

**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özkan ÇOKOL

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

TEMMUZ 2023

**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Özkan ÇOKOL
(210012004)**

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sefer ADA

TEMMUZ 2023



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı (210012004) numaralı öğrencisi Özkan ÇOKOL'un "İş Sağlığı Güvenliği Farkındalığına Etki Eden Faktörler" adlı tez çalışması, 13/07/2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından *oy birliği* ile *Yüksek Lisans tezi* olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

- 1) **Tez Danışmanı:** Prof. Dr. Sefer ADA
- 2) **Eş Tez Danışmanı:** Dr. Öğr. Üyesi Uğur GÜROL
- 3) **Jüri Üyesi:** Dr. Öğr. Üyesi Haydar ŞAHİN

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Sağlığı Güvenliği Farkındalığına Etki Eden Faktörler” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından 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 /07 /2023)

Özkan OKOL



ÖNSÖZ

Her insan yaşamını sürdürebilmek, barınma, beslenme, kendini başarma gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için istek ve arzularının nesnesi olan şeyleri elde etmesine yetecek kadar gelir elde etmek zorundadır. İnsanların nispeten az bir kısmı bu gelirlere doğuştan sahiptir ya da girişimci sıfatıyla bu gelirleri kazanabileceği faaliyetleri yürütmektedir. Ancak tarih boyunca olduğu gibi günümüzde de insanların çok önemli bir kısmı bu gelirleri emeğini ortaya koyarak, bir başkasının işinde işçi, memur, görevli ve benzeri sıfatlarla çalışarak elde etmeye çalışmaktadır. Temelinde iş sözleşmesi olan bu ilişki, çalışanın kendisine verilen işleri ve görevleri yerine getirmesini gerekli kılarken işverenin de sözleşmede öngörülen ücret, gelir, izin gibi temel hak ve menfaatleri sağlamasına dayanmaktadır.

İşçi-işveren ilişkisinin geçmişi çok eskilere dayanmasına karşın günümüzdeki karakteristiğinin endüstrileşmenin artması ile ortaya çıktığını söylemek mümkündür. İngiltere’de 18. yüzyılda ortaya çıkan sanayileşme, bir yandan geleneksel iş ilişkilerini kapitalizme uyacak şekilde yeniden biçimlendirirken iş koşullarını da değiştirmiştir. Bunun yanında teknolojinin gelişmesi ve çeşitlenmesi, makineleşmenin artması gibi faktörlere bağlı olarak birçok yeni iş kolu ortaya çıkarken iş yaşamının içerdiği risk ve tehlikeler de çeşitlenmeye başlamıştır. Özellikle makineleşmenin çalışanın sağlık ve güvenliği açısından önemli tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Bu durum kaçınılmaz olarak çalışanın sağlığı ve güvenliğinin de yeniden ele alınmasını gerektirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı çerçevesinde ele alınan bu konu çalışanın iş ortamında, işi yaparken karşı karşıya olduğu tehlike ve riskleri minimuma indirme odaklı politikalar ve önlemler bütünü olarak ifade edilebilir.

Dünyada her yıl binlerce insan meslek hastalıkları ve iş kazaları nedeniyle ölmekte, yaralanmakta ya da kalıcı sağlık problemleriyle karşı karşıya kalmaktadır. İnşaat sektörü, itfaiye hizmetleri, gemi üretimi, açık deniz faaliyetleri gibi çeşitli alanlar başta olmak üzere hemen her iş kolunda çeşitli düzeylerde tehlike ve riskler söz konusudur. Ancak çalışana yönelik risk ve tehlikeler büyük ölçüde işin niteliği ve işin yürütüldüğü ortamla ilgili olmasına karşın birçok araştırma çalışanların yaşadığı iş kazalarının % 80’den fazlasının iş ortamından çok çalışanın doğrudan kendisi ile ilgili olduğunu göstermektedir. Bu da iş ortamı ne kadar risk barındırırsa barındırsın çalışanın sağlık ve güvenliğini korumanın bu tehlikeleri önlemek kadar çalışanın bilinçli olmasıyla ilgili olduğunu göstermektedir. Çalışanın risk algısı, güvenlik algısı, iş sağlığı ve güvenliği konusuna yönelik farkındalığı, onun iş yaşamındaki tutum ve davranışlarına yön vermektedir. Araştırmalar iş kazası tehlikesi yaşayan insanların güvenli davranışlar konusunda daha hassas olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni tecrübenin bilincinde bir gelişmeye yol açmış olmasıdır. Ancak çalışanların iş sağlığı güvenliği farkındalığını artırmak için tehlikeyle yüzleşmesini beklemek de doğru bir çözüm değildir. Bu nedenle bir yandan iş ortamını güvenli hale getirecek önlemler alınırken diğer yandan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını artıracak eğitimler verilmesi gerekmektedir.

Çalışanların iş sağlığı güvenliği farkındalıkları birçok faktöre göre değişkenlik göstermektedir. Araştırmaların bu konudaki bulguları farklılık göstermesine karşın birçok araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği, eğitim, kıdem, hizmet içi eğitim, iş kazası deneyimi, ramak kala deneyimi gibi birçok değişken iş sağlığı güvenliği farkındalığına etki etmektedir. Bu tez çalışması çalışanların demografik özelliklerinin iş sağlığı güvenliği farkındalığına etkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmayı hazırlama sürecinde yol gösterici olan, yardım ve desteklerini esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Sefer ADA'ya, birikimlerinden yararlandığım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YAĞIMLI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Temmuz 2023

Özkan ÇOKOL



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
ÇİZELGE LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Konusu	1
1.2 Araştırma Problemi ve Amacı	2
1.3 Araştırma Varsayımları	4
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	4
2. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ KAVRAMI	6
2.1. Temel Kavramlar.....	6
2.1.1. İş riskleri ve tehlikeleri	6
2.1.2. İş kazası	8
2.1.3. Meslek hastalığı	11
2.1.4. İş sağlığı güvenliği	13
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci	16
2.2.1. Dünyada İSG gelişim süreci	16
2.2.2. Türkiye’de İSG gelişim süreci.....	18
2.3. İSG’nin çalışanlar için önemi.....	21
3. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞI	24
3.1. İş Güvenliği Farkındalığı Nedir?.....	24
3.2. Güvenlik Davranışı	25
3.3. İş Güvenliği Farkındalığının İş Güvenliği Davranışlarına Etkisi.....	27
3.4. İş Sağlığı Güvenliği Farkındalığını Etkileyen Faktörler	30
4. YÖNTEM	33
4.1. Araştırmanın Türü ve Metodu	33
4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	34
4.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	35
4.4. Veri Toplama Süreci ve Analizler.....	35
5. BULGULAR	37
5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	37
5.1.1. Katılımcıların yaş bilgileri.....	38
5.1.2. Katılımcıların cinsiyet bilgileri.....	38
5.1.3. Katılımcıların medeni hal bilgileri	38
5.1.4. Katılımcıların eğitim bilgileri.....	39
5.1.5. Katılımcıların çocuk sahipliği durumu	39
5.1.6. Katılımcıların meslek/görev bilgileri.....	39
5.1.7. Katılımcıların mesleki tecrübesi	40
5.1.8. Katılımcıların işindeki görevi	40

5.1.9. İSG eğitim bilgileri.....	41
5.1.10. İSG eğitimi alınan yer bilgileri.....	41
5.1.11. İş kazası bilgileri.....	41
5.1.12 Katılımcıların ramak kala bilgileri	42
5.2. Normallik testleri.....	43
5.3. İSG Farkındalığına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	43
5.4. Katılımcıların İSG Farkındalık Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Değişimi	44
5.4.1. Yaşın İSG farkındalık düzeyine etkisi.....	44
5.4.2. Cinsiyetin İSG farkındalık düzeyine etkisi.....	45
5.4.3. Medeni durumun İSG farkındalık düzeyine etkisi	46
5.4.4. Eğitim düzeyinin İSG farkındalık düzeyine etkisi	46
5.4.5. Çocuk sahipliğinin İSG farkındalık düzeyine etkisi.....	47
5.4.6. Meslek/Görevin İSG farkındalık düzeyine etkisi	48
5.4.7. Mesleki tecrübenin İSG farkındalık düzeyine etkisi	49
5.4.8. İSG eğitim durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisi	49
5.4.9. İş kazası durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisi.....	50
5.4.10. Ramak kala yaşama durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisi.....	51
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	52
KAYNAKLAR	58
EKLER.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZGEÇMİŞ.....	67

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
OHS	: Occupational Health and Safety (İş Sağlığı Güvenliği)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)



ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 5.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	37
Çizelge 5.2: Katılımcıların Yaş Bilgileri	38
Çizelge 5.3: Katılımcıların Cinsiyet Bilgileri	38
Çizelge 5.4: Katılımcıların Medeni Durum Bilgileri.....	38
Çizelge 5.5: Katılımcıların Eğitim Bilgileri	39
Çizelge 5.6: Katılımcıların Çocuk Sahipliği Durumu	39
Çizelge 5.7: Katılımcıların Meslek/Görev Bilgileri	39
Çizelge 5.8: Katılımcıların Mesleki Tecrübe Düzeyi	40
Çizelge 5.9: Katılımcıların İşindeki Görevi.....	40
Çizelge 5.10: Katılımcıların İSG Eğitim Bilgileri.....	41
Çizelge 5.11: Katılımcıların İSG Eğitimi Aldıkları Yer Bilgileri	41
Çizelge 5.12: İş Kazası Yaşama Durumu	41
Çizelge 5.13: Katılımcıların Yaşadığı İş Kazası Sayısı Bilgileri	42
Çizelge 5.14: Katılımcıların Ramak Kala Bilgileri	42
Çizelge 5.15: Katılımcıların Ramak Kala Yaşama Sayısı	42
Çizelge 5.16: Normallik Testleri	43
Çizelge 5.17: Ölçek Tanımlayıcı İstatistikleri	44
Çizelge 5.18: Yaşa Göre İSG Farkındalık Düzeyleri	45
Çizelge 5.19: Cinsiyete Göre İSG Farkındalığı.....	45
Çizelge 5.20: Medeni Duruma Göre İSG Farkındalığı.....	46
Çizelge 5.21: Eğitime Göre İSG Farkındalık Düzeyi	46
Çizelge 5.22: Çocuk Sahipliğine Göre İSG Farkındalık Düzeyleri.....	48
Çizelge 5.23: Meslek/Görev Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyi.....	48
Çizelge 5.24: Mesleki Tecrübeye Göre İSG Farkındalık Düzeyleri.....	49
Çizelge 5.25: İSG Eğitim Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyleri.....	50
Çizelge 5.26: İş Kazası Yaşama Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyleri.....	50
Çizelge 5.27: Ramak Kala Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyleri	51

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

ÖZET

İş sağlığı güvenliği (İSG) kavramı, çalışanların güvenli bir iş ortamında çalışabilmesi ve karşılaşabilecekleri olası risk ve tehlikelerin alınan önlemlerle ortadan kaldırılması açısından önemlidir. Günümüzde bu tehdit ve tehlikelerle bunlara karşı alınabilecek önlemler iş sağlığı güvenliği (İSG) kavramı çerçevesinde gerek akademik düzeyde gerekse kurum ve kuruluşların politikaları doğrultusunda ele alınmaktadır. Dünyada ve Türkiye’de başta gemicilik sektörü, inşaat sektörü gibi risklerin yüksek olduğu iş kollarında her yıl binlerce çalışan iş kazası yaşamakta, bu kazalar sonucu çok sayıda çalışan yaşamını kaybederken bundan daha fazlası da kalıcı hasarlar almakta, birçoğu bu kazaların olumsuzluklarını hayatları boyunca yaşamaktadır. İş kazalarının yanında meslek hastalıkları da başta sağlık çalışanları olmak üzere birçok çalışanın hayatını tehdit etmektedir. Çalışanların karşı karşıya olduğu tehdit ve risklerin ortadan kaldırılması için güvenli bir iş ortamının yaratılmasını sağlayacak yasalar, bunları uygulayacak yöneticiler ve en önemlisi iş sağlığı güvenliği ile ilgili bilgili ve bilinçli çalışanlara ihtiyaç vardır. İş sağlığı güvenliği farkındalığı olarak tanımlanan bu bilgi ve bilinç düzeyi çalışanların kişisel özelliklerine, aldıkları eğitime ve birçok faktöre göre değişebilmekte ancak kendi güvenliği açısından hayati bir rol oynamaktadır. İSG konusunda özellikle çalışanların bilinçlendirilmesi adına atılacak olan adımlar farkındalık yaratma adına oldukça önemlidir.

Bu araştırmada çalışanların iş sağlığı güvenliği farkındalık düzeyine etki eden faktörler ele alınmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği ile 221 çalışandan elde edilen veriler nicel yöntemlerle Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Paket Programı’nda analiz edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için bir anket formu ve katılımcıların İSG farkındalığını ölçmek için ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Analizlerde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma hesaplamaları yapılmış, ölçek analizlerinde veriler normallik dağılımına uymadığından ikili gruplar arası fark için Mann Whitney U Testi, sayısı üç ve daha fazla gruplardaki farkları tespit etmek için ise Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

Bulgulara göre çalışanların İSG farkındalık düzeyi yüksek seviyede olup çalışanların iş kazası yaşama durumu İSG farkındalık düzeyinde farklılaşmaya yol açarken diğer demografik özellikler herhangi bir farklılaşmaya yol açmamaktadır. Bulgulara yönelik olarak İSG farkındalığı hakkında önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş kazası, meslek hastalığı, iş sağlığı güvenliği, iş sağlığı güvenliği farkındalığı.

FACTORS AFFECTING OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY AWARENESS

ABSTRACT

The concept of occupational health and safety (OHS) is important in terms of enabling employees to work in a safe work environment and eliminating the possible risks and hazards they may encounter with the measures taken. Today, these threats and hazards and the measures that can be taken against them are addressed both at the academic level and in line with the policies of institutions and organizations within the framework of the concept of occupational health and safety (OHS). In the world and in Turkey, thousands of employees experience occupational accidents every year, especially in high-risk industries such as the shipping industry and the construction industry, and while many employees lose their lives as a result of these accidents, many more suffer permanent damages, and many of them experience the negativity of these accidents throughout their lives. In addition to occupational accidents, occupational diseases also threaten the lives of many workers, especially health workers. In order to eliminate the threats and risks faced by employees, there is a need for laws that will ensure the creation of a safe work environment, managers who will implement them, and most importantly, employees who are knowledgeable and conscious about occupational health and safety. This level of knowledge and awareness, defined as occupational health and safety awareness, may vary according to the personal characteristics of employees, the training they receive and many other factors, but it plays a vital role in terms of their own safety. The steps to be taken especially to raise awareness of employees on OHS are very important in terms of creating awareness.

In this study, the factors affecting the level of occupational health and safety awareness of employees are discussed. The data obtained from 221 employees with the Occupational Health and Safety Culture Scale were analyzed quantitatively in the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Package Program. A questionnaire form was used to determine the demographic characteristics of the participants and the Occupational Health and Safety Culture Scale was used to measure the participants' OHS awareness. In the analyses, frequency, percentage, mean, standard deviation calculations were made, and since the data did not fit the normality distribution in the scale analyzes, Mann Whitney U Test was used for the difference between paired groups and Kruskal Wallis Test was used to determine the differences in groups of three or more.

According to the findings, the OHS awareness level of the employees is at a high level, and the fact that the employees have experienced a work accident leads to a differentiation in the OHS awareness level, while other demographic characteristics do not lead to any differentiation. Suggestions were made about OHS awareness based on the findings.

Keywords: *Occupational accident, occupational disease, occupational health and safety, awareness of occupational health and safety.*

1. GİRİŞ

1.1 Araştırmanın Konusu

İş yaşamı, insanların hayatlarının geri kalanını istedikleri gibi yaşaması için insanların içine girdikleri ve işverenle karşılıklı yükümlülükler üstlendikleri bir yaşamdır. Ancak hayatın birçok alanında olduğu gibi iş yaşamı da belirli olasılıklar dahilinde riskler ve tehlikeler içermekte ve dikkat edilmezse çalışanın sağlığını ve hayatını tehdit edebilecek olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Günümüzde bu tehdit ve tehlikelerle bunlara karşı alınabilecek önlemler iş sağlığı güvenliği (İSG) kavramı çerçevesinde gerek akademik düzeyde gerekse kurum ve kuruluşların politikaları doğrultusunda ele alınmaktadır.

İş sağlığı güvenliği kavramını işin yürütülmesi ile ilgili zararlı koşulları ve çalışanın güvenliğini tehlikeye atacak durumları en aza indirerek üretimin devamlılık ve verimliliğini sağlayacak önlemler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. İSG'nin amacı bir yandan çalışanları korurken diğer yandan üretimin aksamaksızın ve verimlilikte herhangi bir azalma olmadan gerekli tedbirlerin alınması ve faaliyetlerin olağan seyrinde yürütülmesidir (Topgül ve Alan, 2017: 588).

Çalışanların sağlığını ve hayatını tehdit eden en önemli iş sağlığı güvenliği sorunu iş kazalarıdır. İş kazası, yanlış bir davranış ya da teknik bir sorun nedeniyle beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan ve kişi ya da nesnelere zarara yol açan olaylardır. İş kazalarının en yaygın nedenleri olarak ihmal, tedbirsizlik, dikkatsizlik, işte ehliyetsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında iş yerine ya da iş ortamı ve makinalara ait bir olumsuz faktörün ani bir şekilde ortaya çıkması da iş kazalarına yol açmaktadır (Akgül ve Doğan, 2020: 161).

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanın yaşamını tehdit etmenin yanında onun sakatlanmasına ve çeşitli mağduriyetler yaşamasına yol açmaktadır. Bunun yanında bu kazaların yaşam konforunu azalttığı görülürken ekonomik olarak da çalışana hayat boyu sürecek bir maliyet yükleyebildiği görülmektedir. Ayrıca çalışanın ruhsal

dengeini de bozabileceği için iş sağlığı güvenliği her çalışanın dikkate almak zorunda olduğu bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Civan, 2017: 206).

İş yaşamında insanların işi ve işinin bir parçası olan makinalarla kurduğu ilişki, riske karşı duyarlılığı gibi faktörler iş kazalarının başlıca nedenlerini oluşturmaktadır. Araştırmalara göre iş kazalarına bağlı ölümlerin % 88 kadarı riskli işlerle bağlantılı olup % 10 kadarı da çalışma koşulları ile yakın bir ilişki içerisindedir. Bu istenmedik durumu ortadan kaldırmak için iş kazalarına yol açan faktörleri kontrol altına almak gerekmektedir. Bunun da başlıca yolu, işverenlerin ve yöneticilerin gerekli önlemleri alması daha da önemlisi ise çalışanların bilinçlendirilerek bu konuya yönelik farkındalığın artırılmasıdır (Segbenya ve Yeboah, 2022). Bir başka çalışmada ise iş kazalarının % 81'inin insan hatası, % 17'sinin ise iş yeri koşulları ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Bıyıkçı, 2010: 3). Bu bilgiler açık bir şekilde iş kazaları ve benzeri tehlikelerin iş yeri koşulları ve iş aletlerinden çok çalışanın kendisi ile ilgili olduğunu göstermektedir. Bu da kaçınılmaz olarak çalışanın bilgi düzeyi, bilinç seviyesi ve iş sağlığı güvenliği konusundaki farkındalık düzeyini anahtar bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır.

1.2 Araştırma Problemi ve Amacı

İş sağlığı güvenliği konusunda geçmişten bu yana çeşitli çalışmalar yapılırken yasal düzenlemelerle de işverenlerin sorumluluklarını yerine getirmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak makineleşmenin gün geçtikçe daha da artması ve her geçen gün mevcut tehdit ve risklere yenilerinin eklenmesi alınan bütün önlemlere rağmen iş kazası ve benzeri tehlikelerin giderek artmasına yol açmaktadır (Aritan ve Ataman, 2017, s. 240). İş sağlığı güvenliği sadece kaza kavramıyla ilgili olarak ele alınacak bir konu değildir. Çünkü doğrudan kazalar olmasa da çalışanların sağlık ve yaşamını risk altına sokan birçok çevresel faktör söz konusudur. Dış mekanlarda çalışanların aşırı güneş ışığına maruziyeti buna örnek olarak gösterilebilir. Sürekli güneş altında çalışanlar güneş ışınlarının cilt ve diğer organlara olası zararlarının tehdidi ile karşı karşıyadır. Güneş gözlüğü, güneş önleyici baret gibi çeşitli ekipmanlarla çalışanın sağlık ve güvenliğinin koruma altına alınması gerekmektedir. Bunun için işverenlerin çalışanları koruyucu önlemler alması ve çalışanların riskler konusunda bilgilendirilerek iş sağlığı güvenliği farkındalığının artırılması gerekmektedir (Fazel vd., 2023: 44, 47).

İş kazaları konusunda yapılan çalışmalarda bunların nedenleri üç ana grup altında toplanmaktadır. Bunların başında işin kendisine ait tehlikeler ve iş ortamıdır. Kamusal politikalarla ilgili düzenlemeler ise ikinci grubu oluşturmaktadır. Bu gruptaki düzenlemeler, işletmelerin alması gereken önlemlerin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Üçüncü neden ise çalışanların kendileri ve yaptıkları tercihlerdir. Bu noktada ise çalışanın risk algısı ve farkındalık düzeyi ayırıcı bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Orhan ve Uysal, 2019: 4).

İş sağlığı güvenliği, bir kültür meselesi olup bu kültürün işletmeye ait boyutları olduğu kadar çalışana ait boyutları da vardır. Çalışan için söz konusu olan kültür, iş sağlığı güvenliği farkındalığının yerleşik hale gelmesi olarak görülebilir (Akın, 2012: 103-104). Farkındalık, bir insanın herhangi bir şeyden haberdar olma ve buna ilişkin bilinçli tutum ve davranışlar sergileme düzeyi olarak tanımlanabilir. İş sağlığı güvenliği açısından ise çalışanın mevcut tehlike ve riskleri bilmesi, buna ilişkin tutum ve davranışlarını bu bilgi doğrultusunda gözden geçirerek yeniden düzenlemesi anlamına gelmektedir (Dursun ve Keser, 2014: 3). Çalışanların iş güvenliği ile ilgili farkındalığının artırılması, çalışanın muhtemel tehlike ve riskler konusunda bilinçlenmesini sağlarken iş kazaları ve iş hastalıklarının da azalmasını sağlamaktadır (Topgül ve Alan, 2017: 588).

İş sağlığı güvenliği farkındalığının önemi açık olmasına karşın iş kazalarına bağlı ölüm ve yaralanmalara her geçen gün bir yenisini eklenmektedir. Son yıllarda gerek teknolojinin değişmesi gerekse Covid-19 gibi iş yaşamını ve çalışma koşullarını tümünden değiştiren problemlerin ortaya çıkması (Watterson, 2020), bu alandaki sorunların giderek artmasına yol açmaktadır. Bu nedenle çalışanların farkındalığını artırmak gerekmektedir. Farkındalık üzerine çalışmalar yapabilmek için ise çalışanların iş sağlığı güvenliği farkındalığına etki eden faktörleri incelemek ve problem alanlarını güncellemek gerekmektedir.

Bu araştırma çalışanların iş sağlığı güvenliği algısı ve farkındalığı düzeyine etki eden demografik faktörleri incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın problem cümlesi

- “Çalışanların iş sağlığı güvenliği farkındalığı üzerinde demografik faktörlerin bir etkisi var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

Bu problem cümlesinden hareketle şu alt problemlere cevap aranmıştır:

- Yaş faktörünün İSG farkındalığına etkisi var mıdır?

- Cinsiyet faktörünün İSG farkındalığına etkisi var mıdır?
- Medeni durum faktörünün İSG farkındalığına etkisi var mıdır?
- İş kazası yaşama durumunun İSG farkındalığına etkisi var mıdır?
- Eğitim durumu faktörünün İSG farkındalığına etkisi var mıdır?

Araştırmadan elde edilecek bulgu ve sonuçların hem bu alandaki literatüre katkı sağlayacağı hem uygulayıcılar için ipuçları sağlayacağı beklenmektedir.

1.3 Araştırma Varsayımları

Bu tez çalışması; literatürde yer alan çalışmalardan derlenen bilgilerle ve inşaat sektöründe çalışanlardan toplanan verilerin istatistiksel yöntemlerle analiz edilmesi yoluyla hazırlanmıştır. Bu bakımdan çalışmada yer alan bilgilerin ve analiz bulgularının doğruluk ve geçerliliği bu çalışmaların içeriğine ve araştırmaya katılanların sorulara verdikleri cevapların doğruluğuna bağlıdır. Bu çerçevede;

- Araştırma hazırlığında yararlanılan bilimsel çalışmaların verdiği bilgi ve bulguların doğru olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılanların kendilerine yöneltilen bütün soruları doğru bir şekilde anladığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılanların kendilerine yöneltilen bütün sorulara doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

İş sağlığı güvenliği konusu, kapsamı oldukça geniş bir konudur. Bir yandan iş kazaları ve işlerin içerdiği tehlikelerin olası sonuçları içine alırken diğer yandan meslek hastalıkları kavramı ile ifade edilen tehlike ve risklerin tamamını içine almaktadır. Bunun yanında bu kavramın alınacak önlemler ve yasal düzenlemeler boyutu da söz konusudur. Dolayısıyla bu alandaki herhangi bir çalışmanın bütün boyutları içerecek şekilde hazırlanması önemli güçlükler içerirken çoğu zaman araştırmacıların karşılayamayacağı maliyetler gerektirmektedir. Bu nedenle araştırmada iş sağlığı güvenliği kavramının kapsamı ana hatları ile ele alınacak şekilde sınırlandırılmıştır. Öte yandan araştırmada iş sağlığı güvenliği konusunda çalışanların farkındalık düzeyini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmış ve bunun için çeşitli demografik sorularla bu alanda geçerli bir ölçek kullanılmıştır.

Bu araştırma;

- Araştırmada veriler 2022-2023 arasında toplanmış olup verilerin toplandığı dönem,
- Araştırmaya katılanlar tekstil ve sanayi çalışanları olduğu için bu sektördeki alışanlar,
- Araştırmaya katılan 221 çalışandan oluşan rneklem,
- Araştırmanın gerçekleştirildiği Amasya ilindeki tekstil ve sanayi çalışanları ile sınırlıdır.

Araştırma genel olarak benzer koşullara ve özelliklere sahip örneklerle sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma bulgularını iş sağlığı güvenliği alanı ile ilişkilendirilecek farklı örneklerle genellemek hatalı sonuçlara yol açabilecektir.



2. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ KAVRAMI

2.1. Temel Kavramlar

2.1.1. İş riskleri ve tehlikeleri

İş yaşamı, insanların genel yaşam düzeni içinde oldukça fazla yer kaplamakta insanlar en aktif dönemlerini iş ortamlarında geçirmektedir. Dolayısıyla iş ortamlarının çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarını riske atacaktır tüm unsurlardan arındırılmış olması gerekmektedir (Solmaz ve Solmaz, 2017: 147).

Sanayileşmenin yanı sıra her geçen gün gelişen teknolojik ürünlerin kullanımında da sıkıntılar yaşanmakta, bu bilinçsizlik çalışan sağlığını negatif etkilerken çeşitli iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar iş kazalarının ortaya çıkışındaki en etkili unsurların, %81 insan hatası, %17 işyeri koşulları, %2 önlenemeyen başka nedenler olduğunu göstermektedir. Ayrıca iş kazalarının yaklaşık %98'inin aslında önlenebilir nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığı da bilinmektedir (Bıyıkçı, 2010: 3).

İş kazalarının ve çeşitli meslek hastalıklarının dünyanın geri kalanında da önemli bir sorun teşkil ettiği, devletlerin bunu önlemeye yönelik politikalar uyguladığı görülmektedir. Çünkü çalışan kesim kaza ve hastalık riskiyle oldukça sık sık karşı karşıya gelmekte, buna neden olan risk faktörleri de doğal olarak sıklıkla gündem olmaktadır. Araştırma sonuçları iş kazalarının oluşumunda etkili olan unsurları üç ana başlık altında toplamakta; iş ortamlarının sahip olduğu teknik özellikler, kamusal politikalarla bunlara bağlı düzenlemeler ve çalışan tercihlerinin iş kazalarının ana sebepleri olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu tespit, insan unsurunun belirgin bir şekilde etkili olduğunu ortaya koymakta, yasal düzenlemeler ve teknik koşulların iş kazalarının ve hastalıklarının önlenmesinde tek başına çözüm olmadığını göstermektedir (Orhan ve Uysal, 2019: 4). Bugün geline nokta iş sağlığı ve güvenliği anlamında ciddi yol kat edilmiş olmakla birlikte hem iş kazalarına hem meslek hastalıklarına yönelik riskler hala bulunmaktadır. Çünkü üretim süreçlerinin gün geçtikçe daha karmaşık hale gelmesi, makineleşme oranının hızla artması ve

çeşitli kimyasalların üretim süreçlerindeki kullanımının eskiye oranla çoğalması bu risk unsurlarını artıran nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Aritan ve Ataman, 2017: 240).

İş kazaları ve karşılaşılan çeşitli meslek hastalıkları sadece yaşamı tehdit etmekle kalmamakta, çalışanların sakatlanmasına ya da başka mağduriyetlerin yaşamasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla söz konusu zararlar sadece fiziksel boyutta kalmayıp bireylerin tüm yaşamını etkileyecek, ekonomik ve psikolojik boyutları ile de risk teşkil etmektedir. Çünkü bazı fiziksel kayıplar ya da zararlar onarılsa bile bireyin çalışma potansiyeli ciddi oranda düşebilmekte bu durum çalışanın kendisi dışında aile bireylerinin yaşamını da uzun vadede olumsuz etkileyebilmektedir (Civan, 2017: 206).

İş kazası ya da hastalığı işin ifası sırasında ortaya çıktığından ve neden olan risk faktörleri işyeri koşulları ile organizasyonla bağlantılı olduğundan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluk öncelikli olarak işverene aittir. Türkiye’de işverenlerin bu sorumluluğun yerine getirmede yetersiz oldukları, maliyetlerin yüksek olması gerekçe gösterilerek risk faktörlerinin ortadan kaldırılmasına yeterli özenin gösterilmediği bilinmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bir tercih değil yasal yükümlülük olmakla birlikte denetimdeki aksaklıklardan bundan kaçan işverenler ve bu alandaki denetim zafiyeti, çok sayıda iş kazasına can kaybına, hastalığa ve sakatlanmalara neden olmaktadır (Eser, 2020: 2).

İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının başlıca hedefi, iş ortamlarının gerek sağlık gerek güvenlik bakımından en uygun hale getirilerek iş kazaları ve hastalıklarının mümkün olduğunca ortadan kaldırılmasıdır. Çünkü her yıl çok sayıda çalışan aslında önlenebilir kazalar ya da meslek hastalıkları yüzünden ciddi zarar görmekte hatta yaşamını kaybetmektedir (Baygeldi ve Gerdan, 2019: 103; Yılmaz ve Büyükakıncı, 2019: 16).

İşyerlerinde yaşanan kaza ve hastalıklar önlenebilir olup işverenlerin üstlerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Sözelimi; verilecek eğitimlerle yangın riskinin azaltılması, kişisel koruyucu ekipmanlarla meslek hastalıklarına karşı önlem alınması, yeterli fiziksel ekipman ve ergonomik koşullar sağlanarak birçok istenmeyen kaza ve yaralanmanın önüne geçilmesi mümkündür. İşin niteliğine göre çalışanların vücut sağlığını ve bütünlüğünü korumaya yönelik kurallara, çalışanların

iş güvenliği farkındalığını artıracak eğitimlere ve bu işleyişin hukuki olarak denetlenmesine ihtiyaç vardır (Ağırhan, 2020: 67).

Çalışanlar için tehlike sadece kazalar değildir. Mesleğin doğası itibarıyla içerdiği tehlikeler, hastalıklar ve daha birçok faktör çalışanlar için bir risk unsurudur. İtfaiye hizmetleri alanı çalışanlar için mekanik, fiziksel, kimyasal ve psikososyal birçok riskin bir arada bulunduğu bir alan olarak dikkat çekmektedir. İtfaiye hizmetlerinde çalışanlar özellikle yangına müdahale anında ateş ve karbonmonoksit zehirlenmesi gibi kontrolü güç tehlikelerle karşı karşıyadır. Bu nedenle bu alandaki çalışanların diğer sektör çalışanlarından çok daha ileri düzeyde eğitilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu ve benzeri sektörlerde çalışanlara kaliteli ve işlevsel koruyucu ekipmanlar sağlanması da gerekmektedir (Cuenca-Lozano ve Raöirez-Garcia, 2023: 1-2).

Çalışan güvenlik ve sağlığının işin kendisinden çok çalışanın kendisi ile ilgilidir. İş kazalarının % 80'den fazlasının çalışandan kaynaklanıyor olması bunun açık bir ifadesidir. Bunun yanında yöneticilerin de bu konudaki eksiklerini hesaba katınca iş sağlığı ve güvenliğinin asıl boyutunun insan faktörü olduğunu söylemek mümkündür. Hemen her işin kendine özgü bir tehlikesi ve riskinin olması anlaşılabilir bir durumdur ve bu durum bilinçli önlemlerle kontrol edilebilir hatta ortadan kaldırılabilir. Fakat ne kadar önlem alınırsa alınsın çalışanın kendisi belirli yeterliliklere sahip değilse sonucun fazla değişmesi beklenemez.

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel problemin insan faktörü olması, bütün kusurun çalışanlara yıkılarak işletmenin sorumluluklarını ortadan kaldırmanın gerekçesi yapılamaz. Çünkü güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı bütün çalışanlar için elzem olan evrensel bir haktır. Buna dair koşulların ve önlemlerin neler olması gerektiği uluslararası ve ulusal mevzuatlarda yer almaktadır ve işletmelerin de bu konuda gereken hassasiyete sahip olması önemlidir. Ancak bu konu sadece çalışan-işveren ilişkisine bırakılacak bir konu olmayıp devletin de yasal düzenlemelerin yanında gerekli denetimleri ve cezai müeyyideleri geciktirmeksizin uygulaması önem taşımaktadır.

2.1.2. İş kazası

İş kazalarının geçmişi neredeyse insanlığın geçmişi kadar eski olmakla birlikte sosyal bir sorun olarak tartışılmaya başlaması Sanayi Devrimi sonrasıdır. Zaman içinde konunun, sosyal, ekonomik ve psikolojik boyutları da tartışma kapsamına

alınmış teknolojinin ve sanayileşmenin hızı arttıkça iş kazalarının görülme oranı da artmıştır. (Camkurt, 2013: 70). Aynı süreç içinde makineleşme hızla arttığından çalışan kesim için iş kazası yaşama riski de artmış, iş kazası literatürde sıklıkla tartışılan konular arasında yer almaya başlamıştır. 19. yüzyılın sonuna doğru fabrika işçilerinin yaşanması muhtemel iş kazaları nedeniyle zorunlu sigortalanması girişiminde bulunan Almaya, bu alanda bir ilke imza atarken kaza kaynaklı zararın tespit edilerek işçiye geri ödenmesi zorunluluğunu da getirmiştir (Akyüz, vd., 2019: 195).

Kaza kavramı, ani bir şekilde ve beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan, maddi manevi bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilen olayları tanımlamaktadır. Kazaların ortaya çıkışında bazı karmaşık örüntüler de rol oynamakta, eğer kaza bir işin yapılışı sırasında gerçekleşirse “iş kazası” olarak kabul edilmektedir. İş kazaları çalışanların yaşamını yitirmesine, vücut bütünlüklerinin zarar görmesine, kalıcı bazı ruhsal ve bedensel problemlere neden olabilmektedir. İş kazalarının önemli bir kısmı yapılan işin özelliğine veya ihmallere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Aritan ve Ataman, 2017: 241).

İş kazası ile ilgili tanımların geneline bakıldığında; hatalı bir davranışa ya da teknik bir sıkıntıya bağlı olarak ortaya çıkan beklenmedik durum olarak tarif edildiği görülmektedir. İş kazaları sadece nesnelere zarar verebildiği gibi bireylere de zarar verebilmekte, çoğunlukla işletme faaliyetlerinde kesintiye neden olmaktadır. Dolayısıyla hem çalışan hem de işveren için istenmeyen durumlardan olan iş kazaları, dikkatsizliğe, tedbirsizliğe, bilgi beceri eksikliğine ya da ehliyetsiz iş yapmaya bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Akgül ve Doğan, 2020: 161).

İş kazası kapsamına, ölümler, sakatlanmalar ile iş kazası nedeniyle ortaya çıkan maddi manevi her türlü zarar girmekte, dolayısıyla kavrama yaklaşım insan hayatına verilen önem çerçevesinde hem süreci hem sonucu etkilemektedir. İş kazası çalışan insanların yaşamını doğrudan ilgilendirmekte, önlenmesi noktasında işverenle birlikte çalışanların da konuya gereken hassasiyeti göstermesi gerekmektedir. İşverenler çalışma koşullarını güvenli hale getirmekle çalışanlar ise buna uygun davranmakla yükümlüdürler (Güney ve İlhan, 2019: 33).

İş kazalarının ortaya çıkışında çok sayıda nedenin etkili olduğu bilinmektedir. İş kazalarının yaşanmasına zemin hazırlayan bu nedenler “risk faktörleri” olarak

açıklanmakta risk faktörleri, çevresel koşullara, çalışan davranışlarına, bilgi ve dikkat eksikliğine ya da organizasyon yapısına bağlı olabilmektedir. Risk faktörlerinin en çok çevresel koşullara dayalı olarak oluştuğu belirtilmektedir. Risk faktörleri içinde ikinci sırada ise çalışan davranışlarının geldiği görülmektedir. Psiko-sosyal bakımdan çalışanların yeterince desteklenmemesi de iş kazaları açısından risk faktörü olarak gösterilmektedir (Kocatepe ve Parlak, 2021).

İş kazaları dünya genelinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmakta milyonlarca insan kötü çalışma koşulları yüzünden ölmekte, vücut bütünlüğüne zarar gelmekte ya da yeniden çalışamayacak derecede zarar görmektedir (Baloğlu, 2015: 298). Türkiye’de ise gerek iş kazalarına gerek meslek hastalıklarına bağlı gerçekleşen ölüm oranlarına bakıldığında rakamların her yıl artışta olduğu görülmektedir. Türkiye’de her yıl binlerce çalışan iş kazaları ya da meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmekte binlercesi ise sakatlanmaktadır. İş kazaları ve hastalıklarında artan rakamlar aynı zamanda üretimde azalma ve maddi kayıp anlamına gelmektedir (Tekin, 2008: 37).

İş kazaları bakımından Avrupa ülkeleri ile bir karşılaştırma yapıldığında Türkiye’de tablonun daha ağır olduğu görülmekte, bu durum yapılan yasal düzenlemelerin yeteri kadar etkili olmadığını düşündürmektedir. Bunun önemli bir nedeni de iş kazasına ilişkin tanımın mevcut yasal düzenlemelerde yeterince açık bir şekilde yapılmaması olup tarafların yükümlülükleri tam bir netlik kazanmamıştır. Yapılan uluslararası bir araştırmanın sonuçları 2018 yılında iş kazası nedeniyle yaşanan ölümleri, Almanya için 379, İtalya için 523, Fransa için ise 615 kişi olarak açıklarken, 2019 senesinde Türkiye’de iş kazası nedeniyle ölenlerin sayısı 1147’yi bulmuştur (HAK-İŞ Konfederasyonu, 2021: 15).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hedefinde iş kazalarının en aza indirilmesi ve sebebiyet veren risk faktörlerin ortadan kaldırılması yer almaktadır. Bu alanda yapılan mücadele yasal düzenlemeler ile de desteklenmekte, insanların çalışma yaşamları boyunca kaza ve hastalıklardan korunması için önlem alınması zorunluluğu getirilmektedir. Bu noktada iş kazasına yönelik tanımın doğru ve eksiksiz yapılması bir kaza yaşandığında hukuki ayırımın yapılabilmesi açısından son derece önemli hale gelmektedir (Baygeldi ve Gerdan, 2019: 101). Dolayısıyla çalışma ortamlarından kaynaklı kaza ve hastalıklara daha kapsamlı ve incelikli yaklaşılması gerekmekte, yapılan işlerin özelliklerinden ziyade insan hayatını

merkeze alan yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu aynı zamanda insana ve insan hayatına verilen değerin açık bir göstergesi olup çoğunluğu önlenemez olan iş kazalarına karşı çalışanı korumayı gerektirmektedir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 103).

İş kazalarının önüne geçilebilmesi için bu kazaları ortaya çıkaran risk unsurlarının belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun için gerçekleşen kazalarla birlikte gerçekleşmesine ramak kalan kazaların da incelenmesi, analiz edilmesi önemlidir. Bu tespitlere ek olarak çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, daha sağlıklı ve güvenli ortamlar yaratılması, işin niteliğine uygun koruyucu ekipmanların temin edilmesi ve çalışanlara gerekli eğitimlerin uzman kişilerce verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bakımların, kontrol ve denetlenmelerin düzenli yapılması, koruyucu donanım ve ekipmanların olması gereken yerlerde hazır bulundurulması da son derece önemlidir (Akpınar ve Meral, 2020: 170).

2.1.3. Meslek hastalığı

Meslek hastalığı, çalışanın işini ifa ettiği ortamda ve yine işinin niteliği gereği yaptığı tekrarlar nedeniyle ortaya çıkan hastalığı ve çalışmada yarattığı maddi manevi hasarı tanımlamaktadır. Bir başka deyişle meslek hastalığından söz edebilmek için yapılan iş ile hastalık arasında açık bir nedensellik ilişkisi bulunması gerekmektedir. Bu ilişkinin tespitinde ise “tekrarlanma” önemli bir gösterge olarak kabul edilmekte, tekrarlanmaya bağlı olmaksızın anlık nedenlerle gelişen hastalıklar bu kapsama girmemektedir (Yaman ve Coşkun, 2020: 30).

Meslek hastalığı; işin niteliği gereği kişinin yaptığı tekrarların bir sonucu olarak ya da işyerinin fiziki koşullarına bağlı olarak maruz kalınan geçici ya da kalıcı hastalık olarak tanımlanmakta, bu hastalık hali kimi zaman bedensel kimi zaman ruhsal bir engellilik olarak ortaya çıkabilmektedir. Meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında; kişisel koruyucu ekipmanların yeterliliği, işe ve işleyişe yönelik eğitimler ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan farkındalığı gibi konular öne çıkmaktadır. Konu insan hayatı olduğunda işyerilerindeki işleyişin kişisel bilgiye ya da yargıya göre değil, kanunların öngördüğü kurallara göre organize edilmesi gerekmektedir (Ağırhan, 2020: 67).

İş kazalarına benzer şekilde meslek hastalıklarının tartışılmaya başlaması da sanayileşme sonrası olmuş, sanayileşmenin çalışan aleyhine ortaya çıkardığı

gelişmeler meslek hastalığı kavramını gündeme getirmiştir. Bu gelişmelere daha yakından baktığımızda; kimyasallarla temasın süreç içinde belirgin olarak artmasının meslek hastalıklarına sebebiyet bakımından öne çıktığı görülmektedir (Kol ve Topgül, 2021: 169). Çünkü çalışan kesim sanayileşme ile yalnızca işyeri koşullarının neden olduğu sıkıntılarla değil, radyasyona maruziyete, biyolojik ya da toksik maddelere maruziyetle de karşı karşıya kalmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yürütülen uygulamalar ile yasal düzenlemeler, alınan tedbirlerle meslek hastalıklarının daha ortaya çıkmadan önlenmesine odaklanmaktadır (Tatlı, vd., 2021: 1259).

Meslek hastalıkları, iş kazalarından farklı olarak aniden değil işin tekrarlanmasına bağlı olarak daha uzun vadede ortaya çıkmaktadır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan tanımda da ifa edilen işin özelliğine ve tekrarlamaya bağlı olarak ortaya çıkan hastalıkların meslek hastalığı kapsamında yer aldığı belirtilmekte, bu hastalığın geçici ya da kalıcı olarak çalışmada fizyolojik veya psikolojik hasara neden olabileceği ifade edilmektedir. İş ortamı ile çalışan sağlığı hem birbirini etkilemekte hem birbirinden etkilenmektedir. Çünkü sağlıklılık hali kişinin çalışma yaşamını etkilerken çalışma yaşamının koşulları da kişinin sağlık durumunu etkilemektedir. Günümüzde sağlık kavramı bütünsel bir yaklaşım içinde ele alınmakta, kişinin yalnızca hasta olmaması olarak değil psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik bakımdan tam bir iyilik hali olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda bir işe sahip olmak yanında yapılan işe uyum sağlamak, sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş yapmak sağlıklı olmanın gerekleri arasında yer almaktadır (Savcı, vd., 2018: 37).

İş ortamlarının barındırdığı risk faktörleri çalışanlarda zaman içinde iş hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün iş hastalığı tanımı oldukça kapsayıcı olup, bilinen, sık karşılaşılan meslek hastalıkları dışında işin niteliğine ve işyeri koşullarına bağlı gelişen hastalıkların tümünü içine almaktadır. Bu noktada gelişen hastalık ile icra edilen meslek arasında bir illiyet bağı aranmaktadır. Meslek hastalıkları, neden olan unsurlara ve etkiledikleri organlara bakılarak iki gruba ayrılmaktadır. Buna göre etkilenen organa bağlı olarak, solunum sistemi, sindirim sistemi, kas iskelet sistemi hastalıkları ya da çoklu organ hasarı gibi hastalıklar söz konusu olurken, neden olan unsurlara bağlı olarak ise kimyasalların,

biyolojik ya da fizyolojik unsurların ve tozların neden olduğu hastalıklar ortaya çıkmaktadır (Keçeci, 2019: 53-54).

2.1.4. İş sağlığı güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanlara daha sağlıklı ve güvenli iş ortamlarının sağlanmasını amaçlayan, bunun için iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecek unsurların ortadan kaldırılmasına, yaşam hakkının ve vücut bütünlüğünün korunmasına yönelik tedbirlerin tamamını kapsayan uygulamalar bütünüdür (Yılmaz ve Büyükakıncı, 2019: 16). İş sağlığı ve güvenliği, iş yeri koşullarına bağlı olarak çalışanların maruz kaldıkları ruhsal ve bedensel tüm olumsuzlukların mümkün olan en az seviyeye indirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Tatlı, vd., 2021: 1259).

İş, bireylerin gerek ekonomik gerekse de sosyokültürel anlamda yaşamlarının merkezinde yer alan bir olgudur. Bu nedenle işyeri koşulları, iş ortamlarının barındırdığı risk unsurları ve olası tehlikeler önem arz etmekte, çalışanı koruyacak tedbirlerin alınması gerekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ortak tanımında iş sağlığı; işçinin tüm boyutları ile tam bir iyilik hali içinde olması, bu iyilik halinin geliştirilip devam ettirilmesi ve iş ile işi yapan arasında bir uyumun var olması olarak tanımlanırken (Solmaz ve Solmaz, 2017: 148; Horozoğlu, 2017: 266), iş güvenliği; işçinin işini yaptığı esnada karşılaşılabileceği kazalara yönelik tedbir çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Horozoğlu, 2017: 266).

Kavram olarak “işçi sağlığı” ve “işçi güvenliği” ilk çıktığında sadece işyerinde işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı çalışmayı amaçlarken zaman içinde olgunlaşmış ve günümüzde kullanıldığı şekli olan “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)” hali kabul görmüştür. İş sağlığı ve güvenliği kavramı ilk ortaya çıktığında yalnızca çalışanlara daha sağlıklı ve daha güvenli ortamları yaratılması amaçlanmış, ancak zaman içinde bu yaklaşım olgunlaşarak bugünkü şekline ve anlamına kavuşmuştur (Çimen ve Çimen, 2020: 82).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının başlıca fonksiyonu, gerçekleşmesi muhtemel kazaların, sakatlanmaların ve çalışan sağlığına zarar verebilecek benzer olumsuzlukların önüne geçmektir. Sürecin Türkiye’deki gelişimine bakıldığında İSG uygulamalarının AB ile uyumluluk çerçevesinde yürütüldüğü, bu çerçevede yapılan düzenlemeler ile iş yaşamına entegrasyonunun sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir.

Uygulamaların odağında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebebiyet veren risk unsurlarının en aza indirilmesi bulunmaktadır. Yapılan düzenlemelerde İSG için sorumluk ağırlıklı olarak işverene yüklenmekte birlikte güvenlik politikalarının belirlenmesi noktasında işçi-işveren mutabakatına izin verilmektedir (Akın, 2012: 103-104).

İş sağlığı ve güvenliği temelde, yapılan işin yürütümüne bağlı olarak ortaya çıkan zararlı koşulların ortan kaldırılmasına, çalışan güvenliği için risk oluşturan unsurların en aza indirilmesine, üretimde sürekliliğin ve verimliliğin sağlanmasına yönelik bir çalışmalar bütünü ifade etmektedir. Bu bütün içinde hem çalışanların hem üretimin güvenliği sağlanmaya çalışılmakta, olası acil durumlarda neler yapılacağına dair işçinin hem işverenin sorumluluklarının çerçevesi çizilmektedir (Topgül ve Alan, 2017: 588; Bayraktaroğlu, vd, 2018: 2).

İş sağlığı ve güvenliğinin temel odağı sabit olmakla birlikte kavramın aynı zamanda dinamik bir yapıyla ilişkili oluşu, değişen risklere, koşullara ya da durumlara bağlı olarak değişip gelişmesini de gerektirmektedir. Bu nedenle çalışan sağlığının tüm muhtemel olumsuzlara karşı korunabilmesi için iş ortamlarındaki değişimlerin, ortaya çıkan güncel tehlike ve risklerin takip edilip belirlenmesi gerekmekte, bu amaçla yapılan organize bilimsel çalışmaların hepsi iş sağlığı ve güvenliği çatısı altında değerlendirilmektedir (Savcı, vd., 2018: 37).

Yapılan tanımlara bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının temelde “sağlık” ve “güvenlik” kavramlarının bir bileşkesi olduğu, dolayısıyla kapsamının da çalışanların gerek sağlığı gerek güvenliği bağlamında oldukça geniş olduğu görülmektedir. Bu yaklaşıma göre işin özellikleri, bu özelliklerin işi yapanla ne kadar uyumlu olduğu, iş ortamlarının çalışanların ruhsal ve bedensel sağlığını hangi düzeyde koruduğu, risklerden ne kadar arındırılmış ve güvenli olduğuyula ilgili tüm soru ve sorunlar iş güvenliği ve güvenliğinin konusunu oluşturmaktadır (Güler, 2016: 114).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı demek, gerek kazalar gerek hastalıklar anlamında risklerin minimuma indirilmesi, çalışanların işlerini güven ve refah içinde yapabilmesi demektir. Bu ortamların sağlanması için sistemli ve bilimsel çalışmalara ihtiyaç duyulmakta, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bu ihtiyacı karşılamak üzere hayata geçirilmektedir. Başlangıçta daha çok işçi merkezli yürütülen çalışmaların

zamanla kapsamı genişlemiş, işle bağlantılı görülen unsurların tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin konusu olmuştur (Baloğlu, 2015: 298).

Meslek ve iş kazaları üzerine çalışmalar yapan Heinrich Domino'nun geliştirdiği kazanın nedenselliği teorisi hangi faktör ve nedenlerin iş kazalarına yol açtığını açıklamaktadır. İşçilerin makinalarla nasıl ilişki kurduğu, şiddet ve sıcaklık arasındaki ilişki, riskli eylemler, kaza maliyetleri, güvenliğin verimliliği bu teoride öne çıkan faktörlerdir. Teoriye göre iş kazaları sonucu gerçekleşen ölümlerin % 88'i riskli işlerden kaynaklanırken % 10'u riskli çalışma koşullarından ve % 2'si de doğal afetlerden kaynaklanmaktadır. Teoriye göre bir iş kazasının 5 aşaması vardır. Bunlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Segbenya ve Yeboah, 2022);

- Kalıtımsal özellikler ve sosyal çevre
- Fiziksel koşullar ve güvensiz hareketler
- Kişisel dikkatsizlik hataları,
- Mekanik kaza
- Yaralanma

Heinrich Domino'ya göre iş kazalarına yol açan bu zincirin kırılması gerekmektedir. Bu zincirin herhangi bir halkasının kırılması iş kazalarının önlenmesini sağlarken yaralanma ve ölümlerin önüne geçilebilir. Bu teoriye göre işçiler/insanlar kazaların ana nedenleridir. Buna karşılık yönetimler de kazaları önlemekle sorumludur. Dolayısıyla işçilerin iş kazaları konusunda bilinçlendirilmeleri, farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. Bunu yerine getirmekle sorumlu olan ise yönetimlerdir (Segbenya ve Yeboah, 2022).

İş sağlığı ve güvenliği alanında üstünde durulan önlem uygulamalarının birincil odağı kuşkusuz kişilerin yaşamsal bütünlüğüdür. Alınan tedbirler çalışanların maruz kaldıkları iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yaramakta, en temel haklardan biri olan yaşam hakkının güvenceye alındığı iş ortamlarında çalışan bireylerin iş doyumunu ve memnuniyetinin arttığı görülmektedir. Çalışılan ortamın sağlıklı ve güvenli olması hem iş verimini hem de çalışanların ruhsal ve bedensel sağlığını olumlu etkilemektedir. Çünkü çalışanlar işlerini korku ve endişe taşımadan güven duygusu içinde yaptıklarında işin verimi de önemli ölçüde yükselmektedir (Arslan, 2014: 771-772).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilişkilendirilen iş güvenliği kültürü, yalnızca çalışanlara verilen eğitimleri değil birçok disiplini içeren çok boyutlu ve geniş

kapsamlı bir alanı tanımlamaktadır. Bu nedenle iş güvenliğine yönelik eğitimlerin üniversitelerde verilmeye başlamasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Bugünün dünyasında sosyal politikalarda yaşanan değişimler bireyin ve toplumun iş sağlığına yönelik bakışını etkilemektedir. Bu nedenle hangi alanda eğitim alırsa alsın tüm üniversite öğrencilerinin gelecekteki çalışma yaşamlarına yönelik bu eğitimi almaları büyük bir kazanç olacaktır (Topgül ve Alan, 2017: 588).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci

2.2.1. Dünyada İSG gelişim süreci

Sağlık ve emniyet içinde iş yapma ihtiyacı iş ve insan kavramının bir araya gelmesi kadar eskidir. Ancak bu ihtiyacın sosyal bir boyut çerçevesinde ele alınması 18. yüzyılda ortaya çıkan geniş işçi sınıfları ile olmuştur. Bu dönemden itibaren artan sanayi ve teknolojiye paralel olarak işçi sınıfının sorunlarında da büyük artış olmuş, seri üretimin hacmi, bu üretimi yapan büyük işletmelerin sayısı ve işçi sınıfının nüfusu arttıkça çalışma koşullarının ağırlığı da artarak iş sağlığı ve güvenliği ihtiyacını doğurmuştur (Ulusoy, 2013: 5-6).

İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının tarihteki başlangıcı Eski Mısır'a kadar (MÖ 1500) uzanmaktadır. Piramitlerin yapım aşamasında görevli çalışanların sağlıklarının korunması için geniş kapsamlı tıbbi önlemler alındığı bilinmektedir. Benzer şekilde Babil'e ait olan Hammurabi Kanunları'nın içeriğinde de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin varlığı dikkat çekmektedir. Meslek hastalıklarıyla ilgili tarihsel bilgilerin ilkinde ise Antik Yunan döneminde rastlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramının yazılı bir kanun haline gelişi Roma İmparatorluğu döneminde olmuş, demircilerde sık karşılaşılan göz rahatsızlıklarına karşı koruyucu gözlükler kullanılmış, uzun zamanlar boyunca ayakta çalışan işçilerde varis oluşabileceği düşünülmüştür. 16. yüzyıla gelindiğinde iş ve sağlık arasındaki ilişkiye dikkat çeken ve bu alanda ilk çalışmaları yaparak ergonomi bilimine öncülük eden kişi aynı zamanda İtalyan bir hekim olan Bernardino Ramazzi olmuştur (Akgül ve Doğan, 2020 165). Teknolojik ilerlemeler sanayide makineleşmenin önünü açmış, hızını artırmıştır. Ancak bu durum çalışma koşullarını işçi sınıfı aleyhine değiştirmiş, mevcut risk faktörlerine yenileri eklenmiştir. Tüm bu gelişmeler çalışma koşullarının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi için bazı yasal düzenlemeleri bunların denetlenmesini zorunlu kılmıştır (Yücel ve Çelebi, 2020: 2).

Makineleşme ile seri üretim imkanını yakalayan işverenler bu süreçte insan faktörüne maliyet kalemlerinden biri olarak bakmışlar, ağır fiziksel koşullarda uzun saatler boyunca işçi çalıştırarak daha az maliyetle daha çok kar elde etmeye odaklanmışlardır. Aynı dönemlerde devletin de bu koşullara bir müdahalesi olmadığından işçiler hem sağlıklarını hem güvenliklerini riske atan koşullarda çalışmak zorunda kalmışlar, doğal olarak iş kazalarına ve meslek hastalıkları yoğun olarak maruz kalmışlardır. Özelde yalnızca işçiyi ilgilendiren bir durum gibi gözükmekle birlikte genelde tüm toplumun sağlığını ve güvenliğini etkileyen bu süreçten zamanla işverenler de olumsuz etkilenmeye başlayınca hem işçiyi hem de işvereni koruma altına alan çözüm arayışlarına geçilmiştir. O yıllarda Rusya'da gerçekleşen Bolşevik İhtilali çözüm ihtiyacına ve arayışlarına ivme kazandırıcı bir etki yapmış, işçi sorunları dünya gündeminde daha sık tartışılır olmuştur. 1960'lı ve 1970'li yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli yasal adımlar atılmaya başlanmış, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemelere hız verilmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 103-104).

Sanayi Devrimi kadar liberalizmin etkinlik kazanması da çalışma koşullarının işçiler aleyhine değişmesine neden olmuş, işçiler oldukça ağır ve fiziksel açıdan zorlayıcı koşullarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Aslında Sanayi Devrimi'nin de zemini olan liberal öğretisi, beklentilerin işveren lehine yoğunlaştığı bu zeminde devletin müdahalesinin de önünü kesmiş, devletin pasif bir rol üstlenerek kenarda kalmasını sağlamıştır. Devletin pasifize olduğu bu ortamda sermayenin işçi sınıfı ezmesi ve haklarını gasp etmesi kolaylaşmıştır. İşçilerin sosyal güvenliğe olan ihtiyacı devletin müdahaleden yoksun rolünün ortaya çıkardığı boşluk nedeniyle karşılanamayınca ortaya işçi sendikaları ve sivil toplum örgütlenmeleri çıkarak hak arayışına yönelik çalışmalar yapmışlardır (Süzek, 1985: 10-11).

İş sağlığı ve güvenliğinin, dünya genelinde kabul gören şartlar ve düzenlemelerle güvenli bir zemine taşınması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ortaya koyduğu girişimler neticesinde mümkün olmuştur. 1944 yılında ABD'nin Philadelphia eyaletinde gerçekleşen konferansta çalışanların yaşamının ve sağlığının korumaya alınmasına, daha iyi çalışma koşulları oluşturularak bu sağlık ve güvenlik halinin devamlı kılınmasına yönelik ilke ve amaçlar belirlenmiştir. Bir nevi örgüt Anayasası olarak ortaya konulan bu ilke ve prensiplerin temel hedefinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan risklerin ortadan kaldırılması yer almaktadır. Uluslararası

Çalışma Örgütü, yıllar içindeki girişimleri ile çalışanlar lehine önemli kazanımlar elde etmiş, çalışma ortamlarının insan yaşamına öncelik verecek şekilde iyileştirilmesi bu kazanımların en önemlisi olmuştur (Eser, 2020: 3).

Bugünün piyasa ekonomisi tamamen kar ve rekabet odaklı olduğundan işveren tutumlarını motive eden başlıca unsurun işçi hakları olmadığı açıktır. Geçmiş dönemlerde çalışma koşullarının çok daha ağır olduğu ve buna tepki olarak başlayan işçi hareketleri ile önemli kazanımlar edildiği bilinmekte, bugün gelinen noktada bu kazanımlardaki en önemli pay sahibinin de yine bu sivil hareketler olduğu kabul edilmektedir (Özveri, 2015: 13-17).

2.2.2. Türkiye’de İSG gelişim süreci

İş sağlığı ve güvenliği anlayışı Türkiye’de ilk olarak Osmanlı Devleti zamanında gelişmeye başlamıştır. Osmanlı Devleti’nin 1665 yılında Yugoslavya’da bulunan bir cıva madeninde çalışan işçilerin çalışma saatlerine sınırlama getirerek günlük 6 saat olarak belirlemesi, hayata geçirilen ilk sosyal politika olmuştur. (Çimen ve Çimen, 2020: 83), Lonca sistemi Osmanlı Devleti’nin 15-16. yüzyıllarında uygulanmaya başlamış, ilk sanayi girişimleri ise savaş sanayinde ve I. Mahmut (1808-1839) döneminde başlatılmıştır. Ancak Osmanlı Devleti’nde büyük bir sanayileşme olmadığından, geniş bir işçi sınıfı da oluşmamış, işçi sınıfı, madenlerde, askeri fabrikalarda ya da benzer ağır iş ve işletmelerde çalışan işçilerden ibaret kalmıştır (Akgül ve Doğan, 2020: 163).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların Osmanlı Devleti’nden bu yana var olduğu bilinmektedir. Osmanlı’da bu alandaki ilk yasal girişim olan 1865 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesi” işçilerin haklarını korumak amacıyla işçi lehine yapılan bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Dilaver Paşa Nizamnamesi, önceden alınan tedbirlerle iş kazalarının önlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu tedbirlerin neler olduğuna yönelik hazırlanan “Maadin Nizamnamesi” ise bu alanda yapılmış olan bir diğer girişimdir. Cumhuriyet Dönemine gelindiğinde ise 1937 yılında çıkarılan İş Kanunu’nu 1945 yılında yürürlüğe giren “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” takip etmiş, mesleğe bağlı kaza ve hastalık risklerine karşı sigortası uygulamasına da bu kanunla başlanmıştır. 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile devam eden süreci 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu takip etmiş, 2012

yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise bu alanda yapılan son yasal düzenlemedir (Horozoğlu, 2017: 267-268).

2. Dünya Savaşı birçok ülkede ciddi kayıplara ve yıkımlara neden olmuş, yine birçok ülke savaş sonrasında yeni pazarlar bulmak için harekete geçmiştir. Çoğu sanayileşmiş olan Batılı ülkeler gibi aralarında Türkiye'nin de bulunduğu sanayisi henüz gelişme sürecinde olan ülkelerde de emeğe dayalı gelirlerde bir artış olmuş, bu artış tüketim hacmine yansımıştır. Dolayısıyla emeğe dayalı gelir artışının ardında yine kitlesel üretimi elinde tutan sermaye sahiplerinin kar beklentisinin olduğunu söylemek mümkündür. Daha açık ifade etmek gerekirse işçi lehine gibi görünen bu gelir artışı aslında artan tüketim üzerinden yine sermayeye aktarılmakta, tüketim alışkanlığı kökünden değişen emekçinin kazancı, yaptığı tüketim ile kıyaslandığında ortada reel bir artışın olmadığı görülmektedir. Ancak tablo bu açıdan bakıldığında pek bir değişiklik arz etmese de zaman içinde işçi haklarına yönelik söylemlerin ciddi oranda arttığı, bu haklara yönelik düzenlemelerin Anayasalarda kendine yer bulduğu; sendika, grev, örgütlenme ve toplu sözleşme gibi işçi lehine kavramlarla birlikte hak kazanımlarının da gündeme geldiği görülmektedir (Özveri, 2015: 56-57).

Konuya doğrudan iş sağlığı ve güvenliği bağlamında bakıldığında Türkiye'de uzun zaman boyunca özel bir hukuki düzenlemenin yapılmadığı, bu alanda ortaya çıkan sıkıntıların büyük ölçüde İş Kanunu içinde yer alan ikincil mevzuatlar üzerinden sonuçlandırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Ancak iş kazaları ile hastalıklarının yıllar içinde devamlı surette artması daha geniş kapsamlı ve doğrudan alana yönelik özel düzenlemeleri kaçınılmaz hale getirmiş, 30 Haziran 2012'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hem AB hem de ILO normlarına uygun olarak yürürlüğe sokulmuştur. Gerek kamuda gerek özelde, çalışan kesimlerin tümünü kapsayacak şekilde hazırlanan kanun, doğrudan çözüm odaklı ve işveren sorumluluklarının altını çizen bir yaklaşım ortaya koymuş, daha önce İSG uzmanı görevlendirmek için en az 50 işçi bulunması koşulunu kaldırmıştır (Kılıkış, 2013: 19). 2012 tarihli ve 6331 sayılı İSG Kanunu ile kendinden önceki yasal düzenlemeler büyük ölçüde geçerliliğini kaybetmiş olduğundan güncelleme yapılması gerekmiştir (Horozoğlu, 2017: 265).

İSG Kanunu'nda, işyeri gibi, iş kaynaklı risk unsurları gibi, iş kazası, iş hastalığı, tehlike sınıfları ve işyeri hekimi gibi kavramların açıklaması yapılmış, hepsi ayrı ayrı tanımlanmıştır. Kanun kapsamında, çalışma ortamlarının daha sağlıklı ve güvenli

hale getirilmesi, çalışanların ihtiyacı olan koruyucu ekipmanın temin edilmesi, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ile hekim bulundurması, talep etmesi halinde işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınması yasal bir zorunluluk olarak belirtilmiş, işçinin yükümlülüğü ise belirlenen İSG kurallara uygun davranmak olarak açıklanmıştır (Yılmaz vd., 2016: 436).

İş sağlığı ve güvenliği Türkiye’de doğrudan Anayasadan kaynaklanan bir hak olup, Anayasamızın 49. Maddesinde bu hak “Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek için gerekli tedbirleri alır” ifadesiyle devlet güvencesine alınmaktadır. Anayasanın 50. maddesine bakıldığında ise yapılması söz konusu iş ile yapacak olanın yaşı, cinsiyeti ve bedensel kapasitesi arasında uygunluk şartı arandığı, özel koşulların söz konusu olduğu durumlarda özel koruma şartı getirildiği görülmektedir. Anayasa’nın 56. maddesinde, çalışanların hem ruhsal hem bedensel sağlıklarının devamlılığının devletin güvencesinde olduğu belirtilmektedir (Eser, 2020: 4-5).

Türkiye, İSG alanında bazı uluslararası sözleşmelerin tarafıdır ve bu sözleşmelerin gereği olan hükümler Anayasa’da da hükme bağlanmıştır. Anayasamızda “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*” ifadelerinin yer aldığı 50. Madde bu alana yönelik yapılmış bir düzeleme olup Anayasa’nın 56. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. ve 89. Maddeleri ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da benzer hükümler ve yaptırımlara yer verilmiştir (Akgül ve Doğan, 2020: 163).

Türkiye’de İSG alanında yaşanan gelişmeler büyük oranda Avrupa Birliği normlarına uyum ekseninde gerçekleşmiş, yasal düzenlemelerde de bu normlar esas alınmıştır. Avrupa Birliği’ne uyum ekseninde yapılan mevzuat düzenlemelerine 2003 yılında başlanmış, sonrasında birçok yeni düzenleme ile güncellenmiştir. Mevcut düzenleme uyarınca, herhangi bir iş kazası durumunda işverenin SGK’yi 3 işgünü içerisinde durumdan haberdar etme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu amaçla kullanılan “İSG KATİP” isimli dijital uygulama bu tür bildirimlerin online yapılmasına olanak sağlamaktadır (Ceylan, 2021: 2-3).

2.3. İSG'nin çalışanlar için önemi

Sermayeye hükmeden işveren sınıfı makineleşme ile elde ettiği kitlesel üretim avantajını emekçi sınıfa karşı kullanmış, süreç içinde ortaya çıkan toplumsal sınıflaşma bu avantajın kullanımına zemin hazırlamıştır. Feodal dönemde güçlerini sahip oldukları topraktan alan zengin kitle, Sanayi Devriminin ardından bu kez işveren konumuna geçmiştir. Azınlık olan sermaye sahiplerinin egemen olduğu seri üretim sistemi çoğunluk olan işçi sınıfının bu sisteme bağımlılığı ile ayakta durduğundan bu avantaj durumunun devam etmesi doğal olarak sistemin işçi, emekçi aleyhine işlemesi anlamına gelmektedir (Orhan ve Uysal, 2019: 2).

Tarihsel süreçte koşullar işçi lehine değişmiş gibi görünmekle birlikte yaşamını emeğini pazarlayarak sürdüren emekçi kesime zaman içinde tanınan hakların arkasında, sermaye sahiplerinin atık yasaklarla sistemi devam ettirmekte zorlandığı ve iş kayıpları bağlı zarar ettikleri gerçeği yer almaktadır. Sermaye sahiplerinin odağında, düşük maliyet, yüksek kazanç ve rekabet avantajı elde etmek olduğundan işçi hakları ve çalışma koşulları verilen önem çok geride kalmaktadır. Bu nedenle işçi kesimin odağında da kendi haklarının yer alması, bu hakların ısrarla talep edilmesi gerekmektedir. Nitekim tarihsel süreçte elde edilen hakların güçlü ve ısrarlı işçi hareketleri neticesinde, kar odaklı sermaye sisteminin tehdit edilmesi ile kazanıldığı bilinmektedir. İş sağlığı ve güvenliği de bu hak arayışı süreçlerinin bir sonucu olarak gündeme gelmiş, işyeri koşullarının iyileştirmesine yönelik yasal düzenlemeler zorunlu hale getirilmiştir. Ancak hala asıl meselenin yasal düzenlemelerden ziyade işçiye, emekçiye daha doğrusu insana bakışta hâkim olan sermaye yanlısı yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu yaklaşım eskiden beri varlığını ve etkisini devam ettirmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde günümüz emekçileri için önemli ve öncelikli olan, işçi haklarının ötesine geçerek doğrudan insan hakları bağlamında bir yaklaşımı merkeze alarak hak arayışlarını sürdürmeleridir (Özveri, 2015: 13-17).

İş sağlığı alanında gerçekleştirilen hizmetlerin hedefinde; çalışanların sağlıklılık hallerinin korunması ve kapasitelerinin mümkün olan en yüksek seviyeye çıkarılması yer almakta, iş ortamlarındaki olumsuzluklar nedeniyle çalışanların sağlık durumlarının bozulmasının önüne geçilmek istenmektedir. Bunun sağlanabilmesi için yapılan işin niteliğinin işi yapacak olanla uyumuna bakılmakta, işi yapacak

olanın o iş ruhsal ve fiziksel açıdan yeterli ve yetenekli olmasına önem verilmektedir (Canbaş, vd., 2018: 237).

İş sağlığı ve güvenliği, özellikle çalışan için hayati önemde bir ihtiyaçtır. İşveren için de önemli olduğu kabul edilmekle birlikte işyeri koşullarına bağlı tehlikeler, çalışan bireyin doğrudan yaşamsal varlığını ve vücut bütünlüğü, iş doyumunu, ekonomisini ve ailesinin geleceğini tehdit edebilmektedir. Bu nedenle risk faktörlerinin minimuma indirilmesi ve sağlıklı çalışma koşulların oluşturulması için planlı bilimsel yaklaşımlara ve hukuki yaptırımlara ihtiyaç vardır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104).

Dünyada her gün yaklaşık 6.000 kişi meslek hastalıkları ya da iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Bir yılda iş kazası nedeniyle ölenlerin sayısı 350.000 civarında olup, yılda 1.700.000 kişi meslek hastalıklarına bağlı nedenlerden ölmektedir. Yine yıl bazında ortalama 250 milyon iş kazası gerçekleştiği, yıllık meslek hastalığı vaka sayısının ise 150 milyon civarında olduğu bildirilmektedir. İSG kapsamında verilen eğitimlerinin öncelikli hedefi, işyeri ortamlarının yeterince sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi, işçilerin bu güvenlik ikliminde çalışarak kaza ve hastalıklardan korunmasıdır. Bu yapılırken işçilerin sahip oldukları haklar ve yerine getirmeleri gereken sorumluluklar hakkında eğitilmesi, farkındalıklarının artırılması en önemli tedbir olarak görülmektedir (Akpınar ve Meral, 2020: 169).

Yıllar içinde yapılan girişimler olumlu sonuçlar da vermiş, bugünün dünyasında çalışan kesime daha sağlıklı, güvenli ve risk unsurlarının en aza indirildiği iş ortamlarının hazır edilmesi zorunlu hale getirilmiştir. Bu sayede iş kazası oranları düşürülmüş, çalışanların meslek hastalıklarına yakalanma riski azaltılmıştır. En önemlisi gelişmelerden biri de bu yaklaşımın yalnızca çalışan değil işveren lehine de sonuçlarının olduğunun görülüp anlaşılmasıdır. İşverenler almak zorunda oldukları iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kendilerinin üstlenmek zorunda kaldığı maddi kayıpların azaltılmasında da etkili olduğunu görmüşlerdir. Gelişmiş ülkelerde bu bilinç belirgin olarak daha yüksek olduğundan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasaların uygulanmasında daha az zorluk yaşanmaktadır (Eser, 2020: 1). Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği için öngörülen koşulların oluşturulması günümüz modern iş dünyasında bir lüks değil işveren sorumluluğunda bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin iş sağlığına ve güvenliğine yönelik uygulamalarla ve mevzuatlara yaklaşımı, o işletmenin işe, emekçiye daha da

önemlisi insana olan yaklaşımının da bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Güler, 2016: 124).



3. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞI

3.1. İş Güvenliği Farkındalığı Nedir?

Farkındalık kavramı, bireyin sahip olduğu tutumlardan ve sergilediği davranışlardan haberdar olma düzeyini ifade etmek için kullanılmaktadır. Farkındalık, güvenlik kavramı ile ilişkili olarak kullanıldığında ise bireyin iş ortamının barındırdığı risklerden korunmaya yönelik yeteneği ile sorumluluk algısını, bu anlamda sahip olduğu farkındalığı ifade etmektedir. Dolayısıyla iş güvenliği farkındalığı çalışanın iş güvenliği konusundaki davranışları etkilemektedir (Dursun ve Keser, 2014: 3).

İş güvenliği ile çalışan ihlalleri arasındaki ilişki ilk olarak 1986 yılında yaşanan Çernobil faciası ile gündeme gelmiş, facianın ardından hazırlanan raporda bu ilişkiye dikkat çekilmiştir. Bu olay sonrasında insan faktörünün iş güvenliğinin sağlanmasındaki rolü açık bir şekilde görülmüş, iş güvenliği farkındalığının artırılması için eğitime öncelik verilmeye başlanmıştır. Çalışanları muhtemel riskler hakkında bilinçlendirmeye yönelik bu eğitimlerle birçok iş kazası ya da hastalığının engellenmesi mümkün olmaktadır (Topgül ve Alan, 2017: 588).

İş sağlığı ve güvenliği, hukuksal boyutundan bağımsız ele alındığında öncelikle bir kültür meselesidir. Kendi süreci olan ve çalışan tutumlarını belirleyen bu kültür, yalnızca hukuksal bir gereklilik olmanın ötesinde toplumda karşılık bulması gereken bir değerdir. Dolayısıyla örgüt kültürünün ve örgüt içi tutumların esasen bir değerler paylaşımına bağlı olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği de hem birey hem örgüt hem de toplum için önemli ve öncelikli bir değer olup bu öğretinin ve farkındalığın yaygınlaştırılması gerekmektedir (Akın, 2012: 103-104).

Çalışanların davranışlarına yön verme, farkındalık yaratma noktasında eğitim ihtiyacı doğmakta, iş kazalarının önlenmesi ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi için eğitim kaçınılmaz olarak gerekmektedir. İSG eğitimi, sağlıklı ve tehlikelerden arındırılmış çalışma ortamlarının oluşturulmasında çalışanların amaca yönelik bilgilendirilmesini ve becerilerinin artırılmasını hedeflemektedir. Teknolojinin iş

ortamlarına her gün biraz daha girmesi, iş yaşamının ve alanlarının buna bağlı olarak hızla değişmesi iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı tedbir almayı, bu farkındalığı sağlayacak eğitimi zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk hukuki olarak da 6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile getirilmiş, Kanununun 16. Maddesinde; iş sağlığı ve güvenliğinin devamlılığı için işverenlere, çalışanlarına gerekli eğitimleri verme sorumluluğu yüklenmiştir (Savcı, vd., 2018: 38).

İSG uygulamaları, çalışma ortamlarının güvenli hale getirilerek yaşam kalitesinin yükseltilmesine ve verimliliğin artırılmasına önemli katkı sağlamaktadır. Sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışan bireylerin verimlilikleri yanında iş doyumlarının daha yüksek olduğu bilinmektedir. İş kazalarının ve hastalıklarının engellenmesi için iş ortamlarının fiziki koşulları iyileştirilirken çalışanların farkındalık düzeylerinin de artırılması gerekmektedir. Sanayileşmiş ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye’de bu konuda eksiklikler olduğu; gerek fiziki çalışma koşullarının, gerek örgütsel yapılanma ve iş güvenliği farkındalığının istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir (Orhan ve Uysal, 2019: 4).

Yapılan araştırmaların sonuçlarına ve açıklanan resmi rakamlara bakıldığında iş kazalarının önemli bir kısmının, bilgi, farkındalık ve eğitim eksikliğine bağlı olarak ortaya çıktığı, bireylerin, ilgisiz, dikkatsiz veya bilinçsiz olmasının çok büyük bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmalar iş kazalarının neredeyse %90’lık kısmının çalışanların sergilediği “güvensiz” davranışlara bağlı yaşandığını göstermektedir. Bu oran iş kazalarının ortaya çıkışında, insan faktörünün, güvenlik davranışının ve iş güvenliği farkındalığının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Dursun ve Keser, 2014: 2).

3.2. Güvenlik Davranışı

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hayata geçirilen uygulamaların başlıca hedefi iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Dolayısıyla bu uygulamalara yönelik temel beklenti de tazminat ödemeleri ile kayıpların telafisi edilmesi değil bu kaza ve hastalıkların en aza indirilmesi hatta hiç yaşanmamasıdır. Bunun için alınan önlemler kapsamında; fiziki koşulların iyileştirilerek güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının yaratılması ve çalışan farkındalığının artırılmasına yönelik eğitimler verilmesi yer almaktadır. Bu sayede çalışanlarda güvenlik davranışının oluşması da mümkün olacaktır (Koç ve Akbıyık, 2011: 130).

İş ortamları çalışanlar açısından çok sayıda riski barındırmaktadır. İş kazalarının nedenlerine yönelik çalışmalarda üç temel unsur öne çıkarılmakta; bunlardan ilki iş yeri kaynaklı teknik veya organizasyonel tercihler, ikincisi kamusal alanda geçerli politikalar ile düzenlemeler, üçüncüsü ise çalışanların kendi tutum ve tercihleri olarak sıralanmaktadır. Yaşanan iş kazalarında ve hastalıklarda insan faktörünün, çalışan tutum ve davranışlarının etkinliği oldukça yüksektir. Bu nedenle tek başına yasal düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda yeterli olmadığı kabul edilmekte, çalışanların hem bireysel hakları hem de güvenlikleri konusunda kendi yapabilecekleri konusunda bilinçlendirilmeleri gerektiğinin altı çizilmektedir (Orhan ve Uysal, 2019: 4).

İş kazalarının önüne geçilmesi amacıyla başvurulan önlemlerin genellikle teknik koşulların düzenlenmesine veya fiziksel risk unsurlarının ortadan kaldırılmasına yönelik olduğu görülmektedir. Ancak yalnızca teknik ve fiziki koşullarda yapılan iyileştirmeler yeterli olmamakta, çalışan tercihlerinin, güvenlikten uzak tutum ve davranışların yarattığı tehlikenin çok daha büyük olduğu bilinmektedir. Bu gerçeklik üzerine yoğunlaşan araştırmaların sonuçlarına göre; iş kazalarının %90'ı çalışanların güvensiz davranışlarına bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu nedenle de üzerinde İSG uygulamalarında üzerinde en fazla durulması gereken konunun güvenlik kültürü ve eğitimi olduğu düşünülmektedir (Albayrak ve Tuna, 2021: 161).

Güvenli davranışlar; çalışanların kişisel koruyucu ekipmanları tanımaları ve doğru şekilde kullanmaları, olası tehlike ve kazaları önlemek için uygun çalışmaları, güvenlik prosedürlerine ve kurallara uygun davranmaları olarak açıklanmaktadır. Bu bağlamda, uyum ve katılım kavramları öne çıkmakta, güvenlik katılımı; güvenlikle ilgili olarak verilen eğitimlere, düzenlenen aktivitelere ve toplantılara çalışanların gönüllü katılımını, güvenlik uyumu ise güvenlikle ilgili, süreç, kural ve prosedürlere çalışanın riayet etmesini ve uyumlu davranmasını tanımlamaktadır (Dursun ve Keser, 2014: 2).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün açıkladığı rakamlara göre, dünyada her yıl 2.3 milyon civarında çalışan iş hastalıkları ya da kazaları nedeniyle yaşamını yitirmekte, bu oran her bir gün için 6000 kişinin ölümü anlamına gelmektedir. Dünyada her yıl yaşanan iş kazası sayısını 340 milyon olarak açıklayan Uluslararası Çalışma Örgütü, bu kazalar nedeniyle mağdur olan insan sayısını ise 160 milyon olarak açıklamıştır. Genler ile ileri yaştaki çalışanların özellikle daha savunmasız durumda olduğu, bu

gruptaki çalışanlara yönelik özel önlemlere ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Türkiye’de bu konuda yapılan araştırmaların sonuçları da benzer olup, genç ve ileri yaş çalışanların daha çok iş kazası yaşadığını doğrulamaktadır. Gençlerle ilgili olarak ortaya çıkan bu sonucun; aşırı güven duygusundan, eğitim eksikliğinden, dikkatsizlikten, ilgisizlikten ya da gereksiz şakalardan kaynaklandığı düşünülmektedir (Hoşter ve Eren, 2021: 102).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, her alanda ayrıntılı biçimde hazırlanmış mevzuatlarla oldukça yol gösterici bir niteliktedir. Ancak konu insan olduğunda, yaş, eğitim seviyesi ve başka değişkenler de devreye girmekte, yalnızca hukuki düzenlemelerle sonuç almanın mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Özellikle eğitim seviyesi ve farkındalık son derece önemli olup iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının istenen başarıya ulaşmasında oldukça etkilidir. Bu nedenle bu kapsamda verilen eğitimler ile farkındalık yaratma çabalarının tümü, İş Sağlığı ve Güvenliği yaklaşımının tamamlayıcısı birer aksiyon olarak değerlendirilmektedir. Bugün gelinen noktada güvenliğin öncelikli şartının çalışanların güvenli davranışlarının temini olduğu görülmekte, İş Sağlığı ve Güvenliği için özellikle bu eksiğin kapatılması gerektiği kabul edilmektedir (Akpınar ve Meral, 2020: 171).

Kahveci ve Gültekin (2022: 105), liman çalışanlarının katılımıyla yürüttükleri araştırmada, İSG farkındalığı ile bilinçlilik düzeyinin iş verimi ve çalışan performansına etkisini incelemiş, çalışanlarda farkındalık ve bilinç arttıkça iş verimi ve çalışan performansın da anlamlı düzeyde arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Kahveci ve Gültekin, 2022: 105).

3.3. İş Güvenliği Farkındalığının İş Güvenliği Davranışlarına Etkisi

İş kazalarının önüne geçilmesi veya mümkün olan en aza indirilmesi için uzun yıllardan bu yana hem teknik anlamda hem de hukuki alanda çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Ancak tüm bu çalışmalara rağmen iş kazalarına ve hastalıklarına maruziyetin hala çok yüksek olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni, yapılan teknik ve hukuki düzenlemelerin tek başına yeterli olmayışı, “insan” faktörünün bu kaza ve hastalıklarda en az bunlar pay sahibi oluşudur (Dursun ve Keser, 2014: 2).

İş kazaları bir taraftan çalışanların yaşamına mal olup işverenleri maddi zarara uğrattırken bir taraftan da ülke ekonomilerine zarar vererek, eğitim, kültür, sağlık gibi

alanlara daha az yatırım yapılmasına neden olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplumsal bir zarar da söz konusu olup refah seviyesinin bu durumdan olumsuz etkilendiği düşünülmektedir. Türkiye gibi başka ülkeler içinde geçerli olan bu durum devletleri önlem almaya yönlendirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün açıkladığı 2015 yılı raporlarına göre, yaşanan iş kazaları ile maruz kalınan meslek hastalıklarının verdiği ekonomik zarar azımsanmayacak düzeyde olup toplam dünya gayri safi milli hasılasının %4'üne tekabül etmektedir (Güler, 2016: 137).

Yapılan çalışmalarda ve açıklanan raporlarda iş kazaları ile meslek hastalıklarının ve bunlara bağlı can kayıplarının bu kadar yüksek olmasındaki en büyük etkenin iş güvenliği farkındalığı ve bilincinin çalışanlarda yeterli düzeyde yerleşmemiş olması, bu kültürün tam olarak yaratılmamış olmasıdır. Bu eksiklik rakamlara yansımakta, çalışanların yeterince bilinçli olmaması daha fazla iş kazasının yaşanmasına neden olurken meslek hastalıklarına bağlı ölümler artmaktadır. Bunun ekonomik faturası ise hem işverenlere hem devletlere yansımakta, ciddi cezai yaptırımlara ihtiyaç artmaktadır. Bu bağlamda çalışanların işlerini daha özenli yapması beklenirken işverenlerin de yeterli düzeyde güvenlik tedbiri alması beklenmektedir (Parlak, vd., 2020: 15).

Sosyal politikalar geliştikçe özellikle son dönemlerde iş güvenliği farkındalığının artırılmasına ve örgütlerde önleme kültürünün yerleştirilmesine daha fazla önem verilmektedir. Bu kapsamda, İSG eğitimlerine verilen önemde artmakta, bu eğitimler İSG uygulamalarının en önemli aşamalarından biri olarak görülmektedir. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20.06.2012 tarihinde çıkarılmış, 6331 Sayılı bu kanununun 16. maddesinde; iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işverenlerin çalışanlarına gerekli eğitimleri vermekle yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır. Bu kanun uyarınca işverenler, işyerinin fiziki özelliklerini de göz önünde bulundurarak çalışanların sağlığını ve güvenliğine yönelik riskleri ortadan kaldırmakla, gerekli koruyucu tedbirleri almakla ve eğitimler yoluyla çalışanlarını bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu eğitimlerin içeriğinde; çalışanların hakları ile yükümlülükleri, ilk yardım bilgisi, beklenmeyen durumlar ya da yangın ve afetlerle nasıl mücadele edileceği gibi konular yer almaktadır (Çelikkalp, vd., 2017: 37).

İş kazalarına sebep olan birincil etkenin eğitim eksikliği olduğu, iş güvenliği farkındalığı bulunmayan çalışanların kazaya ve hastalıklara daha açık olduğu kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalar bunu doğrulamakta, çalışanların eğitim düzeyi

yükseldikçe iş kazasına uğrama ya da meslek hastalıklarına yakalanma oranının düştüğüne dikkat çekilmektedir. İSG eğitimleri bu nedenle son derece önemli olup, çalışan farkındalığının ve iş güvenliği davranışının bu eğitimler yoluyla artırılması amaçlanmaktadır. Çalışanlar bu eğitimlerde olası riskler ve tehlikeler hakkında uyarılmakta, bunlara maruziyet durumunda yapılacaklar ve uygulanacak prosedürler hakkında bilgilendirilmektedir (Canbaş, vd., 2018: 247).

Kütahya'da bulunan bir maden işletmesinde görevli 215 işçinin katılımcı olduğu bir araştırmadan elde edilen sonuçlar; iş sağlığı ve güvenliği kapsamında maden işletmelerinde gerçekleştirilen uygulamaların maden işçilerinin yaşam doyumunu ve iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyerek artırdığını göstermiştir. Araştırmaya göre; iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların maden işçilerinin iş doyumuna üzerindeki olumlu etkisinde iş yaşamı kalitesi aracılık etmektedir (Tatlı, vd., 2021: 1256-1284).

Telekomünikasyon sektöründe görevli 458 firma çalışanın katıldığı bir araştırmada iş güvenliği farkındalığının bireylerin güvensiz davranışlarına etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar; iş güvenliği farkındalığının olumlu yönde ve anlamlı düzeyde çalışanların güvensiz davranışlarını yordadığını göstermiştir. Buna göre; çalışanların iş güvenliğine yönelik farkındalığı arttıkça güvensiz davranışları azalmaktadır (Dursun ve Keser, 2014: 1).

Un sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanlarını konu alan araştırmalarında Tuna ve Albayrak (2021: 160), güvenlik kültürüne yönelik algının çalışanların güvenlik performans düzeyine etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları; raporlama kültürü ile çalışanların güvenlik farkındalığının güvenlik uyumu ve performansını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğini göstermiştir. Araştırmada ayrıca, raporlama kültürü, güvenlik farkındalığı, yöneticilerin davranışları ve kadercilik gibi değişkenlerin çalışanların güvenlik katılımını önemli düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bir başka araştırmada ise iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ile bilinç düzeyinin liman çalışanlarının iş performansı üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar; liman çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalıkları ile bilinç düzeylerinin iş performanslarını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ($\beta=,510$, $p=,000$) etkilediğini göstermiştir. İSG farkındalığı ve bilinç düzeyinin, liman

çalışanlarının iş performansı açıklama varyansı %26 olarak bulunmuştur (Kahveci ve Gültekin, 2022: 98).

3.4. İş Sağlığı Güvenliği Farkındalığını Etkileyen Faktörler

Diğer pek çok alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da çalışan farkındalığının ve bilinç düzeyinin artırılmasında eğitimin çok önemli bir payı olup üniversite öğrencilerine bu alanda eğitim verilmesinin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının engellenmesinde son derece etkili olduğu düşünülmektedir. Lisans öğrencilerine yönelik olarak yapılan bazı çalışmanın sonuçları, güvenlik bilgisinin öğrencilerin güvenlik kültürü düzeyini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu araştırmalara göre, güvenlik dersi, eğitimi alan öğrencilerin güvenlik kültürü algısı da oldukça yüksektir. Dolayısıyla üniversite döneminde edinilen bu birikimlerin çalışma yaşamına aktarılması iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli yol kat edilmesine katkı sağlayacaktır (Hoşter ve Eren, 2021: 102).

Yine yapılan çok sayıda araştırma, iş kazalarının ve hastalıklarının ortaya çıkışında eğitim eksikliğinin çok önemli bir etken olduğuna dikkat çekmekte, bu eksiğin kapatılması durumunda hem sebeplerin önemli düzeyde ortadan kaldırılabileceğinin hem de sonuçların etkisinin azaltılabileceğinin altı çizilmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça kaza ve hastalıkların tümüyle önlenmesi de mümkün olup, iş güvenliği farkındalığının artırılmasına odaklanmak gerekmektedir. Türkiye’de beden gücünü kullanan çalışan kesimin eğitim seviyesinin çoğunlukla daha düşük olduğu bilinmektedir. Bu çalışanların önemli bir bölümünün ister özel sektörde olsun ister kamuda mesleki anlamda hiçbir eğitiminin olmadığı da görülmektedir. Eğitim eksiğinin kapatılması durumunda iş kazalarının %97’sinin önlenilebileceği iddia edilmekte, eğitimin yaratacağı bu çok büyük farka dikkat çekilmektedir. Gemicilik sektöründe yaşanan ve ölümlü sonuçlanan iş kazalarında işçilerin yaklaşık %70,9’unun ilkökul mezunu olması bu iddiayı doğrular niteliktedir (Akpınar ve Meral, 2020: 169).

Yapılan araştırmalar iş kazalarının en fazla %10’luk bir bölümünün tehlikeli durumlardan kaynaklandığını göstermektedir. İş kazalarının %88’lik kısmı ise çalışanların dikkatsizliğine ya da yapılan tehlikeli hareketlere bağlı olarak yaşanmaktadır. Bilinmeyen nedenlerle ortaya çıkan iş kazalarının oranı ise yalnızca %2-3 civarındadır. Rakamlardan da anlaşıldığı üzere iş kazalarının çok büyük bir

kısmı eğitim ve farkındalıkla engellenebilecek kazalardır (Kahveci ve Gültekin, 2022: 99).

Güvenlik kültürü kavramı; örgüt üyelerinin ortak algıları, değerleri, tutumları ve örgüt güvenliğine yönelik davranış kalıplarının oluşturduğu bir bütünü ifade etmekte, çalışanların iş ortamında maruz kaldığı risklerin azaltılması, kaza ve meslek hastalıklarının engellenmesi için hayata geçirilen bir uygulamalar bütünü” olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla örgütün temel hedefleri doğrultusunda işçilerin ve işverenlerin faaliyetlerine bağlı olarak meydana gelen temel değerler, davranışlar ve normlar güvenlik kültürü olarak açıklanmaktadır. Bu bağlamda, bir örgütteki güvenlik kültürü pozitifse, örgüt üyelerinin iletişimi bu güvene dayalı olarak gerçekleşmekte, güvenliğin önemine yönelik ortak algı tehlikelere karşı alınan önlemlerin etkinliğine duyulan güvenle karakterize olmaktadır (Albayrak ve Tuna, 2021: 161).

İş ortamlarında meydana gelen ve kimi zaman yaralanmalara kimi zaman ölümlere neden olan kazalar ile hastalıkların işçiyi de işvereni de zarara uğratması nedeniyle oluşan yoğun kamuoyu baskısı, devletleri bu konuda harekete geçmeye, İSG alanında kanun ve düzenlemeler yapmaya, standartlar getirmeye ve bunları denetlemeye zorlamıştır. Bu kanuni yaptırımlar çalışma ortamlarının iyileştirilmesine katkı sağlarken, taraflara belli haklar ve sorumluluklar da yükleyerek farkındalığın artmasını sağlamıştır. İşletmeler çalışanlarına işlerini güven içinde yapabilecekleri sağlıklı koşulları sağlama konusunda işçiler ise kendilerini bağlayan haklar ve yükümlülükler konusunda bilinçlenmek durumundadırlar (Kahveci ve Gültekin, 2022: 101).

Üniversite öğrencilerinin katılımıyla yürütülen bir araştırmada öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmiş, eğitim öncesi ve sonrası veriler karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar; öğrencilerin, iş sağlığı, iş kazası, meslek hastalığı, işyerlerinde bulunan risk faktörleri, yüksek risk grupları, koruyucu önlemler ve korunmaya yönelik ilkeler ile ilgili kuruluşlar hakkında verdikleri doğru cevapların oranı maksimum %20’lerde iken eğitim sonrasında bu oranın %90-95’lere ulaştığı görülmüştür (Çelikkalp, vd., 2017: 36).

Gıda sanayi çalışanlarının katıldığı bir araştırmada iş sağlığı ve güvenliği alanında verilen eğitimin etkinliği incelenmiş, İSG eğitiminin, fiziksel ve kimyasal kaynaklı

tehlikeler ile tekrara dayanan ve sürekliliği olan işlerin çalışan sağlığı açısından yarattığı tehlikeye yönelik farkındalığı etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ancak, İSG eğitiminin makine döner aksamalarının çalışan güvenliği açısından oluşturacağı risklere yönelik farkındalığın oluşmasında etkili olduğu görülmüştür. (Parlak, vd., 2020: 25). Şantiye çalışanı 28 katılımcı ile yürütülen bir başka araştırmada da İSG farkındalık eğitiminin etkinliği incelenmiş, elde edilen sonuçlara ışığında; eğitim düzeyinin, iş görülen şantiyenin büyüklüğünün ve yaş değişkeninin iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyini yordadığı görülmüştür (Pehlivan, 2016: 83-90).

Sağlık yüksekokuluna devam eden öğrencilerinin katıldığı araştırmada öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyi incelenmiştir. Öğrencilerden %50,4'ü okulda İSG eğitimi aldığını ifade ederken % 49,6'sı İSG eğitimi almadığını söylemiştir. Öğrencilerin, eğitim, sağlık, iş kazası, meslek hastalığı ve kaygı durumu ile ilgili sorulara verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı, ancak kurumla ilgili beyanlarda cinsiyete bağlı olarak farklılıklar olduğu gözlenmiştir (Canbaş, vd., 2018: 263).

Mavi yakalı olarak adlandırılan çalışan grubunun iş güvenliği ve iş kazası algısı ile bu algıya etki eden değişkenlerin ele alındığı bir araştırmada, gıda sektöründe çalışan 120 kişiden toplanan veriler analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar; mavi yakalı çalışanların iş güvenliği ve iş kazası ile ilgili algı düzeyinin yüksek olduğunu, eğitim, kıdem ve medeni durum değişkenlerinin bu algıyı etkilediğini, ancak yaş değişkeninin etkilemediğini göstermiştir (Bayraktaroğlu, vd., 2018: 2).

Konaklama sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırmadan elde edilen sonuçlarda; İSG farkındalığı ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, İSG farkındalığı ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki deneyim arttıkça İSG farkındalığının arttığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada yaş değişkeni ile İSG farkındalığı arasında da ilişki bulunamamıştır (Yılmaz, 2020: 39-43). Çalışanların iş sağlığı güvenliği farkındalığını inceleyen başka bir çalışmada çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durumlarının farkındalığa bir etkisinin olmadığı ancak öğrenim durumu, görevlerde yükselme, gelir artışı gibi faktörlerin iş sağlığı güvenliği farkındalığına olumlu yönde etki ettiğini ortaya koymaktadır (Akkaya, 2019: 60).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Türü ve Metodu

Araştırmalarda yöntem, söz konusu araştırmayı hazırlarken izlenecek yolları ve uyulacak kuralları ve disiplini ifade etmektedir (Usta, 2012: 140-141). Araştırmalar ilk zamanlarda tümevarım ve tümden gelim yöntemi olmak üzere iki türe ayrılırken günümüzde araştırmanın konusu, amacı, veri toplama aracı gibi faktörlere göre birçok açıdan sınıflandırılmaktadır (Karagözoğlu, 2006: 66; Lorcu, 2015: 2). Günümüzde en yaygın sınıflama temel ve uygulamalı araştırmalar sınıflaması olup nitel ve nicel araştırma yöntemi sınıflaması da oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Lorcu, 2015: 2).

Bu genel ayrımların yanında araştırmaların kuramsal-uygulamalı, keşfedici-tanımlayıcı-açıklayıcı-tahmin edici-değerlendirici araştırma, deneysel-alan-anket araştırması gibi ayrımların yapıldığı da görülmektedir. Araştırmada yapılan analizi esas alan sınıflamaya göre araştırmalar nitel-nicel şeklinde ikiye ayrılırken bu iki yöntemi bir arada kullanan araştırmalar ise karma araştırmalar olarak tanımlanmaktadır (Usta, 2012: 144).

Araştırmalar genel olarak kuramsal açıklamalar yaptıktan sonra uygulama işlemlerini açıklamaktadır. Bu nedenle hemen her araştırmanın bir belgesel temeli vardır ve devamında da gözleme dayanan görgül yöntemlerle veriler toplanarak bu veriler işlenerek analiz edilmekte ve bu analizlerin bulguları ile bir sonuca varılmaya çalışılmaktadır.

Geçmişte hazırlanan çalışma ve belgelerden yararlanmak bir araştırmanın belgesel yanını oluştururken anket, ölçek gibi araçlarla gözlem yaparak veri toplamak ise görgül tarafını oluşturmaktadır. Görgül araştırmalar büyük ölçüde incelenen olay, olgu ya da kavramın özelliklerini tarayan araştırmalar olduğu için tarama tipi araştırmalardır. Araştırmaların toplanan verilerinin analiz yöntemi ise nitel-nicel boyutları oluşturmaktadır (Can, 2018: 7-8). Nitel araştırmalar, verilerin derinlemesine ele alındığı ancak araştırmacının sürece dahil olduğu araştırmalardır.

Nitel çalışmalar ise araştırmacının gözlemci olarak sürecin dışında kaldığı, verilerin sayısal (nicel) olarak işlendiğı ve nicel tekniklerle analiz edildiğı araştırmalardır. Bu tip çalışmalarda değişkenlerin özellikleri farklı yönleriyle ortaya konurken değişkenlerin birbirine etkisi, birbiri ile ilişkisi gibi farklı durumlar incelenebilmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2018: 42-43; Karataş, 2015: 62-65).

Bu araştırma ana hatları ile belgesel araştırma kriterlerine uygun olarak araştırma değişkenlerinin geçmiş çalışmalara dayanılarak açıklanmasından sonra araştırma değişkenini ifade eden evrenden oluşturulan geçerli bir örneklemeden gözlemsel yöntemlerle toplanan verilerin nicel yöntemlerle analiz edilmesi ile hazırlanmıştır. Bu bakımdan bu araştırma açıklayıcı nitelikte betimsel tarama tipinde nicel bir araştırma olarak tanımlanabilir.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmalarda evren kavramı, araştırmanın alanına giren ve gözlem ya da benzeri yollarla hakkında veri toplanan öge ya da bireylerin topluluğunu ifade etmektedir. Araştırma konusunun geçerli olduğu evrenler genellikle araştırmacının tamamen inceleyebileceğı büyüklüğün üzerindedir. Bu nedenle araştırmacılar daha ulaşılabilir bir evren oluşturarak bu evrenden yeterli sayıda numune üzerinden incelemelerini yaparlar. Bu ulaşılabilir evreni temsil edecek sayıdaki örneğin oluşturduğu kümeye örnekleme adı verilmektedir. Araştırma örnekleminin evreni yeterince temsil edecek büyüklükte olması ve elde edilen sonuçların evrene genellenebilir olması gerekmektedir (Lorcu, 2015: 16-19; Can, 2018: 24-25; Toy ve Tosunoğlu, 2007: 6).

Evreni temsil edecek örneklemin ögeleri çeşitli yöntemlerle seçilebilmektedir. Basit/yansız rastgele seçim yöntemi (randomize seçim) en yaygın olanıdır. Bu yöntemde her ögenin örnekleme dahil olma eşitir ve örnekleme dahil olma şansa/olasılığa bırakılmıştır. Örneklemlerin evreni en fazla % 5 hata payıyla (% 95 güven aralığında) temsil etmesi gerekmektedir (Lorcu, 2015: 20-22; Can, 2018: 26-28; Sönmez ve Alacapınar, 2018: 171-172).

Bu araştırmanın evrenini Amasya ili Merzifon ilçesindeki Organize Sanayi Bölgesi'ndeki fabrika çalışanları oluşturmaktadır. Bölgede yaklaşık 8 bin çalışan bulunmaktadır. Bu evrenden rastgele seçim yöntemi ile seçilen 221 kişi ise araştırma örneklemini oluşturmaktadır. İş yeri yöneticilerine dağıtılan anket formları

yöneticiler tarafından her departmandan bir bölüm seçilerek rastgele dağıtılmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre olmuş katılımcıların hepsinin onayı/rızası alınmıştır.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için bir anket formu ve katılımcıların ISG farkındalığını ölçmek için ise Olcay (2021)'in geliştirmiş olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği kullanılmıştır.

Anket formunda katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, mesleki eğitim gibi özelliklerini ölçmek için 9 soru yer almaktadır.

Araştırma ölçeği toplamda 19 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin faktör analizi sonucu tespit edilen bu alt boyutlar sırasıyla genel iş güvenliği farkındalığı (12 soru), ISG eğitim-iletişim (4 soru) ve risk algısıdır (3 soru). Ölçeğin alt boyutları toplam varyansın 49,74'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için yapılan ölçümlerde alpha cronbach katsayısı kullanılmıştır. Alpha cronbach katsayısının 0,60-,80 arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olması anlamına gelirken 0,81 üstü değerler ise daha yüksek güvenilirliği ifade etmektedir. Ölçümlerde bulunan alpha cronbach değerleri aşağıdaki gibidir (Olcay, 2021: 683);

- İş güvenliği farkındalığı 0,92
- İSG Eğitimi-iletişim
- 0,75 Risk algısı 0,66
- Ölçeğin geneli 0,89

Ölçekteki risk algısı alt boyutunu oluşturan sorular ters maddeler olup istatistiksel analizlerde bu maddeler için ters çevirme işlemi yapılarak hesaplamalar yapılmıştır.

4.4. Veri Toplama Süreci ve Analizler

Araştırmada veriler, fabrika sektöründe çalışanlardan toplanmıştır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan kişilere çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeyi amaçlayan sorularla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği bir arada katılımcılara verilmiştir. Rasgele ulaşılan katılımcılardan 285 kişiye anket verilmiş olup 232 geri dönüş alınmıştır.

Geri dönüş alınan anketlerden 10 tanesinde önemli eksikler olduğu için analize dahil edilmemiş ve 221 anketten toplanan verilerle analizler yapılmıştır.

Toplanan veriler SPSS Paket Programı'na sayısal veri olarak işlenerek nicel yöntemlerle analiz edilmiştir. Analizlere başlarken verilerin normallik dağılımı incelenmiş ve normalliğin sağlanamadığı durumlarda parametrik testlerin yerine nonparametrik testler tercih edilmiştir.

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların demografik özelliklere göre değişip değişmediğini tespit etmeye yönelik olarak ikili grupların karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi yerine bu testin nonparametrik karşılığı olan Mann Whitney U Testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise parametrik bir test olan ANOVA Testi yerine bu testin nonparametrik karşılığı olan Kruskal Wallis Testi yapılmıştır.

Analiz hesaplamalarında ortalama, frekans, yüzde değerleri hesaplanmış olup elde edilen sonuçların anlamlılık değeri için p değeri kullanılmış ve $p \leq 0,05$ olması halinde anlamlılığın olduğu kabul edilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya toplam 221 kişi katılmış olup katılımcıların demografik özellikleri aşağıda açıklanmıştır.

Çizelge 5.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	Gözlem Sonuçları		Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
	Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Vermeyenlerin Sayısı				
Yaş	221	0	2,85	0,991	-0,318	-1,028
Cinsiyet	221	0	1,48	0,501	0,1	-2,008
Medeni Hal	220	1	1,4	0,518	0,906	0,874
Eğitim	221	0	2,57	0,864	-0,112	-0,622
Çocuk Sahipliği	221	0	1,43	0,496	0,285	-1,936
Meslek	221	0	1,17	0,484	3,338	12,668
Mesleki Tecrübe	221	0	1,98	0,993	0,748	-0,49
İşindeki Görevi	221	0	1,24	0,563	2,617	6,912
İş Sağlığı Güvenliği Eğitimi aldınız mı?	220	1	1,35	0,479	0,612	-1,64
İSG Eğitimi aldıysanız, eğitim aldığınız yer?	139	82	1,57	0,671	0,77	-0,513
Hiç iş kazası yaşadınız mı?	215	6	1,78	0,414	-1,371	-0,121
İş kazası yaşadıysanız kaç kere?	53	168	1,21	0,495	2,414	5,295
Hiç ramak kala yaşadınız mı?	213	8	1,74	0,441	-1,085	-0,831
Ramak kala yaşadıysanız kaç kere?	55	166	1,25	0,48	1,669	1,962

Katılımcıların cevaplarının normallik dağılımına uyumu çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması normal dağılım kabul edilirken bu sınırların dışındaki değerlerin normal dağılım göstermediği kabul edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerle ilgili verdiği cevapların dağılımına bakıldığı zaman; meslek, işindeki görev ve iş kazası

yaşayıp yaşamama değişkenlerine verilen cevapların normal dağılım göstermediği, diğer değişkenlere verilen cevapların ise normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

5.1.1. Katılımcıların yaş bilgileri

Çizelge 5.2: Katılımcıların Yaş Bilgileri

Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
21 yaş ve altı	22	10,0	10,0
22-30	61	27,6	37,6
Yaş Grubu 31-40	66	29,9	67,4
41 ve üzeri	72	32,6	100,0
Toplam	221	100,0	

Araştırmaya katılanlardan 22 kişi (% 10) 21 yaş ve altında, 61 kişi (% 27,60) 22-30 yaş aralığında, 66 kişi (% 29,9) 31-40 yaş aralığında ve 72 kişi (% 32,6) ise 41 yaş ve üzerindedir. Araştırma katılımcılarının önemli bir kısmının genç katılımcı olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.2. Katılımcıların cinsiyet bilgileri

Çizelge 5.3: Katılımcıların Cinsiyet Bilgileri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Cinsiyet Kadın	116	52,5	52,5
Grupları Erkek	105	47,5	100,0
Toplam	221	100,0	

Araştırmaya katılanların % 52,5'i (116 kişi) kadın iken % 47,5'i (105 kişi) erkektir. Araştırma katılımcılarının cinsiyete göre dağılımı dengeli bir görünüm sergilemektedir.

5.1.3. Katılımcıların medeni hal bilgileri

Çizelge 5.4: Katılımcıların Medeni Durum Bilgileri

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Bekar	87	38,5	99,5
Toplam	221	99,5	
Toplam	221	100,0	

Araştırmaya katılanlardan cevap verenlerin 134'ü (% 30,6) evli iken 85'i (% 38,5) ise bekarıdır.

5.1.4. Katılımcıların eğitim bilgileri

Çizelge 5.5: Katılımcıların Eğitim Bilgileri

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
İlkokul	25	11,3	11,3
Ortaokul/Lise	75	33,9	45,2
Önlisans/Lisans	91	41,2	86,4
Lisansüstü	30	13,6	100,0
Toplam	221	100,0	

Araştırmaya katılanlardan 25 kişi (% 11,3) ilkokul düzeyinde, 75 kişi (% 33,9) ortaöğrenim düzeyinde, 91 kişi (% 41,2) Önlisans/lisans düzeyinde, 30 kişi (% 13,6) ise lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir.

5.1.5. Katılımcıların çocuk sahipliği durumu

Çizelge 5.6: Katılımcıların Çocuk Sahipliği Durumu

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Var	126	57,0	57,0
Yok	95	43,0	100,0
Toplam	221	100,0	

Araştırmaya katılanların 126'sının (% 57) çoğunu varken 95'inin (% 43) çocuğu yoktur.

5.1.6. Katılımcıların meslek/görev bilgileri

Çizelge 5.7: Katılımcıların Meslek/Görev Bilgileri

Meslek-Görev	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
İşçi	191	86,4	86,4
Şef	24	10,9	97,3
Usta	4	1,8	99,1
Müdür/Yönetici	2	,9	100,0
Toplam	221	100,0	

Katılımcıların 191'i (% 86,4) işçi, 24'ü (% 10,9) şef, 4'ü usta (% 1,8) ve 2'si (% 0,9) müdür yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Buna göre katılımcıların çok önemli bir kısmının işçi statüsündeki çalışanlar olduğu söylenebilir.

5.1.7. Katılımcıların mesleki tecrübesi

Çizelge 5.8: Katılımcıların Mesleki Tecrübe Düzeyi

Mesleki Tecrübe	Frekans	Yüzde (%)	Valid Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
2 yıl ve altı	86	38,9	38,9	38,9
3-5 yıl	79	35,7	35,7	74,7
6-10 yıl	31	14,0	14,0	88,7
11 yıl ve üzeri	25	11,3	11,3	100,0
Toplam	221	100,0	100,0	

Katılımcıların 86'sının (% 38,9) mesleki tecrübesi 2 yıl ve altı iken 79'unun (% 35,7) mesleki tecrübesi ise 3-5 yıl arasında değişmektedir. Buna göre katılımcıların önemli bir kısmının mesleki tecrübesi 5 yılın altındadır. Buna göre örneklemin mesleki açıdan genç katılımcılardan oluştuğunu söylemek mümkündür.

5.1.8. Katılımcıların işindeki görevi

Çizelge 5.9: Katılımcıların İşindeki Görevi

Görev	Frekans	Yüzde (%)	Valid Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
İşçi	182	82,4	82,4	82,4
Şef	28	12,7	12,7	95,0
Usta	9	4,1	4,1	99,1
Müdür/Yönetici	2	,9	,9	100,0
Toplam	221	100,0	100,0	

Katılımcıların 182'si (% 82,4) işinde işçi statüsünde çalışmaktadır. 28'i (% 12,7) şef, 9'u (% 4,1) usta pozisyonunda çalışırken 2'si (% 0,9) ise müdür yönetici pozisyonunda çalışmaktadır.

5.1.9. ISG eğitim bilgileri

Çizelge 5.10: Katılımcıların ISG Eğitim Bilgileri

ISG Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Evet	142	64,3	64,5
Hayır	78	35,3	100,0
Toplam	220	99,5	
Toplam	221	100,0	

Katılımcıların 142'si (% 64,3) iş sağlığı güvenliği ile ilgili herhangi bir eğitim almışken 78'i (% 35,3) ise bir eğitim almamış durumdadır. Buna göre katılımcıların önemli bir kısmının kendileri için hayati önemi olan iş sağlığı güvenliği alanında eğitimsiz olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.10. ISG eğitimi alınan yer bilgileri

Çizelge 5.11: Katılımcıların ISG Eğitimi Aldıkları Yer Bilgileri

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Hizmetiçi Eğitim	74	33,5	53,2
Özel Eğitim Kurumları	51	23,1	89,9
Belediye ve benzeri kamu kurumlarının eğitim kursları	14	6,3	100,0
Toplam	139	62,9	

Katılımcılardan ISG eğitimi almış olanların 74'ü (% 64,3) hizmet içi eğitim yoluyla ISG eğitimi aldığı görülürken 51'i (% 23,1) özel eğitim kurumları yoluyla 14'ü (% 6,3) ise belediye ve benzeri kamu kurumları aracılığıyla eğitim aldığı görülmektedir. ISG eğitimi konusunda hizmet içi eğitimin ağırlıkta olduğu, kamu kurumlarının harici eğitimlerinin ise oldukça sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir.

5.1.11. İş kazası bilgileri

Çizelge 5.12: İş Kazası Yaşama Durumu

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Evet	47	21,3	21,9
Hayır	168	76,0	100,0
Toplam	215	97,3	
Cevapsız	6	2,7	
Toplam	221	100,0	

Katılımcılardan 47 kişinin (% 21,3) bir iş kazası yaşadığı geri kalan katılımcıların ise daha önce herhangi bir iş kazası tecrübe etmedikleri görülmektedir.

Çizelge 5.13: Katılımcıların Yaşadığı İş Kazası Sayısı Bilgileri

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
1-2 defa	44	19,9	83,0
3-5 defa	7	3,2	96,2
6 ve üzeri	2	,9	100,0
Toplam	53	24,0	
Cevapsız	168	76,0	
Toplam	221	100,0	

İş kazası yaşadınız mı sorusuna 47 katılımcı evet cevabı verirken yaşanan iş kazası sayısını tespit etmeye yönelik soruya ise toplamda 53 kişinin cevap verdiği görülmektedir. Verilen cevaplara göre katılımcıların 44'ü (% 19,9) 1-2 defa iş kazası yaşamış, 7'si (% 3,2) 3-5 defa iş kazası yaşamış 2'si (% 0,9) ise 6 ve üzeri sayıda iş kazası yaşamıştır.

5.1.12 Katılımcıların ramak kala bilgileri

Çizelge 5.14: Katılımcıların Ramak Kala Bilgileri

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Evet	56	25,3	26,3
Hayır	157	71,0	100,0
Toplam	213	96,4	
Cevapsız	8	3,6	
Toplam	221	100,0	

Araştırmaya katılanların 56'sı (% 25,3) bir ramak kala olayı yaşamıştır. Diğer katılımcıların herhangi bir ramak kala olayı yaşamadığı görülmektedir.

Çizelge 5.15: Katılımcıların Ramak Kala Yaşama Sayısı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
1-2 defa	42	19,0	76,4
3-5 defa	12	5,4	98,2
6 ve üzeri	1	,5	100,0
Toplam	55	24,9	
Cevapsız	166	75,1	
Toplam	221	100,0	

Ramak kala yaşıyanlardan 42 kişi (% 19) 1-2 defa ramak kala tecrübesi yaşarken 12 kişi (% 5,4) 3-5 defa, 1 kişi ise 6 ve üzeri sayıda ramak kala durumunu tecrübe etmiştir.

5.2. Normallik testleri

Araştırmada kullanılan ölçekle elde edilen verilerin normallik dağılıımı kolmogorov-smirnov ve shapiro wilk testleri ile incelenmiştir.

Çizelge 5.16: Normallik Testleri

Ölçek değişkenleri	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	P	İstatistiksel Değer	Serbestlik Derecesi	P
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	,162	221	,000	,706	221	,000
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	,172	221	,000	,880	221	,000
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	,134	221	,000	,947	221	,000
İSG Ölçek toplamı	,105	221	,000	,764	221	,000

Elde edilen bulgulara göre veriler normal dağılım göstermemektedir. Ayrıca ölçek verileri için normallik dağılıımını tespit etmede kullanılan çarpıklık ve basıklık değerlerinin de -2 ile +2 aralığının dışında olduğu görülmüş olup her iki teste göre de veriler normal dağılmamaktadır. Bunun sonucu olarak ölçeklerle toplanan verilerin analizinde parametrik testler uygulanmamış olup nonparametrik testler tercih edilmiştir.

5.3. İSG Farkındalığına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılanların puan ortalamaları betimsel istatistiklerle analiz edilmiştir. Yapılan analiz bulgularına göre ölçek genelinin ortalama puanı 4,44 (ss: 0,332) bulunmuştur. Değerlerin 1-5 aralığında olduğu göz önüne alınınca araştırma katılımcılarının İSG farkındalık düzeyinin ortanın üstünde yüksek denebilecek bir seviyede olduğu söylenebilir.

Çizelge 5.17: Ölçek Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçek değişkenleri	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	221	4,62	,379	,026
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	221	4,33	,603	,041
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	221	3,83	,838	,056
ISG Ölçek toplamı	221	4,44	,332	,022

Katılımcıların genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu puan ortalaması yüksek denebilecek bir seviyede (ortalama: 4,62, ss: 0,379), iş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu puan ortalaması ortanın biraz üzerindedir (ortalama: 4,33, ss: 0,603). Buna karşın katılımcıların risk algısı alt boyutu puanları diğer alt boyutlara göre daha düşük seviyelerdedir (ortalama= 3,83, ss=0,838).

Bulgulara göre katılımcıların ISG farkındalığı yüksek olmasına karşın risk algıları nispeten düşüktür. Bu da kendilerini tehlikeye atabilecek risklerin yeterince farkında olmadan hareket edebilecekleri anlamına gelmektedir.

5.4. Katılımcıların ISG Farkındalık Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Değişimi

Katılımcıların iş sağlığı güvenliği farkındalık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ayrı ayrı incelenmiş ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

5.4.1. Yaşın ISG farkındalık düzeyine etkisi

Çalışanların ISG farkındalık düzeyine yaşın etkisi Kruskal Wallis Testi ile analiz edilmiştir.

Çizelge 5.18: Yaşa Göre İSG Farkındalık Düzeyleri

Ölçek değişkenleri	Yaş	N	Sıra ortalaması	Chi-Square (x ²)	Serbestlik derecesi (df)	p	Fark
İSG Ölçek toplamı	21 yaş ve altı	22	100,18	2,904	3	,407	Gruplar arası fark yoktur
	22-30 yaş	61	102,23				
	31-40 yaş	66	115,28				
	41 yaş ve üzeri	72	117,81				
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	21 yaş ve altı	22	107,34	,602	3	,896	Gruplar arası fark yoktur
	22-30 yaş	61	106,70				
	31-40 yaş	66	114,58				
	41 yaş ve üzeri	72	112,48				
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	21 yaş ve altı	22	106,14	1,414	3	,702	Gruplar arası fark yoktur
	22-30 yaş	61	108,11				
	31-40 yaş	66	118,70				
	41 yaş ve üzeri	72	107,88				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	21 yaş ve altı	22	106,25	3,503	3	,320	Gruplar arası fark yoktur
	22-30 yaş	61	103,17				
	31-40 yaş	66	107,58				
	41 yaş ve üzeri	72	122,22				

p≤,050.

Yaşın İSG farkındalık düzeyine etkisini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis Testi bulgularına göre yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p \geq ,05$)

5.4.2. Cinsiyetin İSG farkındalık düzeyine etkisi

Katılımcıların cinsiyete göre İSG farkındalık düzeyleri Mann Whitney U Testi ile analiz edilmiştir.

Çizelge 5.19: Cinsiyete Göre İSG Farkındalığı

Ölçek Değişkenleri	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerler Toplamı	Z	U	p	Fark
İSG Ölçek toplamı	Kadın	116	110,64	12834,00	-,089	6048,000	,929	Gruplar arası fark yok
	Erkek	105	111,40	11697,00				
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Kadın	116	110,63	12833,50	-,090	6047,500	,928	
	Erkek	105	111,40	11697,50				
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Kadın	116	106,45	12348,00	-1,126	5562,000	,260	
	Erkek	105	116,03	12183,00				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Kadın	116	115,64	13414,00	-1,144	5552,000	,253	
	Erkek	105	105,88	11117,00				

p≤,050.

Cinsiyetin İSG farkındalık düzeyine etkisini tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre iki cinsiyetin İSG farkındalık düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur ($p \geq ,05$).

5.4.3. Medeni durumun İSG farkındalık düzeyine etkisi

Çizelge 5.20: Medeni Duruma Göre İSG Farkındalığı

Ölçek Değişkenleri	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerler Toplamı	Z	U	p	Fark
İSG Ölçek toplamı	Evli	134	112,53	15079,00	-,744	5356,000	,457	Gruplar arası anlamlı fark yoktur
	Bekar	85	106,01	9011,00				
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Evli	134	109,03	14609,50	-,287	5564,500	,774	
	Bekar	85	111,54	9480,50				
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evli	134	114,31	15317,50	-1,280	5117,500	,201	
	Bekar	85	103,21	8772,50				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evli	134	112,18	15032,50	-0,646	5402,500	,518	
	Bekar	85	106,56	9057,50				

$p \leq ,050$.

Medeni durumun İSG farkındalık düzeyini tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre evli ve bekarların İSG farkındalık düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur ($p \geq ,05$).

5.4.4. Eğitim düzeyinin İSG farkındalık düzeyine etkisi

Katılımcıların eğitim düzeyine göre İSG farkındalık düzeylerinin değişip değişmediği Kruskal Wallis Testi ile analiz edilmiştir.

Çizelge 5.21: Eğitime Göre İSG Farkındalık Düzeyi

Ölçek Değişkenleri	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square(X^2)	Serbestlik derecesi (df)	p	Fark
İSG Ölçek toplamı	İlkokul	25	119,68	1,207	3	,751	Gruplar arası anlamlı bir fark yoktur
	Ortaokul/Lise	75	106,15				
	Önlisans/Lisans	91	113,93				
	Lisansüstü	30	107,00				
	Toplam	221					
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	İlkokul	25	127,48	2,933	3	,402	
	Ortaokul/Lise	75	103,07				
	Önlisans/Lisans	91	112,87				
	Lisansüstü	30	111,43				
	Toplam	221					

Çizelge 5.21: (Devamı) Eğitime Göre İSG Farkındalık Düzeyi

Ölçek Değişkenleri	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square(X ²)	Serbestlik derecesi (df)	p	Fark
İSG Ölçek toplamı	İlkokul	25	119,68	1,207	3	,751	
	Ortaokul/Lise	75	106,15				
	Önlisans/Lisans	91	113,93				
	Lisansüstü	30	107,00				
	Toplam	221					
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	İlkokul	25	127,48	2,933	3	,402	
	Ortaokul/Lise	75	103,07				
	Önlisans/Lisans	91	112,87				
	Lisansüstü	30	111,43				
	Toplam	221					
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	İlkokul	25	110,00	1,914	3	,590	Gruplar arası anlamlı bir fark yoktur
	Ortaokul/Lise	75	108,61				
	Önlisans/Lisans	91	117,01				
	Lisansüstü	30	99,60				
	Toplam	221					
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	İlkokul	25	117,52	1,948	3	,583	
	Ortaokul/Lise	75	116,76				
	Önlisans/Lisans	91	107,99				
	Lisansüstü	30	100,28				
	Toplam	221					

p≤,050.

Eğitimin İSG farkındalık düzeyine etkisini ölçmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre eğitim düzeylerine göre katılımcıların İSG farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p \geq 0,05$).

5.4.5. Çocuk sahipliğinin İSG farkındalık düzeyine etkisi

Çocuk sahibi olanlarla olmayanların İSG farkındalık düzeyleri arasında bir farkın olup olmadığını tespit etmek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır.

Çizelge 5.22: Çocuk Sahipliğine Göre İSG Farkındalık Düzeyleri

Ölçek Değişkenleri	Çocuk Sahipliği	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerler Toplamı	Z	U	p	Fark																																
İSG Ölçek toplamı	Var	126	117,10	14755,00	-1,638	5216,000	,101	Gruplar arası anlamlı fark yoktur																																
	Yok	95	102,91	9776,00					Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Var	126	116,24	14646,50	-1,413	5324,500	,158	Yok	95	104,05	9884,50	İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Var	126	113,80	14339,00	-0,759	5632,000	,448	Yok	95	107,28	10192,00	İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Var	126	113,15	14257,50	-0,582	5713,500	,560
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Var	126	116,24	14646,50	-1,413	5324,500	,158																																	
	Yok	95	104,05	9884,50					İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Var	126	113,80	14339,00	-0,759	5632,000	,448	Yok	95	107,28	10192,00	İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Var	126	113,15	14257,50	-0,582	5713,500	,560	Yok	95	108,14	10273,50								
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Var	126	113,80	14339,00	-0,759	5632,000	,448																																	
	Yok	95	107,28	10192,00					İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Var	126	113,15	14257,50	-0,582	5713,500	,560	Yok	95	108,14	10273,50																				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Var	126	113,15	14257,50	-0,582	5713,500	,560																																	
	Yok	95	108,14	10273,50																																				

$p \leq ,050$.

Çocuk sahipliğinin İSG farkındalık düzeyine etkisini tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre çocuk sahibi olup olmama durumunun İSG farkındalık düzeyine anlamlı bir etkisi yoktur ($p \geq ,05$).

5.4.6. Meslek/Görevin İSG farkındalık düzeyine etkisi

Katılımcıların meslek&görev durumlarının İSG farkındalık düzeyine etkisi Kruskal Wallis Testi ile analiz edilmiştir.

Çizelge 5.23: Meslek/Görev Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyi

Ölçek değişkenleri	Meslek/Görev	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square(X ²)	Serbestlik derecesi (df)	p	Fark
İSG Ölçek toplamı	İşçi	191	113,88	5,289	3	,152	Gruplararası fark yoktur
	Şef	24	89,46				
	Usta	4	78,63				
	Müdür/Yönetici	2	159,00				
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	İşçi	191	113,29	3,928	3	,269	
	Şef	24	100,13				
	Usta	4	57,75				
	Müdür/Yönetici	2	129,25				
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	İşçi	191	110,92	0,894	3	,827	
	Şef	24	106,31				
	Usta	4	137,38				
	Müdür/Yönetici	2	122,25				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	İşçi	191	114,18	4,812	3	,186	
	Şef	24	86,27				
	Usta	4	93,75				
	Müdür/Yönetici	2	138,50				

$p \leq ,050$.

Meslek/görev durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisini ölçmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre meslek/görev gruplarına göre katılımcıların İSG farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p \geq 0,05$).

5.4.7. Mesleki tecrübenin İSG farkındalık düzeyine etkisi

Katılımcılarının mesleki tecrübelerinin İSG farkındalık düzeyine etkisi Kruskal Wallis Testi ile incelenmiştir.

Çizelge 5.24: Mesleki Tecrübeye Göre İSG Farkındalık Düzeyleri

Ölçek değişkenleri	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square(X ²)	Serbestlik derecesi (df)	p	Fark
İSG Ölçek toplamı	2 yıl ve altı	86	119,63	4,254		,235	
	3-5 yıl	79	103,67				
	6-10 yıl	31	117,53				
	11 yıl ve üzeri	25	96,38				
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	2 yıl ve altı	86	116,48	3,754	3	,289	Gruplararası fark yoktur
	3-5 yıl	79	110,37				
	6-10 yıl	31	115,10				
	11 yıl ve üzeri	25	89,08				
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	2 yıl ve altı	86	114,90	0,765		,858	
	3-5 yıl	79	108,42				
	6-10 yıl	31	112,27				
	11 yıl ve üzeri	25	104,16				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	2 yıl ve altı	86	114,70	2,040		,564	
	3-5 yıl	79	103,43				
	6-10 yıl	31	112,03				
	11 yıl ve üzeri	25	120,90				

$p \leq 0,050$.

Mesleki tecrübenin İSG farkındalık düzeyine etkisini ölçmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre mesleki tecrübe gruplarına göre katılımcıların İSG farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p \geq 0,05$).

5.4.8. İSG eğitim durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisi

Araştırmaya katılan katılımcıların İSG eğitimi alma durumlarına göre İSG farkındalık düzeyleri Mann Whitney U Testi ile analiz edilmiştir.

Çizelge 5.25: İSG Eğitim Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyleri

Ölçek Değişkenleri	İSG Eğitimi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerler Toplamı	Z	U	p	Fark																																
İSG Ölçek toplamı	Evet	142	114,01	16189,50	-1,106	5039,500	,269	Gruplar arası anlamlı fark yoktur																																
	Hayır	78	104,11	8120,50					Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Evet	142	114,56	16267,50	-1,285	4961,500	,199	Hayır	78	103,11	8042,50	İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evet	142	111,83	15879,50	-0,423	5349,500	,673	Hayır	78	108,08	8430,50	İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	142	113,34	16094,00	-0,901	5135,000	,368
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Evet	142	114,56	16267,50	-1,285	4961,500	,199																																	
	Hayır	78	103,11	8042,50					İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evet	142	111,83	15879,50	-0,423	5349,500	,673	Hayır	78	108,08	8430,50	İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	142	113,34	16094,00	-0,901	5135,000	,368	Hayır	78	105,33	8216,00								
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evet	142	111,83	15879,50	-0,423	5349,500	,673																																	
	Hayır	78	108,08	8430,50					İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	142	113,34	16094,00	-0,901	5135,000	,368	Hayır	78	105,33	8216,00																				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	142	113,34	16094,00	-0,901	5135,000	,368																																	
	Hayır	78	105,33	8216,00																																				

$p \leq 0,050$.

İSG eğitim durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisini tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre İSG eğitimi alanlarla almayanların İSG farkındalık düzeyleri arasında bir fark vardır ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p \geq ,05$).

5.4.9. İş kazası durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisi

Araştırmaya katılanların iş kazası yaşama durumuna göre İSG farkındalık düzeyleri Mann Whitney U Testi ile analiz edilmiştir.

Çizelge 5.26: İş Kazası Yaşama Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyleri

Ölçek değişkenleri	İş kazası	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerler Toplamı	Z	U	p	Fark																																		
İSG Ölçek toplamı	Evet	47	91,33	4292,50	-2,083	3164,500	,037	Var																																		
	Hayır	168	112,66	18927,50					Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Evet	47	93,32	4386,00	-1,842	3258,000	,045	Var	Hayır	168	112,11	18834,00	İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evet	47	95,76	4500,50	-1,546	3372,500	,122	Yok	Hayır	168	111,43	18719,50	İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	47	110,09	5174,00	-0,262	3850,000	,793
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Evet	47	93,32	4386,00	-1,842	3258,000	,045	Var																																		
	Hayır	168	112,11	18834,00					İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evet	47	95,76	4500,50	-1,546	3372,500	,122	Yok	Hayır	168	111,43	18719,50	İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	47	110,09	5174,00	-0,262	3850,000	,793	Yok	Hayır	168	107,42	18046,00								
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evet	47	95,76	4500,50	-1,546	3372,500	,122	Yok																																		
	Hayır	168	111,43	18719,50					İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	47	110,09	5174,00	-0,262	3850,000	,793	Yok	Hayır	168	107,42	18046,00																					
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	47	110,09	5174,00	-0,262	3850,000	,793	Yok																																		
	Hayır	168	107,42	18046,00																																						

$p \leq 0,050$.

İş kazası yaşama durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisini tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre iş kazası yaşayanlarla yaşamayanların sıra ortalamaları puanı ölçek toplamında ve genel iş sağlığı

farkındalığı alt boyutunda iş kazası yaşamayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p \leq ,050$).

Yapılan analize göre iş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu ile iş sağlığı risk algısı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur ($p \geq ,05$).

5.4.10. Ramak kala yaşama durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisi

Araştırmaya katılanların ramak kala yaşama durumuna göre İSG farkındalık düzeyleri Mann Whitney U Testi ile analiz edilmiştir.

Çizelge 5.27: Ramak Kala Durumuna Göre İSG Farkındalık Düzeyleri

Ölçek değişkenleri	Ramak kala	N	Sıra Ortalaması	Sıra Değerler Toplamı	Z	U	p	Fark
İSG toplamı	Evet	56	102,04	5714,00	-,704	4118,000	,482	Yok
	Hayır	157	108,77	17077,00				
Genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu	Evet	56	100,13	5607,00	-,979	4011,000	,328	Yok
	Hayır	157	109,45	17184,00				
İş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu	Evet	56	106,96	5990,00	-0,005	4394,000	,996	Yok
	Hayır	157	107,01	16801,00				
İş sağlığı risk algısı alt boyutu	Evet	56	110,87	6208,50	-0,552	4179,500	,581	Yok
	Hayır	157	105,62	16582,50				

$p \leq ,050$.

Katılımcıların ramak kala yaşama durumunun İSG farkındalık düzeyine etkisini tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre ramak kala yaşayanlarla yaşamayanların İSG farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p \geq ,05$).

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma 221 çalışandan toplanan verilerle hazırlanmıştır. Araştırmaya katılanların % 52,5'i (116 kişi) kadın iken % 47,5'i (105 kişi) erkek, 134'ü (% 30,6) evli iken 85'i (% 38,5) ise bekar. Araştırmaya katılanlardan 22 kişi (% 10) 21 yaş ve altında, 61 kişi (% 27,60) 22-30 yaş aralığında, 66 kişi (% 29,9) 31-40 yaş aralığında ve 72 kişi (% 32,6) ise 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcılardan 25 kişi (% 11,3) ilköğretim düzeyinde, 75 kişi (% 33,9) ortaöğretim düzeyinde, 91 kişi (% 41,2) Önlisans/lisans düzeyinde, 30 kişi (% 13,6) ise lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir.

Araştırmaya katılanların 126'sının (% 57) çocuğu varken 95'inin (% 43) çocuğu yok, 191'i (% 86,4) işçi, 24'ü (% 10,9) şef, 4'ü usta (% 1,8) ve 2'si (% 0,9) müdür yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Katılımcıların 86'sının (% 38,9) mesleki tecrübesi 2 yıl ve altı iken 79'unun (% 35,7) mesleki tecrübesi ise 3-5 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların 142'si (% 64,3) iş sağlığı güvenliği ile ilgili herhangi bir eğitim almışken 78'i (% 35,3) ise bir eğitim almamış, eğitim alanların 74'ü (% 64,3) hizmet içi eğitim yoluyla ISG eğitimi aldığı görülürken 51'i (% 23,1) özel eğitim kurumları yoluyla 14'ü (% 6,3) ise belediye ve benzeri kamu kurumları aracılığıyla eğitim aldığı görülmektedir.

Katılımcılardan 47 kişinin (% 21,3) bir iş kazası yaşadığı, iş kazası yaşayanların 44'ü (% 19,9) 1-2 defa iş kazası yaşamış, 7'si (% 3,2) 3-5 defa iş kazası yaşamış 2'si (% 0,9) ise 6 ve üzeri sayıda iş kazası yaşamıştır. Araştırmaya katılanların 56'sı (% 25,3) bir ramak kala olayı yaşamıştır. Ramak kala yaşayanlardan 42 kişi (% 19) 1-2 defa ramak kala tecrübesi yaşarken 12 kişi (% 5,4) 3-5 defa, 1 kişi ise 6 ve üzeri sayıda ramak kala durumunu yaşadığı görülmektedir.

Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıma sahip olmadığı bu yüzden parametrik testlerden t testi, Anova Testi gibi testlerin yerine bunların nonparametrik karşılığı olan Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis testi gibi testler kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların iş sağlığı güvenliği farkındalık düzeyleri ölçülmüş ve katılımcıların iş sağlığı güvenliği konusunda yüksek düzeyde denebilecek seviyede farkındalığa sahip olduğu görülmüştür. Ölçek genelinin ortalama puanı 4,44 (ss:

0,332) iken genel iş sağlığı farkındalığı alt boyutu puan ortalaması yüksek denebilecek bir seviyede (ortalama: 4,62, ss: 0,379), iş sağlığı eğitim-iletişim alt boyutu puan ortalaması ortanın biraz üzerindedir (ortalama: 4,33, ss: 0,603). Buna karşın katılımcıların risk algısı alt boyutu puanları diğer alt boyutlara göre daha düşük seviyelerdedir (ortalama= 3,83, ss=0,838).

İş kazaları ve çalışanın güvenliğini tehdit eden unsurlar içerisinde insan unsuru birinci sırayı almaktadır. Özellikle eğitim eksikliği ve bilinçsiz davranışların bu konuda belirleyici olduğu görülmektedir (Canbaş, vd., 2018: 247). Bunun yanında iş yaşamının kalitesi ve iş ortamının çalışanlar için iyileştirilmiş olması çalışanların iş yaşam kalitesini olumlu etkilerken iş sağlığı güvenliği açısından da olumlu sonuçlara yol açmaktadır (Tatlı, vd., 2021: 1256-1284).

İş sağlığı güvenliği farkındalığının yüksek olması çalışanların güvensiz davranışlardan kaçınarak kendini korumasında etkili olmaktadır (Dursun ve Keser, 2014: 1). Tuna ve Albayrak (2021: 160)'ın araştırması da çalışanlardaki bu farkındalığın çalışanların güvenli davranışlara uyumunu olumlu etkilediğini göstermektedir. Kahveci ve Gültekin (2022: 98) ise iş sağlığı güvenliği farkındalığının yüksek olmasının performansına olumlu etkilediğini tespit etmiştir.

Literatürdeki bulgular çalışanların iş güvenliği farkındalığının demografik özelliklere göre farklılaştığına işaret etmektedir. Ancak bu çalışmada elde edilen bulguların geneli için aynı durum geçerli değildir.

Gıda sektöründe yapılan bir çalışmada çalışanların iş sağlığı güvenliği algısı ve farkındalığının yüksek düzeyde olduğu, iş kazaları hakkında bilgilerinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında eğitim, işteki kıdem, medeni durum değişkenlerinin bu algıya etki ettiği ancak yaş değişkeninin bir fark yaratmadığı görülmektedir (Bayraktaroğlu, vd., 2018: 2).

Türkiye'de ister kamuda olsun ister özel sektörde olsun çalışanların önemli bir kısmının iş sağlığı güvenliği konusunda eğitiminin olmadığı ya da yetersiz olduğu görülmektedir. Bu da farkındalığın düşük seviyelerde kalmasına yol açmaktadır (Akpınar ve Meral, 2020: 169). İş sağlığı güvenliği konusunda verilen eğitimler, farkındalık düzeyini olumlu yönde artırmaktadır (Çelikkalp, vd., 2017: 36; Parlak, vd., 2020: 25). Bu çalışmada katılımcıların eğitim düzeyinin farkındalık puanlarını

bir miktar etkilediği ancak eğitim düzeyi ve alınan eğitimlere göre farkındalık seviyesinde anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Pehlivan (2016: 88-90)'ın çalışmasına göre iş sağlığı güvenliği eğitimleri çalışanın farkındalığını etkilemektedir. Bunun yanında çalışanın eğitim seviyesi ve yaş gibi demografik özellikleri de farkındalık seviyesini etkilemektedir. Canbaş vd. (2018: 263)'ün çalışmasında da eğitimler farkındalık seviyesini etkilemekte ancak cinsiyet değişkeni iş sağlığı güvenliği farkındalığına etki etmemektedir. Yılmaz, (2020: 39-43)'in çalışmasında ise iş sağlığı güvenliği farkındalığı ile eğitim düzeyi ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülürken mesleki deneyimin farka yol açtığı tespit edilmiştir. Akkaya (2019: 60)'nın çalışmasındaki bulgular da yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenlerinin İSG farkındalığına etki etmediğini göstermektedir. Ancak aynı araştırmaya göre görevde yükselme, gelir artışı gibi faktörler farkındalık düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada yaş, cinsiyet değişkenleri ile ilgili olarak elde edilen bulgular literatürün geneli ile uyumlu olacak şekilde bir farkın olmadığı yönündedir. Ancak literatürdeki araştırmalar mesleki kıdem (tecrübe), eğitim değişkenlerinin farkındalık üzerinde olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgulardaki farkın örneklem farkları ile açıklanması mümkündür. Ancak genel olarak literatürdeki demografik özelliklerle ilgili bulguların hepsi aynı yönde değildir. Bu konuda özellikle İSG konusunda verilen eğitimlerin ayrıldığı görülmektedir. Dolayısıyla bir fark yaratmak isteyen işletmelerin İSG eğitimlerine odaklanması, bu sorunun çözümü açısından en önemli çıkış kapısı olarak görünmektedir.

Hayatta en iyi öğretmenin yaşanan tecrübeler olduğuna dair çeşitli veciz sözler vardır. İSG alanında da bu sözün önemli ölçüde geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmada çalışanların demografik özellikleri içerisinde sadece daha öncesi iş kazası yaşayıp yaşamama durumu iş sağlığı güvenliği farkındalığı üzerinde anlamlı fark yarattığı tespit edilmiştir. Eren ve Palaz (2022: 176)'ın araştırmasına göre çalışanların iş kazası ve ramak kala olayı yaşama durumları onların iş güvenliği algı ve davranışlarına anlamlı düzeyde etki etmekte ve kişisel koruyucu donanım konusunda iş kazası ve ramak kala yaşamayanlara göre daha hassas davranmaktadırlar.

Yeşiltaş ve Gül (2021: 123-124)'ün araştırmasına göre araştırma örnekleminin % 42,1'i ramak kala yaşamış, ramak kala yaşayan katılımcıların iş yerinin güvenli olduğu konusundaki düşünceleri diğer çalışanlara göre daha düşük seviyelerde tespit edilmiştir. Bu da çalışanların tecrübelerinden hareketle dikkat ve kaygı içerisinde olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni de çalışanın farkındalık düzeyinin daha yüksek olmasıdır. Literatürde yer alan çalışmalardan Zengin vd. (2022: 275)'nin bulgularına göre daha önce iş kazasına uğramak ve ramak kala yaşamak İSG algısı ve farkındalığına etki etmemektedir. Öz (2018)'ün çalışması da ramak kala ve iş kazası deneyimlerinin çalışanların güvenli davranışına etki etmemektedir. Bu da bazı durumlarda iş kazası yaşamış olmanın farkındalığa anlamlı düzeyde yansımadığını göstermektedir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların demografik özelliklerinin iş sağlığı güvenliği algısına ve farkındalık düzeyine etkisinin oldukça sınırlı düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışanların farkındalık seviyesinde farka yol açan tek değişkenin iş kazası yaşama durumu olduğu görülmektedir. Bu da çalışanların rutin eğitim seviyeleri ya da iş sağlığı güvenliği ile ilgili eğitimleri gibi bazı değişkenler her ne kadar iş sağlığı güvenliği algısına ve farkındalık seviyesine etki ediyor görünse de çalışanları bu konuda asıl motive eden değişken iş kazası ile ilgili kişisel deneyimleridir.

Toplumu zarara uğratan kazalar ve meslek hastalıkları, bireylerden ve iş ortamlarından kaynaklanan aksaklıklar nedeniyle meydana gelmektedir. İş yerindeki çalışma koşulları tehlikeli duruma neden olmakta iken çalışanlardan kaynaklı eksiklikler tehlikeli davranışa neden olmaktadır. Bu durum, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşturarak minimize edilebilir. Bu nedenle çalışanlar ve iş yerleri için şu öneriler sunulmuştur:

- İş yerinin tehlike durumuna göre, yeterli saatlerde İSG eğitimi aldırılmalıdır.
- Çalışanların düzenli sağlık muayenelerinin yaptırılması meslek hastalıklarına yakalanma oranını azaltabilir.
- Kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması ve kullandırılması makine veya buna bağlı kazaların olabilme ihtimalini azaltabilir.
- Tecrübeli çalışanların deneyimlerini genç çalışanlara aktarması olası kaza ve riskleri azaltabilir.

- İş yerlerinde kullanılan makine ve teçhizatlarla ilgili çalışanların bilgilendirilmesi olası risk ve kazaları azaltabilir.
- Meslek hastalıklarına sebep olan kimyasal maddelerin vereceği olası zararların anlatılması ve gerekli koruyucu malzemelerin kullanılması meslek hastalıklarına yakalanma oranını azaltabilir.
- Araştırmada İSG eğitimi alanların büyük bir çoğunluğunun hizmet içi eğiti olduğu görülmüştür. Bu nedenle kamu, belediye ve sivil toplu kuruluşlarının bu eğitimleri vermesi İSG farkındalığını arttıracaktır.
- Üniversitelerin mimarlık-mühendislik fakültelerinde İSG eğitimi dersinin müfredata alınması gereklidir.
- İş sağlığı ve güvenliği farkındalığını arttırmak için iş yerlerindeki yaptırımlar arttırılmalıdır.
- Meslek liselerinde ise iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını arttırmak için müfredata bu dersin konulması, bu alanda işe bağlayan öğrencilerin işe başlarken hangi tehlikelerle karşılaşacağı hakkında bilinçlenmiş olacaktır.
- Sivil toplum kuruluşları aracılığıyla serbest çalışan inşaat işçileri için belirli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı oluşturulması olası kaza riskini en aza indirebilir.
- Çalışanlar iş yerindeki kaza ve tehlikeli durumlar karşısında gerekli tedbirlerin alınmadığı yerlerde çalışmamalı ve yasal hakkını arayarak gerekli mercilere iletmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliğinde risk değerlendirilmesi konusunda uzman, araştırma, yayın ve eğiti alt yapısı güçlendirilmelidir.
- Yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili güncel makale ve yayınların paylaşılması ve çoğaltılması, olası tehlike ve hastalıkları önlemede ve azaltmada yol gösterici olacaktır.
- Çalışanların sendikalaşması teşvik edilmelidir. Sendikasız ve denetimsiz iş yerlerinde kaza riski daha fazla olmaktadır.

- Mesleki Yeterlilik Kurs Belgesi zorunluluğunun artırılması ve yaygınlaşması, çalışanların bilinçlenmesinde ve kaza-risk oranını azaltmada önemli rol oynayabilir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda iş yerlerinde uluslararası standartlar dikkate alınarak çalışma alanları düzenlenmelidir.
- Meslek Yüksekokullarında İSG teknikerliği kontenjanı açılmasını desteklemek ve kontenjan sayısını arttırmak gereklidir.
- Çalışanlar, motive edilerek iş yerlerinde sadece kendi güvenlikleri için değil aynı zamanda iş arkadaşlarının güvenliği için de güvenlik önlemi almaya teşvik edilmelidir.
- Oryantasyon sürecinde çalışanlara İSG eğitimi aldırılması farkındalık düzeyini arttırabilir.

Bu maddeler, bir insanın çalışırken ve üretimde bulunurken bir kaza ve ölüm tehlikesi ile karşılaşma riskini en aza indirmek için önemlidir.

KAYNAKLAR

- Ağırgan, M.** (2020). Tekstil ve Konfeksiyon Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık ve Uygulanabilirlik Araştırması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 19(37), ss: 57-68.
- Akgül, M.; Doğan, Y.** (2020). İnşaat Sektöründeki İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Analizi: İç Anadolu ve Marmara Bölgesi Örneklemi, *Engineering Sciences*, 15(4), ss: 159-173.
- Akkaya, N** (2019). İnşaatlarda Yemek Üretimi Yapan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalığı, *Üskiüdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Akın, L.** (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması Katkısı, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 3, ss: 101-124.
- Akman, Ü.; Gül, A.; Özay, M. E.** (2018). Bir Vaka Analizi: Hastanelerde Hizmet Veren Taşeron Yemek Şirketlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, *OHS Academy İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 1(2), 74-82.
- Akpınar, Ş.; Meral, M.** (2020). Otomotiv Sektörü Çalışanlarının İş Güvenliği Farkındalıklarının Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi. *Social Sciences Research Journal*, 9 (4), 168-180.
- Akyüz, K. C.; Yıldırım, İ.; Akyüz, İ.; Ersen, N** (2019). Orman ürünleri sanayi sektöründe iş kazası ve ölümlü iş kazalarının Türkiye ve Avrupa Birliği ülkeleri düzeyinde incelenmesi, *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 20(2), 193-702.
- Albayrak, S.; Tuna, H.** (2021). İş Güvenliği Kültürünün Un Sanayi Sektöründe Çalışanların Güvenlik Performansına Etkisi (Konya İli Örneği), *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, Sayı: 32, ss: 160-166.
- Arıtan, A. E.; Ataman, M.** (2017). Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 17(1), 239-246.
- Arslan, S.** (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 767 – 808.
- Baloğlu, C.** (2015). İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkinine Etkisi, *TBB Dergisi*, Sayı: 118, ss: 297-312.
- Baygeldi, A. D.; Gerdan, S.** (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları, *Dirençlilik Dergisi*, 3(2), ss: 101-111.

- Bayraktaroğlu, S.; Aras, M.; Atay, E.** (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(9), ss: 1-15).
- Bıyıkçı, E. T.** (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Bursa.
- Can, A.** (2018). SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, PEGEM Akademi, 6. Baskı, Ankara.
- Canbaş, H.; Kasap, S.; Cam, E.** (2018). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalıkları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 8(1). ss: 235-266.
- Ceylan, H.** (2021). Türkiye'de Meydana Gelen Ölümlü İş Kazaları, *İSG Akademik*, 3(1), 1-13.
- Camkurt, M. Z.** (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), ss: 70-101.
- Civan, O. E.** (2017). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2017/4, 205-290.
- Cuenca-Lozano, M. F., Ramırez-García, C. O.** (2023). Occupational Hazards in Firefighting: Systematic Literature Review, *Safety and Health at Work*, (14), pp: 1-9.
- elikkalp, Ü.; Saraçoğlu, G. V.; Toku, B.** (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Bilgi Düzeylerinin Arttırılması, *Namık Kemal Tıp Dergisi*, 5(1), ss. 36-43.
- imen, A.; imen, S.** (2020). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi: Bayburt Örneklemi, *Sürdürülebilir Mühendislik Uygulamaları ve Teknolojik Gelişmeler Dergisi*, 3(2), ss: 81-85.
- Dursun, S.; Keser, A.** (2014). İş Güvenliği Farkındalığı ve İş Güvenliği Davranışları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma, *alışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), ss: 1-9.
- Eren, K. B.; Palaz, S.** (2022). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Faktörlerin İmalat alışanları Açısından Araştırılması: Kesitsel Bir alışma, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(1), ss: 167-186.
- Eser, D.** (2020). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Etkinliği, *alışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), ss: 1-21.
- Fazel, S.S., Fenton, S., Braun, N., Forsman-Philips, L., Holness, D.L., et. al.** (2023). Tailored Sun Safety Messages for Outdoor Workers, (14), pp: 43-49.
- Güler, M.** (2016). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İş Sağlığı ve Güvenliği İlişkisi: İş Güvenliğinin Geliştirilmesine Katkısı, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 5(1), ss: 109-154.
- Güney, M. E.; İlhan, S.** (2019). İş Kazası Kavramına Yönelik Algılar, *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 31-47.

- HAK-İŞ Konfederasyonu** (2021). Ulusal ve Uluslararası Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği Mayıs 2020- Mayıs 2021 Dönemi Güncellenmiş Raporu, Mayıs, Ankara.
- Hoşten, G.; Eren, Ö.** (2021). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi: Bir Vakıf Üniversitesi Üzerinde Bir İnceleme, *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, Sayı: 22, ss: 101-108.
- Horozoğlu, K.** (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 265-281.
- Kahveci, S.; Gültekin, Z.** (2022). Liman Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalık ve Bilinç Düzeylerinin İş Performansına Etkisi, *Ergonomi*, 5(2), ss. 98-107.
- Kalaycı, Ş. (Editör).** (2019). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Dinamik Akademi Yayınları, 9. Baskı, Ed: Şeref Kalaycı, Ankara.
- Karacan, E.; Erdoğan, Ö.N.** (2011). İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), ss: 102-116.
- Karataş, Zeki.** (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sosyal Hizmet Dergi, Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), Ocak, ss: 62-80.
- Karagözoğlu, Ş.** (2006). Bilim, Bilimsel Araştırma Süreci ve Hemşirelik, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(2), ss: 64-71.
- Keçeci, Ş.** (2019). 2010- 2016 Yılları Arasında Türkiye’de Beklenen ve Tespit Edilen Meslek Hastalıkları Sayılarının Karşılaştırılması, *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 18(2), 52-60.
- Kılış, İ.** (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), ss: 17-41.
- Kocatepe, S.; Parlak, Z.** (2021). The effects of psychosocial factors on occupational accidents: a cross-sectional study in the manufacturing industry in Turkey, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, DOI: 10.1080/10803548.2021.2010904.
- Kol, E.; Topgül, S.** (2021). COVID-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanları Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi, *Enderun Dergisi*, 165-195.
- Koç, M.; Akbıyık, N.** (2011). Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 129-175.
- Lorcu, F.** (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Orhan, S.; Uysal, S.** (2019). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışan Temsilciliğinin Önemi, *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), ss: 1-16.
- Olçay, Z. F.** (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği; Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (23), ss: 678-685.

- Öz. C. S.** (2018). Demografik Değişkenler ve İşle İlgili Geçmişin Güvenli Davranışa Etkisi: Gemi İnşa Sanayiinde Bir Alan Araştırması, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, ss: 124-146.
- Özveri, M.** (2015). İş Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, *Birleşik Metal-İş Yayınları*, İstanbul.
- Parlak, T.; Barışık, T.; Yalçın, F.** (2020). Gıda Ürünleri İmalatında Çalışan Personellerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Farkındalık Durumlarının Tespiti Üzerine Bir Araştırma, *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 3(1), ss: 13-27.
- Pehlivan, İ.** (2016). İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatiksel Olarak İncelenmesi, *Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Savcı, C.; Şerbetçi, G.; Kılıç, Ü.** (2018). Sağlık Disiplini Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Alma ve İş Kazasına Maruz Kalma Durumu, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), ss: 36-47.
- Segbenya M, Yeboah E.** (2022). Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector. *Environmental Health Insights*.;16. doi:[10.1177/11786302221137222](https://doi.org/10.1177/11786302221137222).
- Solmaz, M.; Solmaz, T.** (2017). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), ss: 147-156.
- Sönmez, V.; Alacapınar, F. G.** (2018). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Anı Yayıncılık, Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara.
- Tatlı, H.S.; Eyitmiş, A. M.; Zümrüt, M. Z.** (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Aracılık Rolü, *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(Özel Sayı), ss: 1256-1284.
- Tekin, B.** (2008). “İstihdam Paketi” ve İşgüvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri, *Mühendis ve Makina*, 49(579), ss: 35-37.
- Topgül, S.; Alan, Ç.** (2017). Öğrencilerin İş Güvenliği ve İş Güvenliği Eğitimi Algısının Değerlendirilmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), ss: 587-598.
- Toy, B. Y; Tosunoğlu, N, G.** (2007). Sosyal Bilimler Alanındaki Sosyal Bilimler Alanındaki Araştırmalarda Bilimsel Araştırma Süreci İstatiksel Teknikler ve Yapılan Hatalar, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, ss: 1-20.
- Ulusoy, M. Ş.** (2013). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Konya.
- Usta, A.** (2012). Sorunsaldan Sonuçlara Bilimsel Araştırma Süreci: Bir Araştırma Raporu Model Örneği, *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), Haziran, ss: 135-161.

- Watterson, A.** (2020). COVID-19 in the UK and Occupational Health and Safety: Predictable not Inevitable Failures by Government, and Trade Union and Nongovernmental Organization Responses, *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 0(0), pp: 1–9.
- Yaman, Y.; Coşkun, A.** (2020). Sosyal Güvenlik Bağlamında Türkiye ve Almanya’da Meslek Hastalığı, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(3), 27-38.
- Yazıcıoğlu, Y.; Erdoğan, S.** (2004). SPSS Uygulamaları Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yeşiltaş, A.; Gül, İ.** (2021). Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Düzeylerinin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği, *Nobel Med.*, 17(2), ss: 118-126.
- Yılmaz, M.; Yıldız, S.; Bakış, A.; Kanıt, R.** (2016). Bir Bütün Olarak İş Sağlığı Güvenliği ve Yapı Denetim Mevzuatı: Yapı Denetim Görevlilerinin Kamu İnşaatlarında İş Sağlığı Güvenliği Denetimine Etkileri, *Dicle Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Mühendislik Dergisi*, 8(3), 433-442.
- Yılmaz, F.; Büyükkakıncı, B.Y.** (2019). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Karşılaştırılması, *OHS Academy*, 2(1), ss: 1-10.
- Yılmaz, A.** (2020). Konaklama Sektörü Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, *Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Yücel, K. T.; Çelebi, H.** (2020). Yapım İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi: Burdur İli Adnan Menderes İlköğretim Okulu Örneği, *Mühendislik ve Yer Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-6.
- Zengin, M. A.; Sekmen, M.; Tekbalkan, M.** (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Öğrencilerinin Güvenlik Algılarına Verilen Eğitimin Etkisinin Araştırılması, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 10, Sayı: 129, Haziran, s. 267-280.

Ek-2: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu ankette vereceğiniz cevaplar Özkan ÇOKOL'un Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü bünyesinde ve Prof. Dr. Sefer ADA danışmanlığında hazırlanmakta olan İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER isimli yüksek lisans tezinde kullanılacaktır.

Araştırmaya katılımda göstereceğiniz içtenlik ve sorulara vereceğiniz cevapların doğruluğu, araştırmadan elde edilecek sonuçların doğruluğu ve geçerliliği açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Katılımınız ve destekleriniz için içtenlikle teşekkür ederim.

Özkan ÇOKOL

Öğretmen

Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Sefer ADA

Danışman

A- KİŞİSEL BİLGİLER

- Yaş : 1- 21 ve altı 2- 22-30 3- 31-40 4- 40 ve üzeri

- Cinsiyet : 1- Kadın 2- Erkek

- Medeni Hal : 1- Evli 2- Bekar

- Eğitim : 1- İlkokul 2- Ortaokul/Lise 3- Önlisans/Lisans 4- Lisansüstü

- Çocuk sahipliği : 1- Çocuk var 2- Çocuk yok

B- MESLEKİ BİLGİLER

- Meslek : (Yazınız)

- İşindeki görevi: 1- İşçi 2- Şef 3-Usta 4- Müdür/Yönetici

- Mesleki tecrübe : 0-2 Yıl 2- 3-5 yıl 3- 6-10 yıl 4- 11 yıl ve üzeri

- İş Sağlığı Güvenliği Eğitimi aldınız mı? 1- Evet 2- Hayır

- İSG Eğitimi aldıysanız, eğitim aldığınız yer? 1- Hizmet içi eğitim 2- Özel eğitim kurumları eğitimi 3- Belediye ve benzeri kamu kurumlarının eğitim kursları

- Hiç iş kazası yaşadınız mı? 1- Evet 2- Hayır

- İş kazası yaşadıysanız kaç kere? 1- 1-2 defa 2- 3-5 defa 3- 6 ve üzeri

- Hiç ramak kala yaşadınız mı? 1- Evet 2- Hayır

- Ramak kala yaşadıysanız kaç kere? 1- 1-2 defa 2- 3-5 defa 3- 6 ve üzeri

Ek-3: Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların ISG farkındalığını ölçmek için Olcay (2021)'in geliştirmiş olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği kullanılmıştır.

C- İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ SORULARI

Lütfen her soru için size en doğru gelen seçeneği işaretleyiniz.

		Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
	SORULAR					
1	İş güvenliği ile ilgili yönlendirici ve uyarıcı levhalar/işaretler bulundurulmalıdır.	1				
2	Kişisel koruyucu donanım (baret, eldiven, emniyet kemeri, vs.) kullanılması sahadaki ciddi kazaları önleyebilir.	1				
3	İnşaatlarda koruyucusu bulunmayan makine ve cihazlar iş kazalarına yol açmaktadır.	1				
4	İnşaatlarda meydana gelen kazaların büyük çoğunluğu önlenemez.	1				
5	İnşaatlarda, çalışanların çalışma ortamının sebep olabileceği sağlık riskleri ile ilgili bilgilendirilmesi gerekmektedir.	1				
6	Mesleki yeterlilik belgesi olan çalışanlar, mesleki yeterlilik belgesi olmayan çalışanlara göre daha az kazaya uğrarlar.	1				
7	İnşaat çalışanlarının iş yeri hekimi tarafından düzenli aralıklarla muayeneleri yapılması iş sağlığı açısından önemlidir.	1				
8	Diğer iş sektörleri ile karşılaştırıldığında, inşaat sektöründeki İSG uygulamaları daha önemlidir.	1				

9	İnşaatlarda çalışma saatlerinin uzun olması iş kazalarına yol açmaktadır.	1				
10	İnşaatlarda iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması iş kazalarına yol açmaktadır.	1				
11	İnşaatlarda kişisel koruyucu donanım (Baret, eldiven, emniyet kemeri, vb.) giymeyi reddeden çalışanlar bir şekilde cezalandırılmalıdır.	1				
12	İnşaat çalışanlarının iş güvenliği konusunda eğitim seviyesinin düşük olması ciddi iş kazalarına yol açmaktadır.	1				
13	İletişim İş Güvenliği eğitimi, çalışanların daha güvenli bir şekilde çalışmasını etkiler.	2				
14	Çalışanların yaşadıkları ramak kala olayları yöneticilerine bildirmelerinin, yaşanacak iş kazalarının önlenmesinde etkili olabileceğine inanıyorum	2				
15	Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim eksikliği daha çok kazaya sebep olmaktadır.	2				
16	İnşaatlarda karşılaşılabilecek tehlike ve risklerin anlatıldığı eğitimlerin sayısı artırılıp, daha sık aralıklarla verilmelidir.	2				
17	İş tanımımın dışında riskli bir iş varsa bunu sorgulamadan yaparım	3				
18	Yaptığım işte risk almam gerekirse eğer, bu riski alırım.	3				
19	Çalışma arkadaşlarımda sahada güvenliği benim için çok önemli değil.	3				

ÖZGEÇMİŞ

EĞİTİM BİLGİLERİ:

- Adana Borsa Lisesi 1992-1995
- Fırat Üniversitesi Kimya Bölümü 1997-2001
- Gelişim Üniversitesi- Tezsiz Yüksek Lisans. 2019-2020

MESLEKİ DENEYİM:

2001-2024 Özel Eğitim Kurumlarında Kurucu-Müdür- Kimya Öğretmeni