duyurmuştur. Demokratik bir anayasal düzen çerçevesinde yerinden yönetime geçiş, geleneksel belediye düzeninin kaldırılmasından sonra 14 Aralık

1789'da bir meclis oluşturan bir belediye kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanun, vilayetlere (bölgeler), alt bölge kantonlarına ve belediye ve kilise idarelerine yeni adlar veren ve onları belediyeler haline getiren üç düzenli bir idari yapı oluşturmuştur. Bu yasaya göre, yerel makamlar, seçilmiş bir konsey tarafından seçilen bir belediye başkanı ile ikili bir role sahip olmaktadır. Belediyeler, kendi görevlerine ek olarak, devletin kendilerine verdikleri görevleri yerine getirmektedirler. Bu görevlerin yerine getirilmesi için belediye başkanları, gerekli yetki ve sorumluluğa sahip olmaktadır (Coşkun ve Uzun, 1999).

Fransız Devrimi sırasında bu kurumsal yapı 1789 yılında oluşturulan, Napolyon Bonapart'ın 17 Şubat 1800 tarihli Yasası ile merkezi kontrole sahip hiyerarşik bir idari organa dönüştürülmüştür. İl, ilçe ve belediyeler bu üç parçalı idari yapısı korunurken, temsil organları ve daire başkanları tarafından yapılan halk seçimleri (adem-i merkeziyetçi demokratik yapı) kaldırılmış ve bunun yerine devletin bir kısmı temyiz sürecini durdurmuş ve atama yöntemi getirilmiştir. Merkezi hükümet tarafından atanan il idaresinin başı olan vali, bulunduğu ilde ilçe başkanı olan valiyi ve belediye başkanını atama hakkına sahip olmuştur. Bugünkü yapılan yerel yönetimlerin temeli Napolyon Bonapart'ın yapmış olduğu temel düzenlemelerin kaynağını oluşturmaktadır (Coşkun ve Uzun, 1999).

Siyasi çalkantıların ardından 19. yüzyılda ortaya çıkan liberalizmin seyriyle birlikte “yerel özgürlükler” düşüncesinin yeniden ortaya atıldığı görülmektedir. Bu durumda Napolyon'un merkezileşme modelini çok az da olsa zayıflattığı ifade edilmektedir. Bu yeni yerel özgürlükler ile devletin yapısını tehlikeye atmamak ve merkezi yönetimin dengesini bozmamak için belli kurallar konulmuştur. 1831 ve 1833 senelerindeki kararnameleri ile sınırlı oy hakkına sahip belediye, il ve bölge meclislerine tekrar düzenleme getirilmektedir. 1838'de yerel yönetimlerin tüzel kişiliği ilk kez tanındı. Ayrıca II. Demokratik dönemde belediye ve kanton seçimi genel seçim yasasına tabi tutulmuştur. Yerel yönetim seçimlerinde 1848 yıllarında çoğu erkekler de seçme hakkına sahip olmuştur (Karaer, 1990).

İl yerel yönetimin bütçe harcamaları ve hazinesinin 1852 yılında bölgesel devlet bütçesinden ayrıldığından bahsedilmektedir. Ancak 1871 ve 1884 tarihli kararnamelerle yerel yönetim demokratik olacak şekilde nitelik kazanmıştır. İl meclislerinin başkanlarının 1871'de, belediye başkanlarının ise merkezi idare tarafından değil, seçilmiş organlarca 1884'te seçilmesi kararlaştırılmıştır. Bu yasalar,

yalnızca halkın yerel yönetime katılma arzusunu yerine getirmekle kalmadı, aynı zamanda toplulukları yasal olarak bağımsız topluluklara dönüştürdüğü görülmektedir. Devletin yarattığı bu merkezileştirilmiş vizyon ile 1980'lerin başına kadar Fransa'nın kurumsal yapısının etkinlik kazandığı ifade edilmektedir (Kızılkaya, 2004; Karaer, 1990).

1980'lerin başında François Mitterrand iktidara getirilerek, yeni kurullarla yerel yönetimlerde ve yerelliklerde büyük bir reform gerçekleştirdiği görülmektedir. Fransız İhtilalı'ndan bu güne en özel siyasi-idari dönüşüm şeklinde nitelendirilen bu düzenleme, bölgesel idarelere yeni ödev ve sorumluluklar vermeyi, ekonomik kaynak yaratmayı, kurum ve şirketleri demokratikleştirecek adımlar atmaya amaçlamıştır. 1982 yıllarında yeniliklerin getirdiği bu reformun dışında en önemli faktörlerden, II. Dünya Savaşı sonrasında doğan bölgeselleşme fikrinin 1950'lerin ortalarında kararname ile benimsenmiş olmaktadır. Bu reformun bir sonucu olarak, üniter yapıda devlet mekanizmasının alışlagelmiş örneklerinden biri olan Fransa'da detaylı bir yerelleşme girişimi başlatılmaktadır (Sanal, 2002).

Fransa Özerkliği

4 Ekim 1958 yılı Anayasa'sında verildiği gibi Fransa beşinci cumhuriyeti kuran yerel yönetimlere ilişkin 6 madde bulunmaktadır (Kayıkçı, 2003; Canatan, 2001; Wollmann, 2008).

Farklı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi benzer şekilde Fransa'nın bölgeleri, tarihsel, kültürel, etnik veya dilsel faktörler tarafından belirlenen bölgesel bağımsızlığın tohumları değil, kendi kendini yöneten daha çok sosyo-ekonomik durumların gelişmesi sonucu meydana gelmektedir (Şengül, 2005).

Bölge idaresinin danışma organı olan ve bölge illeri tarafından seçilen Bölge Meclisi, kendi azaları arasından bölge meclisi başkanını ile başkan yardımcısını ve diğer üyelerini salt çoğunlukla seçmektedir. Her altı yılda bir halk tarafından referandumla yenilenen bölge meclisi, üç ayda bir toplanarak anayasasını oluşturmaktadır. Ayrıca bölgede mal, ulaşım, tarım ve turizmin yönetiminde tam ve özerk yetkilere sahip olmaktadır. Üç yıllığına seçilen meclis başkanı, bölgenin siyasi ve yürütme organı olarak görev ve yetkisi bulunmaktadır (Keleş, 1994).

Öte yandan, yürütme komitesi başkana çalışmalarında yardımcı olmak üzere kurulmuş bir organdır, ancak uygulamada başkan ve başkan yardımcısı tarafından

gölgede bırakılmaktadır. Aynı geliri aktarmadan devlet ile yerel topluluklar arasında herhangi bir yetki kullanmak söz konusu olmamaktadır. Bu hüküm, devletin kaynak aktarmadan belediyelere başka yükümlülükler getirmesini engellemiştir (Özer, 2004).

Dilekçe hakkı ilk kez Anayasa'da tanınmaktadır. Anayasanın 72. Maddesi 1. Fıkrası gereğince; “*Yerel halkın, yerel organların karar alma organlarının yetkisi dahilindeki tüm konularda karara dahil edilmek üzere başvuruda bulunma hakkı vardır. Yerel organlar için gündem oluşturmak hakkınsa sahip olmaktadır hükümetler.*” (Kızılkaya, 2004).

Sadece belediyeler, tüm belediyelerin, yerel referandumu, yani tanınmış bir görüş hakkı olarak değiştirerek taslak kararlarını sunma hakkını tanımaktadır. Yerel yönetimlerin oluşturulması, yapılarındaki değişiklikler veya kısıtlamalar gibi konularda görüş toplamak için yeni bir referandum da düzenlenebilmektedir (Kızılkaya, 2004).

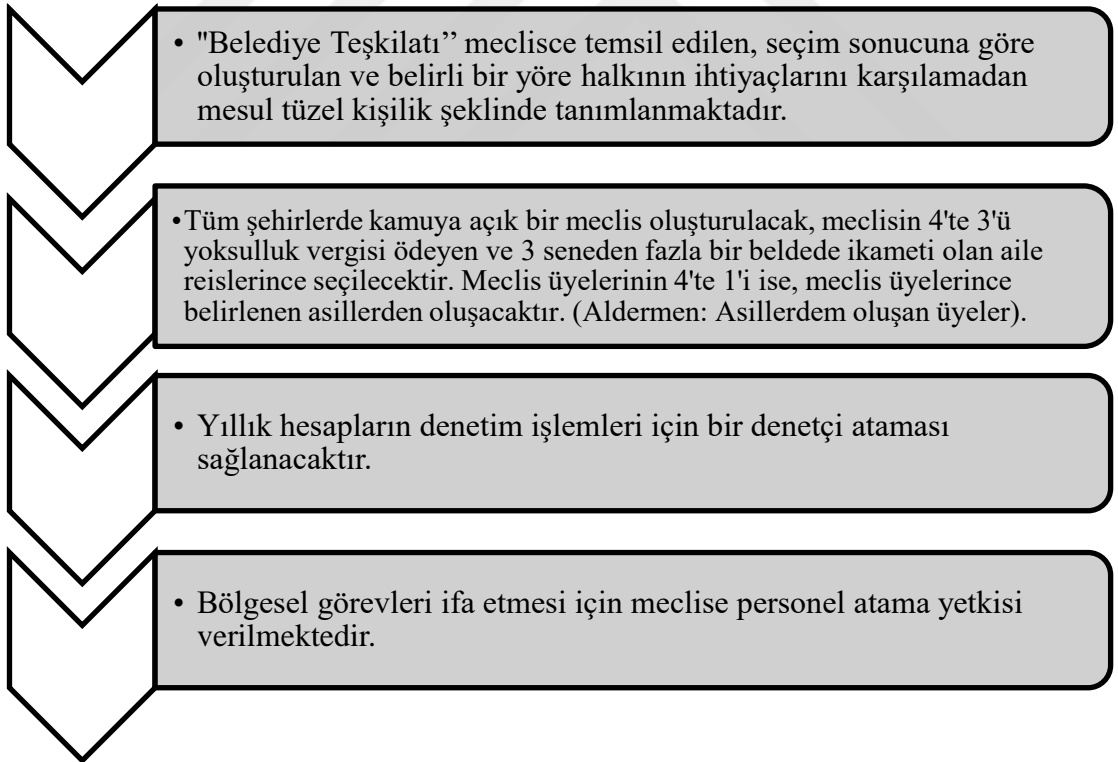
İngiltere

Demokrasinin doğduğu yer olarak kabul edilen İngiltere'de bölgesel yönetimlerin kökeni, Anglosakson zamanlarına dek uzamaktadır. 1066 yıllarında Norman kralı I. William tarafından toprakların fethinden sonra, feodal beylerin çıkarmış olduğu ayrılıkçı hareketlerini kontrol etmek için Anglosakson idari yapısı sürdürülmüş, ancak güçlü bir merkezi otorite kurulmuştur (Özer, 2004).

Ülke, Norman döneminde çıkarılan yönetmeliklere göre eyalet ve kontluk adı verilen yerel yönetimlere ve bu hükümetler içinde ilçeler (bölge) adı verilen idari birimlere bölünmüştür. Şehir (ülke) veya belediyeler (şehirler) bu birimlerde kralı temsil eden ve yardımcı olan bir şerif, lord, kont veya hâkimlerce başkanlık edilen bir yönetim kurulmuştur. Yönetimde yetkisi olan bu kişiler merkezi yönetimin temsilcisi olarak, hizmet alanlarında askeri, idari, hukuki ve ekonomik işlerden sorumlu tutulmaktadır (Blair, 2000).

Anglosakson ve Norman zamanlarında bu yerel idari yapıya ek olarak özel statülü Londra, York ve Winchester gibi büyük şehirler bulunmaktadır. 12. yüzyılda Kral, Borough adı verilen bu şehirlerin kararnameler ve yetki belgeleri yayınlayarak kendi hükümetlerini kurmalarına izin vermektedir. Bu kararlardaki haklar şehirden şehre değişiklik gösterdiği ifade edilmektedir (Jørgensen, 2008).

Bazıları kurumlar veya ticaret şirketleri tarafından, diğerleri ise soylu ailelerden oluşan bir konsey tarafından yönetilmektedir. Hatta bazıları kendi yöneticilerini seçme hakkına sahip olduğunu göstermektedir. İngiltere'de Sanayi Devrimi'nden önce, çeşitli kraliyet kararlarıyla oluşturulan birleşik şehirlerin etkili bir şekilde birbirlerini yönettikleri görülmektedir. Ancak sanayi devrimi ile sanayi toplumu haline gelen İngiltere'de, yerel yönetimlerin zayıflığını ortaya çıkarttığı görülmektedir. Köyden kasabaya göç eden insanların büyük sanayi şehirlerini kurmaya sebep olduğu görülmektedir. Hızlı göç ve toplumsal değişim sorunlarının üstesinden gelmekte etkisiz kalan yetkililer, yerel yönetimi kökten değiştirmek zorunda kalmaktadır. Bu eylem, İngiltere genelinde yerel yönetimlerin örgütlenmesini tamamen değiştirdi ve bu durum bölgelere daha fazla özerklik getirmesini sağladı. Ancak, bu yasadan önce gelen 1834 tarihli Yoksullar Yasası Reform Yasası, yüksek derecede idari merkezleşmeyi sağladığı görülmektedir. Bu önlemler bir asır boyunca devam edecek olan merkezci ve yerelci çatışmaların ortaya çıkacağını göstermektedir (Wilson ve Game, 2011).



Şekil 3.2: 1835 Sayılı Belediye Ortaklık Yasası

Kaynak: Yıldırım, 2010

Şekil 3.2.de 1835 sayılı Belediye Ortaklık Yasası işleyiş şeması verilmektedir. Bu kanunla, ilçe hâkimlerinin idari yetkisi belediye meclisine devredilmiştir. Böylece

mahalli idarelerin idarî işleri Borough Meclisi ve Aldermen'a bırakılmış, adli hâkimler tarafında davalara bakılmıştır. İngiltere'de bu sayede sınırlı olsa da yerel bağımsızlık sağlanabilmektedir (Coombs ve Edwards, 2004).

1872'de çıkarılan bir kanunla belediyelere yol, otoyol, kanalizasyon, sağlık, elektrik, su ve gaz idaresi işlerinin yürütülmesi gibi sorumluluk ve yetkiler verilmiştir. 1880'den sonra çıkarılan yasalar, merkezi bölgesel otoriteleri kurularak ve tüm görevler bu organlara aktarılmıştır. 1888'de çıkarılan bir belediye kanunu, 1835 kanununda verilen yönetim biçimini değiştirdi ve kral tarafından soylular arasında atanan hâkimlerinin yetkisi altındaki belediyeler, anayasal sisteme dâhil edilmiş ve onlara seçilmiş bir karar organı statüsü verdiği ifade edilmektedir (Orloff ve Skocpol, 1984).

İngiliz idari sisteminin temel kurallarının ihtiyaçları, ancak 19. yüzyılda nihayet karşılayabildiğinden bahsedilmektedir. 1894 tarihli kararname ile 233 mahallenin alt bölümleri olan il ve ilçe mahalleleri kurulmaktadır. 1894 yasası, 1972'den önce İngiltere'de var olan yerel yönetim yapısının reformlarını tamamlamaktadır. Bu reform sisteminde “*bölge (County / 58 adet), bölge şehirleri (county borough / 82 adet) metropolitan belediyeler (metropolitan boroughs / 259 adet), Şehirsel bölgeler (urban districts / 522 adet), kırsal alanlar (rural districts / 469 adet) ve köy alanları (parishes)*” her yerel yönetim, seçilmiş bir konseyce yönetilmektedir. İngiltere'de 1974'ten beri çıkarılan kanunla sayısı azaltılan idari bölümlerin, üç haneli sisteme göre yeniden düzenlendiği ifade edilmektedir (Carey, 2008).

İngiltere Özerkliği

İngiltere'nin, yerel yönetim konusunda diğer ülkeler arasında güçlü bir konumu bulunmaktadır. Yönetim şeklinde üniter bir yapıya sahip olmasına rağmen, parlamenter demokrasi ve anayasal monarşi ile yönetilen ülke olarak bilinmektedir. İngiltere'de Anayasa adını taşıyan tek bir yazı bulunmamaktadır. Yani İngiltere'nin diğer cumhuriyetler gibi yazılı bir anayasası bulunmamaktadır. Bunun yerine ülke, anayasa hükmünde olan yasalar, örf ve adet hukuku ve yıllar içinde yargının şekillendirdiği uluslararası anlaşmalardaki hükümlerle yönetilmektedir (Geddes, 2006).

Yetki ve sorumluluklarını tanımlayan temel bir yasal metinden yoksun olan yerel yönetimler, son yıllarda yapılan reformlara yenilerini eklenmektedir. Bu reformlar

(Yerel Yönetim Yasaları 1992, 2000 ve 2003), İngiltere'de demokrasinin ve devredilen yönetimin en önemli parçası olarak kabul edilen yerel yönetimlerin eksikliklerini gidermeyi amaçlamıştır. Bu işlevi için diğer Avrupa ülkeleri arasında başarıya ulaştığı görülmektedir. Aynı zamanda bu yönde devam eden ve başarılı olan birkaç ülkeden biri durumundadır. Kurduğu belediye sistemi sayesinde bu başarıyı elde etmektedir.

Örneğin İngiltere'de merkezi hükümet, yerel yönetimler üzerinde çeşitli şekillerde kontrol uygulamaktadır. Mali denetimler, adli denetimler, muhasebe denetimler, kamu denetimleri, yerel makamlar arasındaki uyumsuzluk denetimleri, kamu görevlilerinin tanıtılması, tazminat ve atanması veya görevden alınması gibi farklı şekillerde yapılmaktadır. Yerel yönetimlerin denetimi Fransa'da esas olarak finansal şekilde gerçekleştirilmektedir. İki farklı şekilde yapılan mali denetim hem iç hem dış denetleme ile yapılmaktadır. İç mali kontrol, analiz ve performans değerlendirmesi iç denetim olarak kullanılmaktadır. Öte yandan Merkez tarafından atanan dış denetçiler, mali işlemlerin yasallığını ve etkinliğini analiz ederek bulgularını bir rapor halinde meclise sunmaktadır (Bulkeley ve Kern, 2006).

Almanya

Farklı Avrupa ülkelerinde olduğu kadar yerel yönetimlerin Almanya'da da kökleri orta çağ şehir devletlerine kadar gitmektedir. Yerel demokrasinin kaynakları olan bu şehir devletleri, 1800'lerin başında yerel yönetimleri yasal hükümlerle şekillendirmiş ve onlara temel bir yapı kazandırmıştır. Bu şehir devletleri, yerel yönetimlerde ve reformlarda kökten değişiklik yapılmıştır. Prusya ve Almanya'nın özelliklerine uygun şekilde Fransız Devrimi'nin etkisi altında yaratılan, yerel yönetimlere devletten bağımsız yetkiler veren, ancak aynı zamanda kendi personeline de izin veren, böylece bölge sakinlerinin kendi belediyelerinin yönetimine katılabilmelerini sağlayan bir yerleşim olarak yetki tanınmaktadır. Prusya bölgesel otoritelerinden, 1935 Alman Belediye Yasası'na kadar süren kırsal ve kentsel topluluklar arasında bir farklılıklar bulunmaktadır. Alman Belediyeler Yönetmeliğine kadar olan bu farklılıklar devam etmektedir (Scott, 2012).

Devrimci hareketin başarısızlığından sonra, bu sistem yalnızca gerilemeye başladı ve yerel yönetim toplantılarının kararlarının yürürlüğe girmesi için bir komite tarafından onaylanması gerektiğinden bahsedilmektedir. 1825 ve 1872'de ilçelerin ikili bir işlevi

bulunmaktaydı. Diğer bir deyişle, ilçeler bir yandan belediye hizmetlerinin kent genelinde uygulanmasına yönelik davranış ve sorumluluğu üstlenmiş, kent ve ilçe tabakalaşmasında üst katmanı oluşturmuştur. Öte yandan, bölge valileri dolaylı devlet yönetimi ile bağlantılı olarak önemli idari görevler üstlenmişlerdir. 1808'de taşraya ve 1872'de ilçelere verilen ikili rol, yerel sistem geleneğinde önemli bir unsur teşkil etmektedir (Dawson, 2019).

Almanya, 19. yüzyılın sonlarında ilk Alman İmparatorluğu ile birleştikten sonra, Alman anayasası tarafından garanti edilen tarihi bölgesel özerkliğini korumakla da ilgilenmektedir. 1990'da Almanya'nın yeniden birleşmesinden sonra 16'ya yükselen bu eyaletler, belirgin bir şekilde federal eyaletlerden oluşmakta ve Federal Meclise sunulmayan tüm konularda yasama ve yürütme yetkisine sahip olmaktadır. Yasama gücü, eyaletler ve federal hükümet arasında bölünürken, bazı yetkiler yalnızca eyaletlere veya federal hükümete ayrılmaktadır (Schmidt, 2008).

Almanya Özerkliği

Almanya'nın Anayasasına bakıldığında 28. 106. ve 107. Maddesi gereğince yerel yönetimlerle ilgili olan düzenlemelerde yerel özerklikler ile alakalı 28. Maddenin diğerlerinden farklı olarak 1 ve 2. fıkrasında kanunda belirtildiği üzere; eyalet düzenlemelerinin federal Anayasa kapsamında belirtilen Cumhuriyetçi demokratik ve toplumsal hukuk devleti zihniyetine müsait bir şekilde olma zorunluluğu yer almaktadır (Wollmann, 2004).

Anayasa 106. maddesinin 5. Fıkrasında Federal devlet, mahalli idareler ve eyaletler arasındaki vergilerin bölüşülmesini organize eden belediyelere gelir vergisi getirisinden belirli oranda pay verileceği belirtilmiş, ama bu konudaki organizasyonları eyaletlere devretmiştir. Gerçek vergilerden işletme, tüketim, gayrimenkul ile başka (köpek ve içecek vergisi vb.) vergiler, anayasanın aynı maddesinin 6. fıkrasında belirtildiği üzere belediyelere bırakıldığı ifade edilmektedir. Ayrıca bu fıkrada; *“eyaletler, belediyelere kanunlar dâhilinde vergi oranlarını tespit etme hakkını vermektedir. Eyaletler ile federal devlet ek vergi ile belediyelere devredilmiş gerçek vergilerinden hisse alabilirler.”* (Albert, 2013).

Anayasa 107. Maddesinde Mali denkleştirme başlığı altında maddede bahsedildiği üzere; *“eyaletlerin farklı mali gelirlerin kuvvetlendirilmesi kanunlarla*

gerçekleştirilir; burada belediyelerin ve belediye birliklerinin ekonomik gereksinimleri ve gelirleri de dikkate alınacağı ifade edilmektedir” (Kisker, 1989).

Yerel yönetimlerine bakıldığında Almanya'nın görev yetki kapsamında diğer ülkelere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Eyaletler kapsamında üç farklı model kullanılmaktadır. Güney Almanya'da bulunan eyaletlerinin kırsal topluluklarındaki belediye mahalli yönetim modellerinin en çarpıcı özelliği, belediye başkanlarının güçlü yetkilere sahip olmasıdır. Belediye başkanının yasal olarak yetki ve sorumlulukları bulunmaktadır. Aynı zamanda tüm yerel toplumu ve 5 yıllık bir süre için seçilen yerel topluluk, belediyeyi ilgilendiren yetkili karar alma organları olarak güçlü yetkileri bulunmaktadır. İkincisi, Kuzey federal eyaletlerinin belediye başkanı, güney federal eyaletlerinin (şef tabanlı sistem) tam tersi olarak yetkileri bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, bu eyaletlerde yürütme yetkisi, belediye meclisi tarafından seçilen profesyonel yöneticilerden oluşur ve gerektiğinde yetkileri elinden alınabilmektedir. Belediyeyi idari ve hukuki konularda temsil eden genel müdür, belediyenin tüm görevlerini yerine getirir ve belediye adına belediyenin günlük işlerini yönetmektedir. Belediye meclisi Belediyenin karar alma yetkisinde, belirli durumlarda komiteler atama hakkına sahip olmaktadır. Son olarak, Prusya Belediyelerinde olduğu gibi, Hesse ve Schleswig-Holstein eyaletlerinde konseyin belediyenin yürütme işlevine sahip olduğu bir özerk belediye yönetimi biçimi bulunmaktadır. Belediye meclisi tarafından 6 ve 12 yılda seçilen meclis, belediye meclisi kararlarının uygulanmasından ve meclise sunulan teklif veya konuların değerlendirilmesinden sorumlu tutulmaktadır. Bu modelde belediye başkanı, konsey başkanı olarak sembolik yetkilere sahip olmaktadır. Hesen Belediyesinde 1993 yılında gerçekleştirilen reformlar sayesinde belediye başkanı doğrudan seçilmekte (4 yıllık bir süre için) ve referandumla görevden alınabilmektedir (Wollmann, 2008).

İspanya

On beşinci yüzyılda bölgesel ve siyasi birliğin tamamlanmasından bu yana, merkezi hükümet ile İspanya'nın belirli bölgeleri arasındaki ilişkiler kalıcı bir sorun oluşturmaktadır. Merkezi hükümetin merkezileşme çabaları ve bölgesel özerklik taleplerinden kaynaklanan bu sorun ve çatışmalar ülkede iç savaşların çıkmasına neden olmuştur (Levy, 2014).

Birbiri ardına alevlenen iç savaşların kökleri, güçlü ve net kimliklere sahip eski orta çağ krallıklarının bazı bölgelerindeki yadsınamaz varlığına dayanmaktadır. Bu bölgelerin kendi dilleri, kanunları ve siyasi partileri bulunmaktadır. 19. yüzyılı işgaller ve siyasi kaos içinde geçiren İspanya, her iki durumda da Cumhuriyetçi bir deneyim yaşamıştır (1. Cumhuriyet: 1873-1874; 2. Cumhuriyet: 1931 -1936). Özellikle II. demokratik dönemde uygulanmaya başlayan anayasayla yöresel özerkliğin ilk örnekleri ortaya çıkmıştır. Merkezi hükümetçe sonradan yapılan kanunlarla Katalonya kadar Bask bölgeleri statüleri özerklik olarak kabul edilmiştir. Diğer bölgelerin tüzükleri, askere alma sırasında patlak veren iç savaş nedeniyle bölgeselleşmeyi denemeyi imkânsız hale getirmektedir. Anayasa 1978'de kabul edilmeden önce, bölgenin geçici özerkliği kanun veya kararname ile verilmiştir (Aja, 2001).

İspanya'daki mevcut idari yapıya bakarsak, kökeninin 1812 anayasasına dayandığı görülmektedir. Fransız modelinden kopyalanan sistem ile oluşturulmaktadır. Vilayet ve belediye olmak üzere 2 ünitenin varlığına dayalı bu oluşum 1978 senesine dek devam etmiştir. 1876'dan 1923'e kadar süren Bourbon döneminde taşra sistemi oluşturulmuştur. Teknokrasi ve planlamanın ortaya çıktığı 1960 ile 1975 arasında merkezi karakterini koruduğundan bahsedilmektedir. İspanya'da, eyalet sistemi 1833'te eyalet yönetiminin merkezi düzeyi olarak kuruldu ve çoğunlukla merkezi olarak atanan valiler görevlendirilmektedir. 1882'den başlayarak Bask Bölgesi ile Katalonya'daki milliyetçi hareketler güç ve popülerlik kazandığında, iller yerel idari birimlere dönüştürülmüş, ancak merkezin taşra şubeleri statüsünü korumaktadır (August, 1983).

İspanya özerliği

Son zamanlarda, etnik veya kültürel açıdan en çeşitli demokrasilerden biri olan İspanya, diktatör Franco'nun ölümü sonrası bir federasyona katılmak yerine önemli yetkileri özerk toplumlara veya bölgelere aktaran anlaşmalar yoluyla güçlü bölgesel hükümetler oluşturdu. Bu oluşum, yörelerin hukuklarını 1978 Anayasası ile güvence altına almaktadır. Bunun nedeni, "*İspanya Cumhuriyeti'nin kaderinin doğrudan bölgesel yönetim ile bağlantılı olduğu*" ifade edilmektedir (Martínez-Herrera ve Miley, 2010).

Özerk toplumlar, ya ortak tarihi, mali ve kültürel özelliklere sahip komşu kentleri birleştirmek için il meclisleri tarafından oluşturulur ya da kendi idari-özerk topluluklarını oluşturmayı kabul eden belediyelerin üçte ikisinin girişimiyle oluşturulmaktadır. Bu yörelerin veya toplumların özerkliği, statüleri ve milli yeterlilikleri kral tarafından onaylanır onaylanmaz başlamaktadır. Ancak anayasanın onaylanmasıyla birlikte, yerel kurumlar (iller ve belediyeler) için geçerli olan yerel yönetim başlamaktadır. Özerk toplumların temel bir eylemi olan Özerklik Sözleşmesi, devletin organik yasasıdır. Bu durumda referandum düzenleme görevi özerk topluma düşmektedir. İspanya'nın günümüzde devlet otoritesine bakıldığında, sadece özerk topluluktan meydana geldiği veya birleşik devlet olarak görmek yanlış değerlendirmedir. Nitekim İspanya Devletinin, çoğulculuk ilkesini benimseyen üniter yapıya sahip olduğu görülmektedir (Dobson, 2003).

İtalya

Avusturya Krallığı'na bağlı olan İtalyan devleti, 1861'de beş bağımsız ve özerk bölgeden kurulmaktadır. Kral Albert'in 1848 yılında onun tarafından yayınlanan ismi ile “*Statuta Albertino*” anayasası, bu bölgelere ait olan ve Piedmont modeli olarak da bilinen bir idari yapı oluşturmuştur (Cotta ve Verzichelli, 2007). İtalya'da Piedmont liderliğindeki merkezi gelenek için Fransız modeli 19. yüzyılda ulusal birliğin tamamlanmasından sonra İtalya, merkezi hükümetin yönünü belirleyen birleşik bir devlet yapısı yaratmıştır. 1865 kararname ve faşizm bu yapının kurulmasında büyük önem taşımaktadır. 1922 ve 1945 yıllarındaki yönetim Mussolini'nin Faşist Diktatörlüğünü güçlendirici bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır. Merkezileşme olgusunu 2. Dünya savaşıdan sonra da etkinliği devam ederek günümüz demokratik sistemin ve bölge olarak yapılanma sisteminin temelini oluşturmaktadır. Merkezileşmeye bir tepki olan bölgeselleşme hareketinin İtalya'nın belli bölgelerinde özerklik arzusuna yol açtığı görülmektedir (Collier, 2003).

İtalya Özerliği

İtalyan Anayasası'nın 133. Maddesi gereğince; “*İtalyan mülki yönetim sisteminin taşra örgütlenmesi düzenlenerek 3 aşamalı şekilde yapılandırılmıştır. Bu alanlar; bölgeler (20 adet), şehirler (103 adet) ve belediyelerdir (8100 adet). Yine 1990'lı yıllardan itibaren taşra yapılanması arasına “metropolitan şehirler” de (9 adet)*” ilave edilmektedir. Merkezin taşra yapılanması arasında olan şehirler ile belediyeler

ayrıca yöre yönetimlerinin taşra seviyesindeki idari birimleri arasında da yer almaktadır. Seçilmiş organlara malik olan bu birimler pek çok yetki ve ekonomik kaynaklara sahiptirler. Söz konusu yetki ve kaynaklar anayasada aleni olarak ifade edilmiş ve güvence altına alınmıştır. İtalyan Anayasası'nın değişikliği gerçekleşmeden bölgesel yönetimler ortadan kaldırılamaz ve umumi yetkileri değiştirilemez. Fakat bölgesel yönetime ve halka danışılarak bölge hudutlarının değiştirilmesi veya yeni bölgelerin kurulması gibi işlemler anayasa uyarınca gerçekleştirilebilmektedir.” (Rossi, 2009).

Her bölgedeki illerde ve belediyelerde, bölge idaresi ve nüfus ile istişare edildikten sonra, sınırların değiştirilmesi gibi planlara kanunla izin verilmektedir. İtalya'da bölgesel yönetimler, bölgelere devredilen özerk yetkilerin kullanıldığı yasama ve yürütme yetkilerine sahip üç organdan oluşmaktadır. Bu organlar; bölge konseyi, bölge komitesi ile bölge başkanından oluşmaktadır. Bu organlar, İtalya Cumhuriyeti'nin anayasası, milli ve bölgesel çıkarları ile çelişmiyorsa yasama kararları alabilmektedir. Karar verme hakkı il kuruluna tabi tutulmaktadır.

Parlamento kararlarını almak için yürütme organı olan Bölgeler Komitesi (Giunta) yetkilendirilmektedir. Konsey, ilçe meclisi tarafından salt çoğunlukla seçilen bir başkan ve ilçe nüfusuna bağlı olarak değişen sayıda üyeden oluşmaktadır. Belediye meclisi üyesi ve bölge belediye başkanı kurulca kendi üyeleri içerisinde 5 yıl için seçebilmektedir. Bölgenin başkanı o yöreyi temsil eder, bölgesel yönetim üyelerini seçer, kanunları ilan ederek bölge meclisi ve merkezi yönetimdeki bölgeler tarafından tek başına veya birlikte kendisine verilen görevleri yerine getirmektedir. Cumhuriyetin kurumları da bu organlarda birleşmektedir (Raunio ve Hix, 2000).

Ayrıca bölgeyi temsil eden bir Hükümet Komiseri (Kaymakam) bulunmaktadır. Devlet ile bölgeler arasındaki ilişkileri düzenleyen ve bölge yasalarını denetleyen başbakan 7 Ekim 2001 yılındaki anayasa reformu ile sonuçlanmıştır. Bölgesel yönetim üzerindeki devlet kontrolünün kaybedilmesiyle birlikte, bölgeler üzerindeki sadece yasal kontrol kalmaktadır (Deas ve Giordano, 2003).

3.4. Türkiye' de ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği

Gelişen küresel sistemde teknolojinin hâkim olduğu ve bilime verilen önem ile yeni bir dünya düzenine geçiş başlamaktadır. Teknolojik gelişmeler, insanların hayatında

çok fazla değişikliklere neden olmaktadır. Bu büyük değişim insanları çalışmaya teşvik etmeye başlamaktadır. Aslında iş kavramı insan varoluşuyla birlikte doğmaktadır. İnsanlar hayatta kalabilmek, temel ihtiyaçlarını gidermek için iş yapmak zorundadırlar ve iş için fiziki ve zihinsel güce ihtiyaç duyulmaktadır. Fiziksel güç kullanacak kişinin öncelikle sağlıklı olması gerekmektedir (Çekinmez, 2018).

İş kavramının kökleri insanlığın varoluşuna dayansa da çalışanların sağlığının korunması madencilik yoluyla ilk olarak ortaya çıkmaktadır. Köleler, mahkûmlar ve suçlular fiziksel güce dayalı mesleklerde kullanıldığı için sağlıkları değerlendirilmemiştir. Madencilik sektörünün ortaya çıkmasıyla birlikte çalışan sağlığının önemi netleşerek ve temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Günümüzde sanayi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş yerinde can güvenliği büyük önem arz etmekle birlikte bu istikamette öncü adımlar şimdiden atılmaktadır (Sünbül, 2015).

Terim tam anlamıyla iş kavramı olsa da zaman içinde değişime uğramaktadır. Günümüzde sağlık ve güvenlik kültürünün gelişmesiyle birlikte bu, tüm çalışanlar için sağlık ve güvenliği içeren bir kavram haline gelmektedir. İşyerinde sağlık ve güvenlik kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için sağlık ve güvenlik terimlerinin tanımlanması gerekmektedir (ÇASGEM, 2017).

Zaman içerisinde insan sağlığı ile ilgili farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır. Tanrıça Hygieia Yunan mitolojisinde, insan yaşamını sağlıklı olmaya bağlamaktadır. Bütüncül olarak günümüzde sağlık görüşünün aksine sağlık, kolay bir tanımlama ile hastalık semptomlarının görülmemesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Larson, 1999). Daha önce sağlık terimi, bir kişinin fiziksel yapısıyla ilişkilendiriliyordu. 20. yüzyıldan sonra birçok hastalığa yönelik tedavilerin gelişmesiyle birlikte sağlık, yalnızca fiziksel sağlığı değil, diğer yandan fiziksel, zihinsel sağlığı da içeren bir kavram haline gelmektedir (Al Hassani, 2010).

Sağlığın en doğru tanımı Dünya Sağlık Örgütü tarafından verilmektedir. WHO tanımı şu şekildedir; “Sağlık, sadece hastalık ya da zayıflığın olmaması değil, fiziki, zihinsel ve toplumsal olarak tam bir iyi olma halidir” şeklinde tanımlanmaktadır (WHO, 2014). Kullanılan tanımların da gösterdiği gibi sağlık, bireyi bir bütün olarak etkileyen bir durum olarak açıklanmaktadır. Çalışanın işyerinde sağlığını tehlikeye

sokan herhangi bir adım, işin durmasına ve hatta işi yapamamasına neden olmaktadır (Folland ve Goodman, 2004).

İş sağlığı kavramı sağlığın tanımı dikkate alındığında, çalışanın işyerinde fiziksel, psikolojik ve toplumsal açıdan iyi vaziyette olması şeklinde anlaşılmaktadır. İşçi ile etkileşim içinde olan tüm insanları etkilediği için iş sağlığı üzerindeki etkileri oldukça geniş tutulmaktadır (ÇASGEM, 2017). İşyeri sağlığının amaçlarından biri, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların en iyi seviyede sağlık çıktılarını çıkarmak, çalışma koşullarındaki olumsuzlukları önleyerek çalışanların bedensel ve zihinsel yeteneklerine uygun faaliyetlerde bulunmak amaçlanmaktadır (Telman ve diğ., 2015).

Güvenlik diğer bir deyişle; *“bir fiilin yerine getirilmesinin bir kötü sonucunun ve bir riskinin bulunmaması veya katlanılabilir seviyede olması şeklinde”* tanımlanmıştır (Ringdahl, 2001). Türk Dil Kurumu'na göre; *“Sosyal yaşamda kanuni düzenin bozulmadan işlemesi, şahısların korkmadan yaşayabilmesi hali, emniyet”* şeklinde ifade edilmektedir. Güven kavramının çok büyük boyutta incelenmesi gerekmektedir. Güven, psikoloji, sosyoloji ve pedagoji gibi birçok bilimin kaynağı olmaktadır (Lewicki ve Bunker, 1996). Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinde, güvenlik gereksinimi; *“soluk almak, yeme ihtiyacı ve uyumak gibi fizyolojik gereksinimlerden sonraki 2. basamakta bulunmaktadır. İnsanın güvenlik gereksinimi yerine getirilmeden, aitlik, sevgi, öz saygı ve kişisel gelişim gibi gereksinimlerin giderilmesi”* beklenmemektedir (Kula ve Çakar, 2015).

İş güvenliği, faaliyetler sırasında ortaya çıkan veya ortaya çıkan risklerin teknik bilgidan yararlanılarak ortadan kaldırılmasını veya en aza indirilmesini amaçlayan çalışmalar bütünü olmaktadır. Ayrıca çalışma sırasında kullanılan tüm ekipmanların çalışanların iş alanındaki sağlığına yönelik çıkacak olan tüm risklerin yok edilmesi olarak bahsedilmektedir. (Kılıkış, 2018). İş yeri güvenliği, işverenlerin lüzumlu önlemleri alan yasal yükümlülüklerini ifa etmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Şahingöz ve Şık, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarına dayalı olarak İSG; çeşitli nedenlerle çalışırken çalışma yerinde çalışan bireylerin sağlığına zarar verebilecek durumlardan kaçınmak için yapılan çalışmaların tamamı olarak bakılmaktadır. Amaç, çalışma ortamında ve çalışanların sağlıklarında güvenlik ve sağlık açısından tehdit oluşturabilecek

unsurları ortadan kaldırmaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin üç ana hedefi bulunmaktadır. Çalışanların güvenliğini garanti etmek, üretimin güvenliğini garanti etmek ve şirketin güvenliğini garanti etmek amaçlanmaktadır (Selek, 2019).

İSG çerçevesinde; İşyerinde ve çevresinde çalışanların sağlığını etkileyen riskleri en aza indirmeyi amaçlayan sistematik bir çalışma biçimi olarak ele alınmaktadır (Balkır, 2012). İSG daha genel olarak bakıldığında çalışma ortamlarında tüm katılımcıların sağlık ve güvenliğini tehdit edebilecek riskleri en aza indirmeyi hatta ortadan kaldırmayı amaçlayan sistematik bir çalışma olarak hedeflenmektedir (Kabakcı, 2009). Genel olarak işyerinde sağlık ve güvenlik, çalışma ortamını ve çalışma ortamını tehlikeye atabilecek tehlikelerin değerlendirilmesi, tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrolü ele almak şeklinde tanımlanabilir (ILO, 2018).

İşyerinde güvenlik ve iş sağlığın tanımı bakış açısına göre değişmektedir. Çalışan açısından istihdam koşulları, işveren açısından üretim durumu, devlet açısından ise sosyal yardımların yerine getirilmesi şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu 3 görüşün birleşim noktası, organizasyonun iyi çalışmasına dayanmaktadır. Diğer bir deyişle, iyi iş sağlığı ve çalışma koşulları, üretimi sabit tutmaktadır (Çekinmez, 2018).

İSG'nin çeşitli tanımları olmasına rağmen en ayrıntılı tanım WHO (Dünya Sağlık Örgütü) ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından verilmektedir. Bu 2 kuruluşa göre iş güvenliği; *“Çalışanların fiziksel, ruhsal ve toplumsal iyilik hali, yaptıkları işten kaynaklanan sağlık sorunlarından kaçınma, sağlıksız koşullarda çalışmaktan kaçınma, söz konusu koşulların devamlılık arz etmesi”* şeklinde tanımlanmaktadır (Özkılıç, 2005).

Endüstri devrimi sonrasında çalışanların sağlığa uygun olmayan çalışma koşulları ile bazı sorunlar görülmüştür. Çalışanlarda gözle görülür iş kazalarında ve meslek hastalıklarındaki artış, sağlık ve güvenlik sorununun önemini gözler önüne sermektedir. Çalışanlar her gününün önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. İşyerinde pek çok faktör bireylerin fiziksel / ruhsal sıhhatini tehlikeye atmaktadır. Çalışanlar, işyerinde hastalık ya da yaralanma nedeniyle planlanmış hizmetleri yerine getirememektedir. Bu durum bireyi, ailesini ve çalışanın iş yerini negatif olarak etkilemektedir (Altay, 2015).

İşverenlere çalışma ortamında, iş kazalarına ya da mesleki rahatsızlıklara karşı çalışanları korumak için önemli sorumluluklar düşmektedir. İşçiler için böylesine

güvenli bir ortamın sunulması, üretimde verimliliğin sağlanmasına da hizmet etmektedir. Zamanla kazalar ve meslek hastalıkları nedeniyle iş kayıplarının önüne geçmek mümkün olmaktadır (Riskmed Akademi, 2012). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği, çevre ile ilgili kişiler açısından iş yeri koşullarının ve üretimin düzenlenmesi ile kaza ve risklerin önlenmesine ilişkin tüm bilimsel ve teknik araştırmalarda ortak tanımlar anlamında birlikte açıklanmaktadır (Tirakioğulları, 2019).

3.5. Özel İdarelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Güvenli olmayan koşullarda yapılan işlerin çalışma ortamı ve halk sağlığı üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek adına tüm dünyada büyük çabalar sarf edilmektedir. Bu çaba ülkemizde de son yıllarda gözlenmektedir. Genellikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı gelişmiş ülkelerde bir bilim dalı kabul edilmekte, aynı zamanda halk sağlığının önemini yansıtmaktadır (Gerek, 2006).

Çalışma ortamı dikkate alınmadığı takdirde iş kazaları ile mesleki hastalıkların İSG kapsamında artması kaçınılmaz bir durum olmaktadır. İşçiler özellikle bu koşullar altında çalışmaktan daha çok etkilenmektedir. Bir çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi, işe ara verilmesi anlamına gelir. Bu, işverenler ve ülke ekonomisi için önemli maliyetler getirmektedir. İş yerinde sağlık ve güvenliğin korunması, kalite odaklı şirketlerin üretimin sorunsuz devam etmesi için önem teşkil etmektedir. Sağlıklı bir beden ve ruh halinde çalışmak, kusursuz bir üretim için en önemli koşulları beraberinde getirmektedir (Yiğit, 2018). İş kazası ile meslek hastalığından en fazla zarar gören grup çalışanlardır. Çalışma kaynaklı kazalar ve mesleki hastalıklar çalışanlara önemli zararlar verebilmektedir. Ayrıca işle ilgili yaralanmalar ve hastalıklar çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını büyük oranda etkilemektedir. İşçilerin maddi kayıpları da sadece bireyi değil aynı zamanda aileleri de olumsuz etkilemektedir (Yıldırım, 2010).

İşyeri çalışanı kazadan önce üretici olsa bile kazadan sonra tüketici veya başkasına bağlı durumuna gelebilmektedir. İşsiz bir kişinin çalışmadığı dönemlerde SGK'dan aldığı maaş normal maaştan daha azdır ve ek yardımlar içermemektedir. Bu da sigortasız bir çalışanı sosyal haklardan mahrum bırakmaktadır (Odaman, 2005). İş kazaları ve meslek hastalıkları işyerlerindeki verimliliği olumsuz yönde etkileyen

sebepler arasında bulunmaktadır. Kurumların, yaptıkları her faaliyetin yanı sıra güvenlik prosedürlerine ve çalışma ortamına da maliyet tahsis etmeleri gerekmektedir. İş yerinde sağlık ve güvenlik söz konusu olduğunda, işverenlere iki farklı maliyet çıkarmaktadır. Birincisi, kazalar ile mesleki hastalıkları önleyici ve koruyucu tedbir almak adına çıkmaktadır. İkincisi, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren bir çalışanın sağlık, tazminat, üretim kesintisi nedeniyle maddi kayıp ve iş kazası nedeniyle maddi kayıp için oluşturulmaktadır. Kazaların çalışanlarda neden olduğu fiziksel ve zihinsel travmaya ek olarak, işletmeler aynı zamanda makine, malzeme ve ürün kaybı ve üretkenliğin azalmasıyla da karşılaşmaktadır. Araştırmalar neticesinde iş güvenliği olan iş ortamında çalışanın iş performansı arasında olumlu ilişki olduğunu göstermektedir (Karacan ve Erdoğan, 2011).

İşvereni etkileyen diğer durumlar ise iş kazası sırasında diğer çalışanlar için iş kesintileri, çalışan verimliliğinin azalması, fazla mesai, yeni çalışanların işe alınması ve eğitimi, kaza sonucu hasar gören ekipmanların onarımı, ürün teslimatında gecikmeler ve buna bağlı kayıplar örnek gösterilebilir. İşverenlerin işyerindeki tehlikeleri belirlemesi, bunlara yönelik araştırmalar yapması ve bir güvenlik planlaması yapması ve geliştirmesi gerekmektedir (Kılıkış, 2018).

Çok eskilere dek uzanan iş güvenliği kavramı hakkında birçok tanım bulunmaktadır “Çalışanlar” ve “işverenler” terimleri iş sağlığı ve güvenliğine atıfta bulunmak için gerekliyken, “iş sağlığı ve güvenliği” terimi, çalışanlar etrafında organize edilen alanı ifade etmektedir. Bu bağlamda, çalışanların sıhhatli ve güvenli ortamda çalışma gereksinimi insanlık tarihine dek uzanmakta ve iş güvenliğinin temel unsuru iken, son zamanlarda sosyal bir gereklilik olarak kabul edilmektedir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2019; Balkır, 2012).

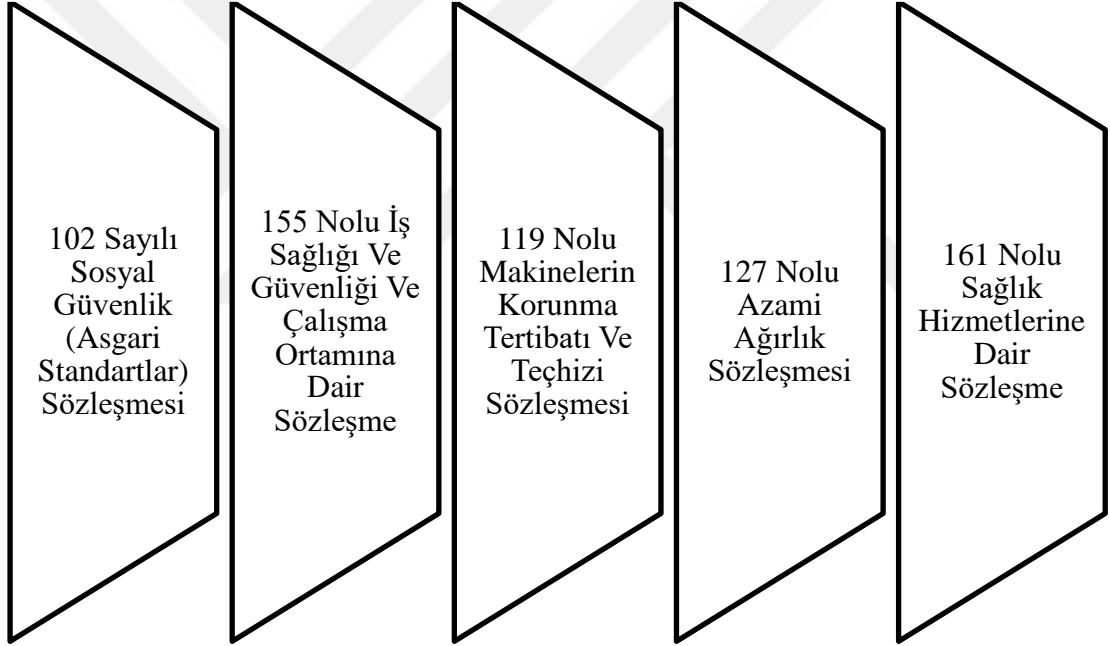
18. yüzyılda başlayan sanayi devrimi öncesinde fabrikalarda çalışan serbest meslek sahibi ustalar, sanayi devrimi ile birlikte iş dünyasında önemli değişiklikler meydana getirmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016). Bu değişimin ana faktörü, sanayi devrimi sonucunda daha çok sayıda çalışmak ve daha çok kâr elde etme arayışı içinde girilmektedir. Sonuç olarak bireysel olarak çalışma sisteminin çökmesi ve bireysel çalışma anlayışının ve büyük fabrikalarda yoğunluklu iş anlayışına geçişin ardından sanayide çalışmaya başlayan kişiler çok güvencesiz iş şartları ve çok az ücretler içine girmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016). Sanayi devrimi sonrasında fabrikalarda yoğun olarak buhar motorları kullanarak ürün üretme fırsatı bulan

girişimciler, zor şartlar altında çalışmaya başlamış ve alışanlarında bir üretim faktörü ve bir değer faktörü gördükleri ifade edilmektedir. İşverenlerin alışanları bir sömürü unsuru olarak algılaması ve çalışanları bu durumdan koruyacak mekanizmaları geliştirmemesi, devletin yönetim ilişkilerine doğrudan müdahil olmasına yol açmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016). Ayrıca fabrikaların yarattığı biyolojik, kimyasal ve fiziksel risk unsurları, düzensiz çalışma saatleri ve düşük ücretler, çalışma koşullarının elverişsiz olmasına ve dolayısıyla kazaların ve mesleki hastalıkların artışına sebep olmaktadır (Kılış, 2018). Sanayi devriminin en önemli sonuçlarından biri, söz konusu olumsuz etkilerin önüne geçilmesi fikri ile sınırlı olsa da iş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

19. yüzyılın ortalarından itibaren ekonomik yapının neden olduğu toplumsal sorunlarla başa çıkmak için oluşturulan kaideler zorunlu ve sert olmuştur (Demircioğlu ve Centel, 2016). Ülkelerin tek yanlı biçimde belirlediği bu kaideler ekonomik hayatta organizeci bir role sahip olsa da çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterince korunmamıştır. Aslında, hükümet müdahalesini gerektiren çalışan sorunlarının merkezinde, sanayi sonrası devrim döneminin ekonomik dünya görüşü olan ekonomik liberalizm yatmaktadır. Ekonomik devletçilik, usu belirsiz sözleşme özgürlüğü ve ilgili tarafların iş şartlarının aynı şekilde belirleneceği anlamına geliyordu. Ancak bu görüşün hakim olduğu zamanın kurallarına göre, işveren ve çalışanların bir ve aynı olması standart olarak kaldı. Bu dönemdeki çalışma koşulları söylenenin aksine gönüllü sözleşmelere dayanmıyordu (Demircioğlu ve Centel, 2016). Bu anlamda bu kurallar özgürlük gibi görünse de çalışanlara istenilen faydaları sağlayamamaktadır. 19. yüzyılda başlayan işyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin 20. yüzyıla kadar gelişme kaydettiği görülmektedir. İş güvenliği araştırmaları 1. Dünya Savaşı'ndan önce yapılmış ve 1. Dünya Savaşı'nın çıkması ile savaş sonrası döneme kadar ulusal ve uluslararası düzeyde çalışma ve düzenlemeler yapılmış ve 1. Dünya Savaşı'nın sonunda da uluslararası kuruluşlarla birlikte korumanın vazgeçilmez bir unsuru olarak İSG, kanunlar ve yasalar kapsamında ele alınmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016).

İlk ayrı iş sağlığı ve güvenliği yasası, 1970 senesinde ABD'de Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası (OSHA) olarak kabul edilmektedir. 1972 yılında Almanya'da Sağlık ve Güvenlik Araştırma Merkezi kurulmuş ve 1974 yılında İngiltere'de Bağımsız Sağlık ve Güvenlik Yasası kabul edilmiştir (Sümer, 2017). Uluslararası alışma rgt

(UÇÖ) 1919 yılında 1. Dünya Savaşı'ndan sonra önemli örgütlerden biri olarak kurulmuştur (Kılıkış, 2018; www.ilo.org3, 2017). Versay Antlaşması 1. Dünya Savaşı'nın sonunda imzalanan büyüyen sorunlarına uluslararası bir çözüm bulma ihtiyacından dolayı ortaya çıkmaktadır (Kılıkış, 2018). Başlangıçta BM çerçevesinde kurulan bu örgüt, giderek bağımsız bir ihtisas örgütü haline gelmektedir. Başta UÇÖ olmak üzere uluslararası kuruluşlar tarafından yürütülen araştırmalar, çalışma ortamı konularında yeni gelişmelere ve çalışma ortamı sorunlarına daha kapsamlı çözümler getirilmesine yol açmaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra özellikle uluslararası düzeyde iş güvenliğinin korunmasına yönelik çabalar sarf edilmiş ve uluslararası birçok belgede çalışanları meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı koruyan hükümler bulunmaktadır (Balkır, 2012). Bu anlaşmalar, UÇÖ tarafından onaylanan uluslararası sözleşmelere dayanmaktadır.



Şekil 3.3: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Kabul Etmiş Olduğu Uluslararası Sözleşmeler

Kaynak: Balkır, 2012

Şekil 3.3'te görüldüğü üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kabul etmiş olduğu uluslararası sözleşmelerin kabulünden sonra iş sağlığı ve güvenliği adına ülkemizde de onaylanan bu sözleşmeler yürürlüğü girmiştir.

10.08.1971 tarihli ve 13922 numaralı Resmi Gazete'de (RG) yayınlanarak, bu anlaşmalardan 102 numaralı anlaşma 29.07.1971 tarih ve 1451 numaralı yasa

yürürlüğü girmiş; “115 numaralı anlaşma, 07.03.1968 tarih 1033 numaralı yasayla onaylanmış ve 23.03.1968 tarih 12856 numaralı RG'de yayınlanmış; 119 numaralı anlaşma, 23.05.1967 tarih ve 872 numaralı yasayla onaylanmış ve 02.06.1967 tarih 12611 numaralı RG'de yayınlanmış; 127 numaralı anlaşma, 30.11.1972 tarih 1635 numaralı yasayla onaylanmış ve 07.12.1972 tarih 14384 numaralı RG'de yayınlanmış; 155 numaralı anlaşma, 07.01.2004 tarih 5038 numaralı yasayla onaylanmış ve 13.01.2004 tarih 25345 numaralı RG'de yayınlanmış; 161 numaralı anlaşma, 07.01.2004 tarih 5039 numaralı yasayla onaylanmış ve 13.01.2004 tarih 25345 numaralı RG'de” yayınlanmaktadır.

Avrupa Tek Senedi ile 1987 yılında iş sağlığı ve güvenliği konusunda esas yaklaşım oluşmaktadır. Yöntem bakımından “nitelikli çoğunluk” olarak tek senet benimsenerek çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş dünyasında yenilikler ve gelişmeler gerçeklemiştir (Doğan, 2004). Avrupa Tek Senedine ilave edilen 118 (A) maddesine gereğince; “üye ülkelerde İSG şartlarının daha iyi duruma getirilmesi ve üye ülkelerin organizasyonlarında senkronizasyonun sağlanabilmesi için kaliteli çoğunluk sağlanarak yönergeler yapma yetkisi verilmektedir”.

Avrupa Tek Senedi ile hayata geçirilen bu yeniliğin ardından, AB tarafından iş sağlığı ve güvenliği kapsamında başka önemli girişimler yapılmaktadır. Bu bağlamda önemli olan, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en kapsamlı belgelerden biri olan ve mevzuatımızı da etkilediği gibi 89/391 EEC (Avrupa Ekonomik Konseyi) numaralı kanunun çerçeve direktifi önem teşkil etmektedir. Bu direktifle birlikte detaylı İSG yönetmelikleri geliştirilmiş ve buna dayalı olarak 19 adet daha yönerge yayınlanmıştır. Özellikle, AB Çerçeve yönergesi 89/391 EEC ile Avrupa Birliği tarafından çıkarılan diğer AET (Avrupa Ekonomik Konseyi) çerçeve direktif ve yönetmelikler, sağlık ve güvenlik önlemlerinden ziyade uygulama sürecine odaklanmış ve işverenin kendi sağlık ve güvenlik önlemlerini belirlemesine olanak sağlamaktadır. AB'nin direktiflerle oluşturduğu sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, diğer ülkelerin yani üye ülkelerin ulusal mevzuatlarına dâhil edilmeye başlanmaktadır. Temel alınarak yapılan yönergelerin oluşturduğu kanun ve yönetmelikler benzer bir yapıya sahip olmakla birlikte ülkelerin sosyal, siyasi ve ekonomik gerçeklerine bağlı olarak farklı görüşlere sahip olabilmektedir.

Ülkemizde iş güvenliğinin gelişmesi, çalışma hayatının gelişmesine bağlı oluşmaktadır (Kılıks, 2018). Endüstri İhtilalı ile beraber tüm dünyada beliren İSG

standartları, demokratik dönemle birlikte ülkemizde de uygulanmaya başlanmaktadır. Cumhuriyet döneminde başlayan sanayileşme hareketinin de çalışan koruma mevzuatının gelişimini geciktirmesine neden olmaktadır (Kılıkış, 2018). Ancak Cumhuriyet dönemi ile eş zamanlı olarak emeğin korunmasına ilişkin gelişmeler gözlenmekle beraber, Cumhuriyet'ten önceki dönemde de aynı konudaki organizasyonlar mevcut olmaktadır. Bununla birlikte Tanzimat ile Meşrutiyet döneminde iş hayatının kuralları oluşturulmaktadır (Sümer, 2017). Sağlık ve güvenlik düzenlemeleri de bu düzenlemelerin kapsamına girmektedir. Bu nedenle Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası ülkemizde çalışan korumasının gelişimi ayrı ayrı incelenmektedir.

Cumhuriyet Öncesi Dönem

Gedik sisteminin Osmanlı Dönemi'nde ciddi şekilde sanayinin gelişmesini olumsuz olarak etkileyen önemli bir sorun olduğu ifade edilmektedir. Gedik sistemine herhangi bir ticari ve endüstriyel meslekte bulunma ayrıcalığı denilmektedir. Örnek vermek gerekirse sanat ve ticaretle uğraşan yetkinliği bulunması gerekmektedir (Bayram ve Ünğan, 2017). Bu sistemin ortadan kalkması ile birlikte Avrupa'da sanayi devrimi sonrası dönemde gözlemlenen sermayesi olanların çalışma hayatı, Osmanlı İmparatorluğu'nun mesleki ve sanatsal yaşamını etkilemeye başlamaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016). Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma hayatı değişikçe serbest çalışanların sayısının azaldığı ve toplu çalışma ortamında artış olduğu görülmektedir. Bunun doğal bir sonucu da toplu çalışma ortamının olduğu ticari koşulların düzenlenmesi ihtiyacı oluşmaktadır.

Cumhuriyet'ten önceki dönemde İSG kapsamında iş yasasının başka bir kaynağı da Dilaver Paşa yönetmeliğidir. Bu yönetmelikten sonraki bir diğer değerli düzenlemeye Tanzimat Dönemi'ndeki Mecelle olup, iş hayatı ön saflarında yer almaktadır. İlk Türk medeni kanunu kabul edilen Mecelle, 1876'dan 1926'ya dek yürürlükte kalıp olağan yargı sisteminden pozitif yargı sistemine geçişte mihenk taşı kabul edilmektedir. Fakat Mecelleyle birlikte bireysel ve liberal bir tutumu ifade eden meslek hayatımıza giren düzenlemeler, çalışan ile patron arasındaki iş ilişkisini resmi olarak düzenlemektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016).

Mecelle direkt iş hukuku alanında yayınlanmayıp fakat iş hukuku kurallarını kapsadığı için yayınlandığı tarihte büyük etkisi olmuştur. Mecelle, Osmanlı

hayatında genel olarak çalışma şartlarını düzenleyen ilk kanunlardan sayılmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşünden sonra çalışma hayatı için kurallar bulunduğu belirtilmektedir. Cumhuriyetin ilanından önce, Milli Kurtuluş Savaşı sırasında zorlu koşullara rağmen çalışma koşullarının garanti altına alındığı ifade edilmektedir. Zonguldak ile Ereğli kömür madenciliği alanlarında çalışanlar için, “114 numaralı Zonguldak ve Ereğli HavzaiFahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Ait Yasa ve 151 numaralı Ereğli HavzaiFahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Ait Yasa” yapılmıştır (Demircioğlu ve Centel 2016). İşçilerin sendikal hakların tanınması ve iş güvencesi gibi özel talepleri, Demokrasi Bildirgesi'nden kısa bir süre önce, 17 Şubat 1923'te İzmir'de yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde kabul edilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016). İSG alanındaki gelişimlere rağmen, bu alanla doğrudan alakalı herhangi bir mevzuat önerilmemektedir.

Cumhuriyet Dönemi

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri, Anayasal düzeyde kanunlara yer verilerek sosyal devlet ilkesine uygun şekilde ilk defa 1961 Anayasası kapsamında gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda 1961 Anayasası'nın “*Toplumsal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*” başlığı alt maddelerinde; “*herkesin iş yapma serbestliğine malik olduğu, işinin gücüne, yaşına ve cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ve insan şerefine yakışır bir hayat düzeyinin temin edilmesi için lazım olan tedbirlerin hükümetçe alınacağına*” yer verilmektedir.

Söz konusu madde gereğince, devlet çalışanları tarafından insani bir biçimde hayatını sürdürmesi ve iş yaşamının istikrarlı biçimde gelişmesi açısından toplumsal, iktisadi ve ekonomik tedbirler ile çalışanlarını koruyarak çalışmalarını desteklemekte ve işsizliğin önlenmesine yönelik çeşitli önlemler alınmaktadır.

1980'lerden bu yana Türkiye süratli bir gelişim yaşayarak, toplumsal ve ekonomik açıdan da başkalaşım içerisine girmektedir. Milli endüstri cumhuriyetin ilk zamanlarında korumacı ve daha katı bir düzenek ile belirli bir yetkinliğe kavuşmuş olsa da mevcut düzen ile değişen evren koşulları ışığında büyümenin mümkün olmadığı görülmektedir. Ayrıca gerekli büyümenin ancak dış rekabet ve küresel pazarlara açılma yoluyla sağlanabileceği görülmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016). Bu değişiklikler sadece sosyo-ekonomik alanda değil, aynı zamanda hukuk

alanında da önemli görülerek hukuk alanındaki gelişmeler ekonomik hayata da yansımaktadır.

1982 Anayasası ise çalışanın korunması kavramını doğrudan içermemekte, çalışanların korunmasını sağlamaya yönelik dolaylı birçok hüküm içermektedir (Balkır, 2012; Eyrenci ve diğ., 2017). 1982 Anayasası'nın 2. Maddesinde; “Türkiye Cumhuriyeti'nin toplumsal hukuka tabi bir devlet olduğunu ve düzenlendiğini belirtmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu karar doğrultusunda İSG ile ilgili olarak çalışanların ilgili konuda yaşama hakkı olarak belirlenen bu karar, çalışanın hakkını korumayı amaçlamaktadır. 11.06.2015 tarih 29383 sayılı Anayasa Mahkemesinin yaşam hakkı ile ilgili olarak RG' de yayımlanan 2014/177 Esas 2015/49 Karar numaralı kanun gereğince; “Türkiye, üstte sıralı olan milletlerarası sözleşmelerin hepsini onaylayarak kaidesine göre uygulamaya başlamıştır. Hayat hakkı ile İSG hakkının esas hak ve özgürlüklere ait olması şüphesizdir. Anayasa güvencesi altına alınan hayat hakkıyla iş İSG hakkının direkt bağlantısı bulunmakta ve İSG hakkını temin etmenin natürel bir gereği şeklinde hayat hakkının muhafazası gereklidir. Bu ekseninde hayat hakkı ana İSG önlemi olarak çalışanın güvenliği ve sağlığının muhafazasında ilk başta dikkat edilmesi gereken konu olmaktadır. Hayat hakkı muhafaza edilmeden İSG' den” bahsedilememektedir.

İSG çalışanın yaşam hakkı olarak temel gereklerinden biri de sağlık hakkı söz konusu olmaktadır. Sosyal haklar bağlamında ve ikinci kuşak hakların bir parçası olan sağlık hakkı, hukuk doktrinine dayalı bir pozitif statü hakkı olmaktadır (Tahmazoğlu Üzeltürk, 2012; Temiz, 2014).

1982 Anayasasında “Toplumsal ve Mali Haklar ve Ödevler” başlığı altındaki 3. maddesinde sağlık hakkı düzenlenmiştir. Nitekim Anayasa'nın 56. maddesi sağlık hakkını şöyle düzenlemektedir: Tüm insanlar sıhhatli ve dengeli bir çevrede hayatını sürdürme hakkı elde etmekte, çevreyi geliştirme, çevre sağlığının korunması ve kirliliğin önlenmesi, ülkenin ve vatandaşların görevidir. Devlet her bireyin yaşamını, fiziki ve psikolojik olarak sağlık içerisinde sürdürülmesinin sağlanması, insanoğlu ile maddi gücünde tasarrufun ve verimin artırılması, iş birliğinin gerçekleştirilmesi için sağlık kuruluşlarının tek bir elde planlanarak görev verilmesini sağlamaktadır.

Bir diğerk hak ise toplumsal güvenlik hakkı için İSG uygulamaları konusunda Anayasa'nın 60. maddesi bu ilişkiyi şu şekilde düzenlemektedir: “*Tüm insanların, toplumsal güvenlik hakkı vardır. Devlet bunu sağlamak için lüzumlu önlemleri alır ve örgütü oluşturur*”. Türkiye, anayasasına göre toplumsal hukukun çalışanların sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlü olduğu bir devlet olmaktadır. Anayasanın 2. Maddesi kapsamında birleştirilerek Anayasa'da çalışanların çalışma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından kanun gereği korunmaktadır (Balkır, 2012).

Açıkça belirtilmese de sağlık ve güvenlik konuları Anayasa'da yer alan temel insan ve toplumsal hukuku ile açıklanmakta ve yasal hakların tabii bir sonucu şeklinde görölmektedir. İş görenlerin toplumsal güvenlik haklarının bulunması sonucu İSG hakkı, çalışanların sadece endüstri devriminin bir metası olduğu ve buna tepki unsuru olarak çalışanlara değerk verildiği fikrinden doğmaktadır.

3.5.1. İş sağlığı ve güvenliğinin ana kuralları

Çalışma hayatında işveren ve çalışan, iki ana boyutu oluşturmaktadır. Çalışma hayatında işyerinin verimli ve güven teşkil edici özellikte olması iki boyut içinde yarar sağlamaktadır (ILO, 2018). Dolayısıyla beklentiler ve çıkarlar taraflar olarak birbirlerini etkilemektedir. Güvenlik ve sağlıkla ilgili hukuki yönü, aralarındaki ilişki ve çalışma hayatına göre işlememektedir. Türkiye'de iş güvenliği mevzuatı Anayasaya uygun olarak tasarlanmaktadır.

19. yüzyılın etkisi ile siyasi ve ekonomik koşullar refah devleti kavramının doğmasına neden olmaktadır. Refah devleti kavramının bir parçası olan çalışanları koruma ve sağlık kavramı, hukukun üstünlüğü ile yönetilen sosyal ve demokratik devletlerin anayasalarında yer almaktadır (Yılmaz, 1999). Anayasa'da sağlık ve güvenliğe ilişkin açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, birçok hükmün bir araya getirilmesiyle bu Kanunun anayasal bir dayanağı olduğunu göstermektedir (Sümer, 2017).

1926 tarihinde çıkarılan Borçlar Kanunu ve 1930 tarihinde yürürlüğe giren Hıfzıssıhha Kanunu ile ilgili olarak Cumhuriyet döneminde iş sağlığı ve hukuku kapsamında düzenlemeler bulunmaktadır (Kılış, 2018). Çalışanların sağlık hakkını korumak adına bütün tedbirlerin yerine getirilmesi için Borçlar Kanunu ile yükümlülükler yerine getirilerek işveren çalışma yaşamı hakkında hukuki sorumluluklarına yenilikler getirmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından Hıfzıssıhha Kanunu'nda gerekli yasaların temelini atacak şekilde düzenlemeler yapılmaktadır. Bu kanun maddesi kapsamında kadın ve çocuk çalışanları koruyucu yasalar ile 50 kişiden daha fazla çalışanı olan bir kurumda doktor bulundurma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bahsedilen kanun kapsamında yenilikler olması ile birlikte 1930 yılından itibaren Atatürk'ün devletçilik ilkesine müteakip yürütülen ve çalışma yönetmeliğine göre sosyal sağlık hakkına bağlı olarak birden çok kanun maddesi çıkarılmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016).

Atatürk'ün fikirleri doğrultusunda Cumhuriyet döneminde yapılan çalışmalar ve genel kapsamda İSG kanunu yapılması ve bu yöndeki gelişmeler ile hazırlanan 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılarak bu kanun ile iş kanunu ve İSG kapsamında çok fazla yenilik getirildiği görülmektedir. Kanun içeriğinde; çalışanın çalıştığı kurum ve işverenin sorumluluğunda çalışanı bilinçlendirme ve koruma, çalışılan kurumda belli başlı önlemlerin yerine getirilmesi hakkında kanunlar bulunmaktadır (Arıcı, 1999). İSG ile alakalı olarak 3008 sayılı Kanunun 54. Maddesine göre; her patron, iş ortamında çalışanların sağlıklarının korunması ve iş güvenliğini güvence altına alma amacıyla lüzumlu olan tedbirleri almak, bu konudaki koşulları ve tertibatını eksiksiz bir şekilde bulundurmaya zorundadırlar. Tehlikeli ve ağır işlerde istihdam edilen çalışanlar için bazı hususlar aynı kanunun 59. Maddesi gereğince; *“Çok tehlikeli ve tehlikeli iş kollarında görevli çalışanların fiziksel yönden bu işlere uygun ve mukavemetli oldukları hususunda kurum hekimi tarafından ve hekimin olmadığı iş yerlerinde devlet ya da belediye hekimlerince düzenlenmiş bir rapor alınmadıkça bu vb. işlerde çalışmaları yasaktır. Alınan raporlar her çeşit resim ve vergiden muaftır”* denilmektedir. Bahsedilen kanun kapsamında uygulama adına tüzük çıkarılarak ilk defa ikinci olarak iş sağlığı ve güvenliği adına mevzuat çıkarılmaktadır (Kılıkış, 2018). 1971 yılında yapılan 1475 sayılı İş Kanununun 5. ile 10. Maddeleri gereğince; *“işverenler, sıhhatli ve emniyetli bir iş ortamını temin etmek için lüzumlu tedbirleri almak, lüzumlu ekipmanları temin etmek ve işyeri hekimini istihdam etmekle mükellef”* tutulmaktadır (Kılıkış, 2018).

Bahsedilen kanun bakımından 1475 numaralı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde istisnalar bulunmaktadır. Bunun üzerine İş Kanunu'nun 5. Maddesinde düzenlenmiş hali ile aşağıda yer alan hususlar ile bu kanun hükümlerinin uygulanamayacağı belirtilmektedir:

1. Deniz ve hava taşımacılığında çalışanlar
2. Tarım işlerinde çalışanlar
3. Bir aile üyeleri ya da akrabaları içerisinde dışarıdan başka biri katılamayacak meskenlerde ve el sanatlarına dayalı çalışmalarda
4. Konut hizmetleri işlerinde çalışanlar
5. 507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu kapsamında 3 çalışanın çalıştığı iş gördüğü yerlerinde
6. 18 Yaşını doldurmamış çıraklar için
7. Aile ekonomi sınırları içerisine giren tarımlar ile alakalı tüm yapı çalışmalarında
8. Meskenlerin kapıcılık hizmetlerini yapanlar
9. Sporcular
10. Yardım Sevenler Derneği ile kırsal kesim atölyelerinde iş yapanlar
- 11 Rehabilitasyona tabi tutulanlar.

Böylece 1475 numaralı Kanun İSG yönüyle maddede belirtilen istisnalar dışında uygulanacaktır. 1475 sayılı Kanunun 2. maddesinde konu bakımından düzenlemeler şöyle belirtilmektedir: Söz konusu kanunun 5. Maddesinde yer alan istisnalar dışındaki tüm iş yerleri, işverenleri ve işveren vekillerine ayrıca çalışanlarına iş kollarına bakılmadan uygulanmaktadır.

1475 sayılı Kanunun 73. Maddesinde çalışanın sıhhati ve emniyeti başlığı altındaki 5. Bölümde İSG konusu üzerinde birtakım düzenlemelere yer verilmektedir; “*Tüm işverenler, işyerinde çalışanların sıhhatini ve iş emniyetini sağlamak üzere lüzumlu olanları yapmak ve bu konudaki koşulları sağlamak ve araçları eksiksiz bulundurmakla mükelleftir*” 1475 numaralı Kanuna iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olan çalışan sağlığı ve güvenliği yönetmeliği çıkarılmış, fakat 2014 senesinde Bakanlar Kurulu tarafından tüzük kaldırılmıştır.

1990'larda 1982 Anayasasının kabul edilmesinden sonra Türk çalışma hayatı iş güvenliği ve esneklik tartışmalarıyla ilgili olmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016). Bu tartışmaların deneyimlerine dayanarak, 21. yüzyıl, iş sağlığı ve güvenliğinde önemli değişiklikler ve gelişmeler getirmektedir. Uluslararası mevzuatın etkisi ile İş Kanunu kapsamında teknolojinin gelişmesi, aynı zamanda çalışma şeklinin

değişmesi gibi nedenler çalışma mevzuatının değiştirilmesi gerektiğini ortaya çıkartmaktadır (Kılıkış, 2018; Çelik vd., 2019).

Mevcut 4857 sayılı İş Kanunu'nda İSG ile alakalı hükümlerin yetersizliği, İSG konusunda gerekli mevzuatın çıkarılmasını gerektirmiştir. Yayımlanan güvenlik ve sağlık standartlarının hükümet tarafından yürürlükten kaldırılmış olması ve geri alınamaması, bu son noktada bir organik yasanın temellerini ortaya atmaktadır. Bu anlamda İSG Kanunu 30 Haziran 2012 senesinde uygulamaya konularak Türkiye'de konuyla alakalı mevzuattan, kurumsal ve uygulamalı olarak yararlanabilen ilk ve tek kanun olmaktadır (Kılıkış, 2018). Bu kanun sayesinde belirli bir süre boyunca yürütülen çalışmaların sonuçları mevcut olup, çalışmalar amacına ulaşmaktadır.

İş Kanunu bağlamında İSG hükümleri 4857 sayılı Kanunda yer alan bu kanun ile birlikte yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 sayılı Kanunun geçici 2. Maddesi gereğince: *“4857 sayılı Kanunun 77, 78, 79, 80, 81 ve 88 inci maddeleri doğrultusunda uygulanmaya başlayan tüzüklerin bu yasaya ters düşmeyen hükümleri, bu yasada öngörülen tüzükler uygulanmaya başlayıncaya kadar uygulanmaya devam edilir.”* Fakat daha ayrıntılı olacak şekilde esas olan korunarak 4857 numaralı Kanunda yer alan hükümlerin bir bölümü ile daha detaylı olarak yeni kanunda yer almaktadır.

6331 sayılı Kanunun kapsamını düzenleyen 2. maddesi 1. fıkrası gereğince; *“Bu yasa; resmi ve özel sektörün tüm çalışmalarına ve işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine, stajyer ve çıraklar da dâhil olmak üzere bütün çalışanlara iş kollarına bakılmaksızın tatbik edilir.”* 6331 sayılı Kanun maddesine göre; *“kapsamlı bir uygulama sahası tespit edilmiş olup İSG ile alakalı kararların belirli istisnalar dışında kalan bütün işyerleri ile tüm iş görenler için geçerli olacağı karara”* bağlanmaktadır. Bu istisnalarla alakalı olarak 6331 numaralı Kanunun 2. maddesi, 2. fıkrasında şu düzenleme yer almaktadır: Aşağıda açıklanan işler ve bireyler için bu yasa maddeleri uygulanamaz. Bunlar:

1. Fabrikalar, bakım merkezleri, dikim evleri ile benzer iş yerlerinde çalışanlar istisna, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), kolluk güçleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) işleri
2. Acil durum ve afet birimlerini müdahale işleri
3. Mesken hizmetlerinde bulunanlar
4. İşçileri çalıştırmadan kendi adına ve hesaplarına mal ve iş üretiminde bulunanlar

5. hükümlüler ile tutuklular için yapılan infaz hizmetlerinde iyileştirmeye yönelik iş yurtları, eğitim, emniyet ve meslek kazandırma işlemlerinde çalışanlar.

Çalışılan işle ilgili olarak bu kanun kapsamında uygulanacak olan kanun uygulaması ile ortaya çıkacak olan zorluk durumunda istisnai olarak tutulacak kanun hükümlerinin uygulama yapılamayacağı bunun yerine İSG kanunu kapsamı belirtilmektedir.

6331 sayılı Kanun'daki işçi kavramı, çırak dahil tüm çalışanları kapsamaktadır (Çelik ve diğ., 2019). Bu anlamda 4857 Sayılı İş kanunu, 6331 Sayılı Kanun, 854 Sayılı Deniz İş Yasası 5953 Sayılı basın İş kanunu ile 6098 numaralı Borçlar Kanunu kapsamında ek olarak; Kanunda işçi kavramını düzenleyen madde, bu kanunun çalışanın pozisyonu ne olursa olsun özel kanunlara uygulanacağını belirtmektedir. Bu özel kanunlara göre çalışanların kim olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

İşçi Kavramı 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Kanunu, 2. maddesinin 1. Fıkrasına göre *“Belirli iş akdine göre iş gören gerçek kişiye işçi denilir.”* 4857 sayılı Kanunun 8. maddesinin 1. Fıkrasında gereğince iş sözleşmesi; *“İş akdi, belirli kesimin (işçi) bağımlı şekilde iş yapmayı, diğer kesimin (işveren) ise para ödemeyi kabul etmesinden doğan sözleşmedir. İş akdinin tanımının kapsadığı üzere iş akdi; iş yapma, ücret ile bağımlılık öğelerinden meydana gelmektedir”* şeklinde tanımlanmaktadır (Süzek, 2019).

İşçi Kavramı 5953 numaralı Basın İş Kanunu'nda 1. maddesi, 2. Fıkrasına göre; *“Bu yasanın kapsamına giren düşünce ve sanat çalışmalarında para karşılığında çalışanlar gazetecidir.”* denilmektedir. İş sözleşmesine göre *“düşünce ve sanat çalışmalarında bulunan gazeteciler Basın İş Kanunu kapsamında işçi”* sayılır (Süzek, 2019).

İşçi konsepti 6098 numaralı Borçlar Kanunu'nda 363. Maddesi gereğince; *“Görev akdi, çalışanın işverene bağımlı şekilde belli ya da belli olmayan zamanlarla iş yapmayı ve işverenin de çalışana, süreye ya da görülen işe göre para vermeyi kabul ettiği akittir”*. Bu şekilde düzenlemeler yapılmaktadır. İşçi kavramı Borçlar Kanunu'nda bulunan bu düzenleme kapsamında tanımlanmaktadır.

İşçi konseptine Borçlar Kanunu'nda 6098 sayılı Kanunda gerekçe olarak şu düzlemeye yer verilmektedir; *“Görev akitleri 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesi dışında olan çalışanları kapsamaktadır. Bu çalışanlarla İş Kanunu kapsamında olan*

çalışanlar içerisinde devasa ayrılıklar oluşturulmamaya çabalanmıştır". Bu çerçevede 4857 numaralı İş Kanunu kapsamında olmayan çalışanlar için 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer verilmektedir. Bu duruma göre 6331 sayılı Kanunun 2. maddesi gereğince: *"Çalışan; Kendi hususi yasalarındaki konumlarına bakılmadan resmi ya da hususi işyerlerinde çalışan gerçek kişiyi... Belirtir"*.

Memur konsepti, 657 numaralı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesine göre: *"Var olan kuruluş şekline bakılmadan, Devlet ile başka kamu tüzel kişiliklerince umumi yönetim kaidelerine göre sürdürülen asli ve daimi resmi görevlerini yerine getirmek için görevlendirilenler, bu yasanın tatbik edilmesinde memur kabul edilir. Yukarıdaki tanımlamalar dışında kalan kurumlarda genel siyaset belirleme, araştırma, plan yapma, programlama, idare ve denetleme benzeri çalışmalarda görevli ve yetkili kişiler de memur kabul edilir"* biçiminde tanımlanmaktadır. Kanun kapsamında sözleşmeli olan personele, geçici ve sözleşmeli olarak ihtiyaç duyulması halinde bir yıl veya daha kısa sürede çalıştırılan personel olarak ifade edilmektedir.

Kamu görevlileri memurlar ile diğer resmi görevliler hakkında Anayasa'daki anlatıma göre çalışanlar 2'ye ayrılmıştır (Gözler, 2017). Memur kavramıyla alakalı bahsedilen kavramlar içinde Anayasa'da tanımlama yapılmamakla birlikte memur kavramı, 657 numaralı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesine göre; var olan kuruluşların biçimleri ele alınmadan devlet ile diğer kamu tüzel kişiliklerince umumi yönetim kaidelerine göre yürütülen asli ve sürekli kamu görevlerini yapanlar söz konusu kanun kapsamında memur olarak kabul edilmektedir.

Anayasa hükmünden de anlaşılacağı üzere, kamu hizmetinde bulunmanın temel koşullarından biri, temel ve sürekli kamu hizmetinin uygulanması olmaktadır. Kamu kurumlarında çalışan çalışanların çoğunluğu bu sektörün bir parçasıdır ve devam eden kamu hizmetlerinin sağlanmasıyla uğraşmaktadır. Bir diğer önemli konu ise, kamu görevlilerinin hak ve görevleri, yükselmeleri, sorumlulukları, dereceleri ve sınıfları, ekonomik ve toplumsal hakları, kamu hizmetinin sonlanması ve kanunda öngörülen çalışma şartları ile ilgili olmaktadır (Mollamahmutoğlu ve diğ., 2019).

Bu hususa dair Anayasanın 128. maddesinin 2. Fıkrası uyarınca; memurlar ile başka kamu görevi yapanların nitelik, atama, görev ve yetkileri, hak ve mükellefiyetleri, maaş ve ödenekleri ile başkaca işleri kanun ile düzenlenmiştir. Bununla birlikte ekonomik ve toplumsal haklara yönelik toplu sözleşme maddeleri bulunur.

Düzenlemeye göre söz konusu 2 husus memur konseptinin tanımlanmasının temel sebebini oluşturmaktadır.

İşyeri konsepti 6331 numaralı Kanunun 3. maddesi 1. fıkrasının h bendine göre; İş yeri, mal ya da hizmetin üretilmesi için maddi veya maddi olmayan unsurlarla çalışanların birlikte örgütlendiği, işverenlerin iş yerlerinde üretmiş oldukları mal veya görev ile nitelik açısından bağlılıkları bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen iş yerlerine bağlı organizasyondur. Bu tanıma göre iş sağlığı ve güvenliği kapsamında gerekli tedbirleri bakımından değer görmektedir (Yılmaz, 1999).

Kanun kapsamında yer alan iş merkezlerine bu yükümlülük ile birlikte işverene işyeri hekimi, sağlık çalışanı ile iş güvenliği uzmanı istihdamı sağlanmasına dair hükümleri düzenlenmektedir. Düzenleme ile birlikte işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanı hakkında tanımlama yapılmaktadır.

İşverence iş yeri doktoru, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık çalışanı çalıştırması ile iş yeri ortamına ait gerekli kontrolleri yapmaktadır. Çalışan sayısı ne olursa olsun bir çalışma ortamı uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirilmeli, on ve daha fazla çalışanın bulunduğu çok amaçlı bir çalışma ortamı söz konusu ise bu amaçla diğer sağlık personeli çalıştırılması gerekmektedir. Bunun için kadro tablosuna gerekli niteliklere sahip personelin atanması gerekir ve bunun olmaması durumunda ortak sıhhi ve epidemiyolojik birimlerin hizmetlerine başvurularak bu görev yerine getirilebilmektedir.

3.5.1.1. İş sağlığı ve güvenliğinde ortam faktörleri

İSG'nin temel amacı, çalışanların sağlığını korumak, olası tehlikeleri önlemek ve sağlık-güvenlik koşullarını iyileştirmektir. Bu nedenle, iş yaşamında karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik tehlikelerinin değerlendirilmesi ve kontrol altına alınması çok önemlidir. İş yaşamındaki güvenlik ve sağlık tehlikeleri risk etmenleridir.

Fiziksel Risk Etmenleri

Çalışanın sağlığını olumsuz etkileyen yaralanma ve kazalara neden olan faktörlerdir. Çalışma ortamlarında fiziksel tehlike unsurlarının üç türü görülür:

- Üretim süreçleri
- Çalışma ortamından kaynaklanan öğeler

- Çevre ile ilişkili etmenler.

Fiziksel faktörlerin başlıca olanları şu şekildedir (Ergör, 2014):

- Gürültü
- Titreşim
- Dış ortam koşulları (UV ışınları, sıcak-soğuk, alçak-yüksek basınç)
- Aydınlatma

Fiziksel risk faktörlerine karşı korunma yöntemlerinin bazıları yerine koyma ve yalıtım, uygun tasarım sağlayan mühendislik önlemleri, koşulların düzenlenmesi, ortam ve çalışanların izlemesi, bakım-onarım programlarının etkili bir şekilde yürütülmesi ve kişisel koruyucuların kullanılması olabilir (Ergör, 2014).

Kimyasal Risk Etmenleri

Solunum yoluyla, sindirim yoluyla veya deri ile temas yoluyla tehlike oluşturan faktörlerdir. Önde gelen kimyasal grupları şunlardır (Bilir, 2017).

- Metaller
- Solventler
- Gazlar
- Asitler ve alkaliler
- Pestisidler

Kişisel koruyucu ekipman, genel havalandırma ve iklimlendirme ile birlikte kullanılmalıdır.

Biyolojik Risk Etmenleri

Çalışma ortamlarında bulunan çeşitli mikroorganizmalar biyolojik olarak tehlikelidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2013 yılında yayınlanmış olan "Biyolojik Faktörlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik", insan endoparazitlerini, mikroorganizmaları ve hücre kültürlerini içeren biyolojik etkenleri tanımlamaktadır. Bunlar zehirlenme veya alerji nedeniyle, enfeksiyona neden olan ve genetiği değiştirilmiş olanlardır. Biyolojik risk taşıyan iş yerlerinde önleme ve koruma;

- Çalışan sayısı minimum düzeyde tutulmalı, ortam ve çalışan izlemi yapılmalı

- Çalışma ortamında biyolojik tehlikelerle karşılaşma olasılığı olan işyerlerinde, biyolojik etkenlerin yayılmasını önlemek için süreçler ve kontrol önlemleri düzenlenmeli ve kişisel koruyucu donanım kullanılmalıdır. Acil durumlarda çalışanlara uygun ve yeterli eğitim verilmelidir.

Biyolojik tehlike içeren çalışma ortamlarında, öncelikle tehlike kaynağının ortadan kaldırılması gerekir. Tehlike ortadan kaldırılamıyorsa, aşağıdaki mühendislik önlemleri uygulanmalıdır:

- Havalandırmanın iyileştirilmesi
- Biyolojik tehlike kaynağının kısmi izolasyonu
- Negatif basınç ve ayrı havalandırma sistemi
- Klima sistemi (örneğin hastanelerde enfeksiyon bölümlerinde)
- Ultraviyole lambaların kullanılması

Çalışanların biyolojik tehlikelerle teması önlenemiyorsa, çalışanların kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanması ve kişisel hijyen kurallarına uyması gerekir. Maske, eldiven, koruyucu kıyafet, göz ve yüz kalkanları ve ayakkabı kılıfları kişisel koruyucu malzemelerdir. Çalışma ortamlarında enfeksiyon riskini kontrol etmek, basit yöntemlerle karşılaştırıldığında daha kolaydır. Bu, elleri yıkamak gibi kişisel hijyen uygulamalarına örnek olabilir. Kişisel koruyucu donanım (KKD) bazı durumlarda gerekli olabilir. Hastalıkların ortaya çıkmasında ortamda bulunan zararlı mikroorganizmaların sayısı, enfeksiyon riskini artırır. Bu sayıyı düşürmek için iyi bir kişisel hijyen uygulaması gerekir. Biyolojik tehlikelerin ortadan kaldırılması için ayrıca uyarı ve emredici işaretlere dikkat edilmelidir.

Ergonomik Risk Etmenleri

Çalışma ortamında ergonomi, çalışanların fiziksel ve zihinsel özelliklerini göz önünde bulundurarak işlerin veya iş ortamlarının insana uygun hale getirilmesini araştıran bir alandır. Bir başka adı işbilimidir. Yorgunluk, ergonomik faktörlerin etkilerini artırır. Ergonomi, görsel ve işitsel algıları da etkiler (Ergör, 2014). İş kazaları bu nedenle daha yaygındır. Çalışanlar için ergonomi:

- Pozisyon ve duruş
- Tekrarlayan hareket

- Güç kullanımı

Psiko-sosyal Risk Etmenleri

Çalışanların psikolojisini, sosyal ilişkilerini ve çalışma ortamını etkileyen faktörlerdir. İşyerinde yoğun stres, iş kazalarına neden olabilir. Bununla birlikte, iş ortamında ortaya çıkan psikososyal tehlikeler, iş dışındaki yaşamı da etkiler. Psikososyal tehlikeler:

- Uyku sorunları, tükenme, aile sorunları
- Davranışlarda olumsuz değişiklikler
- Konsantrasyon sorunları, unutkanlık, karar alma sorunları
- Psikosomatik hastalıklar
- Kazalar
- İşe devamsızlık
- Sağlık ve tazminat harcamalarında artış
- İş verimliliğinde düşüş
- Rekabet kapasitesi düşüşü
- Müşteri şikâyetlerinde artış.

3.5.2. İş kazası tanımı ve iş kazalarının nedenleri

İSG kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımlamasına göre iş kazası, *“belli bir yaralanmaya veya zarara sebep olan beklenmedik ve öngörülemeyen bir olay”* olarak tanımlanmaktadır.

İş kazası, *“sıklıkla yaralanmaya ve makine ve teçhizatın zarar görmesine neden olan öngörülemeyen bir vaka”* şeklinde Dünya Sağlık Örgütü'ne göre tanımlanmaktadır.

İş kazası, Avrupa İstatistik Ofisi tarafından *“iş yerinde fiziksel ve zihinsel hasara neden olan ani bir vaka”* olarak tanımlanmaktadır.

İş kazası ile ilgili, Sosyal Güvenlik (SGK) Kanunu'nun 5510 sayılı 13. Maddesinde düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu maddeye göre iş kazası 5 madde şeklinde hangi unsurlarda oluşan veya oluşabilecek kazalarda iş kazası olma durumu açıklanmaktadır. Sonuç olarak iş kazası vb. 13/1 inci maddede belirtilen durumlarda

oluşan ve çalışan sigortalıyı o anda ya da daha sonra fiziksel ya da psikolojik olarak işten uzaklaştıran olaylar olarak adlandırılmaktadır.

Genel kuruldan alınan mahkeme kararında iş kazası tanımının hukuka aykırı olduğu ve kazanın hal ve şartlarının yerel ve geçici şartlara tabi olduğu belirtilerek düzenlenmektedir. Yani burada bahsedilen durumlar örnek vermeden hangi durumun iş kazası yaşanması halinde çalışmanı kısıtladığına dair genel olarak ifade edilmektedir. Teknik bakımdan iş kazasını tanımlayan bir hukuk kuralı olarak kanun maddesinde yer almaktadır.

Bunun pratik sonucu, bu maddenin tanımı ve verilen unsurlar çerçevesinde bir kazanın iş kazası olarak kabul edilip edilemeyeceğine karar verilebilmesidir.

İş kazası, “*çalışma ortamında ya da işin görülmesi sonucu ortaya çıkan bedenen ya da ruh sağlığında ölüme veya yaralanmaya sebep olan olayı*” şeklinde 6331 sayılı İSG Kanununa göre tanımlanmaktadır. Bir kazanın bu madde hükümlerine göre iş kazası olarak belirlenmesi açısından belli bir durumun meydana gelmesi gerekmektedir.

İşyerinde veya işle alakalı bir süreçte oluşabilecek kaza meydana gelmesi gerekmektedir. Ayrıca iş kazası, çalışanın ölümüyle sonuçlanmış, bedensel bütünlüğüne zarar vermiş veya bedensel ve zihinsel engelli hale getirmesi halinde iş kazası sayılmaktadır.

Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar 2926 sayılı Kanunu'nda, “*İş kazası: Tarımsal faaliyetler sonucunda sigortalının ani veya müteakip fiziksel veya ruhsal hastalıklarına neden olan bir olgu.*” olarak ifade edilmektedir.

Belli bir ilkeye göre iş kazası, “*işveren gözetiminde yapılan iş veya çalışma sonucu, ani ve harici bir olay sonucu sigortalının bedenen veya ruhen yaralanmasına neden olan olay*” iş kazası olarak tanımlanmaktadır.

5510 sayılı Kanunda iş kazası nedeniyle verilen sigorta ödemelerinin yapılması için sigortalı için iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu nedenle aşağıda açıklandığı üzere bunların birlikte oluşması gerekmektedir.

Belli bir koşulda iş kazası tanımından hareketle iş kazasının ispatı, yaralananın sigortalı olması, yaralanmanın meydana gelmesi, sigortalının işi ile yaralanma,

sigortalı maddi ve manevi zarar görmüş ve kaza arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir

Yargıtay Genel Kurulu'nun bir kararında iş kazasının detayları açıklanmaktadır. Bu düzenlemeye göre, sigortalının hemen veya daha sonra maddi veya manevi zarara uğramasına neden olacak bir olayın meydana gelebilmesi için kanundan kaynaklanan hal ve durumlardan herhangi birinde tazminat hakkı için çalışanın sigortalı sayılması ve eğer varsa meydana gelmesi halinde, bu olay ile sigortalının sebep olduğu hasar arasında makul bir sebep bağı olması gerekmektedir.

3.5.3. Kazaların önlenmesi

İl özel idarelerinde çalışan kişiler, onları riske sokan hareket ve koşullardan kaçınmalı ve bu konuda son derece dikkatli ve tedbirli davranmaları gerekmektedir. İşverenler yönetici bir konuma sahip olduklarından, belirledikleri kuralların, çalışanlarının iş performanslarının ve çalışanların sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş kuralların bilincinde olması gerekmektedir. Ayrıca bu, sadece işverenler tarafından kullanılan çevresel çalışma standartlarının uygulanmasından, onların gözetiminden ve kişilerin eğitiminden kaynaklanabilecek iş yerindeki risk ve rahatsızlıkları önlemek için yeterli olmamaktadır. Bu nedenle çalışanların çalışma ortamının ölçüt ve kurallarına uymaları gerekmektedir.

Çalışanlar, işyerinde kullanılan makine, zehirli - zararlı madde, ekipman ve diğer malzemeleri işyerinde sağlık ve güvenlik koşullarına uygun olarak kullanması gerekmektedir. Ekipmanın güvenlik malzemesini tanımalı ve kullandıkları aletin koruyucu parçalarını çıkarmaması gerekmektedir. Çalışanlar, çalışırken işveren tarafından sağlanan kişisel koruyucu donanımları kullanmaları gerekmektedir. Ekipman, alet, makine ve binalarda çalışanların gerek kendileri gerekse çalışma arkadaşları veya çalıştıkları alan için güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye atabilecek bir durumda olmaları veya taşınacak ünitelerde bir arıza tespit etmeleri, tedbirleri belirlemek için olayı işverene veya yetkili kişilere bildirmekle yükümlü olmaktadır.

Çalışanlar, ekipman, alet, makine ve işyeri ortamı ile ilgili yalnız kendileri için değil aynı zamanda çalışma arkadaşları için emniyet ve sağlığı riske sokan bir vaziyetle karşı karşıya geldiklerinde veya formda bir bozukluk keşfettiklerinde işverene veya

yetkili kişilere bildirilmesi iş kazalarının önlenmesi adına oldukça önem arz etmektedir.

Kazaların önlenmemesi çalışanlar adına kalıcı engel bırakabilir. Çalışanlar sonraki yaşamları için gelir elde edebilecekleri bir işte çalışma fırsatını da kaybederler. Tüm bu nedenlerle çalışanları korumak için iş sağlığı ve güvenliği standartlarının uygulanması, kazaların önlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Ayrıca mesleği ne olursa olsun, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışmanın bilincinde olan çalışanlar daha verimli ve etkili çalışmakta ve bu durumda artan üretim, kaliteyi garanti etmektedir.

3.5.4. Meslek hastalığı tanımı ve nedenleri

6331 sayılı İSG Kanununda iş emniyeti ile alakalı olarak meslek hastalıklarının da kısaca tanımı gerekmektedir. Meslek hastalığının en eksiksiz tanımı ve ülkemizde meslek hastalığı tanımına ilişkin açıklama; 5510 sayılı SGK Kanununun 14 üncü maddesinde bulunmaktadır.

Mesleki hastalıklar, iş güvenliği kavramının iş güvenliği bölümünde yer almakta olup çalışan sağlığı ile doğrudan bağlantılıdır. 5510 sayılı SGK Kanununun mesleki hastalıkların tanımı, bildirilmesi ve muayenesini düzenleyen 14. Maddesi kapsamında mesleki hastalığını; *"sigortalının iş yaptığı veya gördüğü işin şekli kapsamında tekrar eden bir nedenle veya işin yapılması koşulları dolayısıyla uğranılan kalıcı olmayan veya kalıcı hastalık, fiziksel veya psikolojik sakatlık halleridir"* şeklinde tanımlamaktadır.

Sigortalının işi nedeniyle meslek hastalığına yakalanması; meslek hastalığının iş akdinin sona ermesinden sonra meydana gelip gelmediğinin ve sigortalı olarak yürütülen işten kaynaklanıp kaynaklanmadığının, sigortalının haklarını kullanabilmesi için yetkili makam tarafından yetkilendirilmiş sağlık personeline kurallara uygun şekilde düzenlenen sağlık raporu ve tıbbi dokümanların araştırılması zorunlu tutulmaktadır. Bu Kanunda öngörülen bu hastalık kurumunun çıkardığı yönetmelikle belirlenen, önceki faaliyetinin sona ermesi ile hastalığın başlangıcı arasında geçmektedir. Bu halde olan şahısların lüzumlu belgelerle ilgili bölüm ile iletişime geçmesi gerekmektedir. Mesleki hastalığın klinik ve laboratuvar sonuçlarıyla saptandığı ve mesleki hastalığın sebebinin işyeri muayenesi ile saptandığı hallerde, mesleki hastalıklar listesindeki yükümlülük zamanı aşılmış olsa bile, meslek hastalığı kabul edilmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu'nda “*mesleki hastalık, meslek risklerine maruz kalınması neticesinde meydana gelen hastalık*” olarak tanımlanmaktadır.

3.6. İl Özel İdarelerinde İş Sağlığı

Kanunda öngörülen mesleki hastalık, kurumunun çıkardığı yönetmelikle belirlenen, önceki faaliyetinin sona ermesi ile hastalığın başlangıcı arasında geçmektedir. Bu durumdaki çalışanların gerekli belgelerle ilgili bölüme başvuruları zorunludur. Mesleki hastalığın klinik ve laboratuvar sonuçlarıyla ortaya çıkarıldığı ve mesleki hastalığın sebebinin işyeri muayenesi ile belirlendiği hallerde, mesleki hastalıklar listesindeki yükümlülük zamanı geçirilmiş olsa bile, mesleki hastalık olarak kabul edilmektedir.

6331 sayılı İSG Kanun mesleki hastalığını, meslekle ilgili risklere maruz kalınması neticesiyle beliren hastalık şeklinde tanımlamaktadır.

İşten ayrıldığında bu durumda kanunla güvence altına alınan haklar bulunmaktadır. (İş Kanunu 25. Madde)

Çalışanın belirttiği risk ve tehlikeleri içeren hususlardan işveren sorumlu tutulmaktadır. Bu yükümlülüğe uyulmaması durumunda çalışan, iş akdini tek yönlü ve otomatik olarak iptal edebilir. (İş Kanunu 25. Madde)

Çalışanların çalışmaları hakkında bilgilendirilme hakkı olması gerekmektedir.

Mesleki risk ve tehlikeler, doğal afetler ve benzeri durumlarda ne gibi önlemler alınması gerektiği öğrenilmelidir. (İş Kanunu'nun 16. Maddesi)

Yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun olarak, tehlikeli ve ağır mesleklerde çalışmak hakkında çalışanın bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Özel görevlerden sorumlu çalışanlar özel olarak eğitilmeli ve gerekli talimatların verilmesi sağlanmalıdır.

3.7. İl Özel İdarelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

3.7.1. Tehlike

6331 Sayılı İSG Yasası, sosyal faaliyetleri çalışma ortamının değerlendirilmesinin bir parçası olarak dâhil ederek iş sağlığı güvenliği açısından tehlikenin belirlenmesi

ihtiyacını ortaya koymaktadır. Olası iş kazalarını önlemek için önceden risk tespiti yapılarak gerekli önleyici tedbirlerin alınması planlanmaktadır.

İl özel idarelerinde çalışma alanlarındaki risk faktörleri ve olası sonuçları şöyle sıralanabilir:

- Tüm Çalışma Alanları

✓ Acil durum yön levhalarının bulunmaması veya yanlış yönü göstermesi; acil hallerde çalışanların telaşla dağılması, kaza ve yaralanmalara sebebiyet verebilmektedir.

✓ Özlük dosyasının bulunmaması; muhtemel acil hallerde çalışanların bilgilerini elde edememe sonucunu doğurabilmektedir.

✓ İlkyardımcı bulundurmama veya ecza dolabı bulunmaması; acil olaylara, yaralanmalara müdahale edilememesi neticesini meydana getirebilmektedir.

✓ Yeterli havalandırma olmamasından dolayı çarpıntılar, psikolojik rahatsızlıklar meydana gelebilmektedir.

✓ Elektrik çarpması veya elektrik enerjisi; şok, yaralanma, uzuv kopması, enerjiye kapılma yaralanma veya ölümlere sebebiyet verebilmektedir.

✓ Cam kırılması, kesik sonucu yaralanmalar meydana gelebilmektedir.

✓ Acil durum planlarının hazırlanmaması; yangın, deprem v.b. durumlarda ölüm, yaralanma, ciddi kırık ve maddi hasarlara yol açabilmektedir.

✓ Acil durum ekiplerinin belli olmaması; acil hallerde çalışanın panik halde dağılması sonucu kaza ve/ya yaralanmalar meydana gelebilmektedir.

✓ Acil toplanma noktasının belirlenmemiş olması veya bulunmaması; acil hallerde güvenilir kayıt tutulamaması sonucunda çökme, yangın gibi alanda mahsur kalan çalışanın yerinin belirlenmemesine sebebiyet verebilmektedir.

✓ İşe giriş muayeneleri, işin yürütümüne bağlı sağlık kontrollerinin yapılmaması; işe uygun çalışanın çalıştırılmaması sonucu kaza ve yaralanmalar ortaya çıkabilmektedir.

✓ Personele ödev ve sorumlulukları dışında emir verilmesi; ruhsal olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir.

✓ Personellere kişisel temizlik bilgisi ve mesleki hastalılar eğitimi verilmemesi; enfeksiyon ve/ya mesleki hastalık oluşumuna neden olabilmektedir.

✓ Çalışanlara mesleki eğitim verilmemesi; işi bilmeme, İSG kültürü oluşmaması sonucu kaza ve yaralanmalar ortaya çıkabilmektedir.

- ✓ Personele iş başı eğitimi verilmemesi; bilgi eksikliği sonucu ciddi yaralanma ve ölümler sonucunu doğurabilmektedir.
 - ✓ Personele İSG eğitimi verilmemesi; bilgi eksikliği sonucu ciddi yaralanma ve ölümlerin oluşumuna zemin hazırlayabilmektedir.
 - ✓ Çalışanların arızalı ekipman kullanması; ciddi yaralanma ve ölümlere neden olabilmektedir.
 - ✓ Asansör ve özürlü rampası bulunmaması; bedensel özürülülerin ve yaşlıların işyerlerine ulaşımının zorlaşması, kaza ve yaralanmalara sebebiyet verebilmektedir.
 - ✓ Asansörün periyodik bakımının yapılamaması; ciddi yaralanma veya ölümlerin meydana gelmesine zemin hazırlayabilmektedir.
 - ✓ Jeneratörün periyodik bakımının yapılmaması; ciddi yaralanma veya ölümlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir.
 - ✓ Yangın ve split sistemlerinin periyodik bakımlarının yapılmaması; yangın ve ciddi yaralanmalara sebep olabilmektedir.
 - ✓ Giriş platformunun kaygan olması; kaza sonucu yaralanma veya doku kaybı gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkarabilmektedir.
 - ✓ Soğutucu ünitelerin periyodik kontrollerinin yapılmaması; elektrik çarpması, ciddi kaza ve yaralanmalara neden olabilmektedir.
 - ✓ Soğutucu ünitelerin topraklamasının yapılmaması; elektrik çarpması, ciddi kaza ve yaralanmalar sonucunu ortaya çıkarabilmektedir.
 - ✓ Havalandırma sisteminin periyodik kontrollerinin yapılmaması; solunum sistemi rahatsızlıkları ve ciddi sağlık problemlerine zemin teşkil edebilmektedir.
 - ✓ Basınçlı kaplar ve hidroforun periyodik muayenelerinin yapılmaması sonucu patlama, kaza ve yaralanma olayları meydana gelebilmektedir.
 - ✓ Paratonerin düzenli kontrol ve ölçümlerin yapılmaması sonucu yaralanma veya ölüm gibi ciddi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.
- Yönetim Esas Bina Elektrik Donanımı
- ✓ Elektrik donanımının periyodik kontrollerinin yapılmaması; elektrikten kaynaklanan kaza, yaralanma veya ölümlere sebep olabilmektedir.
 - ✓ Topraklama donanımının periyodik muayenelerinin yapılmaması; elektrikten kaynaklanan kaza, yaralanma, ciddi yaralanma, hatta ölümlere yol açabilmektedir.
 - ✓ Elektrik kablolarının izolatör koruma içerisinde bulunmaması sonucunda önemli yaralanma veya ölümler meydana gelebilmektedir.
 - ✓ Elektrik panosu önünde sirkülasyonu engelleyecek malzemeler olması; elektrikten kaynaklanan kaza, yaralanma, önemli yaralanma veya ölümlere sebebiyet verebilmektedir.

- ✓ Exproof elektrik donanımının bulunmaması; elektrikten kaynaklanan kaza, yaralanma, önemli derecede yaralanma veya ölüm sonucunu doğurabilmektedir.
- ✓ Elektrik panolarında uyarıcı levha bulunmaması; elektrik kaynaklı kaza, yaralanma, önemli yaralanma ve ölümlere neden olabilmektedir.
- ✓ Yeterince uzun ve geniş yalıtkan paspas bulunmaması; elektrikten kaynaklanan kaza, yaralanma, önemli derecede yaralanma veya ölümler sonucunu doğurabilmektedir.
- ✓ Elektrik panolarının korunmaması; elektrikten kaynaklanan kaza, yaralanma, ciddi yaralanma veya ölümlere sebebiyet verebilmektedir.
- ✓ İletken sehpa kullanılması; ciddi yaralanma ve ölüme neden olabilmektedir.

- Yönetim Esas Bina İçin Genel

- ✓ Acil çıkış kapılarının bulunmaması veya yetersiz olması; acil hallerde çalışanın kargaşa içerisinde dağılması, kaza ve yaralanmalara neden olabilmektedir.
- ✓ Acil durum tatbikatlarının yapılmaması; acil duruma nasıl müdahale edileceğinin bilinmemesi sonucu kaza ve yaralanmalar yaşanabilmektedir.
- ✓ Yangın söndürme tüplerinin belirlenen noktalarda bulunmaması numaralandırılmaması veya yetersiz olması; yangınla vaktinde ve tam ekipmanla mücadele edememe sonucunu doğurabilmektedir.
- ✓ Merdiven veya seyyar merdivenlerin standartlara uygun olmaması; yüksekte düşme sonucu yaralanmalar veya ölümler meydana gelebilmektedir.
- ✓ Yangın olayları sonucu yanık; boğulma veya ölüm gibi kötü sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.



Şekil 3.4: Klima kablolarının açıkta bırakılmasına ait tehlikeli durum örneği

Kaynak: Kişisel arşiv

- Ofis - Büro Çalışma Sahaları

- ✓ Sistem, düzen kusurları; cisim düşmesi, ekonomik hasar, yaralanma veya ölümlerle sonuçlanabilecek olumsuz durumlar oluşabilmektedir.
- ✓ Aydınlatma ve ışık sorunları ruhsal hastalıklar, gözlerde çabuk bitkin düşme ve sonraki süreçlerde görme bozukluklarına sebep olabilmektedir.
- ✓ Ergonomik olmayan çalışma koşulları; sırt ağrıları, bel fıtığı riski, sırt incinmesi gibi olumsuzlar ortaya çıkabilmektedir.
- ✓ Ekranlı araçlarla, bilgisayarlarla iş görme; göz rahatsızlıkları, görme bozuklukları, baş ağrıları ve ruhsal rahatsızlıklar meydana gelebilmektedir.
- ✓ Merdiven korkuluklarının bulunmaması; düşme, yaralanma, ölüm veya sürekli sakatlık vb. olumsuz durumlar oluşabilmektedir.
- ✓ Sigara İçilmesi; yangın, boğulma veya ölüm sonuçlarını ortaya çıkarabilmektedir.
- ✓ Elektrikle çalışan makinelerin topraklamasının yapılmaması; elektrik akımına kapılma, önemli kaza veya yaralanmalar sonucunu doğurabilmektedir.
- ✓ Rutubetli ve ıslak alanlarda el aletini kullanma; elektrik çarpması, ciddi kaza ve/ya yaralanmalara sebebiyet verebilmektedir.



Şekil 3.5: Kaygan zemin ve hatalı radyatör montajına ait tehlikeli durum örneği

Kaynak: kişisel arşiv

- Mutfak - Yemekhane Alanları

- ✓ Sıcaklıkla temas; yaralanma; deri hastalıkları ve yanıklara sebep

olabilmektedir.

- ✓ Zararlı ve zehirli kimyasallarla çalışma; zehirlenme veya ölüm gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.
- ✓ Çalışılan alanının düzensiz olması; takılma, düşme ve yaralanmalara sebep olabilmektedir.
- ✓ Gaz kaçağı; zehirlenme, boğulma, yaralanma veya ölüm sonuçlarını ortaya çıkarabilmektedir.
- ✓ Genel tuvalet ve lavabolardaki olumsuz durumlar; kayma, düşme el, kol, bacak kırılmaları gibi olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir.
- ✓ Mutfakta gaz detektörünün bulunmaması; yangın, boğulma ve zehirlenme gibi olumsuz durumlara zemin teşkil edebilmektedir.
- ✓ Kaygan zemin; ciddi yaralanmalara neden olabilmektedir.
- ✓ Kesici veya delici aletler; ciddi yaralanmalarla sonuçlanabilecek olumsuzluklar meydana getirebilmektedir.
- ✓ Çalışanların hijyen belgelerinin olmaması; Enfeksiyon veya bulaşıcı hastalıklara sebep olabilmektedir.



Şekil 3.6: Mutfak alanındaki düzensiz malzeme istifine ait örnek

Kaynak: kişisel arşiv

- Kapalı Otopark Alanları

- ✓ Kapalı otoparka oto gazla çalışan araçların park etmesi; patlama, yaralanma veya ölümle sonuçlanabilecek ciddi kazalara zemin teşkil edebilmektedir.
- ✓ Gaz detektörü sistemlerinin periyodik bakımlarının yapılmaması; yangın ve patlamaya sebep teşkil edebilmektedir (Erdem, 2019).

- Akaryakıt İstasyonu Çalışma Alanları

- ✓ Akaryakıt tankeri çevresinin emniyet şeridi ile çevrilmemesi; patlama, yaralanma veya ölümle sonuçlanabilecek ciddi kazalara sebep teşkil edebilmektedir.

- ✓ Yakıt İstasyonu içinde kıvılcıma neden olabilecek bir madde kullanılması; patlama, yaralanma veya ölümlerle sonuçlanabilecek ciddi kazalara sebep olabilmektedir.
- ✓ Akaryakıt istasyonlarında eğitilmiş çalışan olmaması; iş bilmeme sonucunda kaza, patlama, yaralanma veya ölüm meydana gelebilmektedir.
- ✓ Akaryakıt istasyonlarında yangın söndürme aletleri ve yeterli su deposunun bulunmaması; patlama, yaralanma veya ölümlerle sonuçlanabilecek ciddi kazalar oluşması kaçınılmaz olabilmektedir (Özkan, 2021).



Şekil 3.7: Yeraltı akaryakıt depolama alanının ait örnek

Kaynak: kişisel arşiv

- Atölye Çalışma Alanları

- ✓ Kaynak işlerinde oksijen - asetilen kaynaklarındaki oksijen ile asetilen tüplerinin regülâtörleri ve kaynakçının elle direkt dokunarak işlem yaptığı şalomanın girişlerindeki alev geri tepme ventilleri olmaması; patlama ile yangın sonucu ciddi yaralanma veya ölümlere yol açabilmektedir.
- ✓ Boyama işlerinde tabancayla yapılan püskürtmeli işlerde işyeri ortamında solvent buharının hava ile karışımında patlayıcı ortam oluşması; solunum yolu, deri hastalıkları ile yangın ve patlama sonucu yaralanma veya ölümler ortaya çıkabilmektedir.
- ✓ Forklift ile yapılan yük indirme - bindirme ve taşıma yoluyla ilgili forklift sürücüsünün görüş açısındaki kısıtlar; kaza sonucu yaralanma, ölüm veya maddi kayıplar oluşabilmektedir.

✓ Matkap tezgâhı, zımpara, torna, freze ve abkant v.b. takım tezgâhlarıyla yapılan işlemlerde periyodik bakım ile arıza kaynaklı bakım onarım işlemlerinin yapılmaması / ihmal edilmesi; elektrik çarpması veya çeşitli kazalar sonucu yaralanma ve ölümler meydana gelebilmektedir (Yüksel, 2019).



Şekil 3.8: Araç bakım atölyesine ait örnek

Kaynak: kişisel arşiv

- Yol Yapım Çalışmaları

✓ Asfalt yapımında serme / sıkıştırma işlemlerinde kullanılacak finişer, kamyon, silindir ve püskürtme makinesi gibi iş makineleri operatörlerinin belgesiz olarak çalıştırılması veya iş ehli olmayanların çalıştırılması; iş kazaları sonucu yaralanma veya ölümlere sebebiyet verebilmektedir.

✓ Asfalt yol yapım çalışmalarında kullanılan iş makinelerinin periyodik bakım ve kontrollerinin yapılmaması, sesli veya ışıklı uyarı mekanizmalarının çalışmaması ve uygun söndürücüler bulunmaması; ciddi yanıklar, yaralanmalar veya ölümlerle sonuçlanabilecek riskler ortaya çıkabilmektedir.

✓ Asfalt plenti operatörünün işin ehli olmaması, plentin periyodik bakım ve onarımlarının yapılmaması, yeterli ikaz ve bilgi yön levhalarının bulunmaması, emniyet siviç ve valflerinin arıza yapması ya da devre dışı kalması; çeşitli yaralanma veya ölüm risklerine yol açabilmektedir.

✓ Asfalt plenti sahasındaki geçilmesi yasak ve tehlikeli alanların belirsiz olması, korkuluk ve makine koruyucu aksamaların sökülmesi veya bulunmaması, yüksekte çalışma yapılırken yaşam hattı ve emniyet kemeri kullanılmaması, zincir, çark, bant, kayış, gibi tüm dinamik ve döner kısımların açık vaziyette işlem yapması, konveyörlerdeki acil durumlarda acil durdurma için güvenlik halatı veya imdat freni

olmaması; iş kazalarına, yaralanma veya ölümlere sebep olabilmektedir (Sabuncu, 2019).



Şekil 3.9: Yol yapım çalışmalarına ait örnekler

Kaynak: kişisel arşiv

Yol yapım işlerinde çalışanların kimyasal tehlikelere maruz kaldığı ve ısıya dayanıklı ayakkabı olmadan zorlu koşullarda çalıştığı bilinmektedir. Tesiste yapılan işin türüne göre oluşan tozlar incelenmeli ve çalışanların bu toza maruz kalmasının engellenmesi gerekmektedir. Asfalt plentinde elektrik yalıtımının olmaması, yangın söndürücülerin olmaması, tesiste makine korumasının olmaması, açıkta kalan kasnaklar ve kilitli olmayan sıkıştırılmış gaz tüpleri gibi kaynaklar tehlike arz etmektedir. Araç geçişinden trafiği kolaylaştırmak, taşıma sırasında yük kaldırma ilkelerine uymak ve bu bağlamda çalışanların eğitim alması sağlanmalıdır.

Aynı zamanda il özel idarelerinin katı atık ve arıtma tesislerinde biyolojik ve kimyasal olarak çalışma alanlarında iş güvenliği açısından, çalışanların kıyafetleri biyolojik ve kimyasal risklere karşı dayanıklı olması gerekmektedir.

Risk değerlendirmesi, yapılan faaliyetlere bağlı olarak meydana gelebilecek kazaları önlemek için çeşitli metotları içeren teknik bir çalışma gerekmektedir. İl özel idarelerinde hizmet alanlarının çeşitliliği ve her bölgedeki özel çalışma koşulları ilke olarak metodolojik bir risk değerlendirmesine engel teşkil etse de il özel idarelerinin faaliyetlerinde benzer işlerde benzer bir risk olduğunu göstermektedir.

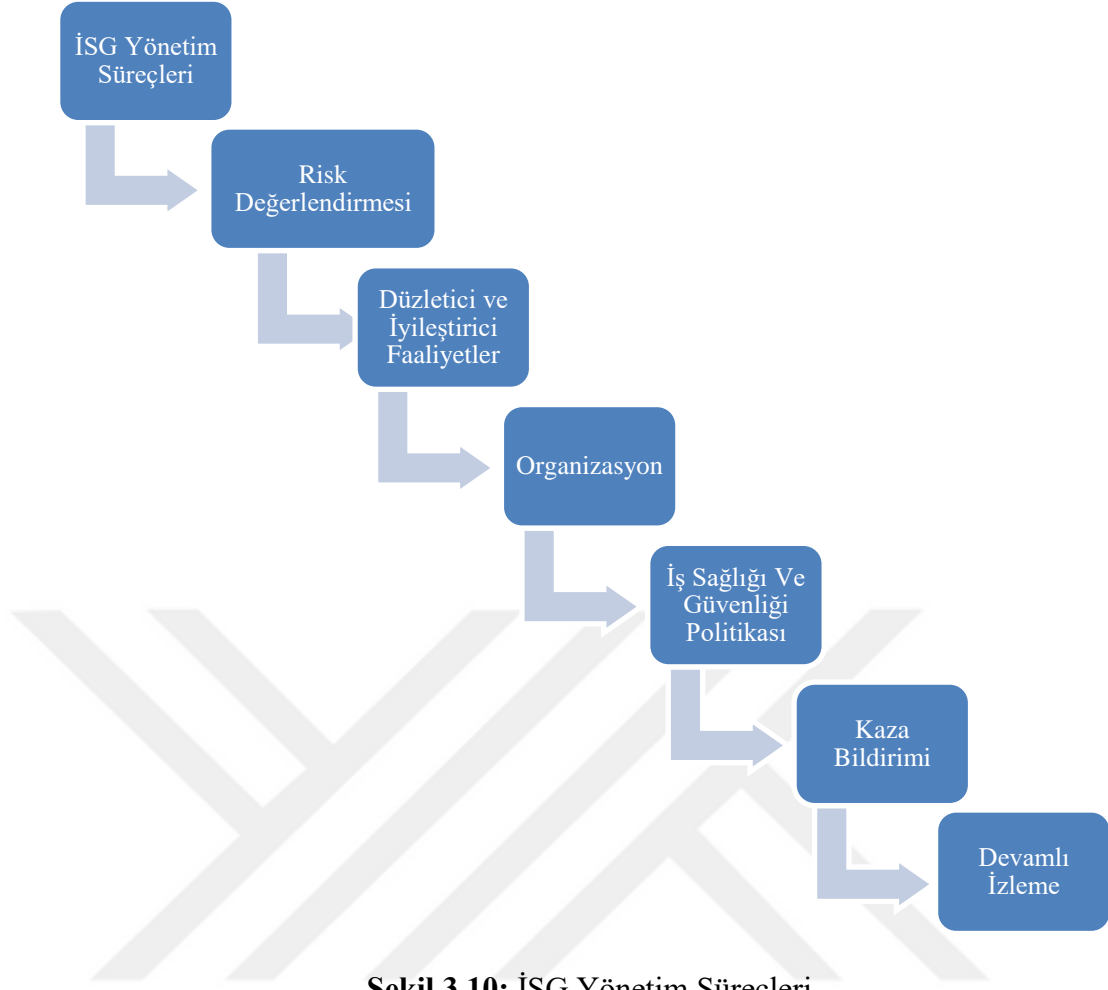
İl özel idarelerinde yetersiz ekipmanla çalışma, yetersiz fiziksel çalışma ortamı ve çalışanlar için yeterli kişisel koruyucu donanımın olmaması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Özel idare şantiyelerinde öncelikli olarak en yüksek risk derecesine

sahip olan risklerden başlayarak; çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli iş kollarındaki risklere dair düzeltici ve de önleyici faaliyetlere odaklanılmalıdır. Özellikle kaynak işleminde çalışanlar tehlikelerin farkında olmalı ve gerekli önlemlerle birlikte çalışması gerekmektedir. Boya işlemlerinde meydana gelebilecek riskler için öncelikli olarak aspirasyon sistemi ile toplu korumaya öncelik verilmeli daha sonra kişisel koruyucu donanımlar kullanılmalıdır. Departmanlara emanet edilen iş ekipmanları ve makine parçaları çalışanlar için risk oluşturmaktadır. İş ekipmanları ile makine ve makine parçalarının periyodik bakım ve onarımları düzenli aralıklara yapılması önem arz etmektedir.

Toplu taşımada çalışan kişilerin çalışma koşulları ve yoğun tempoya bağlı olarak stres ve sağlık riskleri bulunmaktadır. Buna bağlı olarak trafik kazalarının yaşanması kaçınılmaz durum olmaktadır. İl özel idarelerinde çalışan kurum şoförlerinin meslek hastalığına yakalanmamaları için yoğun stresten uzak olarak psikolojik olarak terapi ve eğitimden yararlanmaları gerekmektedir. İl özel idarelerinde çalışanların her alanda olduğu gibi her çalışma bölgelerinde tehlikelere maruz kalabileceklerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

3.7.2. Risk ve risk değerlendirme

İş sağlığı ve güvenliğinin analizinde risk ve risklerin değerlendirilmesi temel prensiplerendir. Aynı zamanda risk değerlendirmesinin yanı sıra bu çalışmaya faydası olan diğer çalışmalar da oldukça önemlidir.



Şekil 3.10: İSG Yönetim Süreçleri

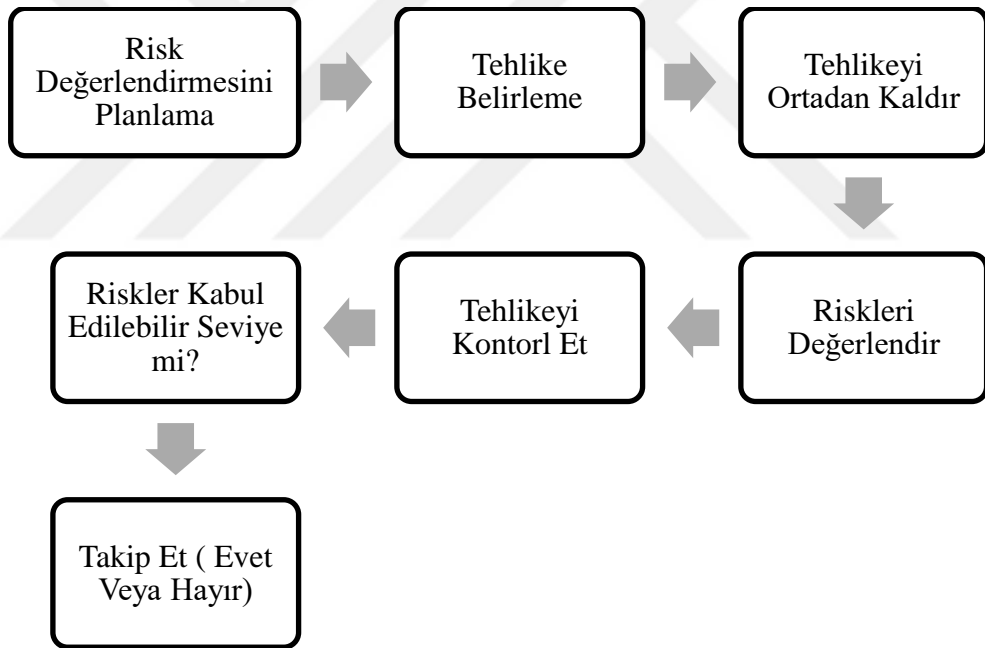
İş güvenliği faaliyetleri, risklerin eksiksiz ve doğru bir şekilde değerlendirilmesi ile tam olarak tespit edilmesi ile bağlantısı bulunmaktadır. İşyerleri riske yanıt vermede yavaş olabilmektedir. Bu nedenle çalışmanın zaman içinde ve sürekli olarak faydalı olması gerekmektedir. Yönetim sistemi felsefesinin temeli sürekli katılma olduğu için bu süreç sürekliliğini korumaktadır.

Genel bilgilerin sonunda, riskler, işyerinin iş türüne uyarlanmış, ulusal veya uluslararası standartlar gibi risk değerlendirme yöntemlerinden birine göre analiz edilmektedir. Analize göre riskler birime göre sınıflandırılır ve önemine göre kontrol kapsamı tanımlanmaktadır. Kontrol alanlarını incelerken mevcut önlemlerin ciddiye alınması gerekmektedir.

Mevcut kontrol eylemleri yasalara, standartlara ve iyi uygulama örneklerine benzerse, kazaların ve risklerin oluşma olasılığı daha düşük olur. Bu nedenle koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Uygulamada, kabul edilebilir bir konumda bile riskleri azaltmak zorlaşabilmektedir. İş aşamalarında

işyerinin durumu ve işverenin tavrı önemli olmaktadır. Daha önce de kanun maddelerinde bahsedildiği üzere çalışanın sağlık ve güvenliği işverenin sorumluluk alanı içerisinde yer almaktadır.

İş kazaları veya mesleki hastalıklar sonucunda çalışan tarafına ödenecek ekonomik ve manevi tazminat işveren tarafından karşılanmaktadır. Bu nedenle, önleme maliyetlerinin ücretlerden daha az olduğu temelinde hem işverenler hem de çalışanlar için sorumluluk almak daha uygun olmaktadır. Belirlenen risklere ilişkin uygulanacak önlemler, yöneticiler, iş yerinin başlangıç ve bitiş saatleri vb. koşulları ile ilgili işveren bir bilgilendirme planı hazırlar ve uygular. Operasyon için hazırlanan planlar periyodik olarak gözden geçirilir, failer belirlenir ve uygun düzeltici aksiyonlar alınır. Kolektif koruma, risk yönetiminde kontrol seviyelerinin uygulanmasına temel oluşturmalı ve uygulanacak kontrol önlemlerinin yeni risk oluşturmaması gerekmektedir.



Şekil 3.11: Risk Değerlendirme Süreci

Şekil 3.5'te gösterildiği üzere risk değerlendirme süreci adımları bulunmaktadır. Tedbirler uygulandıktan sonra risk seviyesi yeniden belirlenmektedir. Tespit edilen yeni riskin düzeyi kabul edilebilir düzeyde olduğunda kontrol önlemleri doğru bir biçimde belirlenir. Fakat risk düzeyi tolere edilebilir düzeyin üstündeyse risk değerlendirme basamakları da tekrarlamaktadır.

3.7.3. Güvenlik kültürü

Eğitim, personellerin sağlık ve güvenliğini korumada oldukça önem arz eden bir parça konumundadır. Bu aynı zamanda risk yönetimine proaktif bir yaklaşımın temeli olarak ele alınmaktadır. Çalışanlara sağlık ve güvenlik kültürünün iletilmesi, sağlık ve güvenlik politikasının uygulanmasına da katkı sağlamaktadır. Bu politikanın temel amacı, çalışanları güvenli ve sağlıklı bir ortamda istihdam etmektedir. Bu amaçla, işveren ve çalışan arasında anlaşmaya varılarak eğitime yeterli zen gösterilmesi gerekmektedir.

AB'de çalışma ortamı sorunları ve değişen önceliklerle ilgili stratejik eylem planlarının sürekli güncellendiği ve son zamanlarda eğitime odaklandığı görülmektedir. 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri, özellikle 89/391 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği ereve Direktifi de eğitim konusunu ele almaktadır. Türkiye'de 6331 sayılı kanunla işe giriş eğitimi ve temel İSG eğitimlerinin uygulanma esasları belirtilmiştir. Bu kanun işverenlere pek çok yükümlülükler getirmektedir; çalışanları çalışma ortamları hakkında bilgilendirme, önlemleri uygulama ve gerekli eğitim materyallerini sağlama, bu yükümlülüklerden en önemli olanlarıdır. Eğitim için zaman ve kaynaklardaki artış, 2002 ve 2006 İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisindeki hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunarak iş kazalarının sayısını %17 oranında azaltmıştır. Bu durumda çalışanların eğitilmesiyle iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tedbirlerin uygulanabileceği düşünülmektedir.

Çalışma koşullarının araştırılmasının temel amacı, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinin yanı sıra daha iyi çalışma koşulları yaratmaktır. Ancak 2010 ve 2016 yılları arasındaki iş kazalarına ilişkin SGK istatistikleri incelendiğinde bunun tam olarak doğru olmadığı ve iş kazalarının arttığı görülmektedir. Bu istatistikler rapor edilen kayıplardan elde edilen değerler olsa da buna göre çok daha yüksek olduğu varsayılan rapor edilmemiş değerler bulunmaktadır. Yıllar içinde endüstriyel kazaların artması ve sorunun insani boyutu nedeniyle uygulanacak önleyici tedbirlerin de dikkatli bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu önlemlerin başında İSG eğitiminin geldiği unutulmaması gereken bir konudur.

İşyerinde İSG uygulamalarına dair eğitim vermek işverenin sorumluluğundadır ve eğitimin maliyeti, eğitimin süresi ve eğitimin yeri konusunda çalışandan herhangi bir

ücret vb. talep edilmemektedir. Çalışanların da bu eğitimlere katılması gerekmektedir. Eğitim 19 dersten oluşmalı ve en az aşağıdaki dersleri içermesi gerekmektedir.

1. Genel konular:

- İş hukuku sorunları,
- Çalışanların hakları ve görevleri,
- İşyerinde kişisel hijyen, tertip ve temizlik,
- Mevzuattaki mesleki hastalıklar ve iş kazaları durumu ve sonuçları.

2. Sağlık sorunları:

- Mesleksel maruziyetten kaynaklanan hastalık nedenleri,
- Hastalıklara karşı koymak için kullanılacak prensip ve yöntemler,
- Biyolojik ve psiko-sosyal risk faktörleri,
- İlk Yardım.

3. Teknik sorunlar:

- Kimyasal, ergonomik ve fiziksel risk faktörleri,
- Taşıma ve manüel kaldırma,
- Yangın ve söndürme yöntemleri,
- Kullanım sırasında makine, tezgâh, aletler vb. ile ilgili koruma hususları,
- Monitörlü araçlarla iş görme,
- Elektrik tehlikeleri ve risklere karşı alınması gereken tedbirler,
- İş kazalarının sebepleri ve korunma kural ve yöntemlerinin tatbik edilmesi,
- Sağlık ve güvenlik işaretleri,
- Kişisel koruyucu donanım kullanılması,
- Genel güvenlik kültürü kuralları ve güvenlik ve sağlık uygulamaları,
- Kurtarma ve tahliye.

Bu yasal eğitim, çalışanların durumu ve eğitim düzeyi ile ilgili olarak teorik ve pratik şekilde yapılmaktadır. İşyerinin risk sınıfının dikkate alınması; Çok tehlikeli iş

kollarında senede bir 6 saat, tehlikeli iş kolunda 2 senede bir 8 saat ve az tehlikeli iş kolunda 3 senede bir 12 saat olmak üzere verilmektedir. Ölçme ve değerlendirme, eğitimden önce ve sonra gerçekleşmektedir. Değerlendirmede başarısız olanlara ek eğitim verilmektedir. Eğitimin amacı; vakanın hassasiyetinin anlaşılmasını ve ekibin sağlık ve güvenlik kültürüne uygun hareket etmesini sağlamaktır.

3.7.4. İş kazası ve meslek hastalığı

İSG için yapılan çalışmalar işyerinde güvenli ve sağlıklı bir işyeri oluşturmayı amaçlamaktadır. Üretkenlik ve operasyonel güvenilirlik bir öncelik olmamalıdır. Bunun en önemli koşulu, çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunması olmalıdır (Özkılıç, 2005).

İş kazasını tanımlamadan önce kaza terimini tanımlamak gerekmektedir. Kaza, gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, ihmalden kaynaklanabilecek beklenmedik bir olay olarak tanımlanabilmektedir. Kazayı, tehlikeli bir vaziyet esnasında tehlikeli bir eylem sonucunda oluşan, maddi ve/ya manevi zararlarla sonuçlanan olay olarak da tanımlamak mümkündür.

İş kazası, çalışanın iş sırasında aniden meydana gelen bir nedenle bedensel ve ruhsal olarak yaralanması olayı olarak tanımlanabilir. İş kazaları, tehlikeli eylemlerle çalışanın hayatını tehlikeye atan, sıklıkla yaralanmasına neden olan ve üretimin devamlılığını kesintiye uğratan olaylar olarak tanımlanmaktadır (Kurt, 2015).

İş kazası 5510 sayılı SGK Kanunu uyarınca;

1. Çalışan sigortalının yasanın 4. maddesinin a fıkrasında tanımı yapılan;

a. “İşyerinde olduğu sırada”,

b. “İşverence verilen işin görüldüğü zamanda”,

c. “İşyeri dışında belirli belirsiz bir çalışma için yapılan görevlendirme sırasında”,

d. “Emziren kadın sigortalı çalışanın iş hukukuna dayalı olup olmamasına bakılmadan söz konusu mevzuat kapsamında belirtilen süre kapsamında bebeğini emzirmek için belirtilen vakitlerde”

e. “İşveren tarafından temin edilen bir araçla işin görüldüğü yere geliş / gidiş esnasında”, iş kazası olarak tanımlanmaktadır.

2. Yasanın 4. Maddesinin b fıkrasında tarif edilen çalışan sigortalının;

a. “İşyerinde olduğu esnada”,

b. “Faaliyette bulunduğu iş sebebiyle işyeri dışında fiziklen ya da psikolojik olarak özre sebebiyet veren” olay olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, m. 13).

Mesleki hastalık, çalışma koşullarından kaynaklanan bedensel ve zihinsel açıdan çalışanı olumsuz yönde etkileyen durumlar olmaktadır. Meslek hastalığı, iş kazası kadar aniden ortaya çıkmaması bakımından iş kazasından farklı olmaktadır (Kurt, 2015).

5510 sayılı SGK Kanunu'na göre bir çalışanın meslek hastalığına yakalanması durumunda sigortalı olması şartı ile sigortalı çalışanın mesleği gereği ruhsal ve bedensel olarak engellenmesi aynı zamanda çalışanın hastalığının meslekten kaynaklı olarak sürekli tekrarlanması halinde doktor raporuna bağlı olarak meslek hastalığı ortaya çıkmaktadır (Topaloğlu ve Çinkı, 2014).

İş kazası mutlaka yapılan işle ilgili değilse, mutlaka meslek hastalığına bağlı olarak yapılan iş sonucunda meydana gelmektedir. Başka bir deyişle meslek hastalığı, mesleğin icrası sırasında bu mesleğe ilişkin koşullara bağlı olan bir sakatlık veya hastalık oluşmaktadır. Meslek hastalıkları zamanla ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının sebepleri şöyle açıklanabilir (Kurt, 2015):

Tehlikeli davranış: Tüm kazalarda insanoğlu hatası kaçınılmazdır. İşçilerin mesleğinde özensiz ve ihmalkâr davranışları iş kazalarına sebebiyet vermektedir.

- İnsanlarda fiziksel zayıflık: Çalışanların makine kaynaklı ya da dışarıdan gelebilecek, iş kazalarına yol açabilecek risklere karşı koyamaması iş kazalarına neden olmaktadır.

- Çalışanların kişisel hataları: Çalışanların sinirli, tedbirsiz ve dikkatsiz davranışları kazalara yol açabilmektedir.

İşyerinde yetersiz çalışma koşulları: Fazla mesai, tozlu ve gürültülü işyerleri ve yetersiz havalandırma kazalara neden olmaktadır.

İşyerinde yetersiz güvenlik ve sağlık önlemleri: Çalışma ortamı ile ilgili mevzuata uygun olmayan iş kazaları kaçınılmazdır.

Kişisel koruyucu donanımların yetersiz temini ve kullanımı: Tehlikeli çalışma koşullarında uygun donanımın olmaması kaza riskini artırmaktadır.

3.8. İl Özel İdarelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Geçmişten günümüze teknolojik ve bilimsel ilerlemeler ile birlikte ulaşım ve iletişimin gelişmesi, kırsal-kentsel yaşam arası hayat standartlarının birbirine olan uzaklığını etkilemiş ve giderek yakınlaşmasına sebebiyet vermiştir. Bu durumdan kaynaklı olarak belediyelerce sunulan hizmet standartlarının kırsal alanlarda da aynı şekilde sunulması bir zorunluluk olmuştur. Yerleşim yerlerindeki sulama, kanalizasyon, imar ve yol işleri, içme suyu, park ve bahçe düzenlemeleri, mezarlık işleri, temizlik işleri gibi hizmetler şehirlerde belediyeler tarafından verilmekteyken; aynı hizmetler köy ve mezra gibi kırsal alanlarda il özel idarelerince verilmektedir. Bu hizmetlerde, yani insanların ortak ihtiyaçlarının giderilmesi hususunda birtakım problemler yaşanması da muhtemeldir (Erdem, 2019).

Uygun olmayan şartlarda gerçekleştirilen uygulamaların gerek iş sıhhatini gerekse de topluluk sıhhatlerini negatif yönde etkilediği bilinmektedir. Dünyada iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olayların ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi hususunda önemli bir gayret gösterilmektedir. Bu gayretlerin son senelerde Türkiye'de de gösterildiği görülmektedir. Bilhassa gelişmiş ülkelerde iş sıhhati ve güvenliği kavramlarının bilim dalı şeklinde nitelendirilmiş olması, halkın sıhhatine karşın gösterilen önemi gözler önüne sermektedir (Gerek, 2006).

İl özel idarelerindeki olumlu sonuçların sürdürülebilirliği ve gelecekte daha iyi bir düzeye getirilmesi adına İSG uygulamalarına öncelik verilmesi ve iş güvenliği olanaklarının en üst seviyede bulunduğu tatbikatların geliştirilmesi gerektiği vurgulanmalıdır. İl özel idarelerinde çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı gibi hususlarda İSG kavramı büyük önem taşımaktadır.

İl özel idarelerindeki çalışanlar tarafından yürütülen faaliyetlerin güvenli ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, risklerin ve muhtemel iş kayıplarının önlenmesi, hizmet üretiminde güvenliğin sağlanması adına çalışanlara, çalışan temsilcilerine ve yöneticilere oldukça önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir (Erdem, 2019).

İş sıhhati ve güvenliğine gereken önem gösterilmezse iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olayların ve meslek hastalıklarının sayılarının çoğalmasının görülebileceği ortaya konmaktadır. Elbette ki bu süreçten en fazla etkilenen kesimlerin başında çalışanlar gelmektedir. Çalışanların yaşadığı ya da yaşayabileceği her türlü olumsuz olayların sonucu olarak; çalışanın yapmış olduğu işte bozulmalar

oluşabilir, yeni sorunların türemesine sebep olabilir. Bunun sonucunda ise gerek işverenler gerekse ülke ekonomisi maliyet hususunda olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Kaliteyi başa alarak ilerleyen işyerlerinde hiçbir yanlış yapılmadan üretimlerin gerçekleştirilmesi konusunda iş sıhhati ve güvenliğinin öneminin yadsınamayacağı belirtilmektedir. Hiçbir yanlış yapılmadan gerçekleştirilmesi istenen üretimler için ise bedensel ve ruhsal olarak sağlıklı olan çalışanların bulunmasının gerekliliği ortaya konmaktadır (Yiğit, 2018).

3.8.1. Çalışan açısından önemi

Genel anlamda incelenecek olursa; çalışan kesimlerin, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek negatif olaylardan ve meslek rahatsızlıklarından önemli derecede etkilenen bir kesim olduğu bildirilmektedir. Bununla birlikte iş gerçekleştirilirken oluşabilecek menfi olaylar ve meslek rahatsızlıkları bedensel ve ruhsal sıhhatin korunmasına engel olabilmektedir. Ek olarak ise maddi sıkıntıların yaşanmasına da sebep olmaktadır. Yaşanan bu olumsuzlukların bir döngü gibi birbirini etkileyeceği görülmektedir. Çünkü maddi sıkıntıların yaşanması çalışanların ailelerinin de zor duruma düşmesine sebep olmaktadır (Yıldırım, 2010).

Çalışanlar, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olayların yaşanmasından önce üretici konumunda yer alırken bu kötü olayların yaşanmasından sonra tüketici konumuna düşebilir veya birilerinin desteği olmadan yaşayamaz duruma düşebilir. Çalışmayan bir çalışanın ise iş göremediği süreçlerde SGK tarafından aldığı ücretin miktarı, normal süreçlerde aldığı maaşından az olabilmektedir. Sigortası bulunmayan bir çalışan ise bu maaşa bile ulaşamamaktadır (Odaman, 2005).

İSG'nin çalışanlar açısından önemi detaylıca incelenecek olursa; bir işyerlerinde çalışanların, işverenlerinin uygun gördüğü, belirlediği önlemlere ayak uydurarak kendilerini riske atacak her türlü davranış ve tutumlardan kaçınmaları için gerekli olan dikkati göstermeleri gerektiği ortaya konmaktadır (Kozak, 2007). İşverenlerin müdür veya patron olarak nitelendirilmeleri sebebiyle oluşturdukları kurallara ve talimatlara ek olarak, çalışanların da işin devam etmesi ve çalışanların sıhhat ve güvenliklerinin sağlanması hususunda oluşturulan kurallara uygun davranmaya dikkat etmeleri gerekmektedir. Ancak sadece işverenler aracılığıyla uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliği kurallarının faaliyete geçmesi, kontrol edilmesi, bireylere eğitim verilmesi gibi faaliyetlerin uygulanması aşamasında oluşabilecek

muhtemel zararlı durumların ve mesleki hastalıkların önüne geçilmesi konusunda yeterlilik ortaya konulamayabilmektedir. Bundan dolayı çalışanlar iş sıhhati ve çalışan güvenliği hususunda alınacak önlemlere ve tüm kurallara uyum sağlama konusunda azami hassasiyet göstermek durumundadırlar (Çakıroğlu, 2007).

Çalışanlar, çalışmaların gerçekleştiği yerlerde kullandıkları zararlı unsurlar, makineler, alet ve diğer tüm materyallerden iş sıhhati ve güvenliği kural ve koşulları kapsamında yararlanmalı, materyallerin güvenlik donanımlarını bilmeli ve yararlandıkları araç ve gereçlerin koruyucu bölümlerinde kendileri açısından değişiklikler yapmamaları gerekmektedir. Çalışan bireyler, işverenlerinin vermiş olduğu kişisel koruyucu materyallerini iş gördükleri süre zarfında kullanmakla yükümlüdürler. Çalışma mekânlarında uygulama sırasında çalışanlar araç, makine ve yapılarda gerek bireysel olarak gerekse de diğer çalışanlar için veya iş gördükleri mekânlarla ilişkili olarak güvenlik ve sıhhatlerini olumsuz etkileyecek bir durumla karşı karşıya kaldıklarında veya edinilmesi gerekli olan tedbirlerle ilgili sorunların oluştuğunu gördüklerinde işveren ya da sorumlu kişileri bilgilendirmekle de yükümlüdürler (4857 sayılı İş Kanunu, 2003).

Bununla birlikte devamlı hale gelen sakatlık durumlarında bireyler sonraki süreçleri için gelir elde edebilecekleri bir yerde iş görme fırsatlarını da yitirmektedirler (Arıcı, 1999). Bahsi geçen bu sebepler nedeniyle çalışan bireylerin gözetilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurallarının işletmelerde faaliyete geçmesi yaşanacak olumsuz olayların önüne geçilmesi hususunda önem arz etmektedir.

Güvenli ve sıhhatli iş şartlarında ve ortamlarında iş gördüğünün farkında olan kişiler hangi mesleği icra ederlerse etsinler stresten, endişeden uzakta ve psikolojik olarak rahat olmaları durumunda, kaliteli, verimli ve yararlı şekilde iş görmekte ve bunun sonucunda da üretim ve kalitede artış meydana gelmektedir.

İş sıhhati ve güvenliği ile ilişkili faaliyetlerin gerçekleştirilmesi hususunda yaşanan güçsüzlükler direkt olarak çalışanların iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kötü olaylar ve meslek rahatsızlıkları ile karşı karşıya kalmalarına sebep olabilmektedir (Karahan, 2014).

Çalışan bireylerin iş sıhhati ve güvenliği faaliyetleri ile ilişkili olarak yasa sebebiyle oluşan birtakım hak ve sorumlulukların olduğu belirtilmektedir. Belirtilen bu durumlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır. Bunlar:

- Çalışan kişi, iş ile ilişkili olarak tehdit oluşturan durum ya da durumları fark ederse işten ayrılma hakkına sahiptir. Burada kişinin yasadan sebeple bulunan hakları gizli tutulmaktadır (İş Kanunu 25. maddesi).
- İşveren, çalışanların ortaya koyduğu tehdit ve risk durumu bulunduran problemleri çözmekle yükümlüdür. Eğer bu yükümlülüğü gerçekleştirmez ise çalışan kişi, anlaşmayı tek başına ve tek taraflı olarak sonlandırabilmektedir (İş Kanunu 25. maddesi).
- Çalışan bireyler, yapacakları iş ile ilgili olarak bilgi edinme haklarını bünyesinde bulundurmaktadırlar. Çalışan bireyler işin tehdit ve risk oluşturmaması, doğal felaket ve ilgili durumlarda alınabilecek tedbirlerle ilgili bilgileri edinmekle yükümlüdürler (İş Kanunu 16. maddesi).
- İlişkili olan kanun ve talimatlara göre riskli işlerde faaliyet gösteren çalışanlar ve bir takım nitelikli işlerde görevli olarak çalışanlar, şahsi olarak eğitim ve öğretime alınmalı ve alınması şart koşulan sertifikaları edinmelidir.

3.8.2. İşveren açısından önemi

Genel olarak incelendiğinde iş yerlerinde verimliğe ve kazançlara tesir eden nedenlerden birini de iş gerçekleştirilirken oluşabilecek negatif olaylar ve meslek rahatsızlıkları oluşturmaktadır. İş yerlerinin uyguladığı her faaliyet için bir bütçe oluşturduğu gibi iş sıhhati ve güvenliği faaliyetleri için de bir bütçe ayırma mecburiyeti bulunmaktadır. İş sıhhati ve güvenliği ile ilişkili olarak işverenler bünyesinde çeşitli ücretler bulundurmaktadır. İlk olarak iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olayların ve meslek rahatsızlıklarının meydana gelmemesi amacıyla alınacak tedbirler, engelleyici ve gözetici önlemleri içermelidir. İkinci olarak ise iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olayların ve meslek rahatsızlıklarına yakalanan bir çalışanın iyileştirme giderleri, tazminat işlemleri, üretimin kesilmesiyle birlikte meydana gelecek maddi giderler ve iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kaza ve olaylar sonucu meydana gelecek maddi giderlerdir. İş gerçekleştirilirken oluşabilecek istenmeyen olayların sonucunda bedensel ve ruhsal olumsuzluklarla birlikte işyerleri içinde materyal, ürün üretimlerinde sıkıntılar yaşanmakta bununla birlikte de verimin azaldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında iş güvenliği ve iş

verimliliğinin arasında pozitif yönde bir tesir olduğu ortaya konmuştur (Karacan ve Erdoğan, 2011).

Çalışma gerçekleştirirken oluşan kazalar sırasında başkaca; çalışanların çalışmalarında gecikmeler, çalışanların veriminin azalması, mesainin arttırılması, yeni çalışan alımının gerçekleştirilmesi ve eğitim verilmesi, kazada hasara maruz kalan malzeme ve araçların onarılması, tedarik edilmesi istenen ürünlerin aksamaya uğraması ve bunun sonucunda oluşacak sorunlar işveren kişileri olumsuz etkileyen durumları oluşturmaktadır. İşletmelerde tehlikelerin ortaya konması ile birlikte bunları yok edecek çalışmaların gerçekleştirilmesi ve güvenlik algısının oluşturulması da yine işverenlerin yükümlülüklerinde yer almaktadır (Kılıkış, 2018).

Sanayileşmenin süratle artış göstermesi, bilim ve teknoloji alanlarında gerçekleştirilen yenilikler iş yaşamında da kendini göstermektedir. Çalışan kişilerin iş kuvvetleri fazlalaşmış, işyerlerinin karışık bir sistem olarak dönüşmesine yol açmıştır. Bu doğrultuda iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olayların, zarar görmelerin fazlalaştığı, oluşan kazaların ve mesleki hastalıkların işyeri sahipleri tarafından önceleri çok ciddiye alınmamasından kaynaklı durumlarda oluşan üretim, işgücü gibi faktörlerde kayıpların oluşması ile karşı karşıya kalınmasının sonucunda işyeri sahiplerinin önlem almalarını zorunlu bir husus olarak koymuştur (Kozak, 2007). İşyeri sahipleri, kanunlarda yer alan iş sıhhati ve güvenliğinin sağlanması amacıyla faaliyete geçmesi gereken önlemlere ek olarak çalışma yerlerinde sakin ve güvenli bir ortamın oluşmasını sağlamak amacıyla bilim ve teknoloji alanlarındaki gelişmelere de uyum sağlamak mecburiyetindedirler (Kılıçoğlu, 2010).

Çalışma yerlerinde güvenlik için gerçekleştirilecek bütün önlemler tüzel, sağlıksal ve uygulama açısından hususiyetler bulundurabilir. Alınacak tüm önlemlerin işyerinin durumuna göre tehlikeler dikkate alınarak kapsam alanının genişletilmesi söz konusu olabilmektedir. Çalışma ortamlarında tasarlanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin faaliyete geçmesi sebebiyle işyerleri veya işletmelere ek olarak maliyet oluşturacağı söylenmektedir. Bahsi geçen maliyetler:

- Olumsuz olayın, yaralanmaların gerçekleştiği sıradaki ilk yardım maliyetleri
- Kazanın gerçekleştiği süreçten itibaren işin bitirilmesi sebebiyle yaşanan iş kayıpları

- Kaza yapan çalışan ya da çalışanların hastaneye ulaştırılması ve iyileştirme maliyetleri
- İş kazasına maruz kaldığı gerekçesiyle çalışana, çalışamaz bir şekilde iken ücret verilmesi
- Oluşabilecek tazminatlar ve ceza masrafları şeklinde sınıflandırılmaktadır (Bayram ve Ünağan, 2017).

Fakat “Önlem, ödemekten daha masrafsızdır” düşüncesi ile çalışma yerlerinde oluşabilecek muhtemel kazalara bağlı olarak verim ve üretimin kayıplara uğraması ve iş gerçekleştirilirken oluşabilecek istenmeyen olaylar sonucunda moral ve icraatta kayıpların yaşanması, makine, malzeme ve materyallerde olumsuz koşullar sebebiyle onarım maliyetleri gibi durumlar, işyeri sahiplerinin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarını faaliyete geçirme ve kontrol etme mecburiyeti oluşturması noktasında maddi anlamda daha kazançlı olmaktadır. (Demirbilek ve Pazaroğlu, 2006).

İş ortamlarında İSG kurallarının faaliyete geçmesi ve bu hususta alınan önlemler, işyerlerindeki maliyetin düşmesine ve verimlilik konusunda da artışın oluşmasında etkili olmaktadır. Kısaca oluşması muhtemel olan kazalar için önlemlerin alınmasının, bu kazaların engellenmesinde ve sayılarının azaltılmasında pozitif yönlü bir durumun oluşmasını sağlayacağı bildirilmektedir. Bu yolla da işyerlerinin üretimlerinin artacağı öngörülmektedir (Aksoy, 1982). Ancak bu durumun aksi yönünde faaliyetler gerçekleştirildiğinde yani iş sağlığı ve güvenliği kurallarının faaliyete geçmeyip uygun olan tedbirler alınmadığı sürece oluşması muhtemel sonuçların başında bu tür işyerlerinin güvenli iş yeri olmayıp sıhhsiz, tehlikeli ve sınırlı bir atmosfer hâkim olduğu iş yerleri olmasıdır. Elbette ki böyle çalışma ortamlarında bulunan çalışanların sakin, verimli işler göstermeleri beklenmemektedir (Arıcı, 1999). Bu sürece ek olarak işyerlerinde çalışan bireylerden birinin kötü bir olaylarla karşılaşması, kaza geçirmesi gerek işveren gerekse de diğer çalışanlar açısından zor bir durumun oluşmasına sebep olacaktır. Böyle bir hadiseye işveren açısından bakıldığında meydana gelen kaza, gerçekleştirilen işlerde sorun yaratacağından üretimde hız düşecek, bu da verimin düşmesine ve aksaklıkların çoğalmasına sebep oluşturacaktır. Ek olarak işletmenin piyasada saygınlığının zarar görmesi sonucu edinilen güvenin de olumsuz olarak etkilenmesine neden olacağı

belirtilmektedir (Aksoy, 1982). İşyeri sahipleri; çalışma yerlerinde edinilecek olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine elverişli olarak çalışılıp çalışılmadığını denetlemek, çalışanlarına karşı maruz kalabilecekleri, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek negatif olaylar, kazalar ve mesleki rahatsızlıklara yönelik olarak edinilmesi gereklilik arz eden tedbirleri alarak gerekli yaptırımları faaliyete sokma, çalışanlarının bireysel hakları konusunda bilgi edinmelerini sağlamak, yönetmelikte yer alan koşullar gereğince bu bireyleri eğitmek mecburiyetindedirler. Eğitimin içeriğini ise bakanlık aracılığıyla oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kuralları meydana getirmektedir (Yakar, 2007). Özetle işyeri sahipleri; iş güvenliği ve sağlığı kurallarına yaraşan önlemleri almak, çalışanlarının kuralları olup olmadığını kontrol etmek, çalışanların bilgilendirilmesini sağlamak, sonrasında da uygun görülen sıhhat denetlemelerinin izlemelerinin sağlanması yükümlülüklerini bünyelerinde bulundurmaları gerekmektedir.

3.8.3. Ekonomik açıdan önemi

İş sağlığı ve güvenliği hususunun ekonomik açıdan önemi genel olarak incelendiğinde; iş sıhhati ve güvenliğine olması gereken değer gösterilmediğinde iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzlukların ve mesleki rahatsızlıkların sayısının çoğalacağı ortaya konmaktadır. İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklar ciddi maliyetlere sebep olabilmektedir. Bu durumların ekonomiye olan etkisi küçümsenmeyecek derecededir. İş gerçekleştirilirken oluşabilecek istenmeyen durumların yaşanması gerek kültürel gerekse de eğitimsel anlamda gerçekleştirilen giderlerin israf edilmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca iş gerçekleştirilirken yaşanacak negatif olaylar sonucunda iş yapamayan bir çalışanın maaşı ve bakımı için gerekli olan miktarlar devlet aracılığıyla ödenmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu aracılığıyla gerçekleştirilen bu ödemelerin ekonomik anlamda bir külfet oluşturduğu belirtilmektedir. İş sıhhati ve güvenliği önlemleri hem ulusal varlığın hem de üretimin sürekliliğinin sağlanmasına destek olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hususunun amaçları kısaca aşağıdaki şekilde maddeler halinde sıralanmaktadır:

- Çalışanların sıhhatini bedensel ve psikolojik anlamda üst seviyelerde tutmak,
- Gerçekleştirilen işle ilgili çalışanların sıhhatine tesir edecek tehlikelerin engellenmesi, yok edilmesi,

- Çalışanların gerçekleştirdikleri işe uygun olmalarını sağlamak,
- İşletmedeki sıhhati negatif yönde etkileyecek sağlıklı olmayan risklerin yok edilmesi, engellenmesi,
- İş gerçekleştirilirken oluşabilecek kazalar ve mesleki hastalıkların tanımlanması ve hastalıkların iyileştirilmesi için çalışmaların yapılmasını sağlamak,
- İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olaylara maruz kalan veya mesleki rahatsızlıkları bulunan çalışana işe döndüğü zaman, gereklilik arz eden eğitimleri vermek,
- Meydana gelen kazaya veya mesleki rahatsızlıklarla ilişkili durumlara karşı tarafsız ve bilimsel bir yaklaşım sergilenmesi gerekmektedir (Gerek, 2006).

Bireylerin gelirleri göz önüne alınmadan gruplandırma yapılmaksızın bütün kişilerin rahatsız olmasına sebep olan olumsuz durumların yok edilmesini sağlamak devletin yükümü ve sorumlulukları arasında yer almaktadır. Çalışanların çalıştıkları yerlerde güvenliklerinin var olması amacıyla iş gerçekleştirilirken oluşabilecek işyeri kazaları ve mesleki rahatsızlıkların gerçekleşmemesi için tedbirlerin alınması mecburi bir gereksinim olmaktadır. Milletlerarası bir birlik olan Sosyal Güvenlik Birliği'nin duyurduğu yazıda "İş sıhhati ve çalışan güvenliği halk güvenliğinin odağında yer almaktadır." şeklinde bir ibare yer almaktadır.

Çalışma yaşamındaki tedbirlerin gerçekleştirilmesi hususunda uygun yatırımların oluşturulması, meydana gelebilecek tehlikelerin en aza indirilmesi, çalışanları ve onların mesuliyetinde bulunan ailelerinin yaşam kalitelerini gözetmesini sağlayacaktır. İş sıhhati ve güvenliği koşullarının oluşturulması, sağlanması toplumsal anlamda devletin ödev ve sorumlulukları arasında yer almaktadır (Karadeniz, 2012).

İlerlemiş ülkeler iş sıhhati ve güvenliği hususunda gerekli olan gereksinimi kavrayarak bu hususla ilgili uygun olan bütün yatırımların gerçekleştirilmesini sağlamış ve buna ek olarak hukuki yasalar oluşturup faaliyete geçmesini ve bunların kontrol edilmesini mecburi hale getirmişlerdir. Bunun neticesinde de gerek ulusal gerekse de işyerlerinde meydana gelebilecek iş kazaları sonucunda yaşanacak maddi kayıpların önüne geçilmesi mümkün olabilmektedir. Uygun görülen çalışmaların ise dikkatle gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Bu düzeni iş yaşamlarında uygulamaya

koyarak benimseyen ilerlemiş ülkeler meydana gelen kaza ve hastalıkların büyük ölçüde önüne geçmiş, maliyetin ve giderlerin tutarlarının %3 oranında düştüğünü ortaya koymuşlardır. Türkiye'de ise bu hususla ilgili gerçekleştirilen araştırmalar; Türkiye'nin iş kazaları oranlarında Avrupa açısından bakıldığında ilk sırada, tüm dünya ülkeleri arasında üçüncü sırada bulunduğunu ortaya koymaktadır (Taşkın, 1991). Ülkemizde meydana gelen ve kaydedilen ramak kala olaylar veya kazalar ve mesleki hastalıkların ekonomiye akseden senelik miktarının ortalama 10 milyar dolar seviyelerinde olduğu bildirilmiştir (Gözüak ve Ceylan, 2021).

Alınan bu verilerde de belirtildiği üzere Türkiye'de sene içinde oluşan kaza ve buna bağlı hastalıklar, rahatsızlıklar nedeniyle meydana gelen masrafın miktarı ekonomiye oldukça olumsuz bir etki oluşturmaktadır. Bu sebeple Türkiye'de ve dünyada çalışma yaşamında İSG için belirlenen kurallara bağlı kalınarak tedbirler alınması gerekmektedir. Uygun tedbirler alınmadığı sürece maruz kalınacak olumsuzluklar şu şekilde belirtilmektedir (Arıcı, 1999):

Meydana gelen kazalar ve mesleki hastalıklar neticesinde sakatlık yaşayan veya ölenlerin bakması gereken aile veya yakınlarına belli miktarlarda ücret verilmesi. Ayrıca iş yaşamında oluşan kaza ve mesleki hastalıklar sebebiyle hastaneye ulaşip kontrol edilen çalışanların yaptıkları ödemeler ve buna ek olarak iş göremedikleri için alabilecekleri ödemeler devlet aracılığıyla sunulacağı için meydana gelen bu durumlar devlete maddi anlamda bir mesuliyet yüklemektedir.

Bu hususların yanında kazaya maruz kalan veya mesleki hastalıkları oluşan bireylerin yaşamlarını yitirmeleri veya sonrasında iş görememeleri sebebiyle ülke varlığına destek olamamaları ve iş gördükleri anda ödemiş oldukları sigorta ödemelerinin bitirilmemesinden dolayı finansal alan olumsuz etkilenmektedir. Çalışma yerindeki güvenlik problemlerine çare bulamayan toplumlar finansal alandan sosyal refaha, eğitimden savunmaya kadar birçok alanda, birçok hususta negatif durumların sonuçlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bundan ötürü çalışanların sıhhatlerinin gözetilmesi, çalışma yaşamının güvenli hale getirilmesi, kanunlarla da bu hususların sağlanması ve topluma, halka gereken bilgilendirmelerin yapılması devletin yüküm ve sorumlulukları arasında yer almaktadır (Kılıçoğlu, 2010).

İş sağlığı ve güvenliğinin ülke ekonomisine olan etkisi incelendiğinde, devletin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir taraf durumuna geldiği bilinmektedir. Devletin

buradaki görevinin ise arabuluculuk şeklinde nitelendirildiği belirtilmektedir. Devlet iş sağlığı ve güvenliğini baz alarak, işveren ve çalışan arasında bir arabuluculuk görevi üstlenmekte ve her iki tarafın da objektif şekilde haklarını ve mesuliyetlerini gözetmektedir (Bilir, 2017).

Buradan hedefle devletin desteğiyle iş yaşamında dengeleme bulunmakta ve devlet, sanayi alanında da oluşabilecek problemlerin çarelerini üretmeye yardım etmektedir. Kamu kısmı ve birçok kuruluş direkt ve dolaylı yollardan ilişkili olsa temel mesuliyet “T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” bünyesinde yer almaktadır.

Sanayi bağlantıları bağlamında bir siyasi güç şeklinde kendini gösteren devletin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki görevleri aşağıda belirtilmektedir (Koca, 2014):

- Uygun olan hukuki yönetmelikleri oluşturmak,
- Uygun olan resmi kuruluşlar oluşturmak,
- Endüstri bağlantıları taraflarına uygun olan bilgilendirme hizmetlerini sağlamak,
- Kontrol yoluyla tarafların hukuki yönetmeliklere uyup uymadığını kontrol etmek ve diğer önlemlerle bu hususta yetersiz veya kusurlu iş gerçekleştiren işverenleri hukuki yönetmelik kapsamında davranması için mecburiyet oluşturmak,
- Önsezi çalışmalarının gerçekleştirilebilmesi amacıyla uygun olan sayısal bilgi ambarlarını oluşturmak ve sürekli olarak duyurmak,
- İş kolu anlamında düzeyleri oluşturmak ve milletlerarası yeniliklere uyacak şekilde yenilemek.

Sonuç olarak iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklar sonucunda meydana gelen bedel kayıplarının ülke ekonomisini önemli bir derecede etkileyeceği ortaya konmaktadır (Ayдын vd, 2013, Yağımlı ve Ergin 2017).

3.8.4. İnsan kaynakları açısından önemi

İnsan kaynakları idarecilerinin bu kapsamdaki bir vazifesi de çalışanlarının sıhhatlerini ruhsal ve bedensel açıdan, çalışan olmaya hazır duruma ulaştırmaktır. Bu sebeple birlikte iş gerçekleştirilirken oluşması mümkün olan tehlike ve risklerin en az miktara düşürülmesi ve iş yerlerini iş görmek, çalışmak maksadıyla güvenli bir şekilde büründürülmesi vazife tanımı kapsamında yer almaktadır (Karahana, 2014).

İnsan kaynakları idarecilerinin, iş sağlığı ve güvenliği yetkilisi ile birlikte idare etmesi gereken uygulamalar aşağıda belirtilmektedir. Bunlar:

- İş ve çalışan arasında olması beklenen ahengi ve düzeni oluşturmak,
- İş ortamında kötü çalışma koşullarına sebebiyet veren faktörlerin ortaya konması ve ortadan kaldırılması,
- Tehlike ve tehdit faktörlerinin tahlillerinin yapılması ve uygun görülen, yapılması şart olan önlemlerin edinilmesinin sağlanması, olarak ifade edilmektedir (MEB, 2014).

3.9. İl Özel İdarelerinde İş Kazalarının Nedenleri ile İlgili Yaklaşımlar

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzlukların sebeplerini açıklamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmalara göre; iş kazalarının bireylerden, yaralanılan materyal ve makinelerden, alan şartlarından oluştuğu ortaya konmaktadır. Bu sebeple iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kötü olayların sebeplerini "bireylere ait" ve "fizik ve mekanik şartlarla bağlantılı sebepler" olarak iki esas başlıkta incelenmesinin uygun olacağı belirtilmektedir (Dizdar, 2001). Genel anlamda ise fizik ve mekanik şartlarla bağlantılı sebeplerin kazalara daha düşük miktarda sebep olduğu ortaya konmaktadır (Gerek, 2004). Fakat buna ek olarak tek bir olayın kazaya neden olarak verilecek bir faktör olmadığı yani sadece bireylerin yanlışlarının kazaya sebep olmadığı yapılan çalışmalarla belirlenmiştir (Camkurt, 2007).

Gerçekleştirilen çalışmalar iş gerçekleştirilirken oluşabilecek iş kazalarının bireysel, fizyolojik, psiko-sosyal boyutları bireye bağlı olarak geliştiğini göstermektedir. Konu ile ilişkili olarak gerçekleştirilen çalışmalarda yaş, cinsiyet gibi bireysel özelliklerin iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kötü olayların gerçekleşmesiyle ilgili olduğu görülmektedir.

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzlukların fizyolojik özellikler şeklinde bitkinlik, bedensel yetersizlik, tekdüzelik, huzursuzluk vb. olduğu belirtilmektedir. Psiko-sosyal özellikler olarak ise akıl, kaza yatkınlığı, güdülenme, gerginlik gibi sebeplerin kazaların oluşmasında payının olduğu belirtilmektedir. Tüm bu özelliklerin, kazaların saptayıcısı olduğu net olarak ortaya konmasa da bu durumların gerçekleşmesi halinde kişilerin daha çok iş kazasına maruz kaldıkları ortaya

konmaktadır (Biçer, 2007). Çalışılan mekân fiziki, kimyevi, biyolojik, finansal ve toplumsal şartları bünyesinde bulundurmaktadır (Yılmaz, 1999).

3.10. İl Özel İdarelerinde İş Kazalarının Nedenleri

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklarla ilişkili olarak yapılan birçok çalışma neticesinde, kullanılan malzemelerin ve materyallerin kazalarda büyük bir rolü olduğuna ulaşılmaktadır.

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek menfi olayların oluşmasında tesiri olan bir başka faktör de çalışma mekânının çalışan sıhhati ve iş güvenliği koşulları ile uyumlu olmamasıdır. Çalışma mekânının fiziksel ortam şartları çalışanlara fiziki, biyolojik ve ruhsal alanlarda negatif yönde tesir ederek, çalışanların çalışma sürati ve kabiliyetinin düşmesi sebebiyle iş gerçekleştirilirken oluşabilecek istenmeyen olayların oluşmasına sebep olduğu tahmin edilmektedir. Çalışma mekânının yanında çalışma zamanı, istirahat zamanı gibi çalışma şartlarının da iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklara tesir ettiği öne sürülmektedir (Biçer, 2007).

İş ediniminde ortaya çıkabilecek olumsuzlukların nedenleri incelendiğinde farklı kaynaklarda bu sebeplerin "emniyetli olmayan tutumlar" ve "emniyetli olmayan çalışma mekânları" şeklinde de gruplandırıldıkları görülmektedir.

Emniyetli olmayan tutumlar başlığı altında yer alan maddeler aşağıda belirtilen şekilde yer almaktadır.

- * İşleri bilgisiz bir şekilde gerçekleştirmek,
- * Özensizlik ve dalgınlığın olması,
- * Makine önleyicilerini çıkarmak,
- * Riskli bir süratle çalışma işlemini gerçekleştirmek,
- * Sorumluluğunda bulunmayan bir işi yapmak,
- * İş kurallarına uygun davranışlar sergilememek,
- * İşe uygun olmayan makinelerin, malzemelerin ve araçların kullanılması,
- * Görevli olunmayan ve müsaade edilmeyen riskli alanlarda yer almak,
- * Bireysel önleyicilerden yararlanmamak,

* Sürücü belgesi bulunmaksızın riskli süratlerde araç kullanmak.

Emniyetli olmayan çalışma mekânları başlığı altında yer alan maddeler aşağıda belirtilen şekilde yer almaktadır.

* Emniyetsiz çalışma tekniklerinin kullanılması,

* Emniyetsiz ve sıhhsiz çevre şartları,

* Topraklama işlemi uygulanmamış elektrik makineleri,

* İşle uyumu bulunmayan el araç ve gereçleri,

* Vazifesi olmayan işleri yapmak,

* Denetleme ve testleri gerçekleştirilmemiş basınçlı aletler ile yükseltme mekanizmaları,

* Riskli yükseklikte yığma işlemlerini yapmak (TMMOB, 2012).

Bir başka kaynakta yer alan verilere göre ise iş gerçekleştirilirken oluşabilecek negatif olaylar yani iş kazalarının nedenleri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Kurt, 2015).

- Riskli tutum ve davranışlar: Tüm kazalarda bireylerin hatalarının olması kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir. Çalışanların özensiz ve dalgın tutumlar göstermesi iş kazalarını da beraberinde getirebilmektedir.
- Bireylerin fiziksel olarak zayıf olması: Çalışanların makinelerden ya da dış ortamlardan gelebilecek risklere tepki gösterebilecek bir kuvvette olmaması iş kazalarını beraberinde getirebilmektedir.
- Çalışanların bireysel eksiklikleri: Çalışanların özensiz, gergin, dalgın tutumlar sergilemesi kazalara sebebiyet verebilmektedir.
- İşletmedeki çalışma şartlarının eksik olması: Çalışma saatlerinin çok olması, işletmelerin kirli, çok sesli olması gibi sebepler de yine iş kazalarına sebebiyet verebilmektedir.
- İşletmelerdeki emniyet önlemlerinin eksik olması: İş emniyeti yönetmeliğine yaraşır olmayan işletmeler de iş kazalarına sebebiyet verebilmektedir.
- Bireysel önleyici teçhizatların oluşturulmaması ve kullanılmaması: Riskli iş mekânlarında uygun düzeyde teçhizatın bulunmaması, sağlanmaması da iş kazalarına sebebiyet verebilmektedir.

Bahsedildiği üzere iş gerçekleştirilirken oluşabilecek menfi olayların çok farklı sebepleri bulunmakla birlikte, bu sebepler çeşitli gruplandırılmaları ayrılmış, gerçekleştirilen çalışmaların bütününde iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kazaların; beklenmedik durumlardan, bireylerden, makinelerden ve ortam şartlarından oluştuğu ortaya konmaktadır. Buradan hareketle iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzlukların sebepleri; insan davranışlarına bağlı kaza nedenleri (beşeri sebepler), fiziksel ve mekanik ortam şartları ile ilişkili olarak gelişen sebepler (teknik sebepler), beklenmedik durumlar olmak üzere üç temel başlığa ayrılarak incelenmektedir.

İnsani davranışlara bağlı kaza sebepleri (beşeri sebepler); şahsi unsurlar, fizyolojik unsurlar, ruhsal unsurlar olarak gruplandırılmaktadır.

Fizik ve mekanik ortam şartları ile ilişkili olarak gelişen kaza sebepleri (teknik sebepler); makinelerle ilişkili olarak gelişen kaza sebepleri, üretim düzenlemeleriyle ilişkili olarak gelişen kaza sebepleri, çevresel durumlarla ilişkili olarak gelişen kaza sebepleri biçiminde de alt kümeler olarak ayrılmaktadır.

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklar sebepleriyle ilişkili olarak gerçekleştirilen genel bilgilendirmelerin ardından insan davranışlarına bağlı kaza nedenleri (beşeri sebepler) detaylıca incelenecektir (Camkurt, 2013).

3.10.1. İnsan davranışlarına bağlı kaza nedenleri

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olayların sebepleri, bilhassa da insan davranışlarıyla ilişkili sebepler açıklanırken mevzunun daha iyi kavranabilmesi için "iş kazalarının sıklık oranı", "iş kazalarının riski" ve "iş kazalarının yatkinlığı" kavramlarının ifade edilmesinin önemli olduğu belirtilmektedir.

İş kazalarının yoğunluk oranı; makul bir süre içerisinde meydana gelen ve 1 günden daha çok çalışmazlığa sebebiyet veren kazaların miktarını göstermekte olup, bu kavramdaki 'kaza' tabiri yaralanmayla benzer anlamı olarak düşünülmektedir.

İş kazalarının riski kavramı; iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olaylara sebep olan durumların bütünü ve işin teknik özelliklerini baz almayı ifade etmektedir.

İş kazalarının yatkinlığı; bireylerin iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olaylara yatkin olmasıyla ilişkili ruhsal durumları tanımlamaktadır (Camkurt, 2013).

3.10.1.1. Kişisel unsurlar

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzlukların sebeplerini ortaya koymaya yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalarda, iş kazalarının birçoğunda kişisel unsurların öne çıktığı görülmektedir. İş kazalarının oluşmasına sebep olan bireysel özelliklerden bahsedildiğinde zihinde ilk olarak bireylerin cinsiyeti, yaşı, makamı, medeni durumu, iş deneyimi, eğitim düzeyi ve alışkanlıklar canlanmaktadır. Çalışanların bireysel özellikleri ile işletmelerdeki fazla kaza miktarları arasında bir bağlantı bulunmaktadır (Camkurt, 2013).

1. Yaş

Personellerin yaşıyla göstermiş oldukları performansları, iş görme kuvvetleri, algılama ve davranış becerileri, tepkileri arasında gözle görülen bir ilişkinin bulunduğu söz edilmektedir. Bireylerin kas kuvvetleri 20-30 yaşlarından sonra en yüksek seviyeye erişmekte, bu yaşlardan sonra da göreceli olarak düşmeye başlamaktadır (Velicangil, 1987). Hücrelerden organlara geçen insan bedeninde bulunan bütün alanlarda işlevin gittikçe düşmesi biçiminde ortaya çıkan ve karmaşık bir süreç olarak tanımlanan ihtiyarlama, yaşayan bir varlığın büyüme ve gelişmesinde zamanla ilişkili olarak ortaya çıkan gerilemelerin bütünü ve işlevsel yönden becerilerin azalması olarak ifade edilmektedir.

Çalışanlar ihtiyarlamaya bağlı olarak gereken emeği, özeni, sürati, tepkileri ortaya koyamadıklarından dolayı sıkı bir çalışma süreciyle baş edememektedirler. İhtiyarlıkla birlikte ortaya çıkan biyolojik farklılıkların yanında, kavrama, düşünme, problemlere çareler üretme gibi hususlarda da negatif farklılıklar meydana gelmektedir (Erdoğan, t. y.). İhtiyarlıkla birlikte ortaya çıkan bu beceri gerilemeleri, çalışanların verimliliğine ve emniyetli tutumlarına negatif olarak etki etmektedir.

Türkiye'de çalışanların yaşı ve iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kötü olaylar arasındaki ilişkinin meydana çıkması amacıyla gerçekleştirilen çalışmalardan elde edilen neticelere bakıldığında, genel olarak genç personellerin yaşlı personellere göre daha çok iş gerçekleştirirken oluşabilecek kötü olaylara maruz kaldığı görülmektedir. Yaşlı çalışanlar işlerinde deneyim edinmiş olmalarıyla ifade edilse de; yaşlı çalışanların, zaman baz alınarak gerçekleştirilen işlerde, hızlı el yeteneği olmasını gerektiren işlerde gençlere oranla daha çok kazaya uğradıkları da ortaya konan bir gerçektir. Buna ek olarak yaşlanma ile ilişkili olarak çalışanların gözlerinin işlevinin

düşmesi, kulaklarının zayıf duyması ve çalışmaya adapte olamamaları da daha fazla kazaya uğramalarına etki edebilmektedir.

Yapılan araştırmalarda genç çalışanların kaza yapma ihtimalinin fazlalığının; çeşitli şartlara bağlı olarak farklılaşmakla birlikte özensizlik, düzensizlik, uygun kararlar verememe, bireysel kabiliyetini fazla zorlama, şeref ve ailevi mesuliyetlerdeki yetersizliklere bağlandığı ortaya konmaktadır (Osberne, 1996).

Türkiye'de ve başka dünya devletlerinde yapılan çalışmalar; iş kazası sıklığında genç çalışanların daha yüksek seviyelerde kendini gösterdiğini, bilhassa 20-35 yaşlarındaki bireylerde iş kazası sıklığının daha fazla seviyelere çıktığını, diğer yaşlardaysa düştüğünü ortaya koymaktadır. Bu yaşlardaki sigortalı bireylerin iş kazalarına daha çok maruz kalması; çalışanların deneyimsizliği, özen ve mesuliyet duygularının az olması, 35 yaş ve sonrasındaki bireylerde deneyim, özen ve mesuliyet duygusunun fazlalaşmasıyla ifade edilmektedir.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha çok iş kazasıyla karşı karşıya kalmalarını yalnızca yaş faktörü altında değerlendirmenin yetersiz olacağı düşüncesidir. Genç yaşta olan çalışanların iş kazalarına daha çok maruz kalması, ihtiyaçlara göre riskli işlerde yer alması, genç çalışanların aile mesuliyetlerinin bulunmamasının özensiz, dikkatsiz tutumlar sergilemelerine etki etmesi, iş tecrübelerinin daha az olmasından dolayı makinelerde bulunan risk faktörleriyle ilgili bilgilerinin olmaması, gençlikleri sebebiyle fazla güven duygusunu içlerinde barındırmaları gibi sebeplere bağlanabilmektedir.

2. Cinsiyet

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklar ile ilgili sayısal analizlerin ortaya konmasında çalışanların cinsiyetleri göz önünde bulundurulmaktadır. Bu açıdan, çalışanların cinsiyetiyle, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olaylar arasındaki bağlantının ortaya konulmasında çeşitli değerlendirmeler gerçekleştirilebilmektedir. İşçilerin cinsiyeti ve iş kazaları arasındaki bağlantıları incelemek amacıyla yapılan araştırmalarda değişik neticelerin ortaya konması sebebiyle, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek istenmeyen olayların oluşmasında bireylerin cinsiyetlerinin üstlendiği görev tartışmalı bir husustur.

Kimi çalışma sonuçları, kadınların erkek çalışanlara göre daha düşük oranlarda kazaya maruz kaldıklarını göstermektedir. Kadın çalışanların erkeklere göre daha

düşük oranlarda iş kazası yapmalarının sebebi hususunda ilk düşünülenin, kadınların erkeklere göre çok daha dikkatli çalışmaları olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, kadınların fiziksel güç gerektiren işler ve riskli işler ile gece vardiyalarında iş görmemesinin, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kaza olaylarıyla daha az karşı karşıya kalma sebebi olarak belirtilmesinin hatalı olmayacağı bildirilmektedir (Güney, 1990).

Otomobil kazalarıyla ilgili bazı istatistiklere göre, kadınlar erkeklere göre daha az kazaya neden olmaktadır. Bu kadınların hayatlarının diğer tüm alanlarında olduğu gibi iş yerinde de son derece sabırlı ve özenli olduklarını göstermekte, bu da onları temkinli tutumlar benimsemeye sevk etmekte ve kaza olasılığını en aza indirmektedir (Gerek, 1998).

Seneler boyunca erkek ve kadınlarda sigortalı oranları yükselmekte iken, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz durumlara maruz kalan erkek ve kadın sigortalı sayılarının eşit hızda yükselmediği ortaya konmaktadır. Kadınların sigortalı oranları yükselirken, kazaya maruz kalanların sayısının da yükseldiği, buna karşın erkeklerde sigortalı olanların sayısında yükseliş yaşanırken kazaya maruz kalmayanların sayısının yükselmediği hatta düştüğü gözlemlenmektedir. Yine erkek sigortalıların oranları yükselirken kazaya maruz kalma sayıları, kadın sigortalılara göre sayıca azaldığı görülmektedir.

Sonuç olarak iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklara dair yapılan istatistiklerden ve sayısal değerlendirmelerden; kadın personellerin erkek personellere göre gerek oransal bazda gerekse sayısal bazda daha düşük iş kazası geçirdikleri ifade edilmektedir.

3.Medeni Durum

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklar ile çalışanların bireysel nitelikleri arasındaki bağlantının saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar, bireylerin medeni hallerine göre farklı neticeler oluşturmuştur. Genellikle evli ve çocuk sahibi olmanın kişilere bir mesuliyet doğurduğu ve mesuliyet hissini bir etkisi sonucu da iş hayatında daha fazla özenli ve sorumlu tutumlar sergiledikleri, tehlikeli tutumlardan da uzak durdukları ortaya konmaktadır (Grimaldi ve Simonds, 1975).

Aile hususları baz alındığında, bekar ve tek başına olan çalışanlar ile evli ve ailesi sayıca fazla olan çalışanların iş kazalarına maruz kalma oranlarının, evli ve çocuğu

bulunan çalışanlar ile ailesi sayıca az olan çalışanlara oranla daha çok olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, az problemlili, problemsiz, düzgün ve sorumlu bir kişisel hayatın iş yaşamına da pozitif bir şekilde yansıdığı ve bunun iş kazalarının oranlarını düşüren bir faktör olduğu belirtilmektedir. Dikkat edilmesi gereken husus, çeşitli çalışmalarda evliliğin kaza sıklığının düşürülmesinde etkili olduğu neticesine varılmış olsa da, çeşitli kötü evlilikler manevi açıdan negatiflikler ve zorlanmalar oluşturabileceğinden iş kazalarını fazlalaştırabileceği de unutulmamalıdır (Poulton, 1978).

Ancak diğer fikirlere bakıldığında, evli bireylerdeki çocuk sayılarına göre bile iş kaza oranlarının ya da iş kazasının gerçekleşip gerçekleşmediğinin farklılaştığı belirtilmektedir. İlk çocuğun ve bilhassa da ikinci çocuğun doğuşu ile kaza sayıları artış göstermekte, çocuk sayılarının daha da fazlalaşmasıyla birlikte de kaza sayıları azalmaya başlamıştır. Fakat çok çocuk oranının oluşturduğu ekonomik zorluklar ve ailedeki diğer problemler sebebiyle iş kazalarının fazlalaştığı iddia edilmektedir (Adal, 1975).

Yine evli çalışanlar arasında gerçekleştirilen çalışmaya göre, çocuk rakamına bağlı olarak iş kazalarının sıklığı farklılıklar oluşturabilmektedir. Buna bağlamda ilk ve ikinci çocuğun doğuşu ile kaza sıklıklarının artış gösterdiği ortaya konmaktadır. Ek olarak, çocuk rakamının fazla olması beraberinde maddi zorlukları da getireceği için işe olan özen, dikkat, odaklanma düşmekte bunun sonucunda da iş kazalarının oluşması kaçınılmaz olmaktadır (Akkök, 1977).

Evliliğin kaza sayılarında azalmaya sebep olduğu açıklanmış olsa da, bazı zamanlarda evliliğin kaza sayılarının yükselmesinde etkili olduğu da görülmektedir. Mutsuz, sorunlu, geçimsiz evlilik, sona ermek üzere olan evlilik, aile üyelerinde birinin ağır bir sağlık problemi geçirmesi, travma yaşaması gibi hususlar bireylerin psikolojik ve bedensel dengelerinin sarsılmasına ve işe karşı alakalarının azalmasına sebep oluşturabilmektedir. Bu psikolojik ve bedensel dengelerin bozulması, bireyler üzerinde güdülenme sorunları gibi problemler meydana getirebilmektedir. Bu durumların tümü iş kazalarının fazlalaşmalarına etki etmektedir (Güney, 1990).

3.10.1.2. Fizyolojik unsurlar

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuzluklara sebebiyet veren unsurlardan biri olan fizyolojik unsurlar bitkinlik (yorgunluk), tekdüzelik (monotonluk), bedensel

yetersizlik ve uykusuzluk başlıkları altında incelenerek ifade edilmektedir. Tüm bu faktörlerin kaza göstergesi olduğu net bir şekilde ortaya konmamış olsa da, kişilerin bu hususların var olduğu durumlarda iş kazalarıyla daha çok karşı karşıya kaldıkları netleşmiştir (Biçer, 2007).

1. Bitkinlik (Yorgunluk)

Bitkinlik, belirli bir iş veya işlem gerçekleştiren kişinin, fizyolojik sebeplerle ilişkili olarak daha fazla bu işi yapamayacağı psikosomatik bir tükenme düzeyine ulaşmasıdır. Bitkinlik zaman zaman hem ölçülebilir hem de gözle görülebilir bir şekilde oluşmaktadır. Bitkin düşen bir kişinin, iş gücünün ve verimliliğinin de olumsuz yönde etkileneceği bildirilmektedir. Bitkinlik göstergelerinin kendini göstermesi için bireyin çok güç işlerle mücadele etmesine gerek olmayabilmektedir. Bazen kişi kendisini bitkin düşmüş hissiyatına kapılır ve bir çeşit gönülsüzlük ve bıkkınlık gibi belirtiler baş gösterir (Erkan, 1988).

Bitkinlik yalnızca bireylerin kaliteli bir şekilde çalışmalarını engellemekte, eş zamanlı olarak dikkat ve odaklanmanın düşmesine, refleks tutumlarının yavaşlamasına da neden olmaktadır. Güce dayalı olarak gerçekleştirilen fiziksel çalışmalar kişide bedensel yorgunluğun oluşmasına sebep olmaktadır. Bu husus çalışma mekânının uygun seviyelerde ışıklandırılmaması, havalandırılmaması, çok sıcak ya da çok soğuk olması gibi durumlarla ilişkilendirilmektedir. Buna karşın bireyin masa başında, odaklanmasını gerektiren, yüksek tempolu ve gerilim yaratan iş veya işlemler de zihinsel bitkinliğin oluşmasına sebebiyet vermektedir (Biçer, 2007).

Süratle gelişim gösteren çağdaş çalışma yaşamının sebep olduğu bitkinlik, "endüstriyel bitkinlik" olarak ifade edilmektedir. Mekanizasyonun çoğalması, kimi işlemlerin otomatik aletlerle gerçekleştirilmesi; tekdüzelik ve zihinsel bitkinlik gibi iki mühim stres kaynağını oluşturmaktadır. Çağdaş çalışma yaşamının neden olduğu bitkinlik stresinin, bedensel ve zihinsel bitkinliklerden ortaya çıkmasına karşın büyük ölçüde öfkesel bitkinlik meydana gelmektedir. Çalışanların yorgun olmalarının iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kötü olaylara yani kazalara ortam hazırladığı ifade edilmektedir (Erdoğan, 1980).

2. Tekdüzelik (Monotonluk), Rotasyon, İş Genişletme, İş Zenginleştirme

İlerleme gösteren bilim, iş mekânına otomatik makine ve ekipmanların katılmasını sağlamıştır. Fakat bu hususun pozitif tarafları bulunmasına karşın, devamlı olarak işin veya işlemlerin benzer şekilde gerçekleştirilmesi, çalışanlarda monotonluğu oluşturmaktadır. Bazı çalışmaların neticeleri incelendiğinde monotonluğun (tekdüzelik), çalışanlarda üzünlüğe, bezmişliğe sebebiyet verdiği açıklanmaktadır. Bu durumun sonucunda da bireyler odaklanma sorunu yaşamakta, dikkatlerini toplayamamakta, riskli tutum ve davranışları sergilemeye meyilli olmakta, dolayısıyla da iş kazalarının oluşumuna sebepler üretmektedir. Tekdüzeliğin negatif tesirlerini yok etmek amacıyla, uygun eğitim programlarının oluşturulması, tayin gibi motivasyonu yükseltici uygulamaların devreye sokulması gerekmektedir.

Tekdüzeliği azaltmak amacıyla çalışanlar arasında dönüşüm (rotasyon) tekniğinin kullanılabilirliği belirtilmektedir. Tekdüzeliği düşürerek çalışanların işlerinden edindikleri tatmin duygusunu arttırmak için bir uygulama yöntemi olan rotasyon, çalışanların kendi aralarında düzenli bir şekilde işlerini değiştirmeleri olarak ifade edilmektedir. Devamlı olarak aynı işin yapılmasından ortaya çıkan monotonluğu ortadan kaldırmak, tatmin duygusunu arttıran ve çalışanların yeni beceriler ortaya koymasına katkı sağlayan bir yöntemdir.

Monotonluğun negatif taraflarının tesirini azaltmak için kullanılan yöntemlerden biri de iş genişletme yöntemidir. İş genişletme kavramı işin yatay genişletilmesi manasında kullanılmaktadır diğer bir deyişle belirli bir iş, birbirine benzeyen vazifelerin de birleştirilmesiyle daha çekici bir hale getirilmektedir. İş genişletmesi, çalışana farklı vazifeler yüklenerek çalışanın bir yapının bütününe üretmesi için teşvik eden bir yöntemdir. Bu yolla çalışanların yapı ya da hizmete olan gözle görülebilir katkılarını fark edebilmeleri ve başarıma hissini yaşayabilmeleri olası hale gelmektedir.

Tekdüzeliğin azaltılmasında kullanılan bir başka yöntem de iş zenginleştirme yöntemidir. Bu yöntem, iş genişletme yönteminin aksine dikey genişletme manasına gelmektedir ve çalışanlara gerçekleştirmiş oldukları iş veya işlemleri etkileyici bir şekilde göstermek amacıyla oluşturulmuş bir yöntemdir. Bu noktada, çalışana gerçekleştirdiği iş veya işlemi tasarlama, organize etme, eşgüdümü sağlama ve kontrol etme işlevlerine dair yönetsel sorumlulukların verildiği ortaya

konmaktadır. Bu yolla, çalışanların mesuliyet seviyeleri, dolayısıyla da üretim sürecine katkıları, tesirleri fazlalaştırılmış olmaktadır. Bir diğer deyişle iş zenginleştirmenin, çalışanlara yalnızca çok iş yüklemesi yapmak değil; onlara daha fazla mesuliyet yüklemek ve serbestlik sağlamak olduğu ifade edilmektedir (Üreten, 1999). Tekdüzelğin negatif tesirleri bilhassa da çalışanların eğitim ve hüner seviyeleri ile doğru orantılı olarak seyretmektedir. Yani tekdüzeliğin negatif tesirleri çalışanların eğitim ve hüner seviyeleri arttıkça artmaktadır (Biçer, 2007).

3. Fazla Mesai, Gece Çalışmaları ve Uykusuzluk

İçinde bulunduğumuz dönemdeki finansal ve teknolojik alanlardaki gelişmeler, çalışma saatlerine ilişkin her zamanki kavramların farklılaşmasına sebep olmuştur. Birçok ülkede çalışma süreleri kanunlar ve toplu anlaşma faaliyetleri ile oluşturulmaktadır. Çalışanlar fazla çalışma problemini, ekonomik bir fayda olarak düşündükleri için, fazla çalışmaya olumlu bakmaktadırlar. Fakat uzun vadede fazla çalışma; hem üretimin niteliğini ve miktarı düşürme hem de kazalar oluşturma riski hususlarına yol açmaktadır. Bu sebeple, belirli bir zaman içinde çalışılabilecek fazla çalışma süreleri için kısıtlamalar getirilmeli ve bu kısıtlamalara ayak uydurmak gerekmektedir.

Türkiye'de 1938 senesinde gerçekleşen kanun değişikliği ile haftalık çalışma sürelerinin 45 saate düşürüldüğü bilinmektedir. Batı bölgelerinin sanayileşmiş ülkelerinde, haftalık çalışma saatlerinin 40-45 saat arasında değiştiği görülmektedir.

Uykusuzluk, bitkinlik ve tekdüzelik gibi çalışanların motivasyonunun düşmesine, odaklanmalarının bozulmasına ve uygun tepkileri uygun ortamlarda verememelerine sebep olmaktadır. Uykusuz bir şekilde işe başlayan bir bireyin tüm gün boyunca gergin, agresif ve zorunlu bir şekilde işini yapmaya çalıştığı görülmektedir. Bu durum sonucunda da çevresindeki insanları olumsuz etkileyecek, işyeri atmosferinin de agresifleşmesine yol açmaktadır. Diğer iş arkadaşlarının da kazalara maruz kalma ihtimallerini arttırmaktır.

Gece çalışmalarında iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kötü olaylara daha çok maruz kalındığı araştırmalar ile ortaya konmaktadır. Bireylerin uykuda olması gereken süreçlerde iş görmesinin biyolojik dengeyi sarstığı ifade edilerek gece çalışmalarının iş kazalarının oluşmasında neden bu kadar fazla değere sahip olduğu açıklanmaktadır. Gece vardiyası şeklinde ifade edilen gece çalışmalarında, insan

vücudunun biyolojik düzeni sarsılır ve kaçınılmaz şekilde bazı farklılıklar meydana gelir. Gündüz çalışırken geceye veya gece çalışırken gündüze geçen çalışanlarda, uygun olan ritim 4-5 gün içerisinde oturmaktadır. Adapte olamayan çalışanların en büyük problemi uyku saatlerinin farklılaşmasıdır. Verimin azalması, bu geçiş ve adapte olma süreçlerinde çok daha fazla kendini göstermektedir. Bunlara ek olarak yedi günden fazla olacak şekilde gece çalışmasından gündüze geçen çalışanlarda uyum problemlerinin olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple gece çalışmalarının hem mesai sürelerinin hem de gün sayılarının kısa olması gerektiği tavsiye edilmektedir (Erkan, 1988).

4. Fiziksel yetersizlik

Fiziksel yetersizlik, çalışanın bedensel olarak gerçekleştirdiği işe ve çalıştığı mekâna uygun olmaması anlamını karşılamaktadır. Çok kuvvet gerektiren bir işte, güçsüz birinin yer alması bu bireyin kısa zamanda yorulmasına sebep olmaktadır. Yine kısa boylu bir çalışanın gerçekleştirebileceği bir işte uzun boylu birinin görevlendirilmesi, iş esnasında doğru olmayan bir hal ve tutumu oluşturduğundan, çalışan kısa zamanda yorulacağından kaza yapma olasılığının artacağı belirtilmektedir.

Gerçekleştirilen araştırmalarda, çalışanların işe uygunlukları ile kazaya maruz kalma oranları arasında ciddi bir bağlantının bulunduğu ortaya koyulmaktadır. Çalışanın işe uygunluğu, işin olması gereken zihinsel ve fiziksel becerilere sahip olması ve işle ilişkili birtakım benlik algılarını taşıması ile gerçekleşebilmektedir. Çalışanın beceri seviyesinin altında bir yerde iş görmesi, iş doyumsuzluğu, bunalmışlık, sıkıntılı bir duygu durumuna bürünmesine dolayısıyla da özensiz tutumlar sergilemesine ve iş kazaları yaşamasına sebep olmaktadır. Buna karşın kişinin becerilerini oldukça zorlayan bir işte çalışması iş başarısının düşmesine, daha kısa sürede bitkin düşmesine, moral ve motivasyon kayıplarına sebebiyet vererek iş kazası yapılması ihtimalini çoğaltmaktadır (Salih, 1993).

3.10.1.3. Psikolojik unsurlar

İş gerçekleştirilirken kaza unsurlarının meydana gelmesine tesir edebilecek faktörlerden biri olan psikolojik unsurlar; zeka, duygusal durum, kaza yatkınlığı, gerilim (stres), iş tatmini-motivasyon başlıkları altında incelenmektedir.

1. Zekâ (Zihinsel Yetenek)

Gerçekleştirilen çalışmalarda çalışanların soyut zekâ seviyeleriyle kazaya maruz kalma ihtimalleri arasında ciddi bir bağlantının bulunduğu araştırmalarda ortaya konmaktadır. Çünkü kişilerin genellikle işlerine uygun olabilmeleri, oluşan durumu çabuk bir şekilde çözümleyebilmeleri ile kaza yapma ihtimalleri arasında bağlantı olduğu belirtilmektedir. Çalışan yeterince akıllı değilse, karar vermekte geç kalabilir, yapılması uygun görülen tedbirleri almayabilir (Erdoğan, 1980).

Zekâ (zihinsel yetenek) ile iş gerçekleştirilirken oluşabilecek kaza olguları arasındaki bağlantıyı irdelemek amacıyla gerçekleştirilen bazı çalışma neticelerine göre işine daha basit bir şekilde adapte olan, karşı karşıya kaldığı önemli durumlarda çabuk ve doğru kararlar alabilen çalışanların, daha az iş kazasına maruz kaldığı ortaya konulmaktadır. Var olan iş için olması gereken zekâ seviyesine sahip olmayan çalışanlar genel olarak yanlış kararlar almakta ve iş yerlerinde emniyetsiz durumlar meydana getirip iş kazalarına sebep olmaktadır. Çalışma mekânında yararlanılan makine ve ekipmanların hızlı bir değişim ve gelişim göstermesi, zekânın önemini tekrar göstermektedir. Bu sebeple zihinsel kabiliyetleri az olan çalışanların riskli tutum ve davranışlarda bulunarak daha fazla kazaya yakalandıkları netleşmiştir (Biçer, 2007).

2. Duygusal Durum

İş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olaylar ile ilgili iki esas duygusal tesirden bahsedilmektedir. Bunlar; duygusal olgunluk ve kazanın gerçekleştiği esnadaki duygusal zamandır. Bu durumlar arasında yanlış tutum ve davranışlar, birden gelişen coşku, öfkellik ve destek, hüznün ve depresyon durumları yer almaktadır. Bu durumlar, duygusal özelliklerden kaynaklanmakta olup, tam olarak duygusal şartların iş kazalarının oluşmasında önemli bir yer edinmektedir (Kurt, 1999).

İş kazalarının oluşması ile duygusal durum arasındaki bağlantı incelendiğinde, duygusal doyumsuzluğun sebeplerinin farklı olduğu göze çarpmaktadır. Ast-üst arasında bulunan yetersiz bağlantılar, makinelerden kaçınma, iş hususunda oluşan güvensizlikler duygusal bozukluğu oluşturarak kazalara sebebiyet verebilmektedir.

Duygusal problemler evden, aileden ya da maddi şartlardan dolayı oluşabilmektedir. Örneğin; evliliğinde problemler yaşayan bir kişinin depresyona girmesi, maddi

zorluklar çeken bir bireyin tedirgin olması gibi durumlar, kazaların oluşumunda etkili olabilmektedir.

Son olarak belirtilmesi gereken bir diğer durum da, duygusal yönden dengesiz olan kişilerin, daha fazla iş kazasına maruz kalması durumudur. Dolayısıyla çalışma mekânlarında, çok duygusal davranan, hemen heyecana kapılan ve maddi ya da manevi problemleri bulunan bireyler hemen gözlemlenmeli, iyileştirilmeli ya da bireylere eğitimler verilmelidir (Biçer, 2007).

3. Kazaya Yatkınlık (Sakarlık ve Kaza Yapma Eğilimi)

Çalışma ortamında devamlı olarak başka işlere takılıp kalan ve sürekli olarak sakarlık davranışları gösteren bireylerin olduğu görülmektedir. Bu bireyler her ne kadar çabalasalar da yanlışlık yapmaktan kaçamamaktadırlar. Tüm çalışmalar, araştırmacıları bir kişiyi kazaya yakın yapan ve yaratılıştan olan bedensel ve ruhsal özellikleri belirlemeye itmektedir (Straus ve Sayles, 1968).

Kimi araştırmacılar ise uzun vadeli tetkikler neticesinde kaza yapmaya yatkın olan bireylerin özelliklerini ortaya koymuşlardır. Bu bireylerin gelecekle ilişkili olarak tasarıları bulunmamakta, coşkudan ve serüvenlerden hoşlanırlar, kolayca baş kaldırılabirler, otoriteden ve disiplinden hoşlanmazlar ve son olarak iş yerlerindeki güvenlik kurallarına önem vermezler (Velicangil, 1987). Günümüz şartlarında ise kazaya eğimliliğin varlığının bilindiği ancak kişi için temelli ve değiştirilemez bir husus olmadığı fikirleri bulunmaktadır. Kazaya eğimlilik, süreç ilerledikçe değişebilecek gerek bireysel gerekse de çevresel unsurlardan etkilenebilecek bir davranış şeklidir (Oberne, 1996).

Kazaya eğilimli bireyler, çok sık hastalık problemleriyle ilgili sitemde bulunsalar da bu bireylerin gerçekte hasta olma ihtimalleri çok düşüktür. Bu bireyler çok az emek vererek hızlı bir şekilde sosyal statülerini yükseltmek istemektedirler. Bireylerin duygusal yönden kendilerini üzen hususlar söz konusu olduğunda dünyayı ve çevresini hatalı anlama ve kendileri için daha az korkutucu şekle getirme yatkınlıkları bulunmaktadır. Bu sebeple karar aşamalarında hatalı tercihler yaparlar, ileriye düşünmeden dürtüleriyle yaşamlarını sürdürmeye çalışırlar.

Kazalarla ilişkili olarak bireysel bir kavram olan çalışanların 'uyuma davranışı'; bir işin umulmadık bir anda ortadan kalktığı durumlarda, bireylerin başarılı ve dengeli performansını sürdürmesi olarak ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle her şartta,

beceri ve vazifeleri anlamlı bir şekilde entegre ederek, her şartta başarıyı oluşturacak ve sürdürecektir performansı sergilemek anlamına gelmektedir. Bu tarz bir davranışı bulunan bireyler her şartta güvenli tutum ve davranışları göstermeye yatkın olmaktadır. Ancak uyma davranışının az olduğu bireylerde kazaya meyillilik oranlarının çok daha fazla olduğu belirtilmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde, bireyler nitelikler tarafından bakıldığında kazaya yatkın kişilerin özellikleri şu şekillerde belirtilmektedir:

-Dışsal kontrol odağı ile kaza sayıları arasında pozitif yönlü bir bağlantı bulunmaktadır. Yani dışsal kontrol odağı fazlaştıkça kaza geçirme ihtimalinin de arttığı ifade edilmektedir.

-Sinirlilik faktörü, kaza sayılarıyla doğru orantılı bağlantı içinde bulunmaktadır.

-Sosyal uyumsuzluk faktörü yalnızca kazalarla ilgili bir faktör değil aynı zamanda kazaları meydana getiren esas bir unsurdur.

-Kişilerde bulunan duygu ve benlik bozulmaları ile kazalar arasında doğru orantılı bir bağlantı bulunmaktadır.

-Depresyon ve endişe benzeri şahsi nörotik haller arasında bir bağlantı bulunduğunu gösteren çeşitli araştırmalar bulunmaktadır.

-Tepkisellik ve kazanın meydana gelmesi arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır (McCormick, 1981).

4. İş tatmini ve Motivasyon

İş tatmini, çalışanların ümitlerinin ve gereksinimlerinin giderilme seviyesi olarak ifade edilebilmektedir. Bu sebeple iş kazalarına maruz kalan kişinin hem doyum sağlama noktasında hem de çalışma mekânına uyum göstermesi noktasında olumsuz bir şekilde etkilendiği belirtilmektedir. Özetle, iş gerçekleştirilirken oluşabilecek olumsuz olaylar ile iş doyumunun devamlı olarak etkileşim içinde olduğu söylenmektedir. Ancak uzun vadede gerçekleştirilen çalışmalar iş tatminiyle iş kazaları arasında ters orantılı bir bağlantının bulunduğunu ortaya koymuştur. İşinden hoşnut olmayan ve moral, motivasyonda kayıplar yaşayan çalışanlar, mekâna ve arkadaşlarına uyum sağlama hususunda çok zorluk yaşamaktadır. İş tatmini bulunmayan çalışanlar ise işlerine gereken değeri vermezler, güvenlik kurallarına uyum sağlamazlar, iş arkadaşları ve ustaları ile iyi bir iletişim içinde bulunmazlar.

Tüm bu olumsuzluklar da dikkat ve özenlerinin azalmasına, buna ek olarak da kaza yapma olasılıklarının kat ve kat artmasına sebebiyet oluşturmaktadırlar (Kurt, 1999).

Çalışanlar çalışacakları işletmelerin belli niteliklerinin yanında sosyal ve teknik durumlarına dair birtakım ümitlerde bulunmaktadır. Çalışan işi ile uygun olabildiği ve ümitlerinin karşılık bulduğu kadar iş yerine faydalı olacak ve işinden doyum sağlayacaktır. Aksi bir halde ise çalışanda moral ve motivasyon kayıpları, doyumsuzluk meydana gelecek, bundan dolayı da çalışan işinde özensiz hal ve hareketler sergileyerek iş kazalarıyla karşı karşıya kalır bir hale bürünmektedir.

İş görenler tarafından maaşın da iş doyumunu ve motivasyonu hususlarında önemli bir yere sahip olduğunu belirtmekte fayda görülmektedir. Finansal endişelerden uzak olan kişiler ile bu endişeleri yaşayan kişiler arasında dikkat, doyum gibi hususlarda farkların bulunmasının kaçınılmaz olduğu ifade edilmektedir. Ek olarak sigorta konusunun da gözden kaçırılmaması gerektiği ve bu konunun ileriki dönemlerle ilgili endişeleri yok edip iş görene doyum ve moral oluşturan bir unsur olduğu belirtilmektedir (Biçer, 2007).

3.10.2. Emniyetsiz koşullar ve ortamlara bağlı kaza nedenleri

Bu hususta genel olarak iş kazalarının sebepleri arasında bulunan çalışma sistemi, ergonomik yapı ve işyeri fiziksel özelliklerinden bahsedilmektedir.

1. İşyeri Üretim Organizasyonu

Üretim organizasyonu, işyerlerinde üretimlerin gerçekleştirilmesi ve sistemli bir halde sürdürülmesi amacıyla insanların ve makinelerin bir organizasyon kapsamında buluşturulması şeklinde ifade edilebilmektedir. Üretim organizasyonu ile ilişkili kaza sebepleri yüksek oranda işverenden ve işletmeyle ilişkili faktörlerden oluşmaktadır. Üretim düzenlemesinin yapısı, makinelerin işyerlerine koyulmasıyla birlikte iş sistemine, bakım uygulamalarına, ergonomi, personellerin iş süreleri, işe başlayış saatleri, işyerlerinin boyutu ve iş güvenliğinin uygulanması gibi hususlarla ilişkili olarak değişim göstermektedir.

2. İşyerinin Düzeni

İşyeri düzeniyle ilgili olarak işyerinin hem iç hem de dış fiziksel hali ve yapısından bahsedilmektedir. Diğer bir ifadeyle; binanın üretim için uygun özellikler göstermemesi, pencereler, kapılar, merdivenler, rampalar, tavanın ve tabanın

nitelikleri, işletmede yararlanılan makine ve ekipmanların hijyenikliği, işletmenin hijyenikliği, boya durumu işyerinin düzeninin oluşturulmasında önemli faktörler olarak belirtilmektedir. İfade edilen unsurlara bakıldığında minik birer ayrıntı gibi dursa da kimi zaman bu unsurlar ölümle sonuçlanabilecek kazalara sebebiyet verebilmektedir.

İşyeri düzeni ile iş kazaları arasında önemli bir bağlantının olduğu belirtilmektedir. İşletmenin iş düzeni ve işyerinin olumsuz olduğu hallerde iş kazaları da fazlaca ortaya çıkmaktadır. İşyerinin tertipli olması, iş mekânında uyumun sağlanması çalışanların moral, motivasyonlarını pozitif yönde etkilemektedir. İşyeri ortamının temiz, düzenli olması iş kazalarının ortaya çıkma olasılığını da azaltmaktadır. İşletmenin ve çalışma esnasında faydalanılan araç ve gereçlerin (makineler vb.) hijyenik olması da çalışanların güdülenmelerinde fayda sağlayacak dikkati ve özeni arttırmaktadır (Camkurt, 2007).

3. İşletmelerin Büyüklüğü

Az gelişim göstermiş ülkeler ile gelişmekte olan devletlerde şüphesiz iş emniyeti ile sıhhati endüstrileşmiş devletlere göre daha olumsuz bir haldedir. Az gelişim göstermiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkelerde üretim genel manada küçük ve orta ölçekli işyerleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan devletlerde küçük ve orta ölçekli işyerlerindeki iş kazalarının gerçekleşme sayılarının büyük işyerlerine kıyasla çok daha fazla olduğu milletlerarası çalışma kuruluşlarının araştırmalarıyla ortaya konmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aracılığıyla gerçekleştirilen çalışmalara göre, küçük / orta ölçekli işyerlerinde kaza oranlarının fazla olduğu, işyerleri büyüdükçe de kaza oranlarının düştüğü belirtilmektedir.

İş sıhhati ve güvenliğiyle ilgili kanuni mevzuatın belirttiği çalışma şartlarıyla ilgili güvenlik tedbirlerinin küçük ölçekli işyerlerinde alınmaması, ciddi sonuçlar oluşturmakta ve bu da kaza ihtimallerini arttırmaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işyerlerinde iş kazalarının sebepleri olarak ifade edilen durumlara ek olarak, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde iş güvenliği hususunda yeterli eğitim seviyesine sahip yetkin kişilerin bulunmaması ile işletme çalışanlarına çalışan sıhhati ve iş güvenliği hususlarında gereken eğitimin sağlanmamış olmasından kaynaklanmaktadır (Camkurt, 2007).

3.10.2.1 İl özel idarelerinde fiziksel ve mekanik çevre şartlarına bağlı kaza nedenleri

İşyerinde sağlık ve güvenlik kavramının ortaya çıkmasında iki önemli kavramın var olduğu bilinmektedir. Bu kavramlar risk ve tehlike adını almıştır. Çalışma hayatındaki taraflar risk ve risk kavramları için önem kazanmaya başladıktan sonra bu istisnaları ortadan kaldırmak için adımlar atılmıştır. Genel bir kural olarak risk, genişleme için risk alanı ve sorunu olarak ifade edilmektedir. Sağlık ve güvenlik hizmetlerinin esas gayesi, bu risklerden kaynaklanabilecek sorunları en aza indirmektir. Sırf bu perspektiften değerlendirilmesi halinde konunun önemi yeniden ortaya anlaşılmaktadır (Algün, 2014). İşyerinde kaza, hastalık ve problemlerin işle ilgili ekipmanlardan kaynaklandığı da anlaşılmaktadır. Bu tür aksaklıklar iş kazalarının başlıca nedenlerinden biri olarak görülmektedir. İş makinelerini kullanırken meydana gelen kazaların ana nedenleri olarak, yardımcı ekipmanın kullanım sırasındaki arızalar, çok fazla gürültü gibi faktörler esas neden olarak görülmektedir.

İş kazalarının her zaman olması, olasılıklar içinde yer almaktadır. Bu kazaların ortaya çıkmasında birçok etken rolün olduğu bilinmektedir. Örneğin; Çalışan şirket aracını kullanırken kaza yapabilmekte veya bir hayvanın ölümüne sebebiyet verebilmektedir. Bu hallerde iş kazası söz konusudur ve bu durum herhangi bir fiziksel yaralanma olmasa bile zihinsel yaralanma olarak adlandırılmış ve bunun tedavi edilmesi gerekmektedir. Bu örnek, yaralanmanın sadece fizyolojik değil aynı zamanda psikolojik sonuçları olduğunu ve bu sonuçların iş kazası sonrasında ortaya çıkabileceğini göstermiştir.

Yargıtay çalışanın görev yaptığı zaman içerisinde kalp krizi geçirmesini de iş kazası şeklinde tanımlamaktadır (Yağımlı ve Ergin, 2017).

3.10.2.2 Makinelere bağlı kaza nedenleri

Fiziksel ve kimyasal özellikleri olan makinelerin kullanılması;

- Yapısına en uygun seçilmesi gereken maddelerle üretim yerine, uygun seçilmemiş olan maddelerin kullanılması,
- Aşırı üretim yapıldığında makinelerin yorgun olması,

- Koruyucu tedbirlerin yeterli düzeyde alınmamış olması, buna örnek olarak verilecek durum ise makinelerin çalışması esnasında elle temasın yapılmaması gereken yerlerde eğer temas olursa makinelerin otomatik sensorunun devreye girerek makinelerin durmasını sağlaması,
- Daha fazla üretim yapmak için makinelerin bazı ekipmanlarını devre dışı bırakarak makinelerin çalışma talimatlarına aykırı olarak davranmak,
- Kullanılan makinelerin işe aykırı olması, işe uygun makinelerin kullanılmaması,
- Kontrollerin yetersiz olması ve bakımın zamanında yapılmaması
- Mühendislik hizmetlerinin yetersiz olarak yapılmış olması.

3.10.2.3 Üretim organizasyonlarına bağlı kaza nedenleri

Birden fazla İSG ile ilgili tanım yapılmıştır. İSG açısından incelendiğinde iş şartlarında iyileştirilme yapıldığının farkına varılmalıdır. Bu duruma devlet açısından bakıldığında ise refahın yükseltilmeye çalışıldığı alım gücünün artırıldığı görülmektedir. Burada ön plana çıkarılan durum ise sistemin normal şekilde çalışması ve bozulmaması olarak adlandırılmaktadır. Üretimde eksilme ve duraklama riskinin bir bakıma yok edilmesi, çalışan sağlığına önem verilmesi ile mümkün olmaktadır. İş sağlığının uygunluğu ile kişilerin mutlu olacağı düzenli işlerinin olması şeklinde anlaşılmaktadır.

Sağlık ve güvenlik bir işin akışının ve uygun koşullarda çalışmanın, bireyin kişilik haklarına saygı gösterilmesinin, çalışanların risklerden korunmasının ve işyerinde mümkün olan en iyi çözümlerin bulunmasıyla açıklanmıştır. Dünya Çalışma Örgütü sağlığın tanımını sadece yetersiz ya da hasta olmama hali değil, herhangi bir işi yaparken iş yerinin sıhhi koşulları olarak tanımlamaktadır. Bireylere yapılan tüm üretim beyanları ve açıklamaların ortasında, yönetiminin, çalışma sırasında karşılaşılabilecekleri tüm işyeri sorunlarını kapsadığı belirtilmektedir. Ancak bugün bu tanımlama asgari ihtiyaçları karşılayamamış ve üretim ortamına dayalı olarak değişmiştir. Bu durumdan dolayı, çalışma ortamını ve koşullarını iyileştirmek ve tedbirleri uygulamak için çalışma koşulları İSG açısından uygun hale getirilmeye çalışılmaktadır. Ancak sadece çalışma koşulları değil, aynı zamanda genel olarak her durumun düzeltilmesi gerekmektedir. Çalışma ortamı yaşanan sorunlar sadece kazaya ve problem çözmeye odaklanmamalı, gelecekte ortaya çıkabilecek sorun ve olumsuzluklara da odaklanmalı, bu durumları öngörmeli ve sebep olabilecek

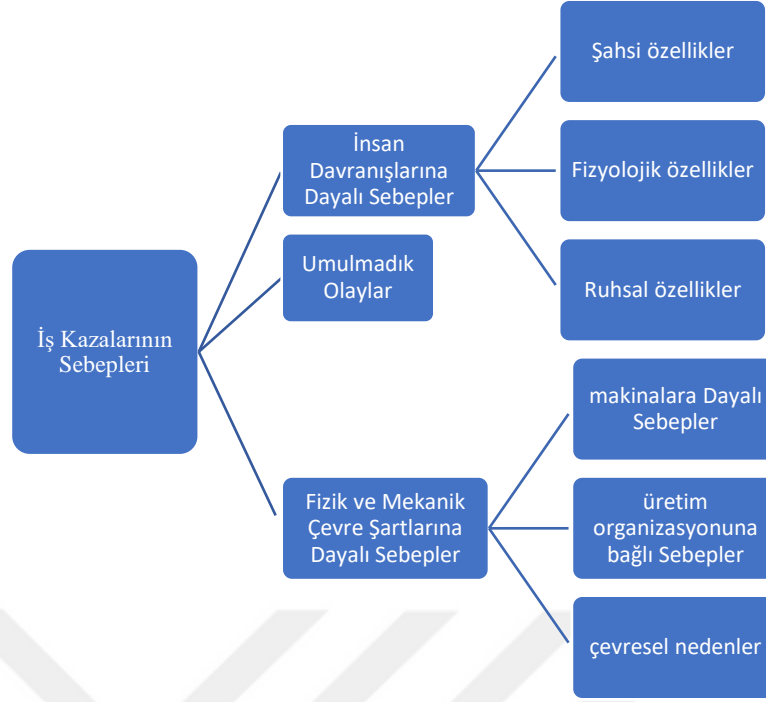
zararları ortadan kaldırmak için çalışmalar yapılmalıdır. Her türlü sağlığı korumak ve gelecekte meydana gelebilecek değişikliklere karşı önlemleri uygulamak, çalışan insanları iyi koşullarda çalıştırmak için, iş güvenliğinin temelleri ortaya çıkmakta ve iş sağlığı, kapsadığı her türlü sağlık koşullarının korunması, işin doğasında bulunmaktadır. Çalışanlardan ve ortam faktörlerinden kaynaklı oluşabilecek her türlü sorun ve kazalara insanların maruz kalmaması için yapılması gereken tüm çalışmalar iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmaktadır. Anahtar düşünce burada iş sağlığı konusunda üretim esnasında insanları güvende tutmak istediğinden ve üretimi güvende tutmak istediğinden emin olmaktır.

3.10.2.4 Çevresel faktörlere bağlı kaza nedenleri

- * Sağlığı etkileyecek şartlar,
- * Ürün mekaniklerini etkileyecek olaylar,
- * Aşırı ses, aydınlatma, yoğun nem ve sıcaklık gibi etkiler,
- * Tam verilmeyen çalışma bilgisi,
- * Çalışma durumunun tam uygun olmaması,
- * Çalışma yerinin tam uygun ortam olmaması,

3.10.2.5 Umulmadık olaylara bağlı kaza nedenleri

İş kazalarının nedeni olan koşullar hakkında farklı görüşler ortaya çıkmış olup farklılıklardan dolayı iş kazalarının %80'inin insani kusurlardan, %18'inin fiziksel ve mekanik acil durum şartlarından ve %2'sinin acil duruma hazırlıklı olma durumundan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu genelleme, iş kazalarının %98'inin takibinde önleyici tedbirlerin uygulanabileceğini göstermiştir. Farklı sebepler farklı işler ve kazaların sebepleri olarak farklı sınıflardaki olaylar bütün sebepler olarak görülmekle birlikte İnsanlar, makineler ve çevre koşulları kazalara neden olmaktadır. Dolayısıyla iş kazalarının nedenleri; insan kaynaklı mekanik sebepler, fiziksel ve teknik çevre şartları, beklenmeyen sebepler olarak adlandırılmıştır. İnsanlarla ilgili kazaların nedenleri; kazaların sebepleri ile ilgili şahsi özellikler, fizyolojik faktörler, ruhsal özellikler, fiziksel ve mekanik çevre koşulları; fizik ve mekanik kaza sebepleri olarak, makinelere bağlı kaza nedenleri olarak gösterilmektedir.



Şekil 3.12: İş Kazalarının Nedenleri

Kaynak: Koca, 2014.

İş kazalarının nedenleri ile ilgili yukarıdaki genel açıklamalardan anlaşılacağı üzere, beklenmedik olaylar dışında, hemen hemen tüm iş kazalarının doğrudan veya dolaylı nedenleri arasında yer alan insan davranışları olduğu anlaşılmaktadır. Kaza sebeplerinin çoğu kişisel özelliklere paralel olarak meydana gelmektedir.

3.11. İl Özel İdarelerinde İnsan Kaynaklı Risklerin Sınıflandırılması

İnsani Faktörler Analiz ve Sınıflandırma Sistemi (The Human Factor Analysis and Classification System / HFACS) iş kazalarında veri altlığı ihtiyacını gidermek amacıyla Shappell ve Wiegmann tarafından geliştirilerek modellenmiştir (Wiegmann and Shappell, 2001).

HFACS insani hataları çoğunlukla 4 kategoride ele almaktadır. Bu insani hatalar şu şekilde sınıflanmıştır:

- Güvensiz hareketler • Güvensiz hareketleri oluşturan şartlar • Güvensiz yönetim • Örgütsel faktörler (Wiegmann and Shappell, 2000).

Hatalar ve ihlallerin bir kısmı aşağıda sıralanmaktadır:

Kararda Hatalar: *Uygunsuz usuller *Kabilyet sınırını zorlayan haller *Acil duruma hatalı cevap verilmesi * Hatalı acil durum seçimi *Güçsüz veya yetersiz karar *Uygunsuz manevra *Uygunsuz yakıt alımı/boşaltımı kararı.

Kabiliyet Hataları: *Dikkatli davranışsal hatalar *Görsel teşhis hataları *gözden kaçırılan checklist unsuru * Usulde gözden kaçan hata *Aşırı hız hataları *Teknik beceri yetersizliği.

Algı Sorunu Hataları: *Görüş açısı hataları *Ölçüm hataları (Shappell and Wiegmann, 2003).

Alışıldık (Mutat) İhlaller: *Yetkisiz kişilerin girişi/çıkışı *Talimatlara riayet edilmemesi *Göreve uygun olmama ya da yetersiz olma *Eğitim düzenine riayet edilmemesi *Yüksek hızda iş makinesi kullanımı.

Alışılmışın Dışındaki İhlaller: Kasten iş makinesi çalışma sınırını ihlal etme *Bilerek hatalı ekipmanla iş makinesi kullanma (Shappell and Wiegmann, 2000).

3.11.1.Güvensiz hareketleri oluşturan şartlar:

a) Ortam Faktörleri: -Fiziki Ortam (ısı, aydınlatma, gürültü, vibrasyon v.b.) - Teknoloji Ortamı (uygunsuz denetim, uygunsuz iletişim aracı, uygunsuz yazılım, uygunsuz otomasyon sistemleri v.b)

b) Araç Operatörlerinin İçinde Bulunduğu Şartlar: -Negatif Psikolojik Faktörler (dikkatte dağınıklık, mental yorulma, aşırı öz güven, telaş, motivasyonda düşüş, iş tatmini v.b) -Fiziki ve Mental Sınırlamalar (geç tepki verme, yetersiz kabilyet / zeka, yetersiz fiziksel durum v.b) -Negatif Fizyolojik Haller (sakatlık, yaralanma hali, hastalanma, fizyolojik kapasite yetersizliği, yorulma v.b)

c) Bireysel Etkenler: -Hatalı Takım / İnsan Kaynağı Yönetimi (yetersiz bilgi, kaynak kullanım başarısızlığı, destekte başarısızlık, iletişim ve koordinasyonda yetersizlik, yetersiz liderlik, işaretleri hatalı yorumlama v.b) -Bireysel Hazırlanma gelişi güzel ilaç kullanma, yetersiz / düzensiz ara dinlenmeleri, iş görürken alkol kullanma, çok fazla bedensel eğitim) (Shappell and Wiegmann, 2000).

Güvensiz yönetim: *Ehliyetsiz yönetim *Uygunsuz Planlanan Operasyon *Bilindik sorunların çözümünde başarısızlık *İdari İhlaller (Wiegmann and Shappell, 2001).

Örgütsel faktörler: *Kaynakların Sevk ve İdaresi *Kurumsal İklim *Kurumsal Proses (Shappell and Wiegmann, 2000).

3.12. İl Özel İdarelerinde İş Kazalarını Önlemede Alınabilecek Tedbirler

İş kazaları ve mesleki yaralanmalar Türkiye'de her 4 dakika da bir meydana gelen iş kazaları içerisinde yer almaktadır. Bu durumda meslek hastalıklarının da oluşabildiği görülmektedir. İş kazaları için oluşturulan istatistiklerde ise durum oldukça kötü olarak görülmektedir. Her bir dakikada 640 kişi iş kazasına maruz kalmaktadır. İSG için hazırlanan yeterli tedbirler alınmadığı için meydana gelen kazaların maliyeti GSYİH'nin (Gayri Safi Yurt İçi Hasıla) %4'üne denk gelmektedir (Bilir, 2017). Kaza ve güvenlik politikalarında meydana gelen açıklar nedeniyle iş kazalarının olduğu ortaya çıkmaktadır. İş yeri kazalarında insanın başına gelmiş olan bu problemler aynı zamanda maddi sorunları oluştururken moral bozukluklarına ve manevi problemlere de neden olmaktadır. İş kazalarının sonucunda özellikle yaşanan bazı uzuv kayıpları ile kişilerin yeniden iş bulması oldukça zor hale gelmektedir. Kaza sonrasında yapılan araştırmalara bakıldığında iş kazalarının önemli bir kısmının aslında basit tedbirler ile önlenebileceği anlaşılmıştır. Bu basit tedbirlerin alınmaması iş yerlerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İş kazalarında sadece iş görenlerin başına bir şey gelmeyeceği, üretim araçlarının da zarar göreceği anlaşılmaktadır. Ülkeler ekonomisinde iş kazaları sonucunda ortaya çıkan değer kayıpları ciddi anlamda sorunlara neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu sorunlar nedeniyle işveren ve iş gören arasında devlet arabulucu haline gelmiştir.

“T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” resmi kurum ve işletmelerde doğrudan çalışma durumundaki sorunlarla ilgilenen kurum olarak görülmektedir. İSG endüstri ilişkileri kapsamında bir otorite olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumda rolü aşağıda sıralandığı şekildedir (Koca, 2014).

- * Gereken yasal mevzuatın oluşturulması
- * Gereken resmi teşkilatın oluşturulması
- * Endüstriyel ilişkiler kapsamında gereken danışmanlık hizmetlerinin gerçekleştirilmesi

- * Denetleme yapılarak tarafların yasal mevzuata uygunluğunun denetlenmesi ve gerekli cezaların diğer önlemlerin alınması ile eksik ya da hatalı işlerin ve işlemlerin işverenleri resmi mevzuat kapsamında hareket etmesine zorlaması
- * Öngörü çalışmalarının yapılabilmesi amacıyla gereken istatistik veri ambarlarının hazırlanması ve sistematik bir şekilde yayınlanması
- * İş kolu kapsamında çeşitli standartların belirlenmesi ve uluslar arası gelişmelere uygun şekilde güncellenmesinin sağlanması.

3.12.1. Ergonomi biliminden faydalanma

Ergonomi bilimi, personellerin iş yerinde verimli, güvenli ve sağlıklı şekilde aktif olabilmeleri adına bireyin psikolojik ve fiziki durumları doğrultusunda işyerini dizayn ederek, personellerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarak verimlilik ve performansın artmasını sağlamaktadır. Normal yaşam ve iş yaşamında bulunan ergonomi bilimine ilişkin yararlanılan tüm araç, gereç ve eşyaların öneminin anlaşılmasını sağlayan el aletleri dizaynı, ortamın dizaynı, masa dizaynı mesai saatleri, sandalye dizaynı gibi örnekler verilebilmektedir. Anlaşılacağı üzere ergonomi pek çok alanda bulunması ve etkilenmesi açısından oldukça önemli olan bir bilim dalı özelliğini taşımaktadır (Akpınar ve diğ., 2018).

Ofis ortamlarında, ayakta çalışma ve oturarak çalışma sırasında uygun pozisyonlarda olmak, sağlık bakımından oldukça önemlidir. Ofis ortamlarından sıkça kullanılan ekran karşısında çalışma şekli, ekranların göz hizasında ve belirli uzaklıkta olması, alçaklık yükseklik düzeyi, oturma ve duruş yüksekliğine dikkat edilmelidir (Akpınar ve diğ., 2018).

Ergonominin öncelikli hedefinin, çalışma ve iş yaşamının niteliğini artırmak olduğu bilinmektedir. Bu durum pek çok koşul altında mümkün olmaktadır. Bu koşullar arasında başta gelenler; fizyolojik, çevresel, psikolojik ve fiziksel koşullar yer almaktadır. Farklı öncelikler şu şekildedir (Başar ve Aslay, 2011).

- Ekonomik yapı ve insancılık
- Sağlığın muhafaza edilmesi
- Teknik bakımından ekonomiklik
- İş ortamının güvenli olması

- Bugünkü şartların iyi hale getirilmesi

Yukarıda söz konusu olan amaçlara çok sayıda madde ilave edilebilmektedir. Bu maddelerin ergonomide başta gelen amaçlar olduğu söylenebilmektedir. Anlaşıldığı üzere iş yaşamı ve normal hayatta ergonomi kişinin kendisini iyi hissetmesini sağlayan ve her durumda kişiyi etkileyen bir bilim dalı niteliği taşımaktadır.

3.12.2. Otomasyona gitme ve kişisel koruyucu kullanma

Endüstride, yönetim sırasında ve teknik, bilimsel nitelikli işlerde çaba harcanmadan görevlerin otomatik biçimde işleyen araçlarla gerçekleştirilmesine otomasyon denilmektedir. (Karaçor ve Keleş, 2007). İş yaşamında zamandan ve emekten tasarruf sağlayan bu araç, çalışanların güvenliği içinde oldukça faydalı olmaktadır. Cihazlar sayesinde işler yerine getirilmekte ve çalışanların tehlikeli durumlardan uzaklaştırılması sağlanmaktadır. İş güvenliğinin sağlanması için örgütsel ve teknik girişimlerden faydalanılmaktadır. Bu teknikler iş güvenliği risklerinden uzaklaştırdığı için kişisel koruyucu donanım kullanımına nispeten daha çok tercih edilmesi mümkündür (Wentz, 1998). Bunun yanında temel teknik girişimlerin olması, çalışanlar bakımından iş kazası ve sağlık risklerine engel olunması için kişisel koruyucu donanımdan yararlanılmaktadır (Jung, 1993). Bu bakımdan uygulamada yer alabilecek alternatif olarak esas risk kontrol şeklindeki kişisel koruyucu donanımı tercih etmek olmalıdır. Bu sistem çalışan ve tehlike arasında muhafaza eden bir bariyer sağlamaktadır. Kişisel koruyucu donanım, yaralanmalar karşısında koruyucu nitelikte olan farklı giysi ve araçları içermektedir. Bu araçların tasarımı vücudun büyük bir bölümünü korumak amacıyla yapılmaktadır (Reese, 2003). “*Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği*”nde çalışanın yapılan işe bağlı olarak, güvenliği ve sağlığının etkilenmesi ya da birden çok risk karşısında koruyucu olması, çalışan tarafından takılan, tutulan, giyilen, amaç doğrultusunda tasarlanmış olan cihaz, araç, gereç ve aletlere koruyucu donanım adı verilmektedir (Wentz, 1998).

3.12.3. İş güvenliği çalışmalarının örgütlenmesi

İş sağlığı ve güvenliği alanında tedbirlerin işletmede ortaya çıkacağı kabul edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. Maddesinde bulunan açıklamada yine bu yaklaşım hâkim olmaktadır. Buradan yola çıkarak İSG konusunda alınacak tedbirler içerisinde en önemli noktalardan biri işletmenin iş güvenliğine ilişkin

örgütlenmesini ortaya koymaktadır. Örgütü oluşturan işyerlerinin, iş kazası ile mücadele etmesi sırasında başarılı olduğu görülmektedir. İş güvenliği örgütü kapsamında bulunan işletmelerde iş güvenliği hususu kurumsal hale gelmektedir. Bu durumda iş güvenliğinin sağladığı avantajlar haricinde, çalışanların yönetime dâhil olması da mümkün olmakta çalışma hayatında daha ileri noktalar ortaya çıkabilmektedir (Süzek, 1996).

İş güvenliği çalışmaları örgütlenmesinin çerçevesinin daha iyi şekilde anlaşılması için en başta işyeri kavramının çerçevesinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Mal ya da hizmet üretimi maksadıyla maddi ya da maddi olmayan unsurlar ile işveren ile çalışanın bir araya geldiği yere işyeri denilmektedir. İşletmede üretimi yapılan mal ve hizmet ile kalite bakımında bağlantısı olan ve aynı çatı altında örgütlenmiş olan alanlar ile dinlenme, koruma, fiziki ve mesleki eğitim, yemek benzeri farklı ilaveler ile araçlar işyeri kavramı arasında yer almaktadır. İşyeri, buraya bağlı bulunan alanlar, ilaveler ve araçlar ile ortaya koyulan iş organizasyonları çerçevesinde bir bütünü oluşturmaktadır (Gerek, 2012).

3.12.4. İş sağlığı ve iş güvenliği kurulları

İSG alanında günümüzde, fazla maliyetlere yol açan onarıcı ve tazmin edici faaliyetlerin yerine, daha az maliyetli bulunan önleyici faaliyetler yoğun halde bulunmaktadır. Önleyici İSG anlayışında en kıymetli nokta işyeri örgütlenmesi olmaktadır. İSG örgütlenmesinden “161 numaralı ILO Sözleşmesi ve 89/391 sayılı AB İSG Çerçeve Yönergesi” başta yer almak üzere, gelişmiş ülkelerin hepsinde ve uluslararası mevzuatta bahsedilmektedir.

İş kazaları indirgenmesi adına işletmelerde İSG çalışmalarının planlamasının efektif bir şekilde yapılması denetim ve organize edilmesinin gerçekleştirilmesi zorunluluk arz etmektedir. Meslek hastalıkları ve iş kazalarına engel olunması için en esas noktalardan birini de bu husustaki örgütlenmeler oluşturmaktadır. Çünkü örgütler, hastalık veya kaza kaynağına en yakın birim noktasıdır (Akın, 2005; Berlinguer, 1998).

İSG örgütlenmesi işletmelerde bu hususta gelenek oluşturarak, meslek hastalıkları ve iş kazaları ile mücadele sonrasında başarı sağlayacağı gibi, dış denetimin eksikliğinde de bir oranda azalmayı mümkün hale getirmektedir (Süzek, 2005). Bu örgütlenmenin çerçevesine; işyeri sağlık birimi ve İSG kurulu ortaya koymak, sağlık

güvenlik çalışan temsilcisi seçmek, iş güvenliği uzmanı ve işyeri doktoru dâhil olmaktadır (Ekmekçi, 2005). İş sağlığı ve güvenliği kurulları en başta bir yönetim katılım modeli şeklinde işletmede meydana gelecek kaza ve hastalıklara engel olma konusunda karar alan merci ve denetim örgütü konumunda yer almaktadır (Akın, 2005).

İşletmelerde İş sağlığı güvenliği hususunda çalışanların fikrine başvurma ve yönetime dâhil etmenin daha güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturması, doğru karar verilmesi, kararların uygulanması sırasında üstlenmenin mümkün olması, güçlü şekilde güvenin olması ve iş birliğinin sağlanması gibi çok sayıda önemli faydası olduğu ifade edilmektedir (Robens, 1972).

Görev yetkileri ve yapısı gereğince iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işletmelerin bu hususta örgütlenmesi sırasında en önemli birim niteliği taşımaktadır. Meslek riskleri karşısında çalışanların muhafaza edilme yollarının geliştirilmesi ve işletme içerisinde önemli bir denetim organı olan devlete yardım sağlayan bir yapı konumundadır (Ayhan, 2003; Süzek, 2005; Fişek, 2001; Selek, 2004). Bu bakımdan kurullar, diğer ülkelerde, dâhili sorumluluk sistemi adı verilen işletme yapılanmalarının temel unsurları arasındadır. Bu yapı, meslek hastalığı ve iş kazalarına engel olunması konusunda temel sorumluluğu ile çalışan temsilcileri ve yönetim arasındaki işbirliğine bağlı olarak iş görmektedir (O'Grady, 2000).

İş sağlığı güvenliği kurulları, bu hususta faaliyetlerin yerine getirilmesinde önemli katkı sağlamakta, başarılı bir İSG sistemine önemli bir parça olmaktadır. Heyetler, tarafların karşılıklı iletişiminin mümkün olacağı, değerlendirme yapacağı, sorunlara çözüm sağlayabileceği, faaliyetlerini programlı hale getirilebileceği bir zemin oluşturmaktadır (İSGGM, 2007). İSG kurullarının öncelikli görevi personellerin iş şartlarını iyi hale getirmek ve çalışanların sağlığını korumak olmalıdır. Başlıca görevi; iş sağlığı ve güvenliği hususunda yönetim, devlet ve güvenlik birimine bilgilendirmede bulunmak, eğitim programları tavsiyesinde bulunmak ve farkındalığın gelişmesini sağlamaktır (Lourogo, 2007).

Kurulların çalışma düzeninin nasıl olacağı ve nasıl ortaya konulacağına ilişkin evrensel bir kural bulunmamaktadır. Fakat kurulları ortaya çıkarırken çalışanların gereksinimleri, risklerin yaygınlığı ve çeşitliliği, iş sağlığı ve güvenliği hususunda yönetimin yaklaşımı gibi konuların dikkate alınması gerekmektedir. ILO'ya göre kaç

üyeden oluştuğu göz önünde bulundurulmalıdır. Zira üye sayısının fazla olması kurulun etkisiz olmasına sebep olur ve temsil kabiliyetini düşürür. Kurulda yer alacak üyeler iş sağlığı ve güvenliğine ilgisi olan, iş birliği yapabilecek, kurul şartlarının mümkün hale getirilmesi ve devam ettirilmesi ile alakalı hususlara aktif şekilde dâhil olan kişilerden oluşmalıdır. Sendika uygulamaları ve ulusal hukuka göre seçilebilen üyeler, işletme müdürü veya büyük işletmelerdeki çalışanlar arasında gerçekleştirilen seçimle ile belirlenmektedir. Fakat bu hususta önerilen, çalışanlara kendi temsilcilerini seçme hakkının verilmesi olmaktadır (ILO, 1996).

İş sağlığı ve güvenliği kurullarında bulunan çalışan temsilcilerinin, işveren tarafından değil çalışanların kendi aralarında gerçekleştirecekleri seçimle saptanması da önem taşımaktadır. Sendika temsilcisi mevcutsa kurulda bulunması esas niteliğindedir. Bazen sendikalar tarafından seçim gerçekleştirilebilir. Seçim sonucunda başa gelen temsilciler, vardiya ve her bölümden, çalışanları etkin şekilde temsil edecek bireyler olmalı, bunun yanında işyerinin farklı alanları arasında bulunmalıdır. Alternatif temsilcilerin de seçimi yapılmalıdır (ILO, 1996).

Kurullarda etkinliğin artırılması bakımından çalışan ve işverenin eşit şekilde yer almasının gerekliliği bildirilmektedir (ILO, 1996). Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda bu hususta düzenlemeler yapılmaktadır. Bazı ülkelerin kurullarında öneri niteliğinde karar verilirken, bazı ülkelerde alınan kararların işveren tarafından uygulanması zorunlu olmaktadır. İşveren ve çalışan tarafından ayrı şekilde başkan seçimi yapmak oldukça rastlanan bir işlem olmaktadır. Kurul üyeleri başkan tarafından seçilmektedir.

İSG kurulunda sendika temsilcisi haricinde İSG temsilcisinin yer almasının, sendikanın etkinliğini azalttığı söylene de çalışan temsilcisi ve sendika temsilcisinin yer alması çalışanların katılım seviyesi ve etkisini artırması bakımından oldukça önemlidir. Fakat sendikanın işyeri üstünde sağladığı etki ne derece fazlaysa, iş sağlığı ve güvenliği hususlarında çalışanların katılım potansiyelinin etkiyi son derece yükselttiği bildirilmektedir.

Kurulda bulunan üyelerin ortaya koyduğu çalışmalar mesai saati olarak düşünülmekte, bazı ülkelerde kuruldaki üyelere ek ödeme ve mesai gibi maddi destekler sağlanmaktadır. Belirli aralıklar doğrultusunda üyelerin İSG hususunda eğitim alması zorunludur. “*İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*” ile ILO

tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ortaya koydukları kılavuzlar doğrultusunda, kurullarının görevleri şu şekilde belirtilmektedir (ILO, 1996).

- a) İşletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin teşvikinin yapılması ve bu hususta yüksek standartlar oluşturmak adına çalışmak,
- b) İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyulması gereken kuralların belirlenmesi ve bu kuralları kapsayan bir yönetmelik ortaya koymak ve belirli sürelerle kontrolünün yapılması,
- c) İş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin uygulanması hususunda kılavuzluk sağlamak,
- d) Kontrol ve risk değerlendirme metodlarını belirlemek,
- e) İşletmede meydana gelen meslek hastalıkları ile iş kazası ve ramak kala ihtimallerine karşı tedbir almak, araştırma yapmak ve takip etmek,
- f) İşletmede ortaya çıkan riskli durumlar hususunda yönetime bilgi vermek,
- g) İş sağlığı ve güvenliği bakımından işletmenin düzenli şekilde ve gerçeğe dayalı biçimde denetiminin yapılmasını sağlamak,
- h) Yeteri kadar olanağı işgücü için temin etmek, eğitimlerin denetimi ve planlamasını yapmak,
- i) Kurtarma ve acil müdahale planları sunmak ve tatbikatlar gerçekleştirmek,
- j) İşletme içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin senelik raporlar sunmak,
- k) Çalışanların şikâyetlerine yer vermek, yakın tehlike acil ve ağır iş kazası halinde acil bir araya gelerek durum değerlendirmesi yapmak ve önlem almak,
- l) Çalışanların güvenliğini sağlamak ve sağlığını korumak adına sendika ile işbirliği içerisinde olmak.

3.12.5. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışanların eğitimi

İSG ile alakalı problemlerin çözümü sırasında eğitimin önemi göz ardı edilmemelidir. İSG Kanunu'nun 4. maddesinde işveren tarafından sunulması gereken eğitim sorumluluğu açık bir şekilde düzenlenmiş, işverene organizasyonu sağlama, tedbirleri alma zorunluluğu getirilmiştir.

İşveren tarafından çalışana görevin yerine getirilmesi gereken ödevler, sorumluluklar ve işe uyumunu sağlayacak bilgileri sunmak ve bu konuya açıklama getirmekle görevlidir (Ekonomi, 1980). Bu konuya ilişkin Yargıtay kararları bulunmaktadır.

Çalışanın İSG hususunda yerine getirmesi gerekenlere, İSG Yasası dışında yönetmeliğin 5. maddesinde yer verilmektedir. Yapılan düzenlemeyle işverenlerin personellerine sunacağı eğitimin içeriği, kapsamı, eğitimin yapılacağı ortam ve materyal bulundurulması zarureti ile sınırlar belirlenebilmektedir.

Eğitim ile alakalı temel alınan unsur çalışanların iş güvenliğinin ön plana alınması, bu hususta bilgilendirme yapılarak güvenlik bilincini ortaya koymaktadır (Çelik ve diğ., 2019). Bu durum çalışanların güvenlik hususunda bilgilendirilme yapılması hakkının olması, kaza riskinden uzak çalışma yaparken diğer taraftan da eğitimin etkisiyle performansları yükselmektedir. Bilhassa göreve yeni başlayan personel bakımından eğitim büyük ölçüde önem taşımaktadır. Zira çalışanın bilinci olmadan edineceği güvenli olmayan alışkanları, İSG eğitimi etkisiyle kaybolmaktadır (Çelik ve diğ., 2019).

İSG Kanunu 4. Maddesi gereğince işveren sadece bu alanda tedbir almakla kalmamakta, tedbirlerin alınmasından sonra bu tedbirlere uyulup uyulmadığı konusunda denetim sağlamaktadır (Eyrenci ve diğ., 2005). İş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması hususunda işverenin sahip olduğu çok sayıda sorumluluk bulunmaktadır. Yargıtay'a göre uyuşmazlık durumunda işveren, iş sağlığı ve güvenliği hususunda alınması gereken tedbirleri aldığını kanıtlama yükümlülüğüne sahiptir (Süzek, 2019).

İşverenlere eğitim yükümlülüğün getirilmesi doğru bir düzenleme olmaktadır. Fakat doktrinde yer alan bir görüşe göre kişilere eğitim bilincinin sağlanması için eğitimin küçük yaşlarda başlaması gerektiği ve bilincin oluşturulmasının devlet tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. Farklı bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması sadece işverenlere ait değildir. İşverenler dışında araştırma kurumları, gönüllü dernekler, meslek kuruluşları, basın yayın kuruluşları da bu alanla araştırma ve çalışmalar gerçekleştirmeli, toplumun meslek hastalığı ve iş kazası konusunda bilgi sahibi olmasını sağlayarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine dikkat çekilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu kapsamında bulunan işletmelerin tamamı için İSG eğitimi verme görevi bulunmaktadır. İşletmede bulunan işlem sayısı veya işletmenin endüstri içinde bulunup bulunmaması önemli sayılmamaktadır (Ekmekçi, 2005). İşveren tarafından önlem alınması yükümlülüğü bir kaide şeklinde işyeriyle sınırlı kalmaktadır.

İSG eğitimi sunulacak çalışanların belirlenmesinde, en başta işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak görev yapan bütün çalışanların bu çerçevede bulunduğu belirtilmelidir. Bu durumda akdin belirsiz veya belirli süreli özelliğe sahip olması da eğitim bakımından çalışanlar arasında fark oluşturmamaktadır. Zira “*İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*” içerisinde bütün personellerin eğitime tabi olacağı belirtilmektedir.

Yönetmelik içerisinde esas işveren ve alt işveren bağlantısı ile geçici iş ilişkisiyle görev yapan çalışanlar açısından işverenin eğitim verme yükümlülüğünün bulunduğu yer almaktadır. Bu doğrultuda işverenlerin sorumluluğu altında bulunan çalışanlarını eğitime yükümlülüğü bulunmaktadır. Alt işveren bağımsız işveren konumunda olduğu için asıl işverenlerinin işlerine talimat ve emir verememesine bağlı olarak asıl işverenin çalışanlarına doğrudan eğitim verme yükümlülüğü bulunmamaktadır (Yiğit, 2019).

Asıl işveren tarafından alt işveren çalışanlarına gereken eğitim sağlanıp sağlanmadığına ilişkin denetim yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Zira eğitim verilmemesi durumunda sorumlu sayılmaktadır. Alt işveren ilişkisinde rastlanabilecek farklı bir durum işletmeler arasında tehlike sınıf farkının bulunması olmaktadır. Asıl işverenin işletmesi düşük tehlike sınıfında bulunuyorsa ve personellere bu sınıfa göre eğitim veriliyorsa bu eğitim yeterli gelmemektedir. Buna bağlı olarak işletmelerin tehlikelilik sınıflarının karşılaştırılması alt işveren tarafından yapılmalı, uygun eğitimi almayan çalışanı çalıştırmaktan kaçınılmalıdır (Yiğit, 2019). Doktrinde bulunan bir görüş doğrultusunda asıl işveren ve alt işverenin birlikte hareket etmesi gerekmektedir (Narmanlıoğlu, 2014). Uygulama esnasında ilk yapılması gereken işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı saptanmalıdır (Günay, 2008).

Geçici iş ilişkisinde, görev yapan çalışanı talimat ve emir altında çalıştıran işveren, çalışanın eğitiminden de sorumlu olmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda bu yükümlülük belirtilmektedir (Canıklıoğlu, 2008). Bunun yanında yönetmeliğin 5.

Maddesinde geçici iş ilişkisi ve esas işveren ve alt işveren ilişkisinde eğitim koşulları düzenleme altına alınmıştır.

Geçici iş bağında, farklı işverenlerin çalışanını geri vermek üzere alan geçici işveren, geçici çalışana talimat verebilmektedir. Geçici işverenin, geri vermek üzere aldığı çalışan kendi çalıştığı işletmedeki iş organizasyonun içine katarak onun çabasıyla faydalanması ve çalışanı talimat ve emir altında çalıştırmasında, eğitim verme yükümlülüğünün kendisine yüklenmesi doğal bir netice olarak ortaya çıkmaktadır (Caniklioğlu, 2008). Bu hususta çıkarılan AB yönergesine göre “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesinde*” eğitim yükümlülüğünün geçici ya da belirli süreli olarak hizmet akdiyle görev yapan çalışanlar açısından da geçerli olduğu belirtilmektedir (Ekmekçi, 2005). Geçici iş ilişkisiyle görev yapan çalışanlar açısından işletmenin nitelikleri ve tehlike sınıfı ön planda tutularak, çalışanın bulunduğu tehlike sınıfı dikkate alınmalı, bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin olup olmadığına bakılarak en basit temel bilgilendirme şeklinde eğitim gerçekleştirilmelidir (Akyiğit, 2018).

Eğitim sunulacak çalışanları belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile deneme süresi içerisinde bulunmaları, ofis gibi az tehlikeli sınıfta bulunan işletmede çalışmaları arasında bir fark bulunmamaktadır (Arslan, 2014). İşletmelerin personel sayısı ve tehlike sayısı dikkate alınmaksızın, stajyerler ve çıraklar da dâhil olmak üzere çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır (Sümer, 2017).

İş kazalarının ortaya çıkmasında işverenin eğitim sunmamasının etkisinin bulunduğu kadar, çalışanların alınan tedbirlere riayet etmemesinin etkisi büyüktür. İşçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sunulması, işverenin sorumluluğu olmasının yanında, eğitime dâhil olmanın mümkün olması, çalışanlar bakımından sorumluluktur. İş sağlığı ve güvenliği hususunda çalışanların sorumlulukları ilgili kanunun 19. Maddesinde bildirilmiştir.

İşveren tarafından çalışanı gözetme borcuna karşılık çalışanın da Türk Borçlar Kanunu gereğince özen borcu vardır (Ateş, 2016). Yönetmelikte yer alan 9. Maddeye göre açık bir şekilde çalışanların eğitimde bulunmaları, kendileri yönünden bir sorumluluk şeklinde bildirilmiştir. Yönetmelik hükümleri doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin olması yükümlülüğü işverenle beraber çalışanda da olmalıdır. Doktrinde yer alan bir görüş doğrultusunda yönetmelikte bulunan bu düzenleme iş

sağlığı ve güvenliği bilincinin ortaya çıkmasında işveren kadar çalışanın da katkısının olması ve bilincinin ortaya çıkmasının çalışanın yerine getirmesine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Buradan hareketle, çalışanın haklı bir sebebi olmadan eğitimlerde bulunmaması, işveren yönünden iş akdinin haklı sebebe bağlı olarak feshini gerektirmektedir (Ekmekçi, 2005). Eğitime katılmayan çalışanın durumu, İş Kanunu'nda belirtilen bağlılık ve doğruluğa uygun olmayan davranışlar arasında değerlendirmeye alınarak iş sözleşmesi feshedilmektedir. Olayın durumu doğrultusunda haklı geçerli ya da haklı sebebin varlığı incelenmelidir. Burada en başta yapılması gereken fesihte ölçülü olma ilkesine bakılmalıdır.

İş akdinde feshin son işlem olması kuralı kapsamında, eğitimde yer almayan çalışan için işverenin yardım alabileceği farklı yol olup olmadığı düşünülebilmektedir. Bu duruma örnek olarak şayet çalışan eğitime katılmadıysa, çalışana yeniden eğitimin mümkün olmasından bahisle iş akdinin feshedilmemesi gerektiği düşüncesinin olması verilebilmektedir. Uygulama sırasında, eğitim işveren bakımından organizasyonu zor olduğu için yeniden eğitim sunulması, yalnızca bir kişi için tekrar organizasyonun yapılması masraflı ve zahmetli olabilmektedir. Buna bağlı olarak olayın durumu doğrultusunda feshin son başvurulacak nokta olup olmadığı değerlendirmeye alınmalıdır. Bunun yanında işverenin bu durum karşısında yeniden eğitim sunma sorumluluğu bulunmaktadır.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği hususunda kendilerine verilen emre riayet etme sorumluluğunda oldukları kadar, bu emirlere uymama ya da ihmal etmelerinden dolayı kendileri ve çevresindekilerin güvenlik ve sağlık bakımından görecekları zararlardan yükümlü olmaktadır (Baysal, 2019). İş sağlığı ve güvenliği açısından dürüstlük kuralları gereğinin yerine getirilmesi Yargıtay tarafından uyulması gerekli olan bir emir olmasına karşın buna uymayan, iş ortamında olumsuzluk ve iş kazalarına sebep olan tehlikeler oluşturan çalışanın iş sözleşmesinin haklı nedenlere bağlı olarak feshedilmesi mümkündür.

Bunun yanında bir arada eğitim hususunda çalışanın sorumlulukları belirlenirken eğitimin yerinde ve doğru sunulup sunulmadığı da dikkate alınmalıdır. Eğitim sunulmayan, usulüne uygun olmayan ya da yeterli olmayan çalışanların sorumlulukları bu kapsamda daraltılmaktadır (Baysal, 2019). Bu konuya ilişkin Yargıtay kararında, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğuna uyup uymadığı belirlenirken, çalışanın o hususta eğitimi olup olmadığının, çalışanın iş tanımının

ne olduğunun ele alınması, şayet yapılan iş görevine dâhil olmuyorsa ve çalışan o hususta eğitime katılmadıysa yükümlülüğüne bakılmaması gerektiği bildirilmiştir (Baysal, 2019).

3.12.6. OHSAS 45001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı

Tüketici ve müşterilerin hizmet ile ürün aldıkları kuruluşlardan beklenti içinde bulunulan konular, gün geçtikçe artış göstermektedir. Yalnızca kaliteli ürün ya da hizmet sunumu yeterli olmamakta, bunun yanında kuruluşlar tarafından sosyal sorumlulukların gerçekleştirilmesi istenmektedir. Bunlar, bilinen kalite açıklamalarının geçerliliğini kaybetmesine yol açmış; tanımlara, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ifadeler dâhil olmuştur. Bunun sonrasında kalite kavramı kuruluşların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata uygunluğu ile ölçülmekte ve insanların sağlıklı ve güvenli iş ortamında bulunup bulunmadığı ve ortamı iyi hale getirip getirmediği merak konusu olmaktadır (Edeş, 2020).

İş ortamları, yapılan muamele ve yararlanılan ve üretimi yapılan maddelere bağlı olarak, bireysel güvenlik ve sağlık tehlikesi oluşturan farklı ortam etmenleri ile bir aradadır. Gündelik yaşamın büyük bir kısmının geçtiği iş ortamında daha güvenli ve sağlıklı biçimde yaşam sürdürebilmek için uygulanması gereken önlemlerde çalışanların ve yöneticinin esas yükümlülükleri bulunmaktadır. Bireylerin güvenli olabilecekleri ortamı mümkün kılabilmek için bu konudaki kuralları benimsemek gerekmektedir (Edeş, 2020).

Çalışanların her bakımdan güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında olmaması, iş yaşamının bugünkü en büyük problemleri arasında yer almaktadır. Çok sayıda ülkede, bilhassa Türkiye’de olduğu gibi endüstrileşme yolunla ilerleme kaydeden ve gelişmekte olanlar arasında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı problemler meydana gelmektedir. Bu problemler çalışanların sağlığının yanı sıra iş verimi üzerinde de etki oluşturmaktadır. Üretim ve hizmet alanında, işletmeyi çalışanlar bakımından güvenli ve sağlıklı konuma getirmek yasalar tarafından zorunlu sayılmaktadır. OHSAS 45001 İSG Yönetim Sistemi Standardı, bu gerekliliği ifa etme konusunda yardım sağlayabilecek, kontrol edilebilen ve uluslararası platformda kabul edilen bir standart niteliği taşımaktadır (Erol, 2019).

OHSAS 45001 bütün alanlarda ve faaliyetlerde organizasyonların tamamına uygulanabilmekte, İSG çalışmalarının işletmelerin umumi politikalarıyla entegre

şekilde düzenli olarak incelenmesi ve devamlı iyileştirme anlayışı kapsamında çözümlenmesi için yararlanılan etkin bir araç niteliği taşımaktadır. Bu sistemin etkisiyle iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine belirleme yapılmakta, analiz gerçekleştirilmekte, yasal mevzuata uygun olan tedbirlerle en az düzeye indirilmekte, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin amaçların olduğu ve bunların yerine getirilmesi adına uygulamaların yapıldığı bir sistem geliştirme imkanı sağlanmaktadır. Böylece acil durumlar karşısında hazır şekilde, iş sağlığı ve güvenliği performansını takip eden, izleme neticeleri için iyileştirici faaliyetlere başlangıç yapmak için yararlanılan, denetimi sağlayan, yeniden inceleyen, doküman haline getiren bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri için gerekli öneme sahip sistemin parçası oluşturulmaktadır (Uzun, 2020).

OHSAS 45001'in esas hedefi; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal mevzuata bağlı olarak, işletmede belirtilen tehlikelerden uzaklaşarak ya da asgari düzeye indirgeyerek, emniyetli ve sıhhatli bir iş alanı sağlamak ve bu alanların yönetimini gerçekleştirmektir.

OHSAS 45001'in üç başlık halindeki hedefleri şu şekildedir:

- 1) Çalışanları korumak: İş ortamında meydana gelebilecek olumsuz etkiler karşısında çalışanın korunmasını sağlamak, güvenli ve rahat bir ortamda çalışmayı İSG'nin başlıca hedefi olmaktadır.
- 2) Üretim güvenliğini temin etmek: Mesleki hastalıklar ve iş kazaları nedeniyle meydana gelebilecek çalışma günü ve çalışma gücü kayıplarının asgari düzeye indirgenmesi, buna bağlı olarak iş veriminde yükselmenin olmasıyla üretimin muhafaza edilmesi İSG' nin hedefleri arasındadır.
- 3) Kurum güvenliğini temin etmek: İş yaşamında alınacak önlemlerle, işyeri için tehlike oluşturabilecek makine arızaları, devre dışı kalma, patlama ve yangınlardan uzaklaşılması işyeri güvenliğinin sağlanmaktadır (Akpınar ve Öğütoğulları, 2016).

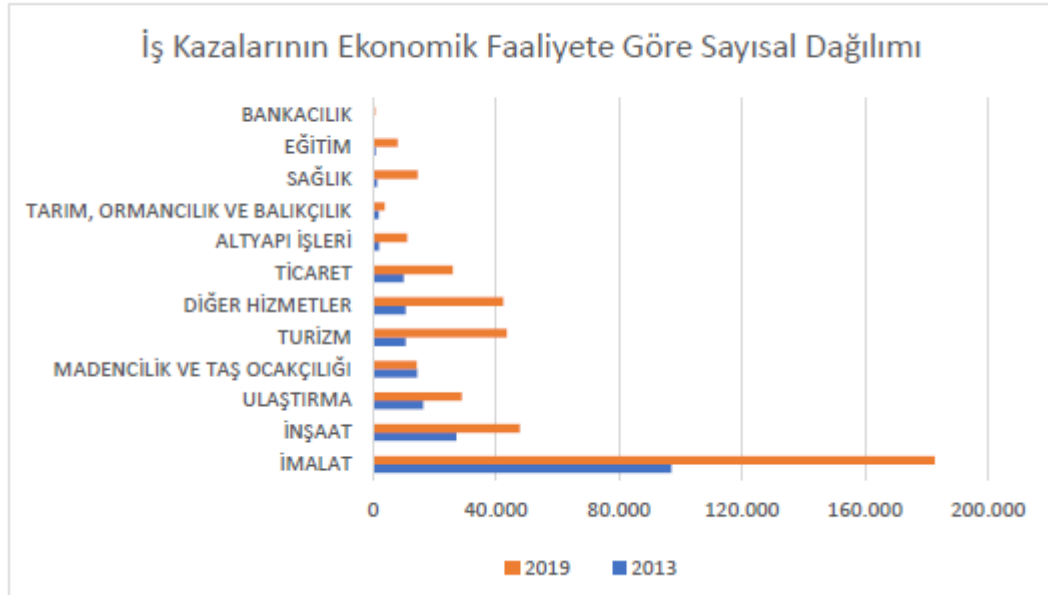
3.12.7. İş güvenliği araştırmaları ve iş kazası analizleri

Tablo 3.1: Yıllar Bazında Meslek Hastalıkları ve İş Kazası Sayıları

Yıl	Meslek Hastalığı Sayıları	İş Kazası Sayısı	Ölüm Sayısı
2011	687	69.227	1710 İş Kazası:1700 Meslek H: 10
2012	395	74.871	745 İş Kazası:744 Meslek H:1
2013	351	191.389	1360
2014	494	221.366	1626
2015	510	241.547	1252
2016	597	286.068	1405
2017	693	360.079	1636 İş Kazası: 1633 Meslek H: 3
2018	1.047	431.276	1542 İş Kazası: 1541 Meslek H: 1
2019	1.091	422.837	1149 İş Kazası:1147 Meslek H: 2

Kaynak: (www.sgk.gov.tr)

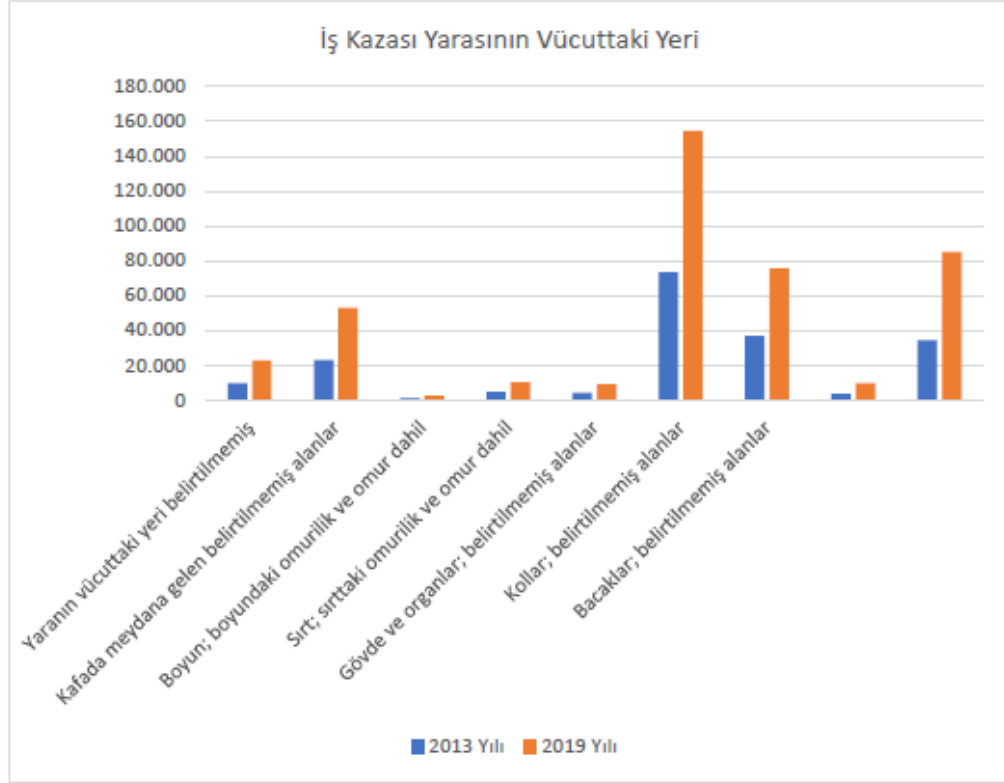
Tablo 3.1’de görüldüğü gibi 2013 senesinden 2019 senesine dek iş güvenliği ve meslek hastalıkları yer almaktadır. Diğer yıllara göre 2013 yılında 2.5 kat daha fazla iş kazası olduğu görülmektedir. SGK istatistik raporlarına göre hazırlanan çizelgeye bakıldığında 2018 yılından sonra iş kazası ve meslek hastalıklarında bariz yükselmeler olduğu görülmektedir.



Şekil 3.13: İş Kazalarının Ekonomik Faaliyete Göre Sayısal Dağılımı

Kaynak: (www.sgk.gov.tr)

Şekil 3.13’ye bakıldığında en fazla risk teşkil eden çalışma sektörünün imalat sanayi olduğu görülmektedir. Diğer hizmet sektörlerine bakıldığında iş kazasında diğer çalışma gruplarının da etkilendiği gözle görülür şekilde ortaya çıkmaktadır.



Şekil 3.14: İş Kazası Yarasının Vücuttaki Yeri

Kaynak: (www.sgk.gov.tr)

İstatistiklere bakıldığında iş kazasının en fazla etkisi bulunan organlardan genelde kol, bacak, el ve kafa yaralanmalarına daha sık rastlanmaktadır. İş deneyimlerine bakıldığında tecrübesiz olan çalışanların tecrübeli olan kişilere nazaran daha çok iş kazası geçirdiği tespit edilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığının dünya ülkelerine bakıldığında genelde diğer ülkeler gibi Türkiye ekonomisine de olumsuz etkisi bulunduğu görülmektedir.

4. İL ÖZEL İDARELERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA İNSAN KAYNAKLI RİSKLERE YÖNELİK KÖK SEBEP MODELİ ÖNERİSİ

4.1. Yöntem

Araştırmada öncelikli olarak il özel idarelerinin İSG uygulamalarının tespit edilmesi amacıyla İSG yönetim uygulamaları ölçeği kullanılmıştır. İSG yönetim uygulamaları ölçüsü Christopher ve diğerleri (2012)'nin makalesinden ve Glendon and Litherland (2001)'in güvenlik iklimi anketinden adapte edilerek oluşturulmuştur. Ölçek 5 alt boyuttan meydana gelmekte ve 5'li likert (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) sistemle puanlanmaktadır. Araştırmanın evrenini il özel idarelerinde çalışan 11.463 kişi oluştururken örneklem 372 kişi olarak belirlenmiş ve 372 kişiyle çalışma yapılmıştır. Toplanan anket verileri SPSS 26.0 programına yüklendikten sonra analiz edilmeye başlanmıştır. Araştırmada cinsiyet, yaş, hizmet süresi, İSG hakkında bilgi sahibi olma durumu, iş kazası durumu ve ramak kalay olay bağımsız değişkenlerine göre kategorik değişkenlerle alt boyutlarında (bağımlı değişken) anlamlı farklılık olup olmadığını Mann Whitney Testi ile; ikiden fazla grup durumundaki parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Gruplar arasındaki farklılıklar incelenirken değişkenlerin normal dağılımdan gelmemesi nedeniyle Mann Whitney U Testinden yararlanılmıştır. Birim sayılarının 20 den fazla olması nedeniyle Mann Whitney U Testi için standartlaştırılmış p değerleri verilmiştir. İki bağımsız grupların karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whitney U (Wilcoxon) testinin sonucunda çıkan p anlamlılık değeri 0.05'ten büyük ise parametrenin incelenen özelliklerinin oluşumunda etki göstermediği kabul edilir, şayet p değeri 0.05'ten küçük ise hipotez reddedilir ve parametrenin incelenen özelliklerinin oluşumunda anlamlı bir etkisi olduğu yorumu yapılır. Bununla birlikte araştırmada kök sebep analizi yapılarak insan kaynaklı risklere yönelik bir model önerisi yapılmıştır. Kök Neden Analizi, gerçek sebeplerin ortaya çıkarılmasına yönelik yapılan çalışmalardır. Ortaya çıkan sorunların görünen sebeplerini yok etmek

yerine süreklilik arz eden bir biçimde çözüm üretme odaklı bir sürecin uygulanmasıdır. Bu araştırmada da il özel idarelerinde insan kaynaklı riskler tespit edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu tez il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında insan kaynaklı riskleri incelemeye yönelik olarak bir kök sebep çalışması yapmak ve katılımcıların demografik bilgilerine göre iş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları ölçeğinden aldıkları puanın değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

4.3. Bulgular

Faktör analizi

Tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Araştırmanın Faktör Analizi

		Ortalama	Standart sapma	N
GPRY1	İl özel idaresinde bir iş bölümünde değişimler yapıldığında çalışanlara söylenir.	3,433	1,309	372
GPRY2	İl özel idaresinde olası riskler ve sonuçları tanımlanır	3,513	1,241	372
GPRY3	İl özel idaresinde yazılı iş prosedürleri pratikte yapılanla uyumludur	3,363	1,202	372
GPRY4	İl özel idaresinde çalışanlar her bir işin ilgili prosedürünü kolayca tanıyabilir.	3,427	1,210	372
GPRY5	İl özel idaresinde gereken işi yapmak için yeterli sayıda çalışan vardır	3,078	1,523	372
GPRY6	İl özel idaresinde iş yükü makul dengelidir	2,774	1,312	372
GSK7	İl özel idaresinde yeterli dinlenme ile uygun çalışma zamanlaması yapılmıştır	3,548	1,287	372
GSK8	İl özel idaresinde güvenlik kuralları daima (pratik) kullanışlıdır	3,301	1,222	372
GSK9	İl özel idaresinde güvenlik kuralları işin çok sıkışık olduğu zamanlarda bile takip edilir	3,196	1,283	372
GSK10	İl özel idaresinde istihdam (işe alım) öncesi sağlık muayenesi yapılır	3,941	1,082	372
GSK11	İl özel idaresinde seçim (istihdam, işe alım) sonrası periyodik sağlık muayenesi yapılır	3,917	1,094	372

Tablo4.1: (Devamı) Araştırmanın Faktör Analizi

		Ortalama	Standart sapma	N
GSK12	İl özel idaresinde sağlık ve güvenliği tehdit edecek koşullar mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılır	3,527	1,152	372
GSK13	İl özel idaresi özel politika gerektiren grupların (yaşlı, engelli vb) durumunu risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alır	3,522	1,171	372
İDE14	İl özel idaresinde kaza durumunda acil tedavi verilebilmektedir	2,997	1,349	372
İDE15	İl özel idaresinde sağlık tehlikelerine karşı çalışanlara eğitim verilir	3,919	1,181	372
İDE16	İl özel idaresinde çalışanlara sağlık ve hijyen eğitimi verilir	3,583	1,362	372
İDE17	İl özel idaresinde çalışanlara ilk yardım eğitimi verilir	3,844	1,251	372
İKÖ18	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanlar gözlük, baret, çizme, eldiven, maske, tulum ve ayakkabı vb. kullanmaktadır	3,594	1,313	372
İKÖ19	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli yerlere, sadece gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilmektedir	3,414	1,248	372
İKÖ20	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenir	3,331	1,278	372
İKÖ21	İl özel idaresinde güvenlik ve sağlık konusunda yapılan iç denetimler sonucu ortaya çıkan eksik ve hatalar izlenir ve giderilir	3,255	1,245	372
İKÖ22	Çalıştığım bölümde uygun lay-out (yerleşim düzeni) ve aydınlatma yapılmaktadır	3,642	1,232	372
İKÖ23	Çalıştığım bölümde uygun ve etkili atık bertaraf işlemi yapılmaktadır	3,613	1,231	372
İKÖ24	Çalıştığım yerde sağlık ve güvenlik aygıtları vardır	3,288	1,257	372
ÖGD25	Çalıştığım yerde yeterli ve zamanında tıbbi tedavi sağlanır	3,102	1,346	372
ÖGD26	Çalıştığım yerde yeterli ve zamanında tıbbi tedavi sağlanır	3,884	1,137	372
ÖGD27	Yaralanma durumunda yeterli tazminat sağlanır	3,683	1,129	372
ÖGD28	İl özel idaresinde iş güvenliği yönetmeliğine uyulmaktadır	3,581	1,216	372
ÖGD29	Çalıştığım yerde çalışanların gizli özel durumunun (tıbbi kayıtların) açıklanmamasına özen gösterilir	3,774	1,249	372

Faktör analizinin uygunluğunun incelenmesi

Faktör analizinin uygulanmasında ilk önce korelasyon matrisi oluşturulmuştur (Ek 1). Sonra korelasyon katsayıları büyüklükleri ile kısmi korelasyon katsayıların büyüklüklerini karşılaştıran Tablo 4.2.'de gösterilen Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) kriteri incelenmiş ve bu ölçüte göre testin anlamlılığı önemli bulunduğu için faktör analizinin yapılması uygun görülmüştür. Kısaca $KMO=0.952>0.60$ olduğundan çok iyi uyumdur ve örneklem hacmi yeterlidir. Yaklaşık $ki-kare=7756.035$ ve $p<0.001$ 'dir. Bu sebeple araştırmada örnek büyüklüğü yeterlidir.

Tablo 4.2: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Uygunluk Ölçütü		0,952
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	7756,035
	Serbestlik derecesi (sd)	406
	Anlamlılık (p)	0,000

Tablo 4.2.'ye göre Bartlett testi anlamlılık düzeyi değeri $p=0.000<0,001$ 'dir ve H_0 hipotezi reddedilir. Yani Bartlett Küresellik testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 7756,035; p < 0,001$).

Bu istatistikler veri setinin faktör analizine uygunluğunun “çok iyi” düzeyde olduğunu gösterir. Bu durumda, değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcuttur ve veriler çoklu normal dağılıma uygundur. Yani veri seti faktör analizi için uygulanabilir.

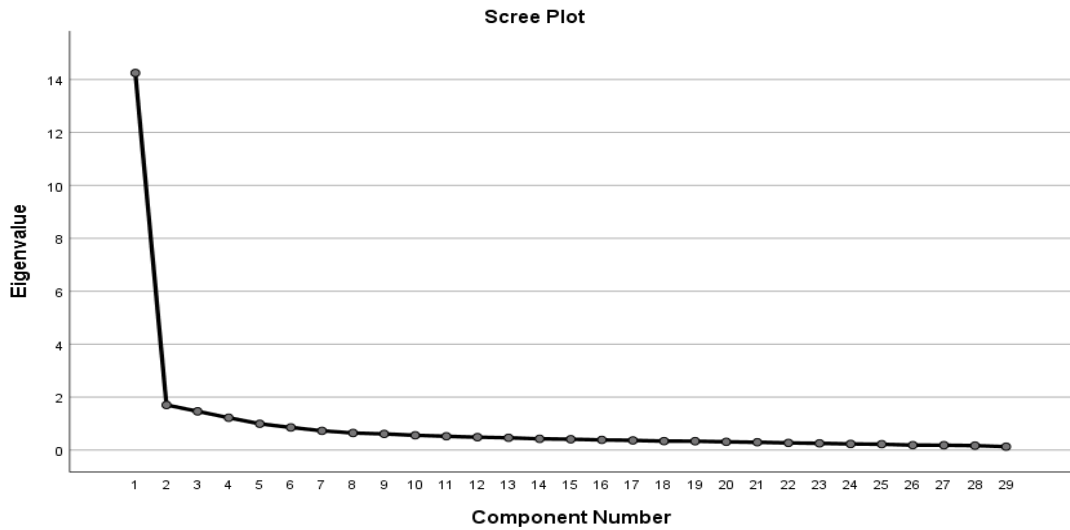
Faktör sayısının belirlenmesi

Faktör sayısını belirlemek için bazı kriterler geliştirilmiştir. Bunlar; varyansa katılma (Kaiser, özdeğer), türetilcek faktör sayısının önceden belirlenmesi, varyans yüzdesi, scree testi ve hataların analizidir. Türetilen sonucu faktörün özdeğeri 1,222'dir. Açıklanan varyans yüzdesi kriterine göre 4 faktörün açıkladığı birikimli (kümülatif) toplam varyans temel bileşenler yöntemine göre %64,259'dur (Tablo 4.3.). Benzer olarak scree test kriterine göre, en önemli kırılma dördüncü faktörden sonra olmuştur (Şekil 4.1.).

Uygun faktör rotasyon yönteminin seçimi

Faktör rotasyonu, faktör matrisinin daha kolay yorumlanması için kullanılmıştır. Analitik açıdan faktör rotasyon yöntemleri arasında herhangi bir üstünlük bulunmamaktadır. Araştırma konusuna bağlı olarak oblik (eğik) ve ortogonal (dik) rotasyon yöntemlerinden birisi tercih edilebilir. Faktör analizi boyut indirgemek ve türetilen faktörlerin bağımsızlığı konusunda esneklik varsa ortogonal rotasyon yöntemleri en iyi seçenek olmaktadır (Hair ve ark., 1998).

Şekil 4.1.'deki serpilme diyagramında, özdeğeri 1'den büyük olan 4 faktör seçilmiştir. Hem Şekil 4.1.'de hem de Tablo 4.3.'de görüldüğü gibi, başlangıçta 29 değişken yerine 4 faktör ile toplam varyansın % 64,259'u açıklanmıştır. Faktörlerin yorumlanabilmesi için faktör rotasyonu yapılmıştır. Faktör rotasyonu uygulamasında Varimax yöntemi tercih edilmiştir (Albayrak, 2006). Bunun sonucunda 29 maddeden ve 4 faktörden elde edilen dönüşümlü faktör yükleri matrisi Tablo 4.3'te sunulmuştur.



Şekil 4.1: Öz Değerlerin Scree Grafikle Gösterilmesi

Tablo 4.3: Toplam Varyans ve Faktörlerin Varyans Açıklama Yüzdeleri

Bileşenler	İlk özdeğerler	Çevrilmiş Kareli Ağırlıklar Toplamı				
		Varyans (%)	Kümülatif %	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif %
1	14,247	49,126	49,126	6,882	23,733	23,733
2	1,704	5,876	55,002	5,191	17,899	41,632
3	1,463	5,045	60,047	3,593	12,390	54,021
4	1,222	4,212	64,259	2,969	10,238	64,259
5	0,993	3,424	67,683			
6	0,855	2,947	70,63			
7	0,727	2,507	73,137			
8	0,645	2,225	75,362			
9	0,61	2,103	77,465			
10	0,558	1,924	79,39			
11	0,52	1,793	81,182			
12	0,487	1,681	82,863			
13	0,464	1,599	84,462			
14	0,424	1,462	85,924			
15	0,41	1,412	87,336			
16	0,383	1,322	88,659			
17	0,365	1,26	89,919			
18	0,339	1,169	91,088			
19	0,336	1,158	92,246			
20	0,311	1,073	93,319			
21	0,295	1,016	94,336			
22	0,27	0,933	95,268			
23	0,255	0,879	96,147			
24	0,231	0,797	96,945			
25	0,221	0,762	97,707			
26	0,186	0,64	98,347			
27	0,183	0,632	98,979			
28	0,168	0,578	99,557			
29	0,128	0,443	100			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

4 faktör ile Varyansı açıklama oranı %64.259'dur. 29 tane değişken 4 tane önemli faktör ile açıklanabilmektedir.

Tablo 4.3.'e göre, faktörlerin anlamlı olup olmadığı, korelasyon matrisin öz değerlerinin 1'den büyük olmasına göre incelenerek saptanmıştır. Bu faktörlerin varyans açıklama yüzdeleri açıklanan toplam varyans, dönüşümden önceki ve sonraki özdeğerleri vermekte ve 4 faktörün çıktığını göstermektedir. İlk faktör toplam varyansın % 23,733'ünü, ikinci faktör % 17,899'unu, üçüncü faktör % 12,390'ını ve dördüncü faktör % 10,238'ini açıklamaktadır. Öz değerlerin açıkladıkları birikimli varyans miktarı, toplam varyansın % 64,259'dur.

Faktörlerin adlandırılması

Tablo 4.4.'te bulunan temel eksen faktör yükleri matrisi önemli kavramsal içeriğe sahiptir. Dönüştürülmüş faktör matrisi ağırlıkları hem değişkenlerin faktörlerdeki ağırlıklarını vermekte hem de bu ağırlıkların faktör içindeki yönünü göstermektedir. Faktör ağırlığı negatif ise, ilgili değişkenin faktör içindeki diğer değişkenlerle ters yönlü bir ilişki; pozitif değere sahipse aynı yönlü bir ilişki içindedir. Rotasyonlu faktör yükleri matrisi Tablo 4.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.4: Rotasyonlu Faktör Yükleri Matrisi

	Component			
	1	2	3	4
İKÖ24	0,741	0,201	0,134	0,091
İKÖ21	0,714	0,345	0,130	0,234
ÖGD25	0,707	0,306	0,111	0,101
İKÖ19	0,700	0,310	0,253	0,220
İKÖ20	0,693	0,291	0,209	0,249
İKÖ23	0,662	0,181	0,332	0,166
İKÖ22	0,656	0,165	0,253	0,251
ÖGD29	0,638	0,248	0,469	0,097
İKÖ18	0,619	0,109	0,367	0,324
İKÖ28	0,619	0,420	0,347	0,139
İDE14	0,616	0,399	-0,023	0,106
ÖGD27	0,529	0,341	0,475	0,124
GSK13	0,511	0,397	0,340	0,129

Tablo 4.4: (Devamı) Rotasyonlu Faktör Yükleri Matrisi

	Component			
	1	2	3	4
GPRY6	0,281	0,716	0,110	0,056
GPRY3	0,247	0,714	0,192	0,266
GSK9	0,445	0,702	0,094	0,082
GSK8	0,442	0,665	0,247	0,167
GPRY4	0,211	0,624	0,334	0,279
GPRY2	0,209	0,612	0,243	0,306
GPRY1	0,178	0,543	0,298	0,211
GSK12	0,451	0,527	0,335	0,108
GPRY5	0,224	0,436	0,289	0,144
GSK11	0,214	0,228	0,763	0,218
GSK10	0,191	0,296	0,680	0,240
ÖGD26	0,468	0,158	0,651	0,079
GSK7	0,183	0,468	0,579	0,031
İDE17	0,190	0,211	0,125	0,857
İDE15	0,227	0,159	0,169	0,846
İDE16	0,250	0,279	0,157	0,773

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation converged in 7 iterations.

Tablo 4.4.'te görüldüğü üzere; 29 maddeden oluşan denemede, analizler sonucunda tüm maddeler analize katılmış ve 4 boyutlu bir faktör elde edilmiştir.

Birinci faktör; % 23,733 ile en fazla açıklama gücüne sahip olup, **yeşil renkle** belirtilen 13 madde vardır. Bu maddeler; İKÖ24, İKÖ21, ÖGD25, İKÖ19, İKÖ20, İKÖ23, İKÖ22, ÖGD29, İKÖ18, İKÖ28, İDE14, ÖGD27 ve GSK13'tür. Genelde çoğunluğu *iş kazalarını önleme (İKÖ)* olarak sınıflandırılan İKÖ grubuna girmektedir. Dolayısıyla "iş kazalarını önleme" faktörü olarak adlandırılabilir.

İkinci faktör **mavi renkle** belirtilen; GPRY6, GPRY3, GSK9, GSK8, GPRY4, GPRY2, GPRY1, GSK12 ve GPRY5 maddelerinden genel olarak *Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi* (GPRY) grubuna girmektedir. Bu faktöre ait olan değişken sayısı 9'dur.

Üçüncü faktör **kırmızı renkle** belirtilen; GSK11, GSK10, ÖGD26 ve GSK7 maddelerinin bulunduğu çoğunluğu Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK) grubuna girdiğinden dolayı **Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK)** faktörü olarak adlandırılabilir.

Dördüncü faktör **mor renkle** belirtilen; İDE17, İDE15 ve İDE16 değişkenlerinden ibarettir. Bu sebeple **İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE)** faktörü olarak adlandırılabilir.

İncelenen maddelerin ortak varyans (Communality) değerleri Tablo 4.5.'de sunulmuştur.

Tablo 4.5: Ortak Varyans (Communality)

Madde		Extraction
GPRY1	İl özel idaresinde bir iş bölümünde değişimler yapıldığında çalışanlara söylenir	0,460
GPRY2	İl özel idaresinde olası riskler ve sonuçları tanımlanır	0,571
GPRY3	İl özel idaresinde yazılı iş prosedürleri pratikte yapılanla uyumludur.	0,678
GPRY4	İl özel idaresinde çalışanlar her bir işin ilgili prosedürünü kolayca tanıyabilir	0,623
GPRY5	İl özel idaresinde gereken işi yapmak için yeterli sayıda çalışan vardır	0,345
GPRY6	İl özel idaresinde iş yükü makul dengelidir	0,607
GSK7	İl özel idaresinde yeterli dinlenme ile uygun çalışma zamanlaması yapılmıştır	0,589
GSK8	İl özel idaresinde güvenlik kuralları daima (pratik) kullanışlıdır	0,726
GSK9	İl özel idaresinde güvenlik kuralları işin çok sıkışık olduğu zamanlarda bile takip edilir	0,707
GSK10	İl özel idaresinde istihdam (işe alım) öncesi sağlık muayenesi yapılır	0,644
GSK11	İl özel idaresinde seçim (istihdam, işe alım) sonrası periyodik sağlık muayenesi yapılır	0,728
GSK12	İl özel idaresinde sağlık ve güvenliği tehdit edecek koşullar mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılır	0,605
GSK13	İl özel idaresi özel politika gerektiren grupların (yaşlı, engelli vb.) durumunu risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alır	0,551
İDE14	İl özel idaresinde kaza durumunda acil tedavi verilebilmektedir	0,550
İDE15	İl özel idaresinde sağlık tehlikelerine karşı çalışanlara eğitim verilir	0,821
İDE16	İl özel idaresinde çalışanlara sağlık ve hijyen eğitimi verilir	0,763
İDE17	İl özel idaresinde çalışanlara ilk yardım eğitimi verilir	0,831
İKÖ18	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanlar gözlük, baret, çizme, eldiven, maske, tulum ve ayakkabı vb. kullanmaktadır	0,634

Tablo 4.5: (Devamı) Ortak Varyans (Commuality)

Madde		Extraction
İKÖ19	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli yerlere, sadece gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilmektedir	0,699
İKÖ20	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenir	0,671
İKÖ21	İl özel idaresinde güvenlik ve sağlık konusunda yapılan iç denetimler sonucu ortaya çıkan eksik ve hatalar izlenir ve giderilir	0,700
İKÖ22	Çalıştığım bölümde uygun lay-out (yerleşim düzeni) ve aydınlatma yapılmaktadır	0,586
İKÖ23	Çalıştığım bölümde uygun ve etkili atık bertaraf işlemi yapılmaktadır	0,609
İKÖ24	Çalıştığım yerde sağlık ve güvenlik aygıtları vardır	0,616
ÖGD25	Çalıştığım yerde yeterli ve zamanında tıbbi tedavi sağlanır	0,616
ÖGD26	Çalıştığım yerde yeterli ve zamanında tıbbi tedavi sağlanır	0,673
ÖGD27	Yaralanma durumunda yeterli tazminat sağlanır	0,637
ÖGD28	İl özel idaresinde iş güvenliği yönetmeliğine uyulmaktadır	0,699
ÖGD29	Çalıştığım yerde çalışanların gizli özel durumunun (tıbbi kayıtların) açıklanmamasına özen gösterilir	0,698

Tablo 4.5.'de görüldüğü gibi, ortak varyans (Commuality); bir değişkenin analizde yer alan diğer değişkenlerle paylaştığı varyans miktarıdır. Analiz sırasında, faktör yük değeri 0,45 ya da daha yüksek olanların analize alınması uygun görülmüştür (Balcı, 1995). Burada faktör yük değeri 0,45'in altında bulunan sadece Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi / GPRY5 (İl özel idaresinde gereken işi yapmak için yeterli sayıda çalışan vardır) maddesidir (0,345). Bunun dışında diğer tüm maddelerin faktör yük değeri 0,45'in üzerindedir. Sonuç itibarıyla tüm maddeler dikkate alınarak faktör analizi uygulanmıştır.

Spearman sıra korelasyon katsayısı: Korelasyon analizi değişkenler arası ilişkilerin yönünü ve derecesini tanımlamak için kullanılan bir istatistiksel analiz tekniğidir. İstatistik analizi uygulamalarında veriler nicel veya sıralayıcı (ordinal) ölçeğe sahip olduğunda Spearman korelasyon analizine başvurulması gerekir. Spearman korelasyon analizi, normal dağılım koşulunu gerektirmediği için son derece esnek bir tekniktir (İstmer, 2013).

Spearman sıra korelasyon katsayısı aşağıdaki gibi hesaplanır (Gamgam ve Altunkaynak, 2013).

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2-1)} \quad (4.1)$$

D_i : X ve Y değişkenlerinin sıra numaraları arasındaki fark.

n: Gözlem sayısı.

Sperman sıra korelasyon katsayısı, -1 ile 1 aralığında değerler alır. $-1 \leq \rho < 0$ olması ters yönlü ilişkiyi, $0 < \rho \leq 1$ olması aynı yönlü ilişkiyi ve $\rho = 0$ olması ise değişkenler arasında ilişki olmadığını gösterir.

Veri setine ait sperman sıra korelasyon katsayıları Ek 1’de sunulmuştur.

Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, tüm ölçüm araçlarında bulunması gereken temel özelliklerden birisidir. Ayrıca bilimsel araştırmanın ön şartıdır. Güvenilirlik, bir ölçüm aracının hassas, tutarlı ve istikrarlı ölçüm sonuçları elde etme özelliğidir. Güvenilirlik, ölçüm amaçlı veri toplama yöntemlerinin temel bir özelliğidir. Güvenilirliği tespit etmenin çeşitli yöntemleri vardır. Her yöntemin performansının farklı yönleri ile ilgili bilgiler sunar. Kavramsal ve istatistiksel açıdan güvenilirlik, bir testteki reel farkın total farka oranıdır. Bir ölçeğin güvenilirlik katsayısının saptanmasında farklı usuller kullanılmaktadır. Bu usuller, hangi hata kaynaklarının dikkate alındığına, var olant durumun ne olduğuna, ölçeğin tekrar uygulanma imkanının bulunup bulunmadığına ve ölçeğin paralel formlarının seçilerek kullanılıp kullanılmadığına bağlıdır (Ercan ve Kan, 2004). Güvenilirlik, 0 ile 1 arasında değişir. Hesaplanan korelasyon katsayısı (r) ile belirtilir. 1’e (1,00) yakın olan değerler daha güvenilir kabul edilir. Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin tamlık derecesini özetlemektedir (Erefe, 2002; Gözüm ve Aksayan, 2002).

Güvenilirlik katsayılarının mümkün olduğunca 1’e yakın olması arzu edilir. Alpha (α) katsayısının 0.70 – 0.80 olması aracın araştırmada kullanılması için yeterli olduğunu ifade etmektedir. Alpha katsayısı;

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değil.

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte.

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir.

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak kabul edilir (Gözüm ve Aksayan, 2002; Karasar, 1995).

Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçekte yer alan ifadelere ait ortalama, standart sapma ve geçerli birim sayısı değerlerine Tablo 4.6.'de ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Tablo 4.6: Ölçeğe İlişkin İfadelerin İstatiksel Analizleri

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örneklem Büyüklüğü
GPRY1	3,43	1,309	372
GPRY2	3,51	1,241	372
GPRY3	3,36	1,202	372
GPRY4	3,43	1,210	372
GPRY5	3,08	1,523	372
GPRY6	2,77	1,312	372
GSK7	3,55	1,287	372
GSK8	3,30	1,222	372
GSK9	3,20	1,283	372
GSK10	3,94	1,082	372
GSK11	3,92	1,094	372
GSK12	3,53	1,152	372
GSK13	3,52	1,171	372
İDE14	3,00	1,349	372
İDE15	3,92	1,181	372
İDE16	3,58	1,362	372
İDE17	3,84	1,251	372
İKÖ18	3,59	1,313	372
İKÖ19	3,41	1,248	372
İKÖ20	3,33	1,278	372
İKÖ21	3,26	1,245	372
İKÖ22	3,64	1,232	372
İKÖ23	3,61	1,231	372
İKÖ24	3,29	1,257	372
ÖGD25	3,10	1,346	372
ÖGD26	3,88	1,137	372
ÖGD27	3,68	1,129	372
İKÖ28	3,58	1,216	372
ÖGD29	3,77	1,249	372

Araştırmada test güvenirlik katsayısını elde etmek için Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır(Tablo 4.7.).

Tablo 4.7: Test Güvenirlik Analizi Sonuçları

Cronbach's Alpha değeri	Madde sayısı
0,962	29

Tablo 4.7.'de görüldüğü gibi, yapılan güvenirlik analizi sonucunda veri setine ait Cronbach Alpha değeri 0.962 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç ölçeğin yüksek

güvenilirlikte olduğunun bir göstergesidir.

Madde Analizlerinin Sonuçları

Araştırmada kullanılacak olan ölçek maddeleri için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır ve tek tek bütün maddelerin ölçeğin bütünü ile tutarlılığı belirlenmiştir(Tablo 4.8.).

Tablo 4.8: Ölçeğin Madde Toplam Korelasyon Sonuçları

Item-Total Statistics					
Maddeler	Madde Çıktığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıktığında Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Kareli Çoklu Korelasyon	Madde Çıktığında Ölçek Cronbach's Alfa (α) Değeri
GPRY1	97,61	592,939	0,580	0,435	0,961
GPRY2	97,53	591,312	0,642	0,572	0,960
GPRY3	97,68	589,878	0,690	0,657	0,960
GPRY4	97,62	589,827	0,686	0,632	0,960
GPRY5	97,97	590,166	0,528	0,455	0,962
GPRY6	98,27	590,851	0,612	0,544	0,961
GSK7	97,50	592,509	0,598	0,500	0,961
GSK8	97,74	583,759	0,785	0,727	0,959
GSK9	97,85	585,848	0,710	0,663	0,960
GSK10	97,10	597,399	0,624	0,580	0,961
GSK11	97,13	596,668	0,631	0,624	0,961
GSK12	97,52	589,609	0,726	0,617	0,960
GSK13	97,52	589,943	0,708	0,578	0,960
İDE14	98,05	589,804	0,610	0,536	0,961
İDE15	97,13	597,938	0,558	0,682	0,961
İDE16	97,46	589,214	0,613	0,694	0,961
İDE17	97,20	596,501	0,548	0,675	0,961
İKÖ18	97,45	585,747	0,694	0,629	0,960
İKÖ19	97,63	583,468	0,772	0,733	0,959
İKÖ20	97,72	583,832	0,747	0,760	0,960
İKÖ21	97,79	584,662	0,754	0,746	0,960
İKÖ22	97,40	589,616	0,676	0,582	0,960
İKÖ23	97,43	588,624	0,694	0,608	0,960
İKÖ24	97,76	590,631	0,645	0,584	0,960
ÖGD25	97,94	585,757	0,676	0,608	0,960
ÖGD26	97,16	593,812	0,658	0,599	0,960
ÖGD27	97,36	589,741	0,740	0,657	0,960
İKÖ28	97,47	583,328	0,796	0,720	0,959
ÖGD29	97,27	584,775	0,749	0,675	0,960

Tablo 4.8.'de, ölçeğin uygulanması sonucunda ifadelerin madde toplam korelasyon katsayıları, madde çıktığında ölçek ortalaması, madde çıktığında ölçek varyansı,

kareli çoklu korelasyonu ve madde çıktığında ölçek Cronbach's Alfa değerleri gösterilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeğe ait güvenilirlik analiziyle ilgili detaylı istatistiksel sonuçlara yer verilmiştir. Ölçek güvenilirliği için gerekli olan minimum Cronbach Alpha değerinin (0,6) sağlanamadığı, yani ölçeğin içsel tutarlılığının düşük olduğu durumlarda tablonun “Madde Çıktığında Cronbach Alpha Değeri” sütunu altında yer alan değerler içerisinde ölçeğin Alpha değerinden daha yüksek olan değer tespit edilerek ilgili değere denk gelen ifade çıkarılarak güvenilirlik analizi tekrarlanır. Ancak, bu çalışmaya ait ölçek yüksek güvenilirlikte olduğu için ölçekten herhangi bir ifade (madde) çıkarılmamıştır.

Tablo 4.9: Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılımı

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	64	17,2
	Erkek	308	82,8
	Toplam	372	100,0
Yaş	18-25	5	1,3
	26-34	52	14,0
	35-44	123	33,1
	45-55	118	31,7
	56 ve üzeri	74	19,9
	Toplam	372	100,0
Eğitim Durumu	İlkokul	32	8,6
	Ortaokul	49	13,2
	Lise	107	28,8
	Ön lisans	63	16,9
	Lisans	99	26,6
	Lisansüstü	22	5,9
	Toplam	372	100,0
Hizmet Yılı	10 yıldan az	101	27,2
	10-20 yıl	144	38,7
	20-30 yıl	72	19,4
	30 yıldan fazla	55	14,8
	Toplam	372	100,0
İSG Kanunu ve Uygulamaları Hakkında Bilgi Sahipliği	Evet	206	55,4
	Biraz	136	36,6
	Hayır	30	8,1
	Toplam	372	100,0
Daha Önce Bu İş Yerinde İş Kazası Yaşama	Evet	28	7,5
	Hayır	344	92,5
	Toplam	372	100,0
Daha Önce Bu İş Yerinde Ramak Kala Olay Yaşama	Evet	53	14,2
	Hayır	319	85,8
	Toplam	372	100,0

Tablo 4.10: Tanıtıcı İstatistikler 1

GPRY1	Sayı	Oran (%)	GPRY2	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	41	11,0	Kesinlikle katılmıyorum	36	9,7
Katılmıyorum	68	18,3	Katılmıyorum	52	14,0
Kararsızım	33	8,9	Kararsızım	48	12,9
Katılıyorum	149	40,1	Katılıyorum	157	42,2
Kesinlikle katılıyorum	81	21,8	Kesinlikle katılıyorum	79	21,2
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
GPRY3	Sayı	Oran (%)	GPRY4	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	42	11,3	Kesinlikle katılmıyorum	34	9,1
Katılmıyorum	48	12,9	Katılmıyorum	55	14,8
Kararsızım	66	17,7	Kararsızım	70	18,8
Katılıyorum	165	44,4	Katılıyorum	144	38,7
Kesinlikle katılıyorum	51	13,7	Kesinlikle katılıyorum	69	18,5
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
GPRY5	Sayı	Oran (%)	GPRY6	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	90	24,2	Kesinlikle katılmıyorum	82	22,0
Katılmıyorum	59	15,9	Katılmıyorum	88	23,7
Kararsızım	43	11,6	Kararsızım	71	19,1
Katılıyorum	92	24,7	Katılıyorum	94	25,3
Kesinlikle katılıyorum	88	23,7	Kesinlikle katılıyorum	37	9,9
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
GSK7	Sayı	Oran (%)	GSK8	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	39	10,5	Kesinlikle katılmıyorum	43	11,6
Katılmıyorum	51	13,7	Katılmıyorum	59	15,9
Kararsızım	42	11,3	Kararsızım	63	16,9
Katılıyorum	147	39,5	Katılıyorum	157	42,2
Kesinlikle katılıyorum	93	25,0	Kesinlikle katılıyorum	50	13,4
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
GSK9	Sayı	Oran (%)	GSK10	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	53	14,2	Kesinlikle katılmıyorum	19	5,1
Katılmıyorum	65	17,5	Katılmıyorum	23	6,2
Kararsızım	62	16,7	Kararsızım	46	12,4
Katılıyorum	140	37,6	Katılıyorum	157	42,2
Kesinlikle katılıyorum	52	14,0	Kesinlikle katılıyorum	127	34,1
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
GSK11	Sayı	Oran (%)	GSK12	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	21	5,6	Kesinlikle katılmıyorum	34	9,1
Katılmıyorum	23	6,2	Katılmıyorum	37	9,9
Kararsızım	44	11,8	Kararsızım	61	16,4
Katılıyorum	162	43,5	Katılıyorum	179	48,1
Kesinlikle katılıyorum	122	32,8	Kesinlikle katılıyorum	61	16,4
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0

Tablo 4.10: (Devamı) Tanıtıcı İstatistikler 1

GSK13	Sayı	Oran (%)	İDE14	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	32	8,6	Kesinlikle katılmıyorum	72	19,4
Katılmıyorum	42	11,3	Katılmıyorum	70	18,8
Kararsızım	68	18,3	Kararsızım	69	18,5
Katılıyorum	160	43,0	Katılıyorum	109	29,3
Kesinlikle katılıyorum	70	18,8	Kesinlikle katılıyorum	52	14,0
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
İDE15	Sayı	Oran (%)	İDE16	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	26	7,0	Kesinlikle katılmıyorum	45	12,1
Katılmıyorum	28	7,5	Katılmıyorum	46	12,4
Kararsızım	35	9,4	Kararsızım	46	12,4
Katılıyorum	144	38,7	Katılıyorum	117	31,5
Kesinlikle katılıyorum	139	37,4	Kesinlikle katılıyorum	118	31,7
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
İDE17	Sayı	Oran (%)	İKÖ18	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	31	8,3	Kesinlikle katılmıyorum	44	11,8
Katılmıyorum	38	10,2	Katılmıyorum	40	10,8
Kararsızım	24	6,5	Kararsızım	42	11,3
Katılıyorum	144	38,7	Katılıyorum	143	38,4
Kesinlikle katılıyorum	135	36,3	Kesinlikle katılıyorum	103	27,7
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
İKÖ19	Sayı	Oran (%)	İKÖ20	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	40	10,8	Kesinlikle katılmıyorum	47	12,6
Katılmıyorum	48	12,9	Katılmıyorum	51	13,7
Kararsızım	78	21,0	Kararsızım	76	20,4
Katılıyorum	130	34,9	Katılıyorum	128	34,4
Kesinlikle katılıyorum	76	20,4	Kesinlikle katılıyorum	70	18,8
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
İKÖ21	Sayı	Oran (%)	İKÖ22	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	46	12,4	Kesinlikle katılmıyorum	32	8,6
Katılmıyorum	59	15,9	Katılmıyorum	48	12,9
Kararsızım	76	20,4	Kararsızım	36	9,7
Katılıyorum	136	36,6	Katılıyorum	161	43,3
Kesinlikle katılıyorum	55	14,8	Kesinlikle katılıyorum	95	25,5
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
İKÖ23	Sayı	Oran (%)	İKÖ24	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	34	9,1	Kesinlikle katılmıyorum	42	11,3
Katılmıyorum	43	11,6	Katılmıyorum	71	19,1
Kararsızım	48	12,9	Kararsızım	55	14,8
Katılıyorum	155	41,7	Katılıyorum	146	39,2
Kesinlikle katılıyorum	92	24,7	Kesinlikle katılıyorum	58	15,6
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0

Tablo 4.10: (Devamı) Tanıtıcı İstatistikler 1

ÖGD25	Sayı	Oran (%)	ÖGD26	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	65	17,5	Kesinlikle katılmıyorum	27	7,3
Katılmıyorum	66	17,7	Katılmıyorum	21	5,6
Kararsızım	65	17,5	Kararsızım	39	10,5
Katılıyorum	118	31,7	Katılıyorum	166	44,6
Kesinlikle katılıyorum	58	15,6	Kesinlikle katılıyorum	119	32,0
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
ÖGD27	Sayı	Oran (%)	ÖGD28	Sayı	Oran (%)
Kesinlikle katılmıyorum	27	7,3	Kesinlikle katılmıyorum	37	9,9
Katılmıyorum	19	5,1	Katılmıyorum	33	8,9
Kararsızım	95	25,5	Kararsızım	64	17,2
Katılıyorum	135	36,3	Katılıyorum	153	41,1
Kesinlikle katılıyorum	96	25,8	Kesinlikle katılıyorum	85	22,8
Toplam	372	100,0	Toplam	372	100,0
ÖGD29	Sayı	Oran (%)			
Kesinlikle katılmıyorum	35	9,4			
Katılmıyorum	25	6,7			
Kararsızım	56	15,1			
Katılıyorum	129	34,7			
Kesinlikle katılıyorum	127	34,1			
Toplam	372	100,0			

Tablo 4.11: Tanıtıcı İstatistikler 2

	N	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maximum
GPRY1	372	3,43	1,309	1	5
GPRY2	372	3,51	1,241	1	5
GPRY3	372	3,36	1,202	1	5
GPRY4	372	3,43	1,210	1	5
GPRY5	372	3,08	1,523	1	5
GPRY6	372	2,77	1,312	1	5
GSK7	372	3,55	1,287	1	5
GSK8	372	3,30	1,222	1	5
GSK9	372	3,20	1,283	1	5
GSK10	372	3,94	1,082	1	5
GSK11	372	3,92	1,094	1	5
GSK12	372	3,53	1,152	1	5
GSK13	372	3,52	1,171	1	5
İDE14	372	3,00	1,349	1	5
İDE15	372	3,92	1,181	1	5
İDE16	372	3,58	1,362	1	5
İDE17	372	3,84	1,251	1	5
İKÖ18	372	3,59	1,313	1	5

Tablo 4.11: (Devamı) Tanıtıcı İstatistikler 2

	N	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maximum
İKÖ19	372	3,41	1,248	1	5
İKÖ20	372	3,33	1,278	1	5
İKÖ21	372	3,26	1,245	1	5
İKÖ22	372	3,64	1,232	1	5
İKÖ23	372	3,61	1,231	1	5
İKÖ24	372	3,29	1,257	1	5
ÖGD25	372	3,10	1,346	1	5
ÖGD26	372	3,88	1,137	1	5
ÖGD27	372	3,68	1,129	1	5
ÖGD28	372	3,58	1,216	1	5
ÖGD29	372	3,77	1,249	1	5

Tablo 4.12: Cinsiyete Göre Karşılaştırma Mann-Whitney U Testi Değerleri

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması Değerler	Sıra Toplamları
GPRY1	Kadın	64	195,41	12506,50
	Erkek	308	184,65	56871,50
	Toplam	372		
GPRY2	Kadın	64	211,51	13536,50
	Erkek	308	181,30	55841,50
	Toplam	372		
GPRY3	Kadın	64	199,86	12791,00
	Erkek	308	183,72	56587,00
	Toplam	372		
GPRY4	Kadın	64	200,87	12855,50
	Erkek	308	183,51	56522,50
	Toplam	372		
GPRY5	Kadın	64	209,24	13391,50
	Erkek	308	181,77	55986,50
	Toplam	372		
GPRY6	Kadın	64	205,35	13142,50
	Erkek	308	182,58	56235,50
	Toplam	372		
GSK7	Kadın	64	207,36	13271,00
	Erkek	308	182,17	56107,00
	Toplam	372		
GSK8	Kadın	64	199,77	12785,00
	Erkek	308	183,74	56593,00
	Toplam	372		
GSK9	Kadın	64	213,80	13683,50
	Erkek	308	180,83	55694,50
	Toplam	372		

Tablo 4.12: (Devamı) Cinsiyete Göre Karşılaştırma Mann-Whitney U Testi Değerleri

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması Değerler	Sıra Toplamları
GSK10	Kadın	64	208,15	13321,50
	Erkek	308	182,00	56056,50
	Toplam	372		
GSK11	Kadın	64	196,61	12583,00
	Erkek	308	184,40	56795,00
	Toplam	372		
GSK12	Kadın	64	213,87	13687,50
	Erkek	308	180,81	55690,50
	Toplam	372		
GSK13	Kadın	64	204,53	13090,00
	Erkek	308	182,75	56288,00
	Toplam	372		
İDE14	Kadın	64	191,98	12286,50
	Erkek	308	185,36	57091,50
	Toplam	372		
İDE15	Kadın	64	209,36	13399,00
	Erkek	308	181,75	55979,00
	Toplam	372		
İDE16	Kadın	64	211,59	13542,00
	Erkek	308	181,29	55836,00
	Toplam	372		
İDE17	Kadın	64	220,32	14100,50
	Erkek	308	179,47	55277,50
	Toplam	372		
İKÖ18	Kadın	64	199,14	12745,00
	Erkek	308	183,87	56633,00
	Toplam	372		
İKÖ19	Kadın	64	203,53	13026,00
	Erkek	308	182,96	56352,00
	Toplam	372		
İKÖ20	Kadın	64	200,52	12833,50
	Erkek	308	183,59	56544,50
	Toplam	372		
İKÖ21	Kadın	64	215,20	13772,50
	Erkek	308	180,54	55605,50
	Toplam	372		
İKÖ22	Kadın	64	207,94	13308,00
	Erkek	308	182,05	56070,00
	Toplam	372		
İKÖ23	Kadın	64	220,36	14103,00
	Erkek	308	179,46	55275,00
	Toplam	372		
İKÖ24	Kadın	64	192,32	12308,50
	Erkek	308	185,29	57069,50
	Toplam	372		

Tablo 4.12: (Devamı) Cinsiyete Göre Karşılaştırma Mann-Whitney U Testi Değerleri

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması Değerler	Sıra Toplamları
ÖGD25	Kadın	64	188,97	12094,00
	Erkek	308	185,99	57284,00
	Toplam	372		
ÖGD26	Kadın	64	203,81	13044,00
	Erkek	308	182,90	56334,00
	Toplam	372		
ÖGD27	Kadın	64	196,56	12580,00
	Erkek	308	184,41	56798,00
	Toplam	372		
ÖGD28	Kadın	64	214,73	13742,50
	Erkek	308	180,63	55635,50
	Toplam	372		
ÖGD29	Kadın	64	214,82	13748,50
	Erkek	308	180,62	55629,50
	Toplam	372		

Tablo 4.13: Cinsiyete Göre Karşılaştırma Mann-Whitney U Testi Test İstatistikleri

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
GPRY1	9285,5	56871,5	-0,760984108	0,446666559
GPRY2	8255,5	55841,5	-2,144038966	0,032029765
GPRY3	9001	56587	-1,150735651	0,249841005
GPRY4	8936,5	56522,5	-1,221407153	0,2219319
GPRY5	8400,5	55986,5	-1,905796798	0,056676575
GPRY6	8649,5	56235,5	-1,579728998	0,114168942
GSK7	8521	56107	-1,780521467	0,074990659
GSK8	9007	56593	-1,135737898	0,256066275
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
GSK9	8108,5	55694,5	-2,313589231	0,020690265
GSK10	8470,5	56056,5	-1,883870102	0,059582548
GSK11	9209	56795	-0,881080494	0,378274254
GSK12	8104,5	55690,5	-2,387957519	0,0169423
GSK13	8702	56288	-1,54920926	0,121331424
İDE14	9505,5	57091,5	-0,458966023	0,646258566
İDE15	8393	55979	-1,983133368	0,047352534
İDE16	8250	55836	-2,125896694	0,033511862
İDE17	7691,5	55277,5	-2,927346626	0,003418676
İKÖ18	9047	56633	-1,078905786	0,280629729
İKÖ19	8766	56352	-1,439179418	0,150099695
İKÖ20	8958,5	56544,5	-1,182933794	0,236835387
İKÖ21	8019,5	55605,5	-2,428308563	0,015169431
İKÖ22	8484	56070	-1,849028315	0,064453724
İKÖ23	7689	55275	-2,905134805	0,00367095

Tablo 4.13: (Devamı) Cinsiyete Göre Karşılaştırma Mann-Whitney U Testi Test İstatistikleri

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
İKÖ24	9483,5	57069,5	-0,495026762	0,62058123
ÖGD25	9698	57284	-0,207306666	0,835770369
ÖGD26	8748	56334	-1,511768734	0,130592706
ÖGD27	9212	56798	-0,858755419	0,390475468
ÖGD28	8049,5	55635,5	-2,416996257	0,015649178
ÖGD29	8043,5	55629,5	-2,422052057	0,01543314

Tablo 4.13. de görüldüğü üzere; Mann-Whitney Testi'nin sonuçlarına göre: p değeri GPRY2, GSK9, GSK12, İDE15, İDE16, İDE17, İKÖ21, İKÖ23, İKÖ28 ve ÖGD29 değişkenleri boyutunda; istatistik olarak anlamlı çıkmıştır ($p < 0.05$). Anlamlı bulunan değişkenlerin ortalama değerleri sırasıyla **kadınlar** için 211.51, 213.80, 213.87, 209.36, 211.59, 220.32, 215.20, 220.36, 214.73 ve 214.82 iken, **erkekler** için 181.30, 180.83, 180.81, 181.75, 181.29, 179.47, 180.54, 179.46, 180.63. ve 180.62 bulunmuştur.

Tablo 4.14: Çalışanların Yaşına Göre Karşılaştırma Kruskal-Wallis Testi İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama Rank		Yaş	N	Ortalama Rank
GPRY1	18-25	5	223,80	GPRY2	18-25	5	183,60
	26-34	52	192,54		26-34	52	185,23
	35-44	123	192,78		35-44	123	172,91
	44-55	118	175,45		44-55	118	188,92
	56 ve üzeri	74	186,92		56 ve üzeri	74	206,32
	Toplam	372			Toplam	372	
GPRY3	18-25	5	260,30	GPRY4	18-25	5	231,30
	26-34	52	181,37		26-34	52	184,71
	35-44	123	170,61		35-44	123	178,78
	44-55	118	188,62		44-55	118	186,13
	56 ve üzeri	74	208,15		56 ve üzeri	74	198,14
	Toplam	372			Toplam	372	
GPRY5	18-25	5	222,40	GPRY6	18-25	5	189,70
	26-34	52	192,69		26-34	52	190,72
	35-44	123	173,50		35-44	123	175,51
	44-55	118	188,23		44-55	118	181,01
	56 ve üzeri	74	198,57		56 ve üzeri	74	210,34
	Toplam	372			Toplam	372	

Tablo 4.14: (Devamı) Çalışanların Yaşına Göre Karşılaştırma Kruskal-Wallis Testi İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama Rank		Yaş	N	Ortalama Rank
GSK 7	18-25	5	264,80	GSK 8	18-25	5	241,00
	26-34	52	200,17		26-34	52	202,70
	35-44	123	185,06		35-44	123	165,86
	44-55	118	174,63		44-55	118	187,28
	56 ve üzeri	74	192,93		56 ve üzeri	74	204,49
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK 9	18-25	5	263,40	GSK 10	18-25	5	231,90
	26-34	52	194,07		26-34	52	200,41
	35-44	123	169,93		35-44	123	181,22
	44-55	118	184,25		44-55	118	184,06
	56 ve üzeri	74	207,12		56 ve üzeri	74	186,32
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK 11	18-25	5	223,00	GSK 12	18-25	5	253,10
	26-34	52	190,17		26-34	52	186,35
	35-44	123	179,17		35-44	123	175,19
	44-55	118	186,22		44-55	118	192,38
	56 ve üzeri	74	194,08		56 ve üzeri	74	191,53
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK 13	18-25	5	181,50	İDE 14	18-25	5	262,60
	26-34	52	201,71		26-34	52	184,37
	35-44	123	173,71		35-44	123	177,27
	44-55	118	188,89		44-55	118	187,17
	56 ve üzeri	74	193,59		56 ve üzeri	74	197,13
	Toplam	372			Toplam	372	
İDE 15	18-25	5	198,90	İDE 16	18-25	5	231,90
	26-34	52	190,35		26-34	52	191,91
	35-44	123	180,22		35-44	123	175,95
	44-55	118	188,67		44-55	118	188,60
	56 ve üzeri	74	189,93		56 ve üzeri	74	193,82
	Toplam	372			Toplam	372	
İDE 17	18-25	5	219,30	İKÖ 18	18-25	5	236,70
	26-34	52	185,71		26-34	52	187,94
	35-44	123	182,00		35-44	123	182,05
	44-55	118	190,72		44-55	118	188,24
	56 ve üzeri	74	185,59		56 ve üzeri	74	186,72
	Toplam	372			Toplam	372	

Tablo 4.14: (Devamı) Çalışanların Yaşına Göre Karşılaştırma Kruskal-Wallis Testi İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama Rank		Yaş	N	Ortalama Rank
İKÖ 19	18-25	5	209,70	İKÖ 20	18-25	5	255,00
	26-34	52	187,69		26-34	52	179,36
	35-44	123	181,57		35-44	123	160,57
	44-55	118	186,90		44-55	118	202,36
	56 ve üzeri	74	191,65		56 ve üzeri	74	204,70
	Toplam	372			Toplam	372	
İKÖ 21	18-25	5	221,30	İKÖ 22	18-25	5	263,30
	26-34	52	186,69		26-34	52	195,84
	35-44	123	171,63		35-44	123	179,45
	44-55	118	197,73		44-55	118	188,61
	56 ve üzeri	74	190,82		56 ve üzeri	74	183,10
	Toplam	372			Toplam	372	
İKÖ 23	18-25	5	264,70	İKÖ 24	18-25	5	282,60
	26-34	52	188,71		26-34	52	184,78
	35-44	123	182,31		35-44	123	169,49
	44-55	118	185,78		44-55	118	197,58
	56 ve üzeri	74	187,76		56 ve üzeri	74	191,82
	Toplam	372			Toplam	372	
ÖGD 25	18-25	5	271,70	ÖGD 26	18-25	5	196,20
	26-34	52	187,65		26-34	52	183,23
	35-44	123	182,11		35-44	123	195,45
	44-55	118	186,96		44-55	118	185,72
	56 ve üzeri	74	186,49		56 ve üzeri	74	174,50
	Toplam	372			Toplam	372	
ÖGD 27	18-25	5	255,30	ÖGD 28	18-25	5	244,00
	26-34	52	189,75		26-34	52	186,80
	35-44	123	172,80		35-44	123	171,84
	44-55	118	189,33		44-55	118	187,96
	56 ve üzeri	74	197,82		56 ve üzeri	74	204,45
	Toplam	372			Toplam	372	
ÖGD 29	18-25	5	250,80				
	26-34	52	185,73				
	35-44	123	186,46				
	44-55	118	189,33				
	56 ve üzeri	74	178,26				
	Toplam	372					

Tablo 4.15: Bireylerin Yaşları ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” ile Karşılaştırılması

	Kruskal-Wallis (K-W)	sd	p
GPRY1	2,650275801	4	0,617943314
GPRY2	5,002744702	4	0,287015988
GPRY3	9,106505784	4	0,058491781
GPRY4	2,577664593	4	0,630784798
GPRY5	3,666246108	4	0,453054252
GPRY6	5,581137693	4	0,232688938
GSK7	5,685664122	4	0,223885067
GSK8	9,949284805	4	0,041290693
GSK9	9,137783236	4	0,057746325
GSK10	2,401144524	4	0,662420442
GSK11	1,790957814	4	0,774136256
GSK12	4,321811018	4	0,364201873
GSK13	3,502158829	4	0,477550166
İDE14	4,368410764	4	0,358436912
İDE15	0,760362299	4	0,943681663
İDE16	2,786997061	4	0,594079331
İDE17	0,975075544	4	0,913551507
İKÖ18	1,460849321	4	0,833553148
İKÖ19	0,714180532	4	0,949568727
İKÖ20	15,00299522	4	0,004695009
İKÖ21	4,589755184	4	0,332037098
İKÖ22	3,995560426	4	0,406607014
İKÖ23	3,158557247	4	0,53165055
İKÖ24	9,219649433	4	0,055837743
ÖGD25	3,535400371	4	0,472516096
ÖGD26	2,13158585	4	0,711571917
ÖGD27	5,439917516	4	0,245061476
ÖGD28	6,361432327	4	0,173733354
ÖGD29	2,524019535	4	0,64033995

Tablo 4.15. de görüldüğü gibi, bireylerin yaşları arasında GSK8 (İl özel idaresinde güvenlik kuralları daima (pratik) kullanışlıdır) ve İKÖ20 (İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenir) açısından istatistiki olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.05$). Bu değişkenler için hesaplanan Kruskal-Wallis test istatistikleri sırasıyla 9.949 ve 15.003 bulunmuştur. Ancak kişilerin yaşları ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında diğer öneriler bakımından istatistiksel olarak önemli bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 4.16: Eğitim Düzeyine Göre İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının “Kruskal-Wallis Testi” ile verilerin karşılaştırması

	Eğitim	N	Ortalama Rank		Eğitim	N	Ortalama Rank
GPRY1	İlkokul	32	188,41	GPRY2	İlkokul	32	190,33
	Ortaokul	49	166,40		Ortaokul	49	185,69
	Lise	107	194,42		Lise	107	189,02
	Önlisans	63	187,08		Önlisans	63	190,06
	Lisans	99	181,82		Lisans	99	178,99
	Lisansüstü	22	209,41		Lisansüstü	22	194,07
	Toplam	372			Toplam	372	
GPRY3	İlkokul	32	210,27	GPRY4	İlkokul	32	197,42
	Ortaokul	49	196,02		Ortaokul	49	200,64
	Lise	107	186,07		Lise	107	172,50
	Önlisans	63	193,64		Önlisans	63	211,13
	Lisans	99	169,83		Lisans	99	177,07
	Lisansüstü	22	187,39		Lisansüstü	22	179,11
	Toplam	372			Toplam	372	
GPRY5	İlkokul	32	183,72	GPRY6	İlkokul	32	253,64
	Ortaokul	49	200,87		Ortaokul	49	166,94
	Lise	107	172,76		Lise	107	187,11
	Önlisans	63	195,11		Önlisans	63	191,13
	Lisans	99	194,11		Lisans	99	172,65
	Lisansüstü	22	166,48		Lisansüstü	22	178,50
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK 7	İlkokul	32	171,97	GSK 8	İlkokul	32	186,06
	Ortaokul	49	180,71		Ortaokul	49	186,42
	Lise	107	180,54		Lise	107	185,25
	Önlisans	63	196,98		Önlisans	63	192,44
	Lisans	99	196,24		Lisans	99	184,80
	Lisansüstü	22	175,66		Lisansüstü	22	184,07
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK 9	İlkokul	32	207,83	GSK 10	İlkokul	32	182,28
	Ortaokul	49	167,35		Ortaokul	49	202,63
	Lise	107	183,61		Lise	107	177,79
	Önlisans	63	207,65		Önlisans	63	187,35
	Lisans	99	181,76		Lisans	99	187,39
	Lisansüstü	22	172,98		Lisansüstü	22	192,64
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK 11	İlkokul	32	200,75	GSK 12	İlkokul	32	193,80
	Ortaokul	49	194,40		Ortaokul	49	173,82
	Lise	107	185,25		Lise	107	178,99
	Önlisans	63	184,85		Önlisans	63	187,98
	Lisans	99	182,81		Lisans	99	197,25
	Lisansüstü	22	175,59		Lisansüstü	22	188,05
	Toplam	372			Toplam	372	

Tablo 4.16: (Devamı) Eğitim Düzeyine Göre İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının “Kruskal-Wallis Testi” ile verilerin karşılaştırması

	Eğitim	N	Ortalama Rank		Eğitim	N	Ortalama Rank
GSK 13	İlkokul	32	201,19	İDE 14	İlkokul	32	198,13
	Ortaokul	49	189,56		Ortaokul	49	188,23
	Lise	107	187,63		Lise	107	191,78
	Önlisans	63	172,28		Önlisans	63	180,57
	Lisans	99	186,67		Lisans	99	177,41
	Lisansüstü	22	192,77		Lisansüstü	22	197,95
	Toplam	372			Toplam	372	
İDE 15	İlkokul	32	206,94	İDE 16	İlkokul	32	199,47
	Ortaokul	49	186,24		Ortaokul	49	202,99
	Lise	107	185,42		Lise	107	180,80
	Önlisans	63	192,44		Önlisans	63	182,04
	Lisans	99	175,54		Lisans	99	185,03
	Lisansüstü	22	194,93		Lisansüstü	22	178,02
	Toplam	372			Toplam	372	
İDE 17	İlkokul	32	207,58	İKÖ 18	İlkokul	32	202,64
	Ortaokul	49	193,69		Ortaokul	49	198,65
	Lise	107	186,79		Lise	107	193,96
	Önlisans	63	176,33		Önlisans	63	161,25
	Lisans	99	184,69		Lisans	99	179,32
	Lisansüstü	22	175,68		Lisansüstü	22	204,27
	Toplam	372			Toplam	372	
	Eğitim	N	Ortalama Rank		Eğitim	N	Ortalama Rank
İKÖ 19	İlkokul	32	203,56	İKÖ 20	İlkokul	32	210,58
	Ortaokul	49	195,19		Ortaokul	49	190,06
	Lise	107	179,73		Lise	107	189,38
	Önlisans	63	170,63		Önlisans	63	183,17
	Lisans	99	189,92		Lisans	99	178,91
	Lisansüstü	22	205,27		Lisansüstü	22	173,23
	Toplam	372			Toplam	372	
İKÖ 21	İlkokul	32	196,72	İKÖ 22	İlkokul	32	158,86
	Ortaokul	49	178,07		Ortaokul	49	175,36
	Lise	107	183,76		Lise	107	181,72
	Önlisans	63	194,94		Önlisans	63	181,40
	Lisans	99	185,21		Lisans	99	207,58
	Lisansüstü	22	185,39		Lisansüstü	22	194,55
	Toplam	372			Toplam	372	
İKÖ 23	İlkokul	32	177,02	İKÖ 24	İlkokul	32	180,34
	Ortaokul	49	200,64		Ortaokul	49	181,72
	Lise	107	190,33		Lise	107	195,72
	Önlisans	63	171,63		Önlisans	63	172,22
	Lisans	99	184,59		Lisans	99	186,03
	Lisansüstü	22	201,34		Lisansüstü	22	204,25
	Toplam	372			Toplam	372	

Tablo 4.16: (Devamı) Eğitim Düzeyine Göre İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının “Kruskal-Wallis Testi” ile verilerin karşılaştırması

	Eğitim	N	Ortalama Rank		Eğitim	N	Ortalama Rank
ÖGD 25	İlkokul	32	197,17	ÖGD 26	İlkokul	32	184,42
	Ortaokul	49	179,00		Ortaokul	49	178,10
	Lise	107	189,21		Lise	107	183,18
	Önlisans	63	189,75		Önlisans	63	186,33
	Lisans	99	177,87		Lisans	99	190,62
	Lisansüstü	22	203,98		Lisansüstü	22	206,34
	Toplam	372			Toplam	372	
	Eğitim	N	Ortalama Rank		Eğitim	N	Ortalama Rank
ÖGD 27	İlkokul	32	193,77	ÖGD 28	İlkokul	32	194,47
	Ortaokul	49	200,78		Ortaokul	49	198,38
	Lise	107	171,98		Lise	107	186,80
	Önlisans	63	196,65		Önlisans	63	182,45
	Lisans	99	184,40		Lisans	99	179,81
	Lisansüstü	22	195,14		Lisansüstü	22	188,68
	Toplam	372			Toplam	372	
ÖGD 29	İlkokul	32	218,67				
	Ortaokul	49	192,54				
	Lise	107	184,93				
	Önlisans	63	180,67				
	Lisans	99	180,41				
	Lisansüstü	22	178,00				
	Toplam	372					

Tablo 4.17: Bireylerin Eğitim Düzeyi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması

	Kruskal-Wallis H	sd	p
GPRY1	3,805107641	5	0,5778
GPRY2	0,83893556	5	0,97448
GPRY3	5,112853088	5	0,40226
GPRY4	7,745437236	5	0,17083
GPRY5	4,522095901	5	0,47693
GPRY6	16,78697971	5	0,00492
GSK7	2,930668169	5	0,71067
GSK8	0,266595605	5	0,99822
GSK9	6,302875521	5	0,27785
GSK10	2,193703816	5	0,82174
GSK11	1,362021811	5	0,92842
GSK12	2,683743838	5	0,7486
GSK13	2,016049258	5	0,84692
İDE14	1,883779428	5	0,86498

Tablo 4.17: (Devamı) Bireylerin Eğitim Düzeyi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması

	Kruskal-Wallis H	sd	p
İDE15	2,840194847	5	0,72461
İDE16	2,342745156	5	0,79997
İDE17	2,536823111	5	0,77094
İKÖ18	6,94979656	5	0,2244
İKÖ19	3,945015674	5	0,55736
İKÖ20	2,792238864	5	0,73198
İKÖ21	1,139663631	5	0,95053
İKÖ22	7,700991206	5	0,1735
İKÖ23	3,180218731	5	0,67222
İKÖ24	2,922678125	5	0,71191
ÖGD25	2,00171342	5	0,84891
ÖGD26	1,490694363	5	0,91414
ÖGD27	4,033813695	5	0,54456
İKÖ28	1,377107904	5	0,9268
ÖGD29	4,028958614	5	0,54525

Tablo 4.17. de görüldüğü gibi, bireylerin eğitim düzeyleri arasında GPRY6 (İl özel idaresinde iş yükü makul / dengelidir) açısından istatistiki olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.01$). Bu değişkenler için hesaplanan Kruskal-Wallis test istatistiği 16.787 bulunmuştur. Ancak kişilerin eğitim düzeyi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında diğer öneriler bakımından istatistiksel olarak önemli bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 4.18: Bireylerin Hizmet Süresi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması

	Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank		Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank
GPRY1	10 yıldan az	101	174,26	GPRY2	10 yıldan az	101	164,04
	10-20 yıl	144	203,84		10-20 yıl	144	190,48
	20-30 yıl	72	165,94		20-30 yıl	72	202,67
	30 yıldan fazla	55	190,50		30 yıldan fazla	55	196,16
	Toplam	372			Toplam	372	
GPRY3	10 yıldan az	101	176,85	GPRY4	10 yıldan az	101	178,51
	10-20 yıl	144	185,65		10-20 yıl	144	192,25
	20-30 yıl	72	188,44		20-30 yıl	72	185,85
	30 yıldan fazla	55	203,93		30 yıldan fazla	55	186,97
	Toplam	372			Toplam	372	

Tablo 4.18: (Devamı) Bireylerin Hizmet Süresi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması

	Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank		Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank
GPRY5	10 yıldan az	101	180,56	GPRY6	10 yıldan az	101	189,68
	10-20 yıl	144	181,40		10-20 yıl	144	176,21
	20-30 yıl	72	191,59		20-30 yıl	72	191,90
	30 yıldan fazla	55	204,11		30 yıldan fazla	55	200,54
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK7	10 yıldan az	101	193,84	GSK8	10 yıldan az	101	196,52
	10-20 yıl	144	178,60		10-20 yıl	144	172,14
	20-30 yıl	72	179,15		20-30 yıl	72	186,49
	30 yıldan fazla	55	203,33		30 yıldan fazla	55	205,72
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK9	10 yıldan az	101	185,22	GSK10	10 yıldan az	101	191,54
	10-20 yıl	144	175,38		10-20 yıl	144	185,35
	20-30 yıl	72	195,24		20-30 yıl	72	179,66
	30 yıldan fazla	55	206,53		30 yıldan fazla	55	189,22
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK11	10 yıldan az	101	190,07	GSK12	10 yıldan az	101	187,88
	10-20 yıl	144	181,17		10-20 yıl	144	176,49
	20-30 yıl	72	184,98		20-30 yıl	72	203,29
	30 yıldan fazla	55	195,89		30 yıldan fazla	55	188,20
	Toplam	372			Toplam	372	
GSK13	10 yıldan az	101	191,19	İDE14	10 yıldan az	101	184,45
	10-20 yıl	144	181,69		10-20 yıl	144	184,88
	20-30 yıl	72	191,58		20-30 yıl	72	189,42
	30 yıldan fazla	55	183,83		30 yıldan fazla	55	190,68
	Toplam	372			Toplam	372	
İDE15	10 yıldan az	101	168,43	İDE16	10 yıldan az	101	172,00
	10-20 yıl	144	199,03		10-20 yıl	144	199,71
	20-30 yıl	72	192,97		20-30 yıl	72	182,30
	30 yıldan fazla	55	178,40		30 yıldan fazla	55	184,05
	Toplam	372			Toplam	372	

Tablo 4.18: (Devamı) Bireylerin Hizmet Süresi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması

	Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank		Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank
İDE17	10 yıldan az	101	163,35	İKÖ18	10 yıldan az	101	179,40
	10-20 yıl	144	203,26		10-20 yıl	144	189,61
	20-30 yıl	72	190,78		20-30 yıl	72	199,00
	30 yıldan fazla	55	179,54		30 yıldan fazla	55	175,04
	Toplam	372			Toplam	372	
İKÖ19	10 yıldan az	101	184,99	İKÖ20	10 yıldan az	101	185,04
	10-20 yıl	144	182,88		10-20 yıl	144	172,62
	20-30 yıl	72	193,49		20-30 yıl	72	206,15
	30 yıldan fazla	55	189,63		30 yıldan fazla	55	199,78
	Toplam	372			Toplam	372	
İKÖ21	10 yıldan az	101	192,16	İKÖ22	10 yıldan az	101	193,27
	10-20 yıl	144	173,74		10-20 yıl	144	179,44
	20-30 yıl	72	213,41		20-30 yıl	72	194,55
	30 yıldan fazla	55	174,28		30 yıldan fazla	55	182,00
	Toplam	372			Toplam	372	
İKÖ23	10 yıldan az	101	185,46	İKÖ24	10 yıldan az	101	190,50
	10-20 yıl	144	182,63		10-20 yıl	144	179,77
	20-30 yıl	72	201,70		20-30 yıl	72	195,66
	30 yıldan fazla	55	178,64		30 yıldan fazla	55	184,77
	Toplam	372			Toplam	372	
ÖGD25	10 yıldan az	101	190,50	ÖGD26	10 yıldan az	101	180,65
	10-20 yıl	144	179,77		10-20 yıl	144	193,47
	20-30 yıl	72	195,66		20-30 yıl	72	184,75
	30 yıldan fazla	55	184,77		30 yıldan fazla	55	181,28
	Toplam	372			Toplam	372	
ÖGD27	10 yıldan az	101	185,05	ÖGD28	10 yıldan az	101	176,24
	10-20 yıl	144	180,47		10-20 yıl	144	179,18
	20-30 yıl	72	189,01		20-30 yıl	72	202,94
	30 yıldan fazla	55	201,68		30 yıldan fazla	55	202,98
	Toplam	372			Toplam	372	

Tablo 4.18: (Devamı) Bireylerin Hizmet Süresi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Önerisi Açısından “Kruskal-Wallis Testi” İle Karşılaştırılması

	Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank	Hizmet Yılı	N	Ortalama Rank
ÖGD29	10 yıldan az	101	184,78			
	10-20 yıl	144	185,11			
	20-30 yıl	72	191,24			
	30 yıldan fazla	55	187,08			
	Toplam	372				

Tablo 4.19: Bireylerin Hizmet Süresi Açısından İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının “Kruskal-Wallis Testi” ile karşılaştırılması

	Kruskal-Wallis H	sd	p
GPRY1	8,462672975	3	0,03736
GPRY2	7,337190347	3	0,06189
GPRY3	2,542807166	3	0,4676
GPRY4	1,050760444	3	0,78897
GPRY5	2,383486267	3	0,49672
GPRY6	2,65358483	3	0,44817
GSK7	3,193629905	3	0,36272
GSK8	5,705392585	3	0,12686
GSK9	4,228035983	3	0,23787
GSK10	0,639888724	3	0,88724
GSK11	1,021426813	3	0,79607
GSK12	3,45651476	3	0,32645
GSK13	0,746126322	3	0,8623
İDE14	0,215844554	3	0,97499
İDE15	6,060420817	3	0,10871
İDE16	4,455629528	3	0,21628
İDE17	9,553354924	3	0,02277
İKÖ18	2,352208991	3	0,50259
İKÖ19	0,570514639	3	0,90315
İKÖ20	6,025917549	3	0,11036
İKÖ21	8,063194634	3	0,04472
İKÖ22	1,691807671	3	0,63876
İKÖ23	2,124017851	3	0,54707
İKÖ24	1,341476483	3	0,71931
ÖGD25	0,277218615	3	0,96425
ÖGD26	1,201157308	3	0,75273
ÖGD27	1,751220214	3	0,62561
İKÖ28	5,002587226	3	0,17161
ÖGD29	0,209545909	3	0,97603

Tablo 4.19.'da görüldüğü gibi, bireylerin hizmet süresi arasında GPRY1 (İl özel idaresinde bir iş bölümünde değişimler yapıldığında çalışanlara söylenir), İDE17 (İl özel idaresinde çalışanlara ilk yardım eğitimi verilir) ve İKÖ21 (İl özel idaresinde güvenlik ve sağlık konusunda yapılan iç denetimler sonucu ortaya çıkan eksik ve hatalar izlenir ve giderilir) açısından istatistiki olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.05$). Bu değişkenler için hesaplanan Kruskal-Wallis test istatistikleri sırasıyla 8.463, 9.553 ve 8.063 bulunmuştur. Ancak kişilerin hizmet süresi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında diğer öneriler bakımından istatistiksel olarak önemli bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 4.20. Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde İş Kazası Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı			N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
GPRY 1	Evet	28	184,77	5173,50	GPRY 2	Evet	28	162,77	4557,50
	Hayır	344	186,64	64204,50		Hayır	344	188,43	64820,50
	Toplam	372				Toplam	372		
GPRY 3	Evet	28	151,63	4245,50	GPRY 4	Evet	28	168,96	4731,00
	Hayır	344	189,34	65132,50		Hayır	344	187,93	64647,00
	Toplam	372				Toplam	372		
GPRY 5	Evet	28	181,70	5087,50	GPRY 6	Evet	28	169,88	4756,50
	Hayır	344	186,89	64290,50		Hayır	344	187,85	64621,50
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 7	Evet	28	168,50	4718,00	GSK 8	Evet	28	151,21	4234,00
	Hayır	344	187,97	64660,00		Hayır	344	189,37	65144,00
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 9	Evet	28	179,54	5027,00	GSK 10	Evet	28	207,84	5819,50
	Hayır	344	187,07	64351,00		Hayır	344	184,76	63558,50
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 11	Evet	28	199,05	5573,50	GSK 12	Evet	28	199,05	5573,50
	Hayır	344	185,48	63804,50		Hayır	344	185,48	63804,50
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 13	Evet	28	165,36	4630,00	İDE 14	Evet	28	183,02	5124,50
	Hayır	344	188,22	64748,00		Hayır	344	186,78	64253,50
	Toplam	372				Toplam	372		
İDE 15	Evet	28	200,98	5627,50	İDE 16	Evet	28	183,39	5135,00
	Hayır	344	185,32	63750,50		Hayır	344	186,75	64243,00
	Toplam	372				Toplam	372		
İDE 17	Evet	28	181,80	5090,50	İDE 18	Evet	28	185,29	5188,00
	Hayır	344	186,88	64287,50		Hayır	344	186,60	64190,00
	Toplam	372				Toplam	372		
İKÖ 19	Evet	28	154,46	4325,00	İKÖ 20	Evet	28	171,30	4796,50
	Hayır	344	189,11	65053,00		Hayır	344	187,74	64581,50
	Toplam	372				Toplam	372		

Tablo 4.20: (Devamı) Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde İş Kazası Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı			N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
İKÖ 21	Evet	28	171,13	4791,50	İKÖ 22	Evet	28	180,16	5044,50
	Hayır	344	187,75	64586,50		Hayır	344	187,02	64333,50
	Toplam	372				Toplam	372		
İKÖ 23	Evet	28	176,29	4936,00	İKÖ 24	Evet	28	189,66	5310,50
	Hayır	344	187,33	64442,00		Hayır	344	186,24	64067,50
	Toplam	372				Toplam	372		
ÖGD 25	Evet	28	168,88	4728,50	ÖGD 26	Evet	28	186,48	5221,50
	Hayır	344	187,93	64649,50		Hayır	344	186,50	64156,50
	Toplam	372				Toplam	372		
ÖGD 27	Evet	28	199,09	5574,50	ÖGD 28	Evet	28	156,64	4386,00
	Hayır	344	185,48	63803,50		Hayır	344	188,93	64992,00
	Toplam	372				Toplam	372		
ÖGD 29	Evet	28	143,82	4027,00					
	Hayır	344	189,97	65351,00					
	Toplam	372							

Tablo 4.21: Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde İş Kazası Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
GPRY1	4767,5	5173,5	-0,093	0,926
GPRY2	4151,5	4557,5	-1,273	0,203
GPRY3	3839,5	4245,5	-1,88	0,06
GPRY4	4325	4731	-0,933	0,351
GPRY5	4681,5	5087,5	-0,252	0,801
GPRY6	4350,5	4756,5	-0,872	0,383
GSK7	4312	4718	-0,962	0,336
GSK8	3828	4234	-1,891	0,059
GSK9	4621	5027	-0,369	0,712
GSK10	4218,5	6358,5	-1,162	0,245
GSK11	4464,5	63804,5	-0,685	0,493
GSK12	4365	4771	-0,88	0,379
GSK13	4224	4630	-1,137	0,256
İDE14	4718,5	5124,5	-0,183	0,855
İDE15	4410,5	63750,5	-0,786	0,432
İDE16	4729	5135	-0,165	0,869
İDE17	4684,5	5090,5	-0,254	0,799
İKÖ18	4782	5188	-0,065	0,948
İKÖ19	3919	4325	-1,694	0,09
İKÖ20	4390,5	4796,5	-0,802	0,422
İKÖ21	4385,5	4791,5	-0,814	0,415
İKÖ22	4638,5	5044,5	-0,342	0,732
İKÖ23	4530	4936	-0,549	0,583
İKÖ24	4727,5	64067,5	-0,168	0,866

Tablo 4.21: (Devamı) Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde İş Kazası Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
ÖGD25	4322,5	4728,5	-0,926	0,354
ÖGD26	4815,5	5221,5	-0,001	0,999
ÖGD27	4463,5	63803,5	-0,672	0,501
İKÖ28	3980	4386	-1,6	0,11
ÖGD29	3621	4027	-2,284	0,022

Tablo 4.21.'de görüldüğü gibi, Mann Whitney U testi sonucunda, il özel idareleri çalışanlarının daha önce yaşamış olduğu bir kaza olayı olup olmamasına göre bütün değişkenler için p değerleri 0.05'den büyük yani $p > 0.05$ olduğundan çalışanların il özel idaresinde daha önce iş kazası yaşayıp yaşamamasına göre her bir değişken için kişilerin görüşleri farklılık göstermemiştir.

Tablo 4.22: Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde Ramak Kala Olay Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı			N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
GPRY 1	Evet	53	188,43	9987,00	GPRY 2	Evet	53	165,56	8774,50
	Hayır	319	186,18	59391,00		Hayır	319	189,98	60603,50
	Toplam	372				Toplam	372		
GPRY 3	Evet	53	158,17	8383,00	GPRY 4	Evet	53	169,17	8966,00
	Hayır	319	191,21	60995,00		Hayır	319	189,38	60412,00
	Toplam	372				Toplam	372		
GPRY 5	Evet	53	164,35	8710,50	GPRY 6	Evet	53	162,93	8635,50
	Hayır	319	190,18	60667,50		Hayır	319	190,42	60742,50
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 7	Evet	53	155,00	8215,00	GSK 8	Evet	53	154,60	8194,00
	Hayır	319	191,73	61163,00		Hayır	319	191,80	61184,00
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 9	Evet	53	157,80	8363,50	GSK 10	Evet	53	190,42	10092,50
	Hayır	319	191,27	61014,50		Hayır	319	185,85	59285,50
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 11	Evet	53	181,27	9607,50	GSK 12	Evet	53	142,98	7578,00
	Hayır	319	187,37	59770,50		Hayır	319	193,73	61800,00
	Toplam	372				Toplam	372		
GSK 13	Evet	53	162,42	8608,50	İDE 14	Evet	53	174,38	9242,00
	Hayır	319	190,50	60769,50		Hayır	319	188,51	60136,00
	Toplam	372				Toplam	372		
İDE 15	Evet	53	188,43	9987,00	İDE 16	Evet	53	165,56	8774,50
	Hayır	319	186,18	59391,00		Hayır	319	189,98	60603,50
	Toplam	372				Toplam	372		
İDE 17	Evet	53	204,58	10842,50	İKÖ 18	Evet	53	182,23	9658,00
	Hayır	319	183,50	58535,50		Hayır	319	187,21	59720,00
	Toplam	372				Toplam	372		

Tablo 4.22: (Devamı) Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde Ramak Kala Olay Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	
İKÖ 19	Evet	53	168,52	8931,50	İKÖ 20	Evet	53	160,46	8504,50
	Hayır	319	189,49	60446,50		Hayır	319	190,83	60873,50
	Toplam	372				Toplam	372		
İKÖ 21	Evet	53	144,30	7648,00	İKÖ 22	Evet	53	164,52	8719,50
	Hayır	319	193,51	61730,00		Hayır	319	190,15	60658,50
	Toplam	372				Toplam	372		
İKÖ 23	Evet	53	181,38	9613,00	İKÖ 24	Evet	53	163,02	8640,00
	Hayır	319	187,35	59765,00		Hayır	319	190,40	60738,00
	Toplam	372				Toplam	372		
ÖGD 25	Evet	53	161,89	8580,00	ÖGD 26	Evet	53	178,86	9479,50
	Hayır	319	190,59	60798,00		Hayır	319	187,77	59898,50
	Toplam	372				Toplam	372		
ÖGD 27	Evet	53	171,52	9090,50	ÖGD 28	Evet	53	145,16	7693,50
	Hayır	319	188,99	60287,50		Hayır	319	193,37	61684,50
	Toplam	372				Toplam	372		
ÖGD 29	Evet	53	164,94	8742,00					
	Hayır	319	190,08	60636,00					
	Toplam	372							

Tablo 4.23: Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde Ramak Kala Olay Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
GPRY1	8351	59391	-0,148	0,883
GPRY2	7343,5	8774,5	-1,606	0,108
GPRY3	6952	8383	-2,182	0,029
GPRY4	7535	8966	-1,317	0,188
GPRY5	7279,5	8710,5	-1,66	0,097
GPRY6	7204,5	8635,5	-1,766	0,077
GSK7	6784	8215	-2,404	0,016
GSK8	6763	8194	-2,442	0,015
GSK9	6932,5	8363,5	-2,174	0,03
GSK10	8245,5	59285,5	-0,305	0,76
GSK11	8176,5	9607,5	-0,407	0,684
GSK12	6147	7578	-3,395	0,001
GSK13	7177,5	8608,5	-1,85	0,064
İDE14	7811	9242	-0,908	0,364
İDE15	7104,5	58144,5	-1,974	0,048
İDE16	8319,5	59359,5	-0,192	0,848
İDE17	7495,5	58535,5	-1,399	0,162
İKÖ18	8227	9658	-0,326	0,744
İKÖ19	7500,5	8931,5	-1,359	0,174
İKÖ20	7073,5	8504,5	-1,964	0,0495
İKÖ21	6217	7648	-3,193	0,001

Tablo 4.23: (Devamı) Bireylerin Daha Önce İl Özel İdarelerinde Ramak Kala Olay Yaşama Durumu Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
İKÖ22	7288,5	8719,5	-1,695	0,09
İKÖ23	8182	9613	-0,393	0,694
İKÖ24	7209	8640	-1,786	0,074
ÖGD25	7149	8580	-1,848	0,065
ÖGD26	8048,5	9479,5	-0,597	0,551
ÖGD27	7659,5	9090,5	-1,143	0,253
ÖGD28	6262,5	7693,5	-3,165	0,002
ÖGD29	7311	8742	-1,649	0,099

Tablo 4.23.'te görüldüğü gibi, Mann Whitney U testi sonucunda, il özel idareleri çalışanlarının daha önce yaşamış olduğunuz bir ramak kala olay olup olmamasına göre; GPRY3 (İl özel idaresinde yazılı iş prosedürleri pratikte yapılanla uyumludur), GSK7 (İl özel idaresinde yeterli dinlenme ile uygun çalışma zamanlaması yapılmıştır), GSK8 (İl özel idaresinde güvenlik kuralları daima kullanışlıdır), GSK9 (İl özel idaresinde güvenlik kuralları için çok sıkışık olduğu zamanlarda bile takip edilir), İDE15 (İl özel idaresinde sağlık tehlikelerine karşı çalışanlara eğitim verilir), İKÖ20 (İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenir) ve ÖGD28 (İl özel idaresinde iş güvenliği yönetmeliğine uyulmaktadır) değişkenlerinde kişilerin görüş ve düşünceleri arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak önemlidir ($p < 0.05$).

Yapılan bu çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre İSG uygulama puanları farklılıklarını ortaya çıkarmak için yapılan Mann-Whitney testinde GPRY2, GSK9, GSK12, İDE15, İDE16, İDE17, İKÖ21, İKÖ23, İKÖ28 ve ÖGD29 değişkenleri boyutunda farklı cinsiyetler arasında istatistiksel açıdan önemli farklılıklar saptandığı görülmektedir ($p < 0.05$). Sonuçta iş sağlığı ve güvenliği uygulama puanlarının cinsiyete göre değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Arat (2022) yaptığı çalışmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalık ve bilgi seviyelerinin cinsiyete göre değişkenlik göstermediğini, gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığını, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine karşı bilinç seviyelerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, gruplar arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık bulunduğunu saptamıştır.

Bu araştırmaya katılanların bireylerin yaşları arasında Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre GSK8 (İl zel idaresinde güvenlik kuralları daima pratiktir) ve İK20 (İl zel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak i denetimlerle denetlenir) açısından istatistiki olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Ancak kişilerin yaşları ile il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında diğer öneriler bakımından istatistiksel olarak önemli bir ilişki görülmemiştir.

Arat (2022) yaptığı çalışmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine dair bilinç, bilgi ve farkındalık seviyelerinin yaş açısından farklılıklar gösterdiğini, gruplar arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık olduğunu saptamıştır.

elik (2016) yaptığı çalışma sonucunda katılımcıların güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik algısı puanlarının eğitim seviyesine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi, güvenlik algısı, güvenlik iletişimi ve güvenlik katılımına göre çeşitlilik göstermemekte olduğunu ifade etmiştir.

Bu araştırmada, bireylerin eğitim düzeyi arasında Kruskal-Wallis testinde GPRY6 (İl zel idaresinde iş yükü makul dengelidir) açısından istatistiki olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.01$). Ancak kişilerin eğitim düzeyi ile İl zel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında diğer öneriler bakımından istatistiksel olarak önemli bir ilişki saptanamamıştır.

Arat (2022) yaptığı çalışmada katılımcıların çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair bilinç seviyelerinin eğitim durumuna göre farklılıklar göstermediğini, gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığını, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalık ve bilgi seviyelerinin eğitim düzeyine göre farklılıklar gösterdiğini, gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olduğunu belirlemiştir.

Yapılan bu araştırmada, bireylerin hizmet süresi arasında Kruskal-Wallis testine göre; GPRY1 (il özel idaresinde bir iş bölümünde değişimler yapıldığında çalışanlara söylenir), İDE17 (il özel idaresinde çalışanlara ilk yardım eğitimi verilir) ve İK21 (il özel idaresinde güvenlik ve sağlık konusunda yapılan i denetimler sonucu ortaya çıkan eksik ve hatalar izlenir ve giderilir) açısından istatistiki olarak anlamlı bir ilişki

saptanmıştır ($p < 0.05$). Ancak kişilerin hizmet süresi ile İl Özel İdarelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında diğer öneriler bakımından istatistiksel olarak önemli bir ilişki görülmemiştir.

Çelik (2016) yaptığı çalışmada iş deneyimi 1 seneden az olan katılımcıların güvenlik katılımı puanlarının ($3,467 \pm 0,747$), iş deneyimi 1-5 sene arasında olan çalışanların güvenlik katılımı puanlarından ($2,961 \pm 0,801$) fazla olduğunu, iş deneyimi 11 sene ve üzerinde olan çalışanların güvenlik katılımı puanlarının ($3,471 \pm 0,738$), iş deneyimi 1-5 sene arasında olan çalışanların güvenlik katılımı puanlarından ($2,961 \pm 0,801$) fazla olduğunu, İş deneyimi 1 seneden az olan çalışanların güvenlik katılımı puanlarının ($3,467 \pm 0,747$), iş deneyimi 6-10 yıl arası olan çalışanların güvenlik katılımı puanlarından ($2,834 \pm 0,699$) fazla olduğunu, iş deneyimi 11 sene ve üzeri olan çalışanların güvenlik katılımı puanlarının ($3,471 \pm 0,738$), iş deneyimi 6-10 yıl arasında olan çalışanların güvenlik katılımı puanlarından ($2,834 \pm 0,699$) fazla olduğunu tespit etmiştir.

Arat (2022) yaptığı çalışmada katılımcıların İSG uygulamalarına dair bilinç seviyelerinin iş deneyimine göre farklılıklar göstermediğini, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, katılımcıların İSG uygulamalarına yönelik farkındalık ve bilgi seviyelerinin iş deneyimine göre farklılıklar gösterdiğini, gruplar arasında önemli bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

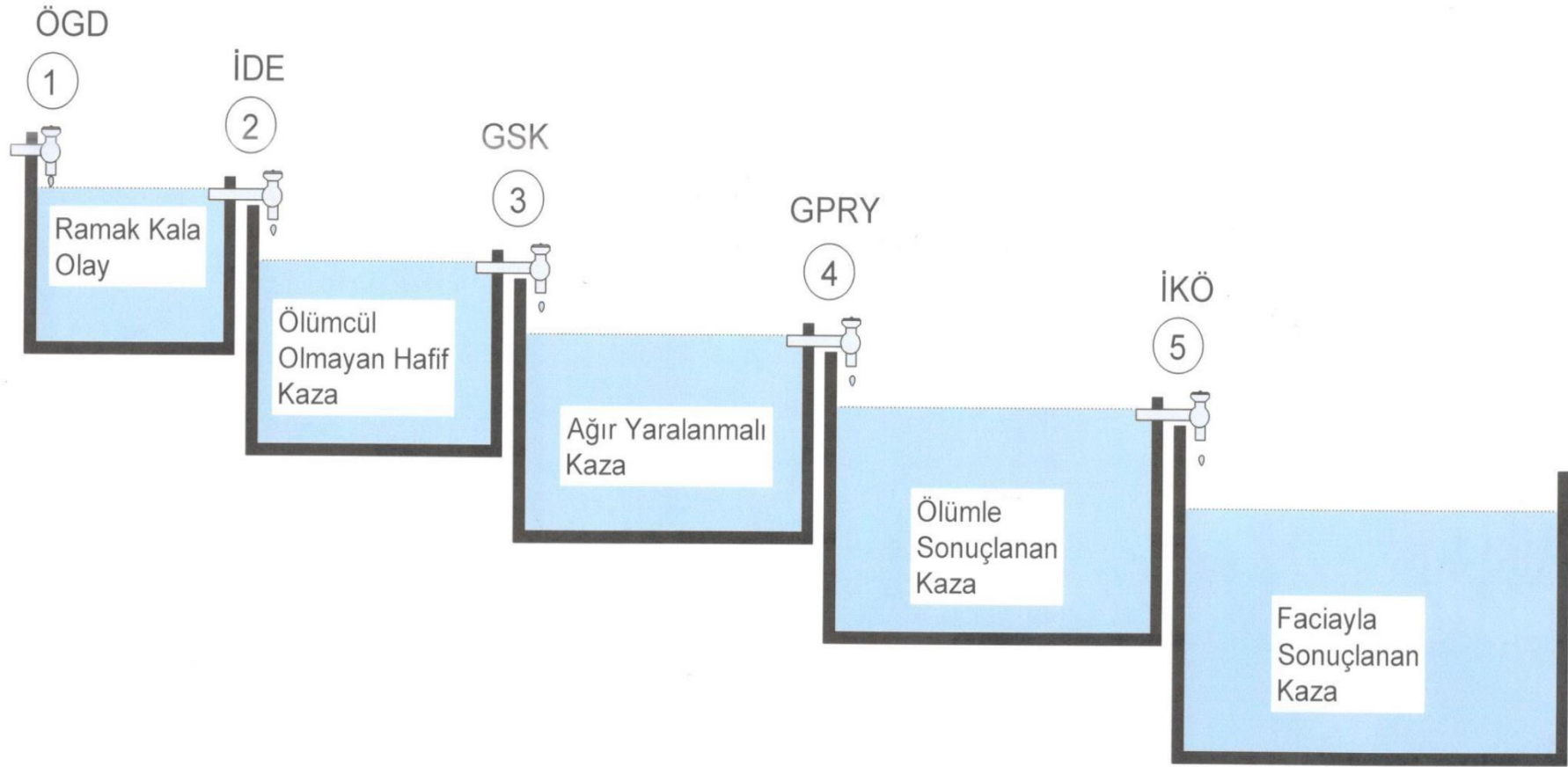
Yapılan çalışmada çalışmaya katılan katılımcıların daha önce bu iş yerinde iş kazası yaşamasına göre Mann-Whitney U testine göre bütün değişkenler için p değerleri 0.05'den büyük yani $p > 0.05$ bulunduğu için iş kazası olup olmamasına göre her bir değişken için kişilerin görüşleri farklılık göstermemiştir.

Bu yapılan çalışmada çalışmaya katılan katılımcıların daha önce bu iş yerinde ramak kala olay yaşamasına göre Mann Whitney U testi sonucunda, bu işyerinde yaşamış olduğunuz bir ramak kala olay olup olmadığına göre; GPRY3 (İl özel idaresinde yazılı iş prosedürleri pratikte yapılanla uyumludur), GSK7 (il özel idaresinde yeterli dinlenme ile uygun çalışma zamanlaması yapılmıştır), GSK8 (il özel idaresinde güvenlik kuralları daima pratiktir), GSK9 (il özel idaresinde güvenlik kuralları için çok sıkışık olduğu zamanlarda bile takip edilir), İDE15 (il özel idaresinde sağlık tehlikelerine karşı çalışanlara eğitim verilir), İKÖ20 (il özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve

prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenir) ve İKÖ28 (il özel idaresinde iş güvenliği yönetmeliğine uyulmaktadır) değişkenlerinde kişilerin görüş ve düşünceleri arasındaki farklılık istatistiksel olarak önemli çıkmıştır ($p<0.05$). Ancak kişilerin ramak kala olay yaşaması ile il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında diğer öneriler bakımından istatistiksel olarak önemli bir ilişki görülmemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları ölçeği Christopher et al. (2012)'un makalesinden ve Glendon ve Litherland (2001)'in güvenlik iklimi anketinden uyarlanarak yapılan bu anket çalışmasında il özel idarelerinin İSG uygulamalarındaki güvenlik iklimi ile ilgili mevcut durum analizi yapılmıştır. Kurumsal güvenlik kültürünün meydana gelmesi için öncelikle güvenlik ikliminin oluşturulması ve güvenlik ikliminin sürekli ve sürdürülebilir olması gerekmektedir. Bu amaçla güvensiz durum ve hareketlerin kök faktörleri tespit edilip bu faktörlerin ortadan kaldırılması ve kurum çalışanlarında güvenli davranış bilincinin oluşturulması önem arz etmektedir.

Bu tez çalışmasında insani hataların tespitinin, il özel idarelerindeki kurumsal hataların başkaca aşamaları nasıl etkilediğinin tespit edilmesinde daha kolaylık sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca yol, ulaşım, kanalizasyon gibi alt yapı sistemlerinde de insan kaynaklı hataların tespitinin kazaları tanımlamada esas unsur olacağı vurgulanmıştır.



Şekil 4.2: Yaşam Muslukları

Yaşam Muslukları Modelinde (Şekil 4.2.) görüldüğü gibi musluklar İSG uygulamaları faktör gruplarını (Örgütsel Güvenlik Desteği / ÖGD, İlk Yardım Desteği ve Eğitim / İDE, Güvenlik ve Sağlık Kuralları / GSK, Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi / GPRY ve İş Kazalarını Önleme /İKÖ) ve musluklardan akan sularla doldurulan havuzlar ise kaza olaylarını temsil etmektedir.

ÖGD (1) Musluğu; Kurumun örgütsel güvenlik desteğini temsil etmektedir. İş yerinde çalışanlara kurumca örgütsel yeterli destek verilmemesi ramak kala olaylara sebebiyet verebilmektedir. Ramak kala olaylar önemsiz gibi görünse bile büyük kazaların öncüsü olabileceği için, İ.Ö.İ.'de çalışanlara çalıştığı yerde yeterli ve zamanında tıbbi tedavi sağlanması, yaralanma durumunda yeterli tazminat sağlanması, iş güvenliği yönetmeliğine uyulması ve çalışanların gizli özel durumunun (tıbbi kayıtların) açıklanmamasına özen gösterilmesi önem arz etmektedir.

İDE (2) Musluğu; İlk yardım ve eğitim faktörlerini temsil etmektedir. Çalışma ortamında kurumun ilk yardım ve eğitim konusunda yetersiz kalmasının ölümcül olmayan hafif yaralanmalı kazalara sebebiyet verebileceği ön görülmektedir. Hafif yaralanmalı kazalar da tıpkı ramak kala olaylarında olduğu gibi çoğu zaman ihmal edilmektedir. Hafif yaralanmalı kazalar da ramak kala olaylar gibi büyük kazaların ön artçıları olabileceği için İ.Ö.İ.' de sağlık tehlikelerine karşı çalışanlara eğitim verilmesi, çalışanlara sağlık ve hijyen eğitimi verilmesi ve çalışanlara ilk yardım eğitimi verilmesi ve takibinin yapılması, iş kazalarının önlenmesinde etkili olacaktır.

GSK (3) Musluğu; kurumun güvenlik ve sağlık kurallarını temsil etmektedir. İş yerinde güvenlik ve sağlık kurallarının ihmal edilmesi ağır yaralanmalı kazalara yol açabilmektedir. Bundan ötürü İ.Ö.İ. istihdam (işe alım) öncesi sağlık muayenelerinin yapılmasına, çalışan seçimi (istihdam, işe alım) sonrası periyodik sağlık muayenelerinin yapılmasına ve çalışma alanında yeterli dinlenme ile uygun çalışma zamanlaması yapılmasına özen göstermelidir.

GPRY (4) Musluğu; İşletmenin güvenlik prosedürleri ve risk yönetimini temsil etmektedir. İlgili faktörlerin ihmal edilmesinden dolayı, ölümlü kazalara sebebiyet vermesi muhtemeldir. Bu sebeple kurumun olası riskleri ve sonuçları tanımlamasına, yazılı iş prosedürlerinin pratikte yapılanla uyumlu olmasına, çalışanların her bir işin ilgili prosedürünü kolayca tanıyabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmasına,

gereken işi yapmak için yeterli sayıda çalışan istihdam etmesine, iş yükünün dengeli olmasına, iş bölümünde değişimler yapıldığında çalışanlara söylenmesine, güvenlik kurallarının daima pratik olmasına ve güvenlik kurallarının işin çok sıkışık olduğu zamanlarda bile takip edilmesine azami hassasiyet gösterilmelidir.

İKÖ (5) Musluğu; Kurumun iş kazalarını önleme faktörünü temsil etmektedir. İSG uygulamalarının en önemli amacı önleme unsuru olduğu için, proaktif bir yaklaşım sergilenmelidir. İş kazalarını önleme noktasındaki yetersiz tedbirler faciayla sonuçlanabilecek kazalara yol açabilmektedir. Bundan dolayı İ.Ö.İ.'de ciddi ve yakın tehlikeli yerlere, sadece gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilmelidir. Ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenmiş talimat ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenmeli, güvenlik ve sağlık konusunda yapılan iç denetimler sonucu ortaya çıkan eksik ve hatalar izlenmeli ve giderilmelidir. Çalışılan bölümde uygun lay-out (yerleşim düzeni) ve aydınlatma yapılmalı, ilgili bölümde uygun ve etkili atık bertaraf işlemi yapılmalıdır. Çalışma yerlerinde sağlık ve güvenlik aygıtları bulundurulmalı, tüm önleyici tedbirler alındıktan sonra ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanlara gözlük, baret, çizme, eldiven, maske, tulum ve ayakkabı vb. verilmeli ve kullanmaları sağlanmalıdır.

Tüm muslukların açık olması felakete sebep olabilmektedir. Pek çok kaza olayında bir musluğun kontrol altında tutulması, felakete neden olabilecek kazayı önleyebilmektedir. Musluklar düzenin ya da kurumun fiziki ve işlevsel yapısına göre ortaya çıkabilmekte, kaybolabilmekte veya şiddetinde değişiklikler olabilmektedir. Kaza olaylarına, gözlemlenebilen hatalar yol açıyormuş gibi görünse bile, kaza olaylarının arka yüzünde kurumsal faktörlere dek uzanan görünmeyen hatalar da vardır.

Kazaların tümünde görülebilen hata ve ihlaller olmasına karşın, çoğunlukla ortaya çıkarılamamakta veya kötü sonuçlara sebebiyet vermediğinden dolayı ihmal edilmektedir (Reason, 1997).

İnsan kaynaklı riskleri tespit etmek için önceden tespit edilmiş bir yöntem bulunmamaktadır. En uygun kök sebep analizi yöntemini seçmek hem zaman israfını engellemekte hem de net bir analizin yapılmasına olanak sağlamaktadır. Genellikle alınması gerekli önlemlerin güvenilirliği analizinde Olay Ağacı Analizi (ETA),

istenmeyen olayların sebebi olan alt faktörlerin analizinde ise Hata Ağacı Analizi (FTA) kullanılmaktadır. Hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın insan kaynaklı risklerin tespitinde azami dikkat gösterilerek dolaysız bir biçimde kök probleme odaklanılıp, esas sorunun tespit edilerek ortadan kaldırılması amaçlanmalıdır.

Kök sebep analizini paket programlar şeklinde piyasadaki tedarikçilerden bulmak mümkündür. Fakat insani hataların tespitinde kök sebep analizi içeriğini kavramadan paket programları direkt kullanmanın fayda sağlamayacağı bilinmelidir. Gerekli eğitimlerden geçmiş, yeni tekniklere açık ve kök sebep analizi konusunda uzmanlaşmış kişilerce analizlerin yapılması daha uygun olmaktadır.

Önleme amaçlı yöntem uygulanan bu çalışmada çoğunlukla gözlemlenen güvensiz hareketler; kabiliyet hataları, yanlış alınan kararlar, ihlaller ve idrak etme hataları olarak sıralanmaktadır.

Söz konusu insani hatalardan meydana gelen kök sebep faktörleri incelenip bilimsel çalışmalar ışığında gerekli önleyici tedbirlerin alınması halinde % 98 oranındaki insan kaynaklı tehlikeli durum ve tehlikeli hareketlerin (Demir ve Öz, 2018). ortadan kaldırılması ile iş kazaları ve mesleki hastalıkların engellenmesi ön görülmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma hayatıyla ilgili riskler bireyler ve toplum için tehdit oluşturmaktadır. Bu riskler hiçbir zaman sıfıra indirilemese de azaltılabilir. Buna paralel olarak gelişen teknolojiler ve üretim yöntemleri, işyerinde güvenlik ve sağlık konusunu zaman ilerledikçe daha da belirgin hale getirmektedir.

Birey için sağlık en temel gereksinimdir. Güvenlik ve sağlık terimleri hem şahsi hem de sosyal açıdan önemlidir. İSG, çalışanların yaşamının korunması açısından ana insan haklarından biri olan yaşam hakkını garanti altına almaktadır. Personellerin korunması sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmak, devlet politikası ve sosyal devletin işlevi açısından değerlidir.

Çalışanların katılımıyla, işveren garantisi altında ve doğal olarak devlet kurallarına göre yürütülen, işgücünün korunması ve güvenliği alanında araştırmaların etkin bir şekilde uygulanmasının yanı sıra kavramsal ve yaşamsal anlamda tüm kesimlerce katılımın sağlanması gerekmektedir.

Amacı işle ilgili sağlık sorunlarını azaltmak ve çalışma hayatı güvenliğini artırmak olan İSG; sürdürülebilir bir iş ortamı yaratmanın yanında çalışanlar, işletmeler ve toplum için maddi ve manevi kayıpların önlenmesine yönelik çözüm, yöntem ve öneriler geliştirir. Bu amaçla insana verilen değer neticesinde İSG konsepti ortaya çıkmış ve gelişmeye devam etmektedir. Sağlık ve güvenliğin genel amacı, çalışma sürecinin verimliliğini ve etkililiğini teşvik etmek ve böylece ülkelerin kalkınma sürecini desteklemektir.

Önemli bir İSG programının birincil ürünü iş kazaları, meslek hastalıkları vb. olumsuz sonuçları en aza indirmek ve böylece hem ekonomik hem de toplumsal katma değeri artırmaktır.

İş güvenliği açısından hem çalışanlar hem de kurumlar için güvenli bir iş yeri geliştirilmektedir. Bulaşıcı hastalık, meslek hastalığı, makine-iş kazası, yangın, infilak vb. durumlara karşı güvenceler oluşturulmaktadır.

"İş sağlığı ve güvenliği" terimi kullanıldığında genellikle çalışana veya iş gücüne özel bir Őeyi ifade eder. Ancak İSG; alışanlar, kurumlar ve devlet/kamu için de çok önemli bir kavramdır. İşyerinde hastalık, kaza ve hastalıktan muzdarip olan kişiler, çalışanlardır. Sonuç olarak, işyerinde çeşitli risk faktörlerinden olumsuz etkilenen bir çalışan, çalışma yeteneğini kısmen veya tamamen kaybedebilir ve bunun sonucunda geliri sınırlı bir süre için veya kalıcı olarak kaybolabilir. Bu kayıpları önlemenin en etkin yolu ise güçlü İSG önlemlerinin alınmasıdır.

Sağlıklı bir iş zemini oluşturulamadığında işveren ekonomik kayıplar, yeni iş bulmada güçlükler ve önemli yasal cezalar ile karşı karşıya kalmaktadır. Sonuç olarak, ekonomik hayatın sürdürülebilirliğini sağlamak ve en önemlisi insan onurunu korumak için iş sağlığı ve güvenliği anlayışı bir yönetim rolü olarak görülmelidir.

Uzun vadede, iş sağlığı ve güvenliğini göz ardı etmenin sonuçlarını kamu ve devlet kaynakları açısından telafi etmek çok daha zordur. Uzun vadeli harcamalar, sosyal güvenlik sistemi üzerindeki ek yükü, üretim kaybını, insan/çalışan sağlığı üzerindeki zayıf etkiyi vb. içerir. Ayrıca bu orana çalışan ve işveren tarafından yapılan harcamalar da eklendiğinde zararın gerçek boyutu oldukça artmaktadır.

Kazaların ekonomik etkileri tahmin edilirken, maddi iş gücü kaybının yanı sıra işverenlerin kültürel eğitimi ve eylemleri de dikkate alınmalıdır. İş kazaları ile mesleki rahatsızlıklar devlete oldukça fazla bir mali yük getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin kapsamı son derece geniştir ve üretim ve hizmet iş kollarından ticari ve devlet sektörlerini kapsayan, işin yapıldığı veya söz konusu olduğu her yerde geçerlidir. İş kazası, hastalık vb. bu tür tehlikeler tamamen önlenemese de azaltılabilir.

İSG, hem insan hayatını hem de işi ve işyerlerinin devamlılığını etkileyen kritik bir bilim dalıdır. Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin başarılı bir Şekilde uygulanması, kontrol edilmesi ve eksikliklerin giderilmesi kritik öneme sahiptir. Aksi takdirde geri dönüşü olmayan olaylarla sonuçlanan vakalar ve riskler meydana gelebilir. Bu sebeple personelden, işin niteliğinden veya çalışma ortamı Şartlarından kaynaklı tehlikelerin engellenmesi, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının temin edilmesi için tüm paydaşlar üzerine vazife olan sorumlulukları yerine getirmelidir.

Türkiye iş kazaları sıralamasında dünyada 3. ve Avrupa'da 1. sırada bulunmaktadır. Kazalar ve mesleki hastalıklar sonucu ortaya çıkan kayıplar ya da yaralanmalar hem

ekonomik ve manevi hem de personel açısından önemli kayıplara neden olmaktadır. Bu senaryo da İSG uygulamalarına önem verilmesi gerektiğini göstermektedir. İşverenlerden, personellerinin güvenlik ve sağlığı için gerekli tüm önlemleri almaları, güvensiz çalışma koşullarını düzeltmeleri ve diğer tüm yasal yükümlülükleri yerine getirmeleri beklenmektedir.

Çalışanlar zihinsel, sosyal ve fiziksel özellikler açısından çok mükemmel bir düzeyde olmalı ve bu düzeyin sürekliliği iş sağlığı ve güvenliği ile sağlanabilir. İş sağlığı, işin tıbbi yönüyle, iş güvenliği ise işin teknik yönüyle ilgilidir. İSG, işin tıbbi ve teknolojik yönlerini birleştiren yüksek düzenli bir çalışma faaliyetlerini ifade etmektedir.

İş sağlığı, amacı çalışanları psikolojik, fiziksel, sosyal ve ahlaki açıdan üst düzeye getirmek, üst düzeyde devamlılığı sağlamak, kullanılan zararlı maddelerin sağlığa etkisini önlemek olan bir tıp bilimidir. Amacı; çalışanın yaptığı işe uyumunu sağlamak, çalışana ergonomik kurallara uygun biçimde çalıştırmak ve uygun çalışma koşullarında çalıştırmaktır.

İSG tüm iş sahalarında; personellerin sağlığının psikolojik, bedensel ve sosyal açıdan en üst düzeye çıkarılmasını, çalışanların işe senkronizasyonunun sağlanması, iş şartlarından dolayı sağlıklarını kaybetmelerinin engellenmesi amaçlamaktadır.

Ayrıca işyerindeki tehlikeli unsurların ortadan kaldırılmasını, hastalık ve tehlike gibi sorunların teşhis ve tedavisinin yapılmasını, kaza sonuçlarının gerçekçi ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmesini, meslek hastalığı veya iş kazası sonucu tedavi görmüş çalışanların işlerine iade edilmesini amaçlar. İş; iş güvenliği, görev ve yükümlülükleri yerine getirirken, çalışanların maruz kaldığı risk ve tehlikelerden kaçınmak veya bunları sınırlandırmak için teknik bilgi veya kuralları içeren tüm iş bütünü ifade eder.

Tipik olarak mühendislik bilimi müfredatında yer alan iş güvenliği, işyeri planlama aşaması boyunca teknik çabaların uygulanmasını gerektirir. Bunun nedeni ise iş tamamlandığında iş yerinin yasal kuralların gerektirdiği standartlara getirilmesi mümkün olmayabilir. Üretim araçlarının potansiyel olarak tehlikeli parçalarının sızdırmazlığı ve sık bakım gibi teknik zorluklar doğrudan çalışan güvenliği ile ilgilidir. İSG, işyerinde mesleki hastalıklar ve iş kazalarının oluşumunu azaltmayı,

çalışan uyumluluğunu/verimliliğini artırmayı ve personel güvenliğini ve sağlığını sağlamayı amaçlamaktadır.

İSG, Mühendislik araştırmalarından davranış ve tıp bilimlerine, en son teknolojiden ergonomiye kadar müzakere sürekliliği için yapılandırılmış bir alan yaratır. Temel olarak, çalışanları meslek hastalıkları ve kazalardan korumanın yanı sıra işyeri ve ürün güvenliği ile ilgili masrafları azaltmayı amaçlar. İnsan hayatı çok değerli olduğu için üretim ile iş yeri güvenliği arka planda bırakılmakta ve küresel literatürde öncelikli olarak odak noktası çalışan güvenliği olmaktadır.

İnsanı ön planda tutan iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal açıdan da insan kaynakları yönetiminin yerine getirmesi gereken işlevlerinden biridir. İşyeri tehlikelerine karşı önlem almak, çalışanları sadece işyerinde değil, sosyal yaşamlarının zihinsel, sosyal ve fiziksel yönlerinde korumaya çalışır. Güvenlik ve sağlığı iyi muhafaza edilen personeller, randımanları ile üretime katkı sağlamakta ve kârlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Hayatlarının üçte birini işte geçiren çalışanlar için güvenli ve hatta teşvik edici bir çalışma ortamı ve temizlik gibi koşullar ilk başta işverenler için pahalı gibi görünse de verimlilik açısından bir ihtiyaç haline gelmiştir.

İnsan kaynağının işyerlerinin önemli bir bileşeni olarak kabul edilmesiyle birlikte daha iyi eğitilmiş ve yetkin çalışanlar seçilmeye, işyerleri çalışanlarına yatırım yapmaya ve insan kaynağının geleceğe dönük gelişimi için çalışmalara başlanmıştır. Hedefi, gelişmiş ve yetişmiş insan kaynağından işyerlerine en yüksek faydayı sağlamak ve çalışanların değer katmasını engelleyecek iş kazalarını önlemektir. Çalışanlar işi yapan kişilerdir, bu nedenle işyeri tehlikelerinden en çok etkilenen kişilerdir.

İş sağlığı ve güvenliği proaktif bir şekilde yaklaşılması gereken bir bilim dalıdır. Kuruluşlar, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak ve kaçınılmaz olanları kaynağında gözden geçirip kontrol etmek için kazaları olduktan sonra değil, olmadan önce önlemelidir.

İşletme bünyesinde oluşan veya var olan tehlikelerin, risklerin, ramak kala olayların, kazaların veya meslek hastalıklarının belgelenmesi ve araştırılması yasal olarak zorunludur. Aynı zamanda daha iyi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını teşvik eder. Proaktif strateji, reaktif yaklaşıma göre daha makuldür. Çünkü önleme

çalışmaları ödemeye göre daha ucuz, ayrıca bireysel sağlık ve güvenlik açısından daha insancıldır. Tüm personel ve denetçiler, maruz kaldıkları tüm tehlikeler dikkate alınarak önleme faaliyetlerine başlamadan önce eğitilmeli ve hazırlanmalıdır.

Kimyasal risk faktörleri, işyerinde kullanılan veya maruz kalınan katı, sıvı veya gaz halindeki herhangi bir madde kimyasal risk faktörleridir. Bakteriler, virüsler, parazitler, kemirgenler ve protozoalar ise biyolojik risk faktörlerine örnektir.

Çalışan ve iş uyumuna bağlı olarak bu uyumun sağlanamaması halinde ortaya çıkabilecek tüm tehlikeler ergonomik risk faktörleri olarak kabul edilmektedir. Ergonomik kaygılardan kaçınmak için, bir çalışanın işini mümkün olan en basit ve rahat şekilde tamamlayacağı varsayılmalıdır. Psikolojik risk faktörü, bir çalışanın karşılaşabileceği stres, mobbing, iş güvencesizliği, çatışma ve pozisyon belirsizliği gibi endişeleri araştırır.

İSG önlemleri bahse konu olduğunda işletmeler kişisel koruyucu donanımlara öncelik vermektedir. Ancak bu cihazlar, gerekli tüm önlemlerin alınması, belirlenen risklerin sınırlandırılması ve ilgili tüm mühendislik işlemlerinin yapılması, yani tüm çevresel önlemlerin uygulanması ile risklerin önlenemediği durumlarda kullanılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği bilimindeki temel yaklaşım, bireysel stratejilerden çok grup koruma stratejilerine odaklanmaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, işverenlerin İSG hususundaki görevlerini çeşitli norm ve ilkeler çerçevesinde düzenlemektedir. İSG kavramı, ulusal ve uluslararası otoriteler tarafından vurgulanan şekliyle, çalışanların sosyal, fiziksel ve ruhsal sağlık ve iş yerindeki mutluluk düzeylerini en üst düzeye çıkarmak, bu yüksek çalışma standardını yüksek seviyede tutmak ve hem üretimle ilgili ve işyeriyle ilgili koşullar karşılanır. Bunlar, insancıl bir şekilde nasıl geliştirileceğini ve çalışılacağını açıklayan fikirlerdir. Sonuç olarak, çalışanlar, işverenler ve hükümet ortak sorumluluk taşımaktadır.

Ancak iş sağlığı ve güvenliği, çalışanın fiziksel özelliklerine uygun bir işe yerleştirilmesini içerdiğinden, işveren, yasal zorunluluklara ek olarak çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini de gözetmeli ve devlet de bunlara uymalıdır. Ancak çalışanların bu norm ve ilkelere uyma konusundaki isteksizlikleri veya dikkatsizlikleri, alınan önlemlerin amaçlarına ulaşmasını engelleyeceğinden, bu noktada en önemli görev ve sorumluluk çalışana düşmektedir.

Yüksek riskli veya tehlike arz eden durumlarda çalışanlar kurula, kurul yoksa işverenlerine başvurarak gerekli özenin gösterilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilirler. Kurul olağanüstü toplantıya çağırılır ve işverenler derhal tutanakla sorunu tespit eder. Ortaya çıkan karar çalışanlara ve çalışan temsilcilerine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işveren, çalışanların istekleri doğrultusunda karar verinceye kadar çalışmayı reddetmek mümkündür. Çalışan bireylerin çalışmaktan kaçındıkları süre boyunca, kanuni ve sözleşmeden doğan haklarının yanı sıra hiç bir ücret kaybı olmamaktadır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi için bireyler, işverenler ve devlet birlikte çalışarak taahhütlerini eksiksiz ve vaktinde yerine getirmelidir.

Devlet, ülkede iş kazaları ve mesleki hastalıkların önlenmesi için uygun mevzuatı çıkarmak, bu çerçevede gerekli denetimleri yapmak ve uymayanlara yasal cezalar vermekle mükelleftir. İşverenlerse devletin yaptığı kanuni düzenleme ve gerekli olduğunda standartlar kapsamında işyerlerinde müsait önlemleri alıp, çalışanlarının sıhhat ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. Lüzumlu önlemleri alamayan işverenlere de mevzuatta cezai yaptırımlar öngörülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliğinin tarafları ve görevleri çalışanlar, işverenler ve devlettir. Tarafların sorumluluklarını yerine getirmek ve herkese fayda sağlamak için iş birliği yapmaları hayati önem taşımaktadır. Aksi takdirde kendilerine ve başkalarına zarar verirler.

Sağlıklı ve emniyetli bir işyerinde çalışmak, personelin kendini güven içerisinde hissetmesini, moralinin, iş yapma isteği ve kuruma ait olma duygusunun fazla olmasını ve işyeri üretim düzenine uyum sağlamasına neden olarak verimliliği de artıracaktır. Aksinin yaşanması durumunda çalışan motivasyonunda kayıp, aidiyet duygusunda azalma ve verimlilikte düşüş yaşanacaktır.

Bir çalışan iş kazası veya mesleki hastalık neticesinde sağlığı bozulur, geçici veya kalıcı olarak sakatlanırsa kendisi ve ailesi birçok maddi ve manevi sorunla karşı karşıya kalır. Süresiz çalışamayacak ve iş yapamaz duruma geldiğinde önceki sağlığını ve iş kuvvetini yitirmiş olacak, iş bulması imkânsız hale gelecek ya da daha az ücretli bir pozisyonda çalışır duruma gelecektir. Bu durum çalışan ve ailesi için ruhsal ve maddi sorunlar yaratacak ve bunun sonucunda çocukların eğitimini etkileyecektir.

En ciddi sonuç, çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümüdür. Bu tür ölümle sonuçlanan davalarda birçok hukuki tazminat söz konusudur. Birçok yönden, bir can kaybı, aile üyelerinin maddi ve manevi kayıplarını hiç bir zaman telafi edemez.

İşyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerini uygulayarak çalışanlarına uygun bir çalışma ortamı sağlayan işverenler, zaman içinde verimlilik ve etkinlikten fayda sağlamaktadır. İşyerinde alınan iş güvenliği önlemleri, çıktıyı artırır, israf ve kayıpları ortadan kaldırır, teslimat gecikmelerini önler, ürün kalitesini yükseltir ve üretim artışı sağlar.

İş platformunun sağlıklı ve emniyetli hale getirilmesi iş kazalarının önlenmesine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, potansiyel insan, makine, hammadde, ürün ve ekipman kayıpları ve üretim kesintileri önlenecek, üretim, verimlilik ve etkinlik artırılırken maliyetler düşürülecektir.

İSG, yangın, ani patlama vb. alanlarda hayata geçirdiği aksiyonlar ile iş yeri, ekipman, malzeme ve ürün kayıplarını önleyerek veya azaltarak sermayesini de korumaktadır. Hasarlı ekipmanın değiştirilmesi, onarım ücretleri veya zaman kaybı olmayacaktır. Çalışanın olası zarar ve kayıplarını önleyen İSG önlemleri sayesinde kalifiye iş gücünü kaybetmemiş, çalışana çalıştığı yere ait olma hissini sağlamış nitelikli çalışanlarıyla üretme kuvvetini ve kabiliyetlerini artırabilmektedir.

İşverenler ve yöneticiler, iş kazaları ile mesleki hastalıklar sonucunda doğabilecek kanuni işlemlere zaman ve emek harcarlar. İSG, özellikle ihracat yapan işletmelerde yeni müşteriler ve işler edinmede kritik öneme sahiptir. Çünkü uluslararası şirketler hangi şirketlerle iş birliği yapacaklarını İSG, çevre vb. İş kazaları ile mesleki hastalıklar işletmenin/itibarını olumsuz etkiler. Bu faktörlerin bir sonucu olarak, işyerinin üretkenliği, verimliliği, sürati, niteliği ve saygınlığı artarken, kayıp ya da kayıplar, takım hasarları ve ekonomik tazminatlar azalarak şirketin rekabet gücü artar.

Çalışan ve işverenler, İSG hizmetlerinin sunduğu güvenli sağlıklı ve iş ortamlarında korunur ve hatta kazançlı çıkar. Sonuç olarak, ülkenin yetkin iş gücü korunarak, insan kaynağı tehlikeye atılmadan ve insanların sağlığı korunarak sağlık harcaması maliyetleri düşürülecektir.

İş kazaları ile mesleki hastalıklar neticesinde doğabilecek sosyal güvenlik maliyetleri asgari seviyeye indirgenecek veya önlenecektir. Çalışanlar sağlıklı bir ortamda çalışabilecek ve yaşayabilecekler. Örneğin işyeri ekipmanı, malzemeleri ve ürünleri. Kayıpların önüne geçilerek yurt dışından sağlanan girdiler azaltılarak milli sermaye korunacaktır. Verimli ve etkin çalışmalarla söz konusu kayıplar azaltıldığı için üretim ve kârlılık artacaktır. Ülkeler kaynaklarını en iyi şekilde kullanarak maddi ve manevi zararlardan kaçınabilir, aynı zamanda ülkelerin ilerlemesi ve refahının artması sağlanabilir.

İl özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında insan kaynaklı risklere yönelik yapılan bu çalışma kapsamında katılımcıların demografik bilgilerine göre İSG uygulamaları puanları karşılaştırılmış, alt boyutlarıyla arasındaki ilişki ve kök neden durumu incelenmiştir.

İl özel idarelerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları işverenin istihdam ve verimliliğini artıracaktır. Çalışma ortamında danışman ve danışmanlık biriminde istihdam edilen personelin bir raporlama biriminde çalışan olarak iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişi ile doğrudan bağlantılı olması, mesleki bağımsızlıklarını etik ilkelere uygun olarak ve kesintisiz iş sürekliliğini sağlamak için önem teşkil etmektedir. İl özel idarelerin birimlerinde mevcut olan tehlike ve riskler ile yapılacak risk değerlendirmelerindeki eksiklikleri tespit etmek ve işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlerin uygulanmasında diğer kurum birimleri ile işlevsel ve yeterlilik çatışmalarının önüne geçmek amacıyla, İSG birimi, diğer birimlerle birlikte dikey ve hiyerarşik olarak organize edilmesi gerekmektedir. Özellikle il özel idarelerinde yönetim veya karar alma pozisyonlarında bulunan çalışanlar için bu bağımsızlığın garanti altına alınması çok önemlidir. İşyerinde sağlık ve güvenliğin detaylı bir şekilde ele alınması ve tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için işverenlerin bu konuya verdikleri önemi ve desteği ifade etmeleri en önemli faktörlerden biri olmaktadır. Bu sorunu çözmek için işyerinde sağlık ve güvenliğin önemini açıklayan bir sağlık ve güvenlik politikası oluşturulmalı ve yönetim bu politikayı uygulamaya kendini adanması gerekmektedir. Bu politika ve işverenin buna karşı yükümlülüğü; hem özel idarelerin kendi bünyesinde yapılacak işler için, hem de genel sekreter ve birim müdürlükleri için tüm çalışanlara hazırlanarak iletilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, il özel idarelerinde çalışan personellerin sağlıklı iş

koşullarında çalışması hedeflenerek kamu kurumlarında risklerin önlenmesine yönelik hususlara yer verilmiştir.



6. ÖNERİLER

- İş kazaları ile mesleki hastalıkların oluşumunda kök sebep insan faktörü olduğu için, Yaşam Muslukları Modelinde belirtilen tüm basamaklarda, odak noktasında bulunan görünmeyen insan hataları faktörünün öncelikli olarak göz önünde bulundurulması gerekmektedir.
- "İnsan olmazsa iş kazası da meslek hastalığı da olmaz" prensibinden hareket edilerek tüm İSG çalışmalarında, insanın kültürel gelişimi ve değişimi üzerindeki çalışmalara ağırlık verilmelidir.
- İl özel idarelerinde güvenlik kültürünün oluşumu için çalışanlarda İSG farkındalığı oluşturulmalı ve oluşturulan farkındalığın sürekli davranış biçimine dönüştürülmesine yönelik etkinlikler düzenlenmelidir.
- İl özel idarelerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları uygulamaları işverenin istihdam ve verimliliğini artıracaktır. Mevzuatların sürekli yenilenmesi ve gelişimine ayak uydurulması gerekmektedir.
- Özellikle il özel idarelerinde yönetim veya karar alma pozisyonlarında bulunan çalışanlar için bağımsızlığın garanti altına alınması çok önemlidir. İşyerinde sağlık ve güvenliğin iyi ele alınması ve tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için işverenlerin bu konuya verdikleri önemi ve desteği ifade etmeleri en önemli faktörlerden biri olmaktadır.
- İşyerinde sağlık ve güvenliğin önemini açıklayan bir sağlık ve güvenlik politikası oluşturulmalı ve yönetimin bu politikayı uygulamaya kendini adanması gerekmektedir. Bu politika ve işverenin buna karşı yükümlülüğü; hem özel idarelerin kendi bünyesinde yapılacak işler için, hem de genel sekreter ve birim müdürlükleri için tüm çalışanlara hazırlanarak iletilmesi gerekmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmalara kamusal alanda daha fazla yer verilmelidir.
- İşveren tarafından işe yeni başlayan çalışanlara işe giriş ve temel İSG eğitimlerinin verilmesi sağlanmalıdır.

- İşyeri çalışanlarına çalışma ortamı kaynaklı tehlikeler ile riskler hususunda eğitimler verilmesi sağlanmalıdır.
- Güvenlik kültürünün oluşumunda en önemli unsur olan İSG eğitimlerinde gelişen teknolojilerden faydalanma yoluna gidilmelidir. Yapılan araştırmalar neticesinde; eğitim çalışmalarında yapay zekâ teknolojisi ve sanal gerçeklik tabanlı uygulamaları kullanımının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, oldukça verimli ve etkili olmasını sağladığı, zihinde kalıcı sonuçları çoğalttığı, bilgi edinilmesinde avantajlar sağladığı, eğitim maliyetlerini düşürdüğü, iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinde katkı sunduğu, çalışanların motivasyonlarını arttırdığı ve güvenli davranış alışkanlığı kazandırılarak güvenlik kültürünün oluşumuna pozitif etkileri olduğu belirtilmektedir (Gök, 2022).
- Öncelikli olarak İSG eğitimi ve işe giriş eğitimlerinde teorik bilgilerin geleneksel yöntemler yerine, sanal gerçeklik tabanlı ve yapay zekâ teknolojileri gibi yeni teknolojilerden faydalanılarak verilmesi, eğitimin daha etkili, daha verimli ve daha başarılı olmasına katkı sağlayacaktır.
- Personellerin kendilerini ifade edebilecekleri etkinlikler yapılarak, iş koşullarında karşılaştıkları sorunlar sorulmalı, görüşleri alınmalı ve personellere işyeri için değerli oldukları vurgulanmalıdır.
- İSG hususundaki uygulamalarda başarı sağlayan personeller ödüllendirilmelidir.
- İSG hususunda yapılması gerekli olan yatırımlar külfet şeklinde kabul görülmemeli geleceğe yapılacak bir yatırım olarak kabul görülmelidir.
- Çalışmanın daha başarılı olması, katılımcı sayısı ile doğru orantılıdır. Bu sebeple yapılacak olan yeni İSG çalışmalarına daha çok katılımcının iştirak etmesi sağlanabilmelidir.
- Yapılacak yeni çalışmalarda güvenlik açısından problem teşkil eden durumlar detaylı olarak incelenmelidir.
- İş sağlığı eğitimlerine kamusal alanda daha fazla ağırlık verilerek hizmet için eğitimler ile personellerin bilinçlendirilmesi sağlanabilir.
- İşyeri çalışanları stres, dikkatsizlik ve ilgiye bağlı tehlikeli durum ve davranışlardan kaçınmalıdır.
- İşyeri çalışanları ekipmanlarına ve kişisel koruyucu donanımlarına tehlikelerden korunmak için özen göstermeli ve dikkat etmelidir.

- Düzenli periyotlarda risk analizi ve risk değerlendirmesi yapılarak sağlıklı ve güvenli bir evre oluşturulması için gerekli iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır.
- İşyerlerinde düzenli aralıklarla İSG performansları izlenerek gelişim süreçlerinin takibi yapılmalıdır.
- İşyeri alışanlarının işyeri ortamında güvenli davranış bilincinde olmaları sağlanmalıdır.
- Tüm işyerlerinde İSG kültürünü oluşturmak için yönetim dâhil tüm bireyler sorumluluk almalıdır.
- Çalışanlara güvenlik kültürü kazandırılması noktasında, geleneksel yöntemlerin aksine, sanal gerçeklik tabanlı ve yapay zek dan faydalanılması güvenlik kültürünün oluşumuna katkı sunacaktır.
- Araştırma sonuçlarının analiz edilerek daha fazla çalışma yapılması iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ya da en aza indirilmesinde katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Adal Z.** (1975). İş Kazalarına Yol Açan Etkenler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1).
- Aja, E.** (2001). *Spain: Nation, nationalities, and regions*. Subnational democracy in the European Union: Challenges and opportunities, 229-253.
- Akçay, S.** (2014). Kamu İç Denetiminin Organizasyon ve Mevzuat Perspektifinde Değerlendirilmesi Üzerine Bir Çalışma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1).
- Akın, L.** (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşyeri Örgütlenmesi. *A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 54(1).
- Akkök, A.** (1977). *İş kazalarının maliyeti ve iş güvenliği*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Akpınar, T., & Öğütoğulları, E.** (2016). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3).
- Akpınar, T., Çakmakkaya, B. Y., & Batur, N.** (2018). Ofis Çalışanlarının Sağlığının Korunmasında Çözüm Önerisi Olarak Ergonomi Bilimi. *Balkan ve yakın doğu sosyal bilimler dergisi*, 4(2), 76-98.
- Aksoy, C.** (1982). *İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri, İş Kazalarını Önleme Semineri*, Ankara: MPM Yayınları.
- Aksoy, T.** (2018). Risk odaklı iç denetim sürecinde operasyonel risklerin belirlenip ölçülmesine yönelik uygulamalı bir 3x5 risk matrisi ve risk analiz anket formu önerisi. *Mali Çözüm*.
- Akyiğit, E.** (2018). *İş Hukuku, İstanbul*, Seçkin Yayıncılık.
- Al Hassani, M. S.** (2010). *Development of a system based approach for strategic implementation of occupational health and safety practices in health care organizations*, (doktora tezi), University of Bradford, Bradford.
- Albayrak, A.S.** (2006). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler*, Asil Yayınları, Ankara, 500s.
- Albert, R.** (2013). Anayasa değişikliği kurallarının ifade edici işlevi. *McGill Hukuk Dergisi/Revue de droit de McGill*, 59 (2), 225-281.
- Algün, A.** (2014). *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Prensipleri*, TMMOB Emo Ankara Şubesi Haber Bülteni.
- Alptürk, E.** (2008) *İç Denetim Rehberi*, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara.
- Altay, S.** (2015). *Türkiye' de iş sağlığı ve güvenliği: iş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini üzerine etkisi: çimento sektöründe bir uygulama*, (yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Arabacı, M. D.** (2020). *6360 sayılı yasa kapsamındaki değişiklikler ve yikob-il özel idaresi karşılaştırması*, (yüksek lisans tezi), Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Arat, O.** (2022). *İnsan kaynakları departmanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine dair bilgi, bilinç ve farkındalıklarının analizi: Bir alan araştırması*. (yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arcagöl, S. ve Erüz, E.** (2006). *Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Sistemi*, HUD Yayını, Ankara.
- Arıcı, K.** (1999). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği dersleri*, Ankara: Güven.
- Arslan, S.** (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri*, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 20(1), s. 767-807.
- Arslan, S.** (1978). *Türkiye'de ve İngiltere'de Merkezi İdarenin Mahalli İdareler Üzerindeki Denetimi*, Ankara (Türkiye Ve İngiltere).
- Atay, E. E.** (2013). *Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı İlkesi Işığında Danıştay*. Ankara *Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 1129-1154.
- Ateş, Z. G.** (2016). *İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı*, 15(1).
- August, R. S.** (1983). *The Origins of the Mexican Judicial System*. *Revista de Historia de América*, (96), 69-92.
- Aydın, U., Karaca, N., Özgüler, V., Karaca, E., Yücesoy, Y., & Demir, M.** (2013). *İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü*. *Çimento endüstrisi işverenleri sendikası*, 27(4), 28-29.
- Ayhan, A.** (2003). *Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi*. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2).
- Bahadır, G.** (2017). *6360 sayılı büyükşehir yasası'nın muhtarlıklar üzerine sosyo-ekonomik etkileri: vakfikebir/Trabzon örneği*, (yüksek lisans tezi), Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Balci, A.** (1995). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Balkır, P.** (2012). *İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu*. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1), 56-91.
- Başar, M.S. & Aslay, F.** (2011). *Yazılım ergonomisi: Atatürk Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sisteminin ergonomisinin incelenmesi*. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 25-42.
- Bayram, M., & Ünğan, M. C.** (2017). *İSG Kanunu Uyum Maliyetlerinin KOBİ'ler Üzerindeki Ekonomik Faydaları ve Bir Araştırma*. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 409-417.

- Baysal, U.** (2019). *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Berlinguer, G.** (1998). İş ve Sağlık ile İlişkili Olarak Etik Sorunlar, 3. *Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi*, Ankara.
- Bıçer, E.** (2007). *İş kazalarının nedenleri maliyeti ve önlenmesi üzerine çalışma*, (yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, N.** (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 62.
- Blair, H.** (2000). Çevrede katılım ve hesap verebilirlik: Altı ülkede demokratik yerel yönetim. *Dünya gelişimi*, 28 (1), 21-39.
- Bulkeley, H. ve Kern, K.** (2006). Almanya ve Birleşik Krallık'ta yerel yönetim ve iklim değişikliği yönetimi. *Kentsel çalışmalar*, 43 (12), 2237-2259.
- Camkurt M. Z.** (2007). İş yeri çalışma sistemi ve iş yeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6): 80-106.
- Camkurt, M. Z.** (2007). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 24, S. 6, ss. 70-101, s. 71
- Camkurt, M. Z.** (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6).
- Canatan, B.** (2001). Fransa'da yerinden yönetimin anayasal kaynakları. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 10(1), 7-25.
- Caniklioğlu, N.** (2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal.
- Carey, P.** (2008). *The power of prophecy; Prince Dipanagara and the end of an old order in Java, 1785-1855* (pp. Xxx+-970). Brill.
- Christopher, P., Xin, H., Marimuthu, A., ve Linic, S.** (2012). Singular characteristics and unique chemical bond activation mechanisms of photocatalytic reactions on plasmonic nanostructures. *Nature materials*, 11(12), 1044-1050.
- Collier, M.** (2003). İtalyan Birleşmesi, 1820-71 (Cilt 112003). Heinemann.
- Coombs, HM & Edwards, JR** (2004). Belediye şirketlerinin denetimi – profesyonel hâkimiyet arayışı. *Yönetim Denetimi Dergisi*.
- Coşkun, B & Uzun, T.** (2005). *İl Özel İdaresi'nde Yeniden Yapılanma*. Hüseyin Özgür ve Muhammet Kösecik (Ed.), Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar-I: Reform içinde (s. 157-174) Ankara: Nobel.
- Coşkun, B., & Öztürk, N. K.** (2002). Yerel Yönetimlerde Etkinlik ve Etik. *Çağdaş ve Yerel Yönetimler*, 11(2)
- Coşkun, B., & Uzun, T.** (1999). *Türkiye'de yerel yönetimlerin gelişimi, niteliği ve Muğla ili yerel yönetim birimlerinin uygulamada karşılaştıkları sorunlar*. Muğla Üniversitesi.

- Cotta, M., & Verzichelli, L.** (2007). *Political institutions in Italy*. Oxford University Press on Demand.
- Çakıroğlu, N.** (2007). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamında risk analizi, denetim ve bir firma uygulaması*, (yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ÇASGEM** (2017). *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı* (1.Baskı). Ankara.
- Çekinmez, A.** (2018). *Öğretmenlerin okul iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görüşlerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*, (yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, E.** (2016). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair farkındalıklarının incelenmesine yönelik bir alan araştırması* (yüksek lisans tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T.** (2019). *İş Hukuku Dersleri*, 32. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Dawson, W. H.** (2019). *Municipal life and government in Germany*. Routledge.
- Deas, I. ve Giordano, B.** (2003). Bölgeler, şehir-bölgeler, kimlik ve kurum inşası: İtalya ve İngiltere’de skaler dönüşün çağdaş deneyimleri. *Kentsel ilişkiler dergisi*, 25 (2), 225-246.
- Demir, A. & Öz, A.** (2018). Teolojik Açıdan İş Kazalarının İncelenmesi. *Avrupa Bilim Ve Teknoloji Dergisi*, Sayı: 14, s: 189-197
- Demir, N.** (2007). *Avrupa Birliği’nde demokrasi*, Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Demirbilek S. ve Pazaroğlu V.** (2006). Türkiye’de iş kazalarının oluşumunda etkili olan faktörler: ampirik bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(1), 409.
- Demircioğlu, M. ve Centel T.** (2016). *İş Hukuku*, 19. Baskı. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Denizli İl Özel İdaresi** (2010). Denizli İl Özel İdaresi Stratejik Plan 2010-2014. Denizli, Türkerler Ofset.
- Dizdar, E. N., Sağlık, T. M., & Dergisi, G.** (2001). Kaza sebeplendirme yaklaşımları. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7, 26-31.
- Doğan, N.** (2004). On Yıllık Dönemde Gümrük Birliği’nin Etkileri Ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. *Mevzuat Dergisi*, Sayı:79, s.1.
- Dobson, K. C.** (2003). The Spanish Government's Ban of a Political Party: A Violation of Human Rights. *New Eng. J. Int'l & Comp. L.*, 9, 637.
- Dönmez, M.** (2011). *Açıklamalı- İçtihatlı İl Özel İdaresi Kanunu*, Ankara, Mevzuat Yayıncılık.
- Edeş, U.** (2020). *Sürdürülebilir inovasyon performansı ölçümü için ölçek geliştirme*, (yüksek lisans tezi), Yalova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yalova.
- Ekmekçi, Ö.** (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*, İstanbul, Legal.

- Ekonomi, M.** (1980). *İş Hukuku*, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul.
- Ercan, İ. ve Kan, İ.** (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdem, M.** (2019). *İl özel idarelerinin İSG yönünden karşılaştırmalı analizi: Bingöl ve Elazığ örneği*, (yüksek lisans tezi), İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ.** (1980). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını(254), İstanbul,
- Erdoğan, S.** (T.y.). Bireylerin Yaşlılığa İlişkin Güven Objeleri, Sayı: 447, (Mart), s.82
- Erefe, İ.** (2002). Veri Toplama Araçlarının Niteliği, Hemşirelikte Araştırma İlke Süreci ve Yöntemleri, *Odak Ofset*, Ankara, s.133–138.
- Erkan, N.** (1988). *Ergonomi, Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği*, MPM Yayınları, Ankara, 373
- Erol, M.** (2019). *Firmaların işçi sağlığı ve güvenliği performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri yardımıyla ölçülmesi* (doktora tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, B.** (2015), *Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar* (8. Baskı), Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D.** (2005). *Bireysel iş hukuku*. Legal.
- Fişek, G.** (2001). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, İstanbul Barosu Yayını.
- Folland, S. & Goodman, A.** (2004). *The Economics Of Health And Health Care*. New Jersey: 1. Basım, Prentice Hall.
- Gamgam, H. ve Altunkaynak, B.** (2013). *SPSS Uygulamalı Parametrik Olmayan Yöntemler*. Ankara, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Geddes, M.** (2006). Partnership and the limits to local governance in England: institutionalist analysis and neoliberalism. *International journal of urban and regional research*, 30(1), 76-97.
- Gerek, N.** (2004). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği*. Anadolu Üniversitesi Yayını, 1569: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Gerek, N.** (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri. *Sicil Dergisi*, Aralık 2012.
- Gerek, N.** (1998). *Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara.
- Gerek, N.** (2006). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği* (1. Baskı), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Glendon, A. I., Litherland, D. K.** (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety science*, 39(3), 157-188.

- Gök, Y.** (2022). *İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde sanal gerçeklik uygulamalarının etkisinin incelenmesi*, (yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gözler, K.** (2017). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Gözüak, M. H., & Ceylan, H.** (2021). Türkiye’de inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının iş sağlığı ve güvenliği bağlamında analizi: Güncel eğilimlere genel bir bakış. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 8(2), 133-143.
- Gözüm, S. ve Aksayan, S.** (2002). Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması İçin Rehber II: Psikometrik Özellikler ve Kültürlerarası Karşılaştırma. *Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi*, 4(2), 9-19.
- Grimaldi John, V. ve Simonds Rollin, H.** (1975). *Safety Management*, Richard D. Irwin Inc., U.S.A.
- Günay, C. İ.** (2008). *İş Davaları*. Ankara, Yetkin yayınları.
- Güneş, A. F.** (2013). Büyükşehirlerde İl Özel İdarelerinin Kaldırılmasının Hukuki Veçhesi ve İşlevsel Sonuçları. *İdarecinin Sesi Dergisi*, (154), 60-64.
- Güney, S.** (1990). *İş kazalarının yapısal analizi ve kaza yapan işgörenlerin kişilik profilleri ile ilgili bir araştırma*, (doktora tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, & W.C.** (1998). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, New Jersey.
- Harris, D. and Li, W.,** (2011). An extension of the Human Factors Analysis and Classification System for use in open systems, *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 108-128,
- Jørgensen, D.** (2008). Cooperative sanitation: Managing streets and gutters in late medieval England and Scandinavia. *Technology and culture*, 49(3), 547-567.
- Jung, K.** (1993). Marking of Personel Protective Equipment. *Safety Science*, Vol. 16, Issue: 3-4, s. 169-188.
- Kabakçı, M.** (2009). İş sağlığı ve güvenliğinin hukuk sistemindeki yeri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 86.
- Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N.** (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1). 102-116.
- Karaçor, M., & Keleş, K.** (2007). *Otomasyon sistemlerinin bileşenleri*. VI. Otomasyon Sempozyumu, Samsun.
- Karadeniz, O.** (2012) Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 8(34)
- Karaer, T.** (1990). Fransa’da Yerel Yönetim Reformu Üzerine. *Amme İdaresi Dergisi*, 23(3), 47-67.
- Karahan, B.** (2014). *Sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği*, (yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Karasar, N.** (1995). Bilimsel Araştırma Yöntemi, *3A Araştırma Eğitim Danışmanlık*, 7. Baskı, Ankara, s. 116-129, 147-153
- Kartal, N.** (2010). *İl özel idarelerinin yeniden yapılandırılması: uygulama aşaması üzerine bir çözümleme*, (doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kavakoğlu, T.** (2010). *Yerel yönetimlerde iç denetim modeli: Denizli İl Özel İdaresi örneği*, (yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kayıkçı, S.** (2003). 1982 Reform Yasası Sonrası Fransa'da Yerel Yönetimler ve Yerel Özerklik Şartı. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 12 (3), 22-47.
- Keleş, R.** (1994). Fransa'da yerinden yönetim. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 3(1), 3-18.
- Kılıçoğlu, M.** (2010). *Talaşlı imalat yapan bir işletmede risklerin analizi ve değerlendirilmesi*, (yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılış, İ.** (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği* (3. Baskı), Bursa, Dora Yayınları.
- Kızılkaya, O. T.** (2004). Fransa'da Yerel Yönetimler Reformu Üzerine Değerlendirme, Yerel Yönetimler Kongresi Bildiriler Kitabı: Dünden Bugüne Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanma, *Ç.O.M.Ü., Biga/Çanakkale*, s.93.
- Kisker, G.** (1989). Federal sistemin koruyucusu olarak Batı Alman federal anayasa mahkemesi. *Publius, Federalizm Dergisi*, 19 (4), 35-52.
- Koca, F.** (2014). *Alt işveren çalışanın işi uygulamaları açısından sağlık hakkı çerçevesinde incelenmesi; İETT örneği*, (yüksek lisans tezi), Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul.
- Koçak, S. Y. & Kavsara, V.** (2012). 5302 Sayılı Kanun Sonrasında İl Özel İdarelerinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10 (20), 61-92.
- Koçak, S. Y., & Kavakoğlu, T.** (2010). İl özel idarelerinde iç denetim sisteminin değerlendirilmesine ilişkin bir araştırma. *Sayıştay Dergisi*, (77), 119-148
- Kozak, T.** (2007). *TS18001 (OHSAS 18001) İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi: inşaat sektöründe bir işletmede uygulama örneği*, (yüksek lisans tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- Kul, R.** (2002). *Avrupa Birliği'nde yerel özerklik yaklaşımı ve Türkiye'nin uyum sorunu*, (doktora tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kula, S. ve Çakar, B.** (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Kurt, M.** (1999). *İş kazaları ve meslek hastalıklarının yapısal analizi*, (doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kurt, R.** (2015). *Herkes için iş sağlığı ve güvenliği rehberi* (3. Baskı), Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Larson, E.** (1999). The Impact of the Physician-Nurse Interaction on patient care. *Holistic Nurse Practice*, 13 (2), 38-46.

- Levy, JS** (2014). *Modern büyük güç sisteminde savaş: 1495–1975*, Kentucky Üniversitesi Yayınları.
- Lewicki, R. ve Bunker, B.** (1996). Developing and maintaining trust in work relationship. Trust in organizations. *Frontiers of Theory and Research*, 114.
- Lourogo, E.** (2007). Occupational Diseases: Monitoring, Recognition and Compensation– Seminar IV, Cycle of seminars on the challenges of occupational diseases worldwide. *International Social Security Association*, Kribi, Cameroon, 13–15
- Martínez-Herrera, E. ve Miley, TJ** (2010). İspanya'da anayasa ve ulusal kimlik siyaseti. *Milletler ve milliyetçilik*, 16 (1), 6-30.
- McCormick, NJ.** (1981). Güvenilirlik ve Risk Analizi. Academic Press, Waltham, 446.
- Mollamahmutoğlu, H. Astarlı, M. ve Baysal, U.** (2019). İş Hukuku Ders Kitabı, C.1, Ankara
- Nadaroğlu, H.** (1989). İl Özel İdarelerinin Mahalli İdareler İçindeki Yeri ve Önemi. İl Özel İdareleri Başta Olmak Üzere Mahalli İdareler ve Toplum Kalkınması Sempozyumu (Tokat 1987), DPT Yayını, (2147).
- Narmanlıoğlu, Ü.** (2014). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı, İstanbul, Beta.
- Odaman, S.** (2005). 4857 sayılı Yeni İş Kanunu sonrasında iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi. Human Resources.
- O'Grady, J.** (2000). *Joint health and safety committees: Finding a balance*. Vancouver: UBC.
- Oktay, T.** (2010). *Yerel Yönetim Reformu Sonrasında İl Özel İdareleri*, İstanbul, Hayat Yayınları.
- Orloff, A. S., & Skocpol, T.** (1984). Why not equal protection? Explaining the politics of public social spending in Britain, 1900-1911, and the United States, 1880s-1920. *American sociological review*, 726-750.
- Osborne, D. J.** (1996). *Ergonomics at work: Human factors in design and development*. Chichester, England: John Wiley and Sons.
- Özer, M. A.** (2004). Yerel Yönetimlerin Denetimi ve Ülkemizde Yaşanan Son Gelişmeler. *Türk İdare Dergisi*, 444, 139-178.
- Özkan, E.** (2021). *Akaryakıt istasyonu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma koşullarının değerlendirilmesi*, (yüksek lisans tezi), Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkılıç, Ö.** (2005). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve risk değerlendirme metodolojileri*. İstanbul, Tisk Yayınları.
- Poulton, E. C.** (1978). “Blue Collar Stressors” In C. Cooper & Roy PAYNE (Eds.), *Stress at Work*, New York: John Wiley,
- Raunio, T. ve Hix, S.** (2000). Backbenchers learn to fight back: European integration and parliamentary government. *West European Politics*, 23(4), 142-168.

- Reason, J.** (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Farnham, Ashgate.
- Reese, C. D.** (2003). *Occupational Health and Safety Management-A Practical Approach*, Lewis Publishers, Boca Raton.
- Ringdahl, L. H.** (2001). *Safety analysis: principles and practice in occupational safety* (Second Edition). New York, Taylor&Francis Inc.
- Riskmed Akademi** (2012). *Yeni Mevzuat Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Bilgileri*, Ankara.
- Robens, L.** (1972). “*Safety and Health at Work*”, Report of the Committee 1970–72, Vol: 1, HMSO, Cmnd. 5034, London.
- Rossi, LS.** (2009). Corte costituzionale (İtalyan Anayasa Mahkemesi): 22 Ekim 2007 tarih ve 348 ve 349/2007 sayılı ve 12 Şubat 2008 tarihli 102 ve 103/2008 sayılı Kararlar. *Ortak Pazar Hukuku İncelemesi*, 46 (1).
- Sabuncu, Ö.** (2019). *Karayolu inşaatında iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi: Türkiye için risk abağı önerisi*, (yüksek lisans tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Salih, G.** (1993). 1980-1990 döneminde Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının genel bir değerlendirilmesi. *Verimlilik Dergisi*, 2: 10
- Sanal, R.** (2002). Bazı Avrupa Ülkelerinde Genel Yönetimin Taşra Örgütü Olarak İllerin Durumu. *T.İ.D.*, Y.72, S. 429, Aralık
- Saylan, E. ve Cerev, G.** (2019). Yerel Yönetim Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Nicel Bir Araştırma: Elazığ İl Özel İdaresi Örneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 103-118.
- Schmidt, MG.** (2008). Almanya: büyük koalisyon devleti. Karşılaştırmalı Avrupa Siyasetinde (s. 68-103). Routledge.
- Scott, T.** (2012). *The city-state in Europe, 1000-1600: Hinterland, territory, region*. Oxford University Press.
- Selek, C.** (2004). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(2).
- Selek, H. S.** (2019). *İş sağlığı ve güvenliği (İSG)- temel konular* (1.Baskı), Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Shappell, S. and Wiegmann, D.** (2003). A Human Error Analysis of General Aviation Controlled Flight Into Terrain Accidents Occurring Between 1990-1998, Virginia: FAA - Federal Aviation Administration.
- Shappell, S. ve Wiegmann, D.** (2000). The Human Factors Analysis and Classification System– HFACS. Washington: U.S. Department of Transportation Federal Aviation Administration.
- Straus, G., Sayles, R.L.**, (1968). *Personnel the Human Problems of Management*, NewDelhi: Prentice-Hall of India Private Ltd.,
- Sümer, H. H.** (2017). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*, Seçkin Yayıncılık.

- Sünbül, A. U.** (2015). *Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi*, (yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Süzek, S.** (1996). *İş Hukukunda Katılım*, Coşkun Kırca’ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara.
- Süzek, S.** (2005). *İş Hukuku*, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Süzek, S.** (2019). *İş Hukuku*, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Şahingöz, S. A. ve Şık, A.** (2015). *Konaklama ve beslenme işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Şengül, R.** (2005). Fransa’da Bölge Yerel Yönetimlerinin İdari Sistem İçindeki Yeri. *Türk İdare Dergisi*, 448, 61-68.
- Taşkın, M.** (1991). *İş güvenliği oda raporu*, Ankara.
- Telman, N., Önen, L. ve Özgeldi, M.** (2015). *Psikolojide iş sağlığı iş güvenliği* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tirakioğulları, Ö.** (2019). *Meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenlik kültürlerinin incelenmesi*, (yüksek lisans tezi), Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Toprak, Z.** (2006). *Yerel yönetimler*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü (Vol. 6), Nobel Yayın Dağıtım.
- Toraman, E. B.** (2011). *Eğitim örgütlerinde kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde cam tavan etkisi*, (yüksek lisans tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Tortop, N.** (1987). İl Özel İdarelerinin Durumu ve Yeni Getirilen Değişiklikler, *Amme İdaresi Dergisi* 20 (3), 3-11.
- Uzun, İ. M.** (2020). *İnşaat sektörüne özgü iş sağlığı güvenliği yönetim sisteminin aksiyomlarla tasarımı ve performans ölçümü için yeni bir model önerisi*, (doktora tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, İstanbul.
- Üreten, S.** (1999). Üretim İşlemler Yönetimi Stratejik Kararlar ve Karar Modelleri, Ankara, 441-448
- Velicangil, S.** (1987). *Endüstri sağlığı ve meslek hastalıkları*. Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü.
- Wentz, C. A.** (1998). *Safety, Health And Environmental Protection*, Mcgraw-Hill Book Company, Boston.
- Wiegmann, D. ve Shappell, S.** (2001). Applying The Human Factors Analysis and Classification System (HFACS) to the Analysis of Commercial Aviation Accident Data, 11th International Symposium on Aviation Psychology, Columbus, OH.
- Wiegmann, D. ve Shappell, S.** (2000). A Human Error Analysis of Commercial Aviation Accidents Using the Human Factors Analysis and Classification System (HFACS), Oklahoma City: Federal Aviation Administration.

Wiegmann, D. ve Shappell, S. (2001). A Human Error Analysis of Commercial Aviation Accidents Using the Human Factors Analysis and Classification System (HFACS). Oklahoma City: Federal Aviation Administration.

Wilson, D. & Game, C. (2011). *Birleşik Krallık'ta yerel yönetim*. Bloomsbury Yayıncılık.

Wollmann, H. (2004). Büyük Britanya, İsveç, Almanya ve Fransa'da yerel yönetim reformları: çok işlevli ve tek amaçlı kuruluşlar arasında. *Yerel yönetim çalışmaları*, 30 (4), 639-665.

Wollmann, H. (2008). Yerel liderlik ve yerel demokrasinin reformu: karşılaştırmalı perspektifte İngiltere, İsveç, Almanya ve Fransa örnekleri. *Yerel yönetim çalışmaları*, 34 (2), 279-298.

Yağimli, M. ve Ergin, H. (2017). Türkiye'de İş Kazalarının Üssel Düzeltme Metodu İle Tatmin Edilmesi. *Marmara Fen Bilimleri Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 4, s: 118-123

Yakar, M. (2007). *Çimento sektöründe çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yaşadıkları risk faktörleri*, (yüksek lisans tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Yıldırım, E. (2010). *İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde eğitimin rolü ve iş görenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi konusundaki bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma*, (yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, G. (1999). Çalışma ortamı. *Fişek Sağlık Hizmetleri Dergisi*.

Yiğit, A. (2018). *İş güvenliği* (5. Baskı). Bursa, Dora Yayınları.

Yiğit, E. (2019). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu. *Sicil İHD*, Sayı 41,

Yüksel, S. H. (2019). *Büyükşehir belediyesi bünyesinde bulunan imalat atölyelerindeki risklerin fine kinney ve matris yöntemleri ile analizi*, (yüksek lisans tezi), Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

İnternet Kaynakları

Ergör, A., (2014). İnternet: HAS 5030 Biyolojik ve Ergonomik <http://kisi.deu.edu.tr/alp.ergor/> Etmenleri.

Güler, B. A. (2004). 5197 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu Üzerine, Alındığı tarih: 05.06.2023, <http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/bguler/pdf/loi-son.pdf>.

Url-1 <<http://arsiv.ntvmsbc.com/news/303481>>, erişim tarihi: 10.04.2023.

Url-2 <<http://www.alkol.gen.tr/alkol/content/alkolun-vucuda-etkileri>>, erişim tarihi: 20.04.2023.

Url-3 <<http://www.haberturk.com/saglik/haber/532582-sigara-is-hayatina-da-zarar-veriyor>>, erişim tarihi: 10.10.2023.

ILO (2018). Genç İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesi., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_627054.pdf.

ILO International Labour Office. (1996). Your Health and Safety at Work, Introduction to Occupational Health and Safety, Training Module, Booklet, <http://actrav.itcilo.org/actravenglish/telearn/osh/intro/introduc.htm>.

İstmer (İstatistiksel Analiz Merkezi). (2013). Spearman Korelasyon Analizi ve Temel Problemleri. <https://www.istmer.com/spearman-korelasyon-analizi-ve-temel-problemleri/>.

MEB (2014). Mesleki Gelişim, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Ankara, http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/.

WHO (2014). *Basic Documents* (Forty-eighth edition), Italy. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-en.pdf>.

Kanunlar

10/07/2018 tarih 30474 sayılı 1 nolu Cumhurbaşkanlığı kararnamesi

1580 sayılı Belediye Kanunu

1871 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayât Nizamnamesi

1876 tarihli Kanun-i Esasi

1877 tarihli Dersaadet Belediye Kanunu

1921 Teşkilât-I Esasiye Kanunu, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa21.htm> , 2022.

1924 tarih ve 442 sayılı Köy Kanunu

1924Anayasası, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.htm>, 2022.

1961Anayasası, <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>, 2022.

1982 Anayasası, http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf , 2022.

1987 tarih ve 3360 Sayılı Kanun,

2972 sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun

3030 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu, (2003). (Erişim Tarihi: 4.10.2019). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>.

5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu. (2005). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5302.pdf>. (15.06.2022).

5393 sayılı Büyükşehir belediyeleri kanunu

5539 Sayılı Karayolları Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun

5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması Ve Bazı

6360 sayılı On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı

6447 Sayılı Kanun

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu.

EKLER

EK-1 Spearman Sıra Korelasyon Katsayıları

Spearman Sıra korelasyon katsayıları																													
Correlation Matrix																													
	GPRY 1	GPRY 2	GPRY 3	GPRY 4	GPRY 5	GPRY 6	GSK 7	GSK 8	GSK 9	GSK 10	GSK 11	GSK 12	GSK 13	İDE1 4	İDE1 5	İDE1 6	İDE1 7	İKÖ1 8	İKÖ1 9	İKÖ20	İKÖ2 1	İKÖ2 2	İKÖ2 3	İKÖ2 4	ÖGD2 5	ÖGD2 6	ÖGD2 7	İKÖ2 8	ÖGD 29
GPRY 1	—																												
p	—																												
GPRY 2	0,511	—																											
p	<,001	—																											
GPRY 3	0,486	0,636	—																										
p	<,001	<,001	—																										
GPRY 4	0,508	0,602	0,656	—																									
p	<,001	<,001	<,001	—																									
GPRY 5	0,376	0,291	0,319	0,45	—																								
p	<,001	<,001	<,001	<,001	—																								
GPRY 6	0,422	0,394	0,492	0,48	0,502	—																							
p	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—																							
GPRY 7	0,362	0,432	0,468	0,442	0,427	0,426	—																						
p	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—																						
GPRY 8	0,457	0,563	0,635	0,617	0,402	0,559	0,57	—																					
p	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	—																					

EK-2 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği

	Açıklama: Lütfen aşağıdaki ifadelere dair katılım seviyenizi ilgili ifadeye ait seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Güvenlik Prosedürleri ve Risk Yönetimi (GPRY)		1	2	3	4	5
1	İl özel idaresinde bir iş bölümünde değişiklikler yapıldığında çalışanlara söylenir.	1	2	3	4	5
2	İl özel idaresinde muhtemel riskler ile sonuçları tanımlanır.	1	2	3	4	5
3	İl özel idaresinde yazılı iş prosedürleri pratikte uygulananla uyumludur.	1	2	3	4	5
4	İl özel idaresindeki personeller her bir işin ilgili prosedürünü kolaylıkla tanıyabilir.	1	2	3	4	5
5	İl özel idaresinde gerekli işi yapmak için yeterli sayıda personel vardır.	1	2	3	4	5
6	İl özel idaresinde iş yükü yeterli ve dengelidir.	1	2	3	4	5
Güvenlik ve Sağlık Kuralları (GSK)		1	2	3	4	5
7	İl özel idaresinde yeterli dinlenme ile uygun çalışma zamanlaması yapılmıştır.	1	2	3	4	5
8	İl özel idaresinde güvenlik kuralları daima (pratik) kullanışlıdır.	1	2	3	4	5
9	İl özel idaresinde güvenlik kuralları işin çok yoğun olduğu vakitlerde bile takip edilir.	1	2	3	4	5
10	İl özel idaresinde istihdam (işe alım) öncesi sağlık muayeneleri yapılır.	1	2	3	4	5
11	İl özel idaresinde seçim (istihdam, işe alım) sonrası periyodik sağlık muayeneleri yapılır.	1	2	3	4	5
12	İl özel idaresinde sağlık ve güvenliği tehlikeye sokacak şartlar mümkün olduğu ölçüde yok edilir	1	2	3	4	5
13	İl özel idaresi özel politika gerektiren grupların (yaşlı, engelli vb) durumunu risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alır.	1	2	3	4	5
İlk Yardım Desteği ve Eğitim (İDE)		1	2	3	4	5
14	İl özel idaresinde kaza durumunda acil tedavi verilebilmektedir.	1	2	3	4	5
15	İl özel idaresinde sağlık tehlikelerine karşı çalışanlara eğitimler verilir.	1	2	3	4	5
16	İl özel idaresinde çalışanlara sağlık ve hijyen eğitimi verilir.	1	2	3	4	5
17	İl özel idaresinde çalışanlara ilk yardım eğitimi verilir.	1	2	3	4	5

	Açıklama: Lütfen aşağıdaki ifadelere dair katılım seviyenizi ilgili ifadeye ait seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş Kazalarını Önleme (İKÖ)						
18	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanlar gözlük, baret, çizme, eldiven, maske, tulum ve ayakkabı vb kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
19	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli yerlere, sadece gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilmektedir.	1	2	3	4	5
20	İl özel idaresinde ciddi ve yakın tehlikeli işlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için belirlenen yönerge ve prosedürlere uyup uymadıkları düzenli olarak iç denetimlerle denetlenir.	1	2	3	4	5
21	İl özel idaresinde güvenlik ve sağlık konusunda yapılan iç denetimler sonucu ortaya çıkan eksik ve yanlışlar izlenir ve giderilir.	1	2	3	4	5
22	Çalıştığım bölümde uygun lay-out (yerleşim düzeni) ve aydınlatma yapılmaktadır	1	2	3	4	5
23	Çalıştığım bölümde uygun ve etkili atık yok etme işlemi yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
24	Çalıştığım yerde sağlık ve güvenlik cihazları vardır.	1	2	3	4	5
Örgütsel Güvenlik Desteği (ÖGD)						
25	Çalıştığım yerde yeterince ve vaktinde tıbbi tedavi uygulanır.	1	2	3	4	5
26	Bir çalışanın iyileşmesi için yeterince zaman verilir.	1	2	3	4	5
27	Yaralanma halinde yeterli tazminat sağlanır.	1	2	3	4	5
28	İl özel idaresinde iş güvenliği yönetmeliğine uyulmaktadır.	1	2	3	4	5
29	Çalıştığım yerde çalışanların gizli özel hallerinin (tıbbi kayıtların) açıklanmamasına itina gösterilir.	1	2	3	4	5

EK-3 Anket Formu

Araştırmada öncelikli olarak il özel idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tespit edilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları ölçeği kullanılacaktır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları ölçeği Christopher et al. (2012)'un makalesinden ve Glendon and Litherland (2001)'in güvenlik iklimi anketinden adapte edilerek oluşturulmuştur. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22.00 kullanılacaktır. Bağımsız 2'li grupların mukayesesinde t-test, 3 ve daha fazla bağımsız grupların mukayesesinde ise ANOVA kullanılacaktır. Bununla birlikte araştırmada kök sebep analizi yapılarak insan kaynaklı risklere yönelik bir model önerisi yapılacaktır. Kök Sebep Analizi, gerçek sebeplerin saptanmasına dair yapılan çalışmalardır. Yaşanan sorunların görünen sebeplerini yok etmek yerine kalıcı bir biçimde çözüm üretmeye odaklı bir süreç uygulamasıdır. Bu araştırmada da il özel idarelerinde insan kaynaklı riskler tespit edilerek, bu risklerin çözümlerini içeren bir model önerisi sunulacaktır.

Demografik Bilgiler

1. Cinsiyet:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

18-25 26-34 35-44 45-55 56 ve üzeri

3. Eğitim Durumunuz:

İlkokul Ortaokul Lise Önlisans Lisans Lisansüstü

4. Kaç Yıldır Bu İş Yerinde Çalışıyorsunuz?

10 yıldan az 10-20 yıl 20-30 yıl 30 yıldan fazla

5. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Bilgi Sahibi Misiniz?

Evet Biraz Hayır

6. Daha önce bu işyerinde yaşamış olduğunuz bir iş kazası var mı?

Evet Hayır

7. Daha önce bu işyerinde yaşamış olduğunuz bir ramak kala olayı var mı?

Evet Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa ERDEM

EĞİTİM:

Lisans: Balıkesir Üniversitesi Mühendislik Mimarlık
Fakültesi Mimarlık Bölümü

Yüksek Lisans: İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş
Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

Doktora: İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş
Sağlığı ve Güvenliği Bölümü.