



**BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN TEKNİK PERSONELİN İŞ
KAZASI İLE KARŞILAŞMA SIKLIĞI VE KİŞİSEL KORUYUCU
DONANIM KULLANIM DURUMU**

Mehmet Erdem GÜNEY

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ARALIK 2019

Mehmet Erdem GÜNEY tarafından hazırlanan "BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN TEKNİK PERSONELİN İŞ KAZASI İLE KARŞILAŞMA SIKLIĞI VE KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM KULLANIM DURUMU" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Sevil ÖZGER İLHAN

Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

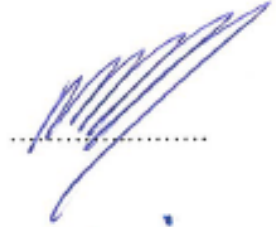
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Başkan: Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN

Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Üye: Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Tez Savunma Tarihi: 06/12/2019

Jüri Üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS Tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Mehmet Erdem GÜNBY
06/12/2019

BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN TEKNİK PERSONELİN İŞ KAZASI
İLE KARŞILAŞMA SIKLIĞI VE KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM KULLANIM

DURUMU

(Yüksek Lisans Tezi)

Mehmet Erdem GÜNEY

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Aralık 2019

ÖZET

Bu çalışma ile bir devlet üniversitesinde teknik personel olarak görev yapmakta olan çalışanların iş kazası geçirme durumları, KKD kullanım durumları ve buna bağlı olarak çalışma ve sosyal yaşamında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve mevcut çalıştığı iş memnuniyetinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmaya ait bulguların hesaplanmasında yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma; niteliksel verilerin karşılaştırılmasında Ki-Kare testi kullanılmış ve anlamlılık $p<.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman Korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların büyük bir çoğunluğunun işe başlamadan önce ve işe başladıktan sonra iş güvenliğiyle ilgili eğitim almadığını göstermektedir. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre çalışanların İSG malzemeleri hakkında eğitim almaları durumunda tahmin edilen ve gözlemlenen olumsuzlukların asgari düzeye ineceği söylenebilir. Araştırmanın sonuç kısmında çalışma sonucunda ortaya çıkan riskler tespit edilerek mevzuat ve standartlara dayalı önerilerde bulunulmuştur.

Bilim Kodu : 1029.2
Anahtar Kelimeler : İş Kazası, Meslek Hastalığı, İSG, KKD
Sayfa Adedi : 103
Danışman : Doç. Dr. Sevil ÖZGER İLHAN

OCCUPATIONAL ACCIDENT FREQUENCY AND PERSONAL PROTECTIVE
EQUIPMENT USAGE OF TECHNICAL STAFF WORKING IN A STATE

UNIVERSITY

(M. Sc. Thesis)

Mehmet Erdem GÜNEY

GAZİ UNIVERSITY

INSTITUTE SCHOOL OF HEALTH SCIENCES

December 2019

ABSTRACT

It is aimed to reveal the occupational accident situation, PPE usage situation and, accordingly, the difficulties that may be encountered in working and social life of the employees who work as a technical staff in a state university and the current job satisfaction, in this study. To calculate the findings of the study, percentage, frequency, mean and standard deviation have been used; to compare qualitative data Chi-square test has been used and significance has been evaluated at $p < .05$ level. Spearman Correlation analysis has been used to examine the relationship between variables. According to the results of the research, the majority of the employees do not receive any occupational safety training before and after they start work. Besides, according to the results of the study, it can be said that the expected and observed negativities will be minimized if the employees receive training on OHS materials. In the conclusion part of the research, risks have been identified and recommendations have been made based on legislation and standards.

ScienceCode : 1029.2
KeyWords : Work Accident, Occupational Disease, OHS, PPE
PageNumber : 103
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Sevil ÖZGER İLHAN

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında bana yardım eden, beni yönlendiren, sabır ve destek göstererek bilgi birikimini esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Sevil ÖZGER İLHAN'a , problemlerimde çözüm bulma konusunda varlığını her zaman hissettiğim Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN'a, tez çalışmam boyunca yardımını ve desteğini her an hissettiğim, hoşgörüsünü ve güleryüzünü hiç eksik etmeyen bilgileriyle bana ışık tutan ve destekleyen arkadaş ve büyüklerim Öğ. Gör. Mehmet YILDIZ, Öğ. Gör. Sermin ASİL ve Öğ. Gör. Aylin ADEM' e ve son olarak bugüne kadar destekleriyle hep yanımda olan aileme bana kazandırdıkları her şey için teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Sağlık ve İş Sağlığı.....	3
2.1.1. İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal ve uluslararası bağlantılı örgütler	4
2.1.2. İş sağlığı ve güvenliği tarihçesi.....	5
2.1.3. Bağlantılı kavramlar	8
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	12
2.3. İş Kazaları	14
2.3.1. İş kazalarının sınıflandırılması.....	16
2.3.2. İş kazalarının sebepleri.....	17
2.3.3. İş kazaları oluşumunda etkili olan faktörler	21
2.3.4. İş kazası önleme ve riskin azaltılması	32
2.4. Kişisel Koruyucu Donanımlar.....	34
2.4.1. Kişisel koruyucu kavramı	34
2.4.2. Kullanım amacına göre kişisel koruyucular.....	37
3. YÖNTEM	41
3.1. Araştırma Grubu.....	41

	Sayfa
3.2. Verilerin Toplanması	41
3.3. Verilerin Analizi.....	41
4. BULGULAR.....	43
5. TARTIŞMA	69
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	75
KAYNAKLAR	83
EKLER.....	91
EK-1. Anket Formu	92
EK-2. Etik Komisyon İzin Yazısı	100
ÖZGEÇMİŞ	103

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. İş kazalarının sonuçları	15
Çizelge 2.2. Alkol kullanımının sebep olduğu etkiler	25
Çizelge 2.3. Sesin insan sağlığına etkileri	30
Çizelge 2.4. Başlık koruyucu sınıflandırması	37
Çizelge 4.1. Yaş değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	43
Çizelge 4.2. Cinsiyet değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	44
Çizelge 4.3. Öğrenim Durumu değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı...	44
Çizelge 4.4. Medeni durum değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.....	44
Çizelge 4.5. İşe başlama, mevcut işe başlama ve şu anki iş yerinde işe başlama yılları değişkeni açısından araştırma örnekleminin ortalama puanları	45
Çizelge 4.6. İşe başlarken sağlık raporu alma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	45
Çizelge 4.7. Çalışılan birim değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	46
Çizelge 4.8. Unvan değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.....	46
Çizelge 4.9. İşyerinde İSG Kurulu bulunup bulunmama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	47
Çizelge 4.10. İlk yardım eğitimi alıp almama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	47
Çizelge 4.11. İlk yardım eğitiminin süresi değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	47
Çizelge 4.12. İşe başlamadan önce mesleki eğitim alıp almama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	48
Çizelge 4.13. İşe başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimi alıp almama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.....	48
Çizelge 4.14. Mesleki eğitimi değerlendirme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	48
Çizelge 4.15. İSG eğitimini değerlendirme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	49

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.16. Vardiyalı çalışma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	49
Çizelge 4.17. Periyodik muayene olma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	49
Çizelge 4.18. İş kazası riskleri konusunda eğitim alma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	50
Çizelge 4.19. İş yerini iş kazaları konusunda değerlendirme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	50
Çizelge 4.20. İşyerinde iş kazalarını önleme çalışmalarında görev alma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	50
Çizelge 4.21. İşveren ve amirlerin İSG'ye bakışı değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	51
Çizelge 4.22. Çalışılan işle ilgili yasa tüzük ve yönetmelikler açısından bilgi durumu değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.....	51
Çizelge 4.23. Kullanılan makine veya teçhizatın koruyucusu olup olmama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	51
Çizelge 4.24. İşyerinde kullanılan İSG malzemeleri ve kullanım oranlarına göre araştırma örnekleminin dağılımı	52
Çizelge 4.25. İSG malzemesi kullanmama sebepleri değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	52
Çizelge 4.26. Kullanması gereken kişisel koruyucu donanım ve kullanım oranlarına göre araştırma örnekleminin dağılımı	53
Çizelge 4.27. K.K.D kullanmama sebepleri değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	53
Çizelge 4.28. İşyerinde İSG ve K.D.D. malzemelerinin değiştirilme sıklığı.....	54
Çizelge 4.29. İSG malzeme, KKD malzeme, hayatta iş kazası ve kurumda iş kazası eğitimleri alma durumu açısından araştırma örnekleminin dağılımı	55
Çizelge 4.30. İşyerinizde en son iş kazasının olduğu yer/bölüm.....	55
Çizelge 4.31. En son geçirilen iş kazasının nedenleri değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	56
Çizelge 4.32. İş kazasında zarar gören yerler değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	56
Çizelge 4.33. İş kazası sonucu değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı ...	57

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.34. Sigara kullanımı değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı...	57
Çizelge 4.35. Kronik hastalık değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.....	58
Çizelge 4.36. Meslek hastalığı değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı ...	58
Çizelge 4.37. İşten memnuniyet değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.	58
Çizelge 4.38. İş kazası riskini amire haber verme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	58
Çizelge 4.39. İş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnuniyet değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	59
Çizelge 4.40. İş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnun olmama nedeni değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.....	59
Çizelge 4.41. Mevcut işte çalışma nedeni değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	60
Çizelge 4.42. Başka bir işte çalışma isteği değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı	60
Çizelge 4.43. Çalışılan birimin işleyişi konusundaki önerilerin dikkate alınması değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı.....	60
Çizelge 4.44. İSG Kurulu olması ve kurumda iş kazası olmasının değerlendirilmesi ...	61
Çizelge 4.45. Düzenli periyodik muayene ile meslek hastalığına yakalanmanın değerlendirilmesi.....	61
Çizelge 4.46. K.K.D kullanmayan işçiler ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi.....	62
Çizelge 4.47. İSG malzemesi kullanmayan işçiler ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi.....	63
Çizelge 4.48. KKD kullanımı hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi.....	63
Çizelge 4.49. İSG malzemeleri hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi	64
Çizelge 4.50. İş kazası geçiren hastaların çalıştığı kurumdan memnuniyet durumunun değerlendirilmesi	64
Çizelge 4.51. Mevcut iş yerinde çalışma nedenleri ve iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi.....	65
Çizelge 4.52. Çalışanların yaşlarına göre iş kazası geçirme durumu arasında bir ilişki.....	66

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.53. Çalışanların öğrenim durumu ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi.....	66
Çizelge 4.54. Amirlerin İSG'ye bakışı ve kişilerin kaza yaptıklarını amire bildirme durumlarının değerlendirilmesi.....	67
Çizelge 4.55. Risk konusunda eğitim alan çalışanların kaza riskini amire bildirme durumlarının değerlendirilmesi.....	67
Çizelge 4.56. Mesleki eğitim alma durumu ve iş kazasının değerlendirilmesi	68
Çizelge 4.57. İşe başlama tarihi ile iş kazası, kronik hastalık, meslek hastalığı, iş memnuniyeti durumu	68

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. İş kazası ve bağlı olgular	16
Şekil 2.2. İş kazalarının temelini oluşturan sebepler	19
Şekil 2.3. İş kazası nedenleri.....	21
Şekil 2.4. İş kazalarında çevresel faktörler	29

SİMGELER VE KISALTMALAR

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

Kısaltmalar	Açıklamalar
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
İLO	International Labour Organization
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
RG	Resmi Gazete
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
WHO	World Health Organization

1. GİRİŞ

Yaşanan teknolojik gelişmeler değişik zamanlarla da olsa dünyanın her tarafını etkilemiştir. Ülkemizde de dünyayla entegre biçimde etkileşimde olan gelişmeler günümüzde hızla devam etmektedir. Değişim başka birçok gelişme için de lokomotif görevi görmektedir. Özellikle iş yerlerinde çalışan sağlığını korumak açısından tedbirler alınmaya başlanmış ve iş güvenliği kavramı önem kazanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği; iş yerinde meydana gelen ya da gelme riski olan tehlikelerin ortadan kaldırılması ile alakalı tedbirler almak olarak değerlendirilmekte ve işin yürütümü nedeniyle olan aksaklıkların sistemli bir çalışmayla ortadan kaldırılacağı bilinmektedir. Sanayi gelişimiyle bağdaşan bu önlemler tarihte hep var olmuştur (Çiçek ve Öçal, 2016:113).

Temelinde insanın güvende hissetmesini barındıran iş sağlığı ve güvenliği, tam manasıyla başarıya ulaşması için öncelikle doğru raporlanmalı ve kayıt altına alınmalıdır. Çalışanlar işe girmeden önce mesleki eğitim, ilk yardım iş sağlığı ve güvenliği ve kişisel koruyucu donanım kullanım eğitimleri almalı ayrıca bu eğitimler düzenli biçimde tekrarlanarak eksikler giderilmelidir. Bu sayede çalışan kendisini güvende hissedecek ve verim düzeyi artış gösterecektir. Ülkemizde istenilen düzeye ulaşılması için çabalanmakta olan konuların içerisinde yer alan İSG, farkındalık bağlamında yolun başında görünmektedir. Farkındalık konusu ise bireyin doğum itibarıyla sahip olduğu, öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir beceri olarak değerlendirilen ve yaşamı boyunca güncellenen özelliklerindendir. İSG alanında farkındalık yaratmak, kişinin güdülenmesi ve sonuçta bunu davranış olarak belirlemesi ile mümkün olacaktır. Güdülenme sonucunda bulduğundan daha fazla imkan elde edecek, hatalarından ders çıkarır hale gelecek ve amacını belirleyerek kendisini ateşleyecektir. Bu kişiler kendisi olmaktan gurur duyarak güvenli ve yaratıcı bireyler olacaktır.(Dilekmen, Ada, 2005: 117)

Bu araştırma, bir devlet üniversitesinde teknik işlerde çalışan personelin iş kazası yaşama sıklığı ve KKD kullanım oranını belirlemek amacıyla çalışılacaktır. İş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık yaratacağı ve bu alanda ki eğitim durumunun geliştirilmesi konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Sağlık ve İş Sağlığı

Sağlık kavramı birçok tanımlamayla anlatılmaktadır. Modern görüşler baz alınarak incelendiğinde kişinin sakatlık ve hastalık sahibi olmaması durumuna ek olarak, maddi ve manevi açılardan iyilik halinin olmasıdır. Genel olarak İş sağlığı kavramı, çalışan bu kişilerin yapılan işten doğacak olan risklerden olumsuz etkilenmemesi için kendisine uygun işlerde çalıştırılması olarak tanımlanmaktadır. Yani çalışanın işe olduğu kadar, işin çalışana uygunluğudur. Sağlık kavramı; Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından “İnsan bedeninde herhangi bir hastalık veya sakatlık bulunmamasına ek olarak, insanın fiziksel, zihinsel ve sosyal alanda tam bir iyilik halinde olmasıdır” şeklinde tanımlanmaktadır (Fişek, 1982). İş Sağlığı tanımı ise “Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıkların bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işe yerleştirilmelerini sağlamak ve işin insana insanın işe uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmaktadır (Gerek, 2008:3). İş sağlığı alanında ilk hedef çalışanın sağlığını korumaktır. Bu amaçla ilk olarak oluşabilecek riskleri kaynağında kontrol etmek ve en aza indirmek hedeflenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu kapsamında alınacak önlemler üretimin kaynağında meydana gelecek olan aksaklıkların engellenmesi olarak gözlemlenmektedir. Alınacak önlemler ilk bakışta fazla maliyetli görünse dahi kaza sonrası yaşananlar maliyet açısından uzun vadede daha olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Kılış, 2014: 247-248)

İş sağlığı kavramını destekleyen bir diğer kavram olan iş güvenliği de çalışanı korumayı amaçlamaktadır. Bu koruma fiziki ve sosyal şartlara ek olarak iş yerinde refahı sağlayacak tedbirler de olmaktadır. Fakat; geniş açıyla bakıldığında iş güvenliğinin sadece iş yeri sınırları değil dışarı da olan ve işçiyi tehdit eden unsurları da dahil etmektedir (Erol, 2015:119).

2.1.1. İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal ve uluslararası bağlantılı örgütler

Sanayi Devrimi sonrası insan haklarının gelişiminin de etkisiyle göz önüne alınan ve hakkında birçok çalışma yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sendikal ve kurumsal çalışmalar yapılmıştır. Bunlar arasında en dikkat çekici olan ve uluslararası düzeyde hizmet göstermekte olan; ILO (International LabourOrganization) olarak bilinen Uluslararası Çalışma Örgütü ve WHO olarak bilinen Dünya Sağlık Örgütü'dür.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü-International LabourOrganization)

Birinci Dünya Savaşı sonrasında imzalanmış olan Versay Antlaşması maddeleri arasında kuruluşu yer almaktadır. Kuruluşu 1919 yılı itibariyledir ve ülkemiz 9 Temmuz 1932 tarihinde üye olmuştur, bunu devam eden şekilde izleyen 1934 senesinde yükümlülükler meclise sunulmuş ve 1936 senesinde ilk İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kuruluş, çalışma hayatına dair sözleşme ve tavsiye kararı şeklinde düzenlemeler almaktadır. Üye ülkelerin bu kararlara uymakla alakalı bir zorunluluğu da bulunmamaktadır . Örgütün kuruluş amacı; çalışma hayatında toplumsal barışın sağlanmasıdır. Buna göre; barışın sadece sosyal adaletle sağlanacağına inanılmıştır. Bu bağlamda; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluş amacı, 2014 yılında yayınlanan örgüt anayasasında şu şekilde yer almıştır (ILO Anayasası, 2014:1).

‘Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin; günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği.’

WHO (World Health Organization- Dünya Sağlık Örgütü)

Dünya genelinde 61 devlet tarafından 1946 senesinde imzalanarak 7 Nisan 1948 de yürürlüğe giren anayasasıyla hali hazırda görevine devam etmekte olan kuruluştur. Bu kuruluş günümüzde dünya genelinde 150 den fazla ülkede yer alarak hizmet vermeye devam etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü; insanoğlunu bir bütün olarak ele alıp din, dil, ırk ayrımı yapmaksızın yüksek erişilebilir sağlık standardından faydalanma, tam anlamıyla refah sağlanması, devletin bireyle tam işbirliği halinde olması, ülkelerarası eşitsiz olan sağlık standartlarının aradan kalkması, tüm halkların tedavisinin sağlanması ve çocuk sağlığına ayrıca önem verilmesi gibi maddeler üzerine kurulu bir anayasaya sahiptir (Dünya Sağlık Örgütü[DSÖ]).

DSÖ'nün çalışma konuları arasında; sağlık için kritik görülen konularda liderlik etmek, gerekli bilgilerin ortak dillere tercümesi ve yayılması, normların belirlenmesi ve uygulanması, teknik destek sağlanması, genel sağlık durumlarının izlenmesi ve değişikliklerin tespiti yer almaktadır. DSÖ de çalışma hayatıyla ilgili faaliyetler sunmaktadır. Örgüt bünyesinde İş Sağlığı Birimi bulunmaktadır. Bu kuruluş, çalışma hayatına uluslararası düzenlemelerin hazırlanması konusunda katkı sağlamaktadır. İlave olarak hazırlanan dergi, kitap ve rehber yer almaktadır (DSÖ).

2.1.2. İş sağlığı ve güvenliği tarihçesi

Gözlemlenebilir süre içerisinde köleler, esirler ve suçluların çalıştırıldığı iş kollarında önem verilmeyen çalışan sağlığının korunması hususu, uzmanlık gerektiren madencilik faaliyetiyle ön plana çıkmıştır. Bilinen İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı içeren ilk çalışmalar, Yunan düşünür Herodot ile ortaya çıkmıştır. İddia edildiği üzere, çalışan sağlığı ile ilgili çalışmaların öncüsü olarak da kendisi gösterilmektedir. Bu kapsamda Herodot, çalışanların daha verimli iş yapabilmesi için besin değeri yüksek gıdalar kullanmaları gerektiğini söylemektedir. Bu çalışmaları destekleyecek şekilde Hipokrat da zaman içerisinde aynı alanda çalışmalar yapmış ve çalışanların yaptıkları işten zarar görebileceklerine dair görüşlerini dile getirmiştir. İlk defa Hipokrat tarafından kurşun maddesinin zehirli özelliği ön plana çıkarılmıştır. Hipokrat'ın yapmış olduğu çalışmaları geliştiren Nicander 'in ise, mevcut çalışmaların yanında, zararlı etkilere korunmaya yönelik tedbirlerin alınmasına yönelik vurgulamalar yaptığı görülmüştür. Plini de kişisel

korunma tedbirleri kapsamında çalışma ortamı içerisinde yer alan tehlikeli tozlara karşı korunmanın sağlanabilmesi amacıyla çalışanların başlarına torba geçirmeleri gerekliliğini ifade etmiştir (Yiğit, 2011:5; Gerek, 2008:3). De Bernardino Ramazzini'nin 1713 tarihinde yazdığı "De Morbis Artificum Diatriba" isimli kitabı meslek hastalıklarıyla ilgili olup bu kitabıyla iş sağlığı kavramının kurucuları arasında kabul edildiği görülmektedir. Ramazzini, ortamda yer alan ağır metal, kimyasal tozlar ve buna benzer sebepler, ergonomik durumlar ve etkilerini ele alıp korunma yöntemlerinin oluşmasını da önermiştir (Çiçek ve Öçal, 2016:113).

İş sağlığı ve güvenliğinin ortaya çıkması ve gelişmesinde en büyük pay şüphesiz ki Sanayi Devrimiyle ortaya çıkmış ve bu devrimin ev sahibi olan İngiltere bu konuda dikkat çeker çalışmalar yapmıştır. Bu devrimle birlikte, sözlü kurallar yerini yazılı kaynaklara ve iş yasalarına bırakmış, kanuni yükümlülüklerle çalışan hakları koruma altına alınmaya başlamıştır. Sanayi devrimi sonuçları ele alındığında olumlu çok sayıda katkısı yanında göze çarpmayan birçok olumsuz etkiler de yaşatmıştır. Sanayi devrimi birçok alanda olduğu gibi sosyal ve ekonomik alanda gelişme kaydetmiştir. Buharın icadı ile çalışan ve iş durumu eş yönlü hareketlenme yaşamıştır. İnsanlar, nüfus hareketliliğiyle beraber göç olgusunu doğurmuştur. Erkeklerin yer değiştirerek çalışma hayatına devam etmesi kadın ve çocukların köy hayatına devamı ailelerin parçalanmasına da sebep olmuştur. Ayrıca yaşanan göç hareketleri sonucunda ortaya barınma ihtiyacı çıkmıştır ve yeni oluşan bölgeler sağlıklı yerleşim örnekleri olmuştur. Artan üretim hızı iş gücünün daha yoğun kullanılmasını gerektirmiş, çalışanlar da buna karşılık az dinlenme ve yüksek gelir orantısının lehine olacağını düşünmüştür. Yoğun çalışma hayatı devamında kalitesiz bir ortam getirmiş ve iş sağlığı konusunda sorunlar baş göstermiştir. Ayrıca ucuz iş gücü olması dolayısıyla çocuk ve kadınlar çalışma hayatına dâhil edilmiş olup devam eden süreçte tedbir olarak bir çok yasal faaliyet gözlemlenmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016: 115).

Ülkemizde yaşanan gelişmelerin ne yazık ki dünyayla entegre bir biçimde gerçekleşmediği görülmektedir. Yaşadığımız geç sanayi dönemi bunun en önemli sebebi olarak değerlendirilmektedir. Ancak; Osmanlı Devletinin son dönemleri incelendiğinde bazı gelişmeler göze çarpmaktadır. Bu konu çerçevesindeki çalışmalar arasında 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi ve bunu takiben 1869 Maadin Nizamnamesi dikkat çekmektedir. Bu dönemde ön plana çıkan çalışmalar incelendiğinde kaza yapana tazminat, işverene cezai müeyyide gibi koruyucu ve önleyici tedbirler yer almaktadır (Arıcı, 1999: 36) . Türkiye

Cumhuriyet tarihine bakıldığında ise 28 Nisan 1921 de yapılan “ Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesi’ nde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi Umumiyesine Furuhtuna Dair Yasa” çalışmayla kömür işletme çalışanları için çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Devamında 10 Eylül 1921 tarihli “Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Yasa” kapsamında kaza ve hastalık sonucu çalışana yardım, çalışma saatleri ve çalışma yaş sınırı konusunda standart getirilmiştir. Devam eden süreçte Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gerçekleştirilmiş olan 1923 İzmir İktisat Kongresi içerisinde, işçilerin haklarının korunmasına yönelik birtakım kararlar alınmış, 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 1925 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016: 125).

Ülkemizde şu anda 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanmaktadır. Bu kanunun amacı şu şekilde belirtilmektedir (Madde 1); “İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” (İSG, 2012; Md:5).

Avrupa’da İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili gelişmeler dünya geneline öncülük edecek niteliktedir. Sanayi Devriminin öncüsü olan İngiltere yasal düzenlemelere gitmiş ve insan hakları kavramının gelişmesiyle köle, esir ve suçlu çalışanlar yerini uzman çalışana bırakmaya başlamıştır. Bu uzmanlık alanı zamanın en çok kullanılan madeni olan kömür madenlerinde göze çarpmıştır. Üye ülkelerle kurulmuş olan Avrupa Birliği sürekli gelişen ve yenilenen yapılara ayak uydurmak üzere öncelikle üye ülkeleri hedef alan çalışmalar yapmıştır. İlerleyen süreçte ise Dünya geneline örnek ve kapsayıcılık öne çıkmıştır (Gençler, 2007: 16-29).

Avrupa Birliği kurucu anlaşmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu ele almış ve bunun önemli ilk örneği Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT)’dur. Akabinde ise Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomi Topluluğu gelmektedir(Özdemir, 2016: 35). Buna ek olarak; İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili önemli düzenlemeler Roma Antlaşması’nda da yer aldığı görülmektedir. Bu antlaşmanın 100. maddesi Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği üzerine yapılan tüm düzenlemelere kaynaklık etmiştir

(Yılmaz, 2009: 66). Bu örnekler ve alanın tarihsel gelişimi sürekli gelişip güncellenerek devam etmiştir.

2.1.3. Bağlantılı kavramlar

İş ve çalışma

İş kavramı, kelime olarak birçok yerde kullanılmaktadır. Günlük hayatta kullanımları ayrıntılı olarak yer ve işlevine göre farklılık göstermektedir. Yapılan genel tanıma göre ‘‘ Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma’’ olarak nitelendirilmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK]). İş, insanların sadece para kazandıkları aktivite olmaktan ziyade, bireylerin çalıştıkları yerde hem fiziksel hem de zihinsel olarak üretime katıldığı faaliyetler olarak nitelendirilmekte ve insanın kendisi için en uygun iş tercihi, onun daha başarılı olmasını ve topluma daha çok katkıda bulunmasını sağlar, iş verimini de artırır (Özgüven, 2003: 3).

Temel olarak ele alındığında genel kanı çalışma ve iş kavramlarının birbirine çok yakın olduğudur. Geniş bakış açısıyla bakıldığında ise çalışma kavramı toplum üzerinde de önemli değişimler yaratacak olan ve aslında doğayı değiştirme çabası olarak nitelendirilmektedir (Özaydın, Özdemir, 2014; 252). Fakat buna ilave olarak birçok tanımda literatürde yer almaktadır. Örneğin; tarihte ilk çalışma faaliyetleri barınma ve gıda ihtiyaçlarını karşılamak üzerine dikkat çekmiştir (Kılış, 2016; 33). Devam eden süreçte toplumlar kendi ihtiyaçlarına göre çalışma kavramını şekillendirmiştir. Çalışma Türk Dil Kurumu tarafından emek harcama olarak tanımlanmaktadır (TDK).

İşçi

İşçi; 22.05.2003 kabul tarihli 25134 sayılı Resmi Gazete (RG) maddeye 3 e göre; bir sözleşmeye dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu sözleşmenin iş sözleşmesi olması gerektiği iş kanununda özellikle vurgulanmaktadır

Yapılan iş sözleşmesi temelinde serbest irade aranmaktadır. Örneğin; çalışan kişi cezaevinde bir hükümlü ise bu işçi kapsamında değerlendirilmemektedir. İşçiler, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yararlanabilmektedir (Şişli, 2014: 613).

İşveren

İş kanunu 2. Maddesinde yapılan tanıma istinaden iş sözleşmesiyle işçi çalıştıran gerçek yahut tüzel kişiler olarak kabul edilmektedir. Tanıma ek olarak işveren gerçek kişi olmasına ek olarak şirket, dernek, vakıf, sendika veya kamu tüzel kişisi ya da adi ortaklık gibi tüzel olmayan kişiler de olabilmektedir (Çelik vd., 2018: 93-94).

İş sözleşmesi

İş sözleşmesi kavramı, kanun maddesinde yer almakta ve bağımlı olarak iş görmeyi sağlamaktadır. Taraflardan iş görenin bağımlı olmayı, işverenin de ücret ödemeyi taahhüt ettiği akittir. Bu sözleşmenin önemli 3 unsuru; iş, ücret ve bağımlılıktır (Kalkan, 2018: 284). Yapılan iş sözleşmelerinin kuruluşunda olduğu gibi sonlandırmasında da bir özgürlük bulunmaktadır. Hukuki açıdan incelenecek olursa sürekli- süreksiz, tam-kısmi, takım sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, deneme süreli olan ve olmayan sözleşmeler, belirli ve belirsiz süreli sözleşmeler olarak sınıflanmaktadır (Çelik vd., 2018; 174-249).

İş sağlığı

İş sağlığı temel olarak, çalışanın çalışma alanında yer alan ve kullandıkları araç ve gereçlerle oluşacak riskleri kaldırmak veya en aza indirmeyi hedeflemektedir. Hissedilen risklerin ve tehlikelerin ortadan kalkmasıyla beraber çalışan kendisini daha rahat hissedecek ve verim aratacaktır. Dolayısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirleri sağlığı tehdit eden Risk faktörlerine karşı alınmaktadır (Arıcı, 1999: 36-37).

Bu kavram, sağlık ve çalışan arasında ilişkiyi ortaya koymaktadır ve ortaya çıkmasında işin sağlığa olan etkisi söz konusudur. İşverenin, işçinin ve devletin iş sağlığı ve güvenliği alanında alması gereken tedbirleri, iş kazası ve meslek hastalıkları önleme ve azaltma amacıyla uymak zorunda olduğu kurallar bulunmaktadır. İş sağlığı, sadece bireyin fiziksel koruması olmayıp, ruh sağlığını da korumayı hedeflemektedir. Her çalışanın iş hayatında başka aile, arkadaş ve akraba olduğu sosyal bir hayatı bulunmaktadır. Bulunduğu sosyal ortamda yaşanan sorunlar da bireyin üzerinde etki etmektedir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 319-356). Ayrıca İş kazalarında tamamen ortadan kalkma durumu oluşmamasına karşın, meslek hastalıkları engellenebilme özelliği barındırmaktadır (İlhan vd., 2006: 434).

İş güvenliği

İnsan, hayatı boyunca sürekli yeni gelişmeler yaşamaktadır. Hayatını idame ettirmek için yeme, içme, barınma ve buna benzer temel ihtiyaçlarını karşılamaktadır. İş güvenliğinden beklenen; iş kazasını azaltmak ve ortaya çıkacak olan yaralanma ve ölümleri minimum seviyede tutmaktır. İş güvenliğinin sağlanması için en temel olan, risk analizi yapılmasıdır. Analiz sonrasında güvensiz davranışlar tespit edilmekte, önlemler belirlenmekte ve uygulanmaktadır. Uygulama sonrasında başarıya ulaşma konusunda devamlılık gerektiren denetimler yönetimce yapılmaktadır (Korukutan, 2010:9).

Güvenlik, genel anlamda insanoğlu açısından vazgeçilmez niteliktedir. İlk çağlardan bu tarafa insanoğlu, her ne şart ve durumda olursa olsun korumacı içgüdüğü ve duyduğu ihtiyaç nedeniyle kendisini savunma ihtiyacı duymaktadır. Savunma kavramı, bakıldığında saldırıyı anımsatmakta olsa da iş hayatına girdiği zaman saldırıya karşılık gelebilecek olan kavramlar risk, tehlike ve kaza olabileceği düşünülebilmektedir.

İş hayatında yer alan birey sigortalı olarak çalıştığı süre karşılığında maddi bir çıkar elde etmektedir. Yaşanılacak bir kaza kısmı ya da tamamen uzuv ve yeti kaybı yaşatabileceği gibi kişiye maddi kayıplarda yaratacaktır ve bu kayıplar kişinin sadece bireysel etkilenmesi yanında sosyal hayatını da olumsuz etkileyecektir. İş güvenliğinden beklenen de iş sağlığı kavramıyla paralel olarak devam eden ve çalışanı koruyacak tedbirler olmaktadır. İş güvenliği çalışanın iş yerinde maruz kalabileceği risk ve tehlikelerin ortadan kaldırılması yahut en aza indirgenmesi hedeflenerek yasal çerçeve de mecburi kılınmıştır (Akpınar, 2014: 274-275).

Meslek hastalıkları

Meslek hastalıkları kavramı incelendiğinde, kavramın ortaya çıkışıyla ilgili ilk bulgular taş devrinde kayaların parçalanmasıyla ortaya çıkan tozlarla risk olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Demirin kullanımıyla başlamış olan maden devri bu riskin artarak devam ettiği bir dönemdir. Ancak; bu dönemde daha çok esir ve köle çalışmasından kaynaklı olarak riskler sonraki dönemlerdeki kadar dikkat çekmemektedir. Meslek hastalığı, ülkemizde “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel

veya ruhsal özürlülük halleridir” şeklinde tanımlanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu [SSGSSK]). Meslek hastalıkları belirli mesleklere ait hastalıklar olarak tanımlanmaktadır. İş ve hastalık arasında da doğrudan bir bağlantı kurulması beklenmektedir. Bu hastalıklar kronik hastalıklardır ve kişi uzun süre bununla beraber yaşamaktadır. Bu hastalık sonucunda kişinin iş kaybına uğraması sebebiyle sigortalama boyutu ele alınmıştır (Mil ve Güvercin, 2016;84)

Risk kavramı

İş yerinde her zaman çalışan açısından mevcut olan risk kavramı, günlük hayatta sadece işle alakalı değil her alanda karşımıza çıkmaktadır. Risk kelimesi, tehlike ile beraber anılmakta ve iki kavram arasındaki fark riskin tehlike sonucu ortaya çıkacağını göstermektedir. Risk, tehlike içeren bir olayın ortaya çıkma olasılığı ve sonrasında meydana gelen ve istenmeyen sonuçların bütünüdür. Tehlike, genel ve soyut bir kavramdır. Risk ise somut ve kişiye özgüdür. Risk Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “zarara uğrama tehlikesi” olarak tanımlanmaktadır (TDK). 6331 sayılı kanunda *tehlike* "işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli" şeklinde tanımlanmaktadır. Yine aynı kanunda yer alan risk kavramı ise "tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali" şeklinde tanımlanmaktadır. İş sağlığı alanında ilk hedef çalışanın sağlığını korumaktır. Bu amaçla; ilk olarak oluşabilecek riskleri kaynağında kontrol etmek ve en aza indirmek hedeflenmektedir. Risk, kontrol edilebilir bir olgu olarak görülmektedir (Cerev ve Yıldırım; 2018; 70).

Risk kontrolü belirli bir sıralama içerisinde yapılır ve bu sıralanan değerlendirmeler her risk faktörü için tekrar uygulanmalıdır. Bu durumda karşılaşılabilecek riske “Kabul Edilebilir Risk” denilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda risklerden korunma ilkeleri; risklerden kaçınmak mümkünse kaynağında mücadele etmek ya da tehlikeli maddeyi tehlikesiz ile değiştirmek şeklinde ifade edilmektedir (İSG Kanunu). İşyerinde çalışan sağlığını korumak amacıyla da ilk olarak; risklerin saptanması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan iş ve işlemler "Risk Değerlendirmesi" olarak adlandırılır. Risk değerlendirmesinden sonra tespit edilen risklerin hangisinin öncelikli olarak kontrol edileceği ve nasıl bir plan dahilinde yürütüleceğine ise "Risk Yönetimi" denilmektedir (Bilir, 2016: 86).

Ülkemizde İSG mevzuatı göz önünde tutularak; çalışanın eğitim ve bilgilendirme, katılım, çalışmaktan kaçınma ve iş sözleşmesi feshi hakkı bulunmasına ek olarak iş yerinde alınan İSG ile alakalı bütün tedbirlere uyma zorunluluğu bulunmaktadır (Süzek, 2005: 613-621).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş ve güvenlik kavramları, ayrı iki başlık olarak incelenmekteyse de sağlık olgusu her ikisini ortak bir platformda buluşturmaktadır. İnsanın fiziken ve ruhen tam bir iyilik hali olarak literatürde yer almakta olan sağlık kavramı insanın hayatta önem verdikleri arasında üst sıralarda yer almaktadır (Sözen, 2003: 75).

Günümüzde çalışma kavramı ilkel zamana göre fazlasıyla değişmiştir. Gelişen teknoloji ve ulaşılan nokta çalışanın korunması gerekliliğini arttırmıştır. Sanayi devrimine kadar olan süreçte en fazla rastladığımız sektör olan madencilik ve daha çok kömür madeni çıkartma işlemi, zamana bakıldığında daha çok esir, köle ve kimsesizlerle idare edilmekteydi. Herhangi birisini bu işte çalışmaktan alıkoyan ise ölüm oranının yüksekliği olarak görünmektedir. Gelişen ve değişen dünya da uzmanlık gerektiren işlerin keşfiyle beraber çalışanı korumak adına iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri yasal zorunluluklar haline gelmektedir. Çalışanın korunması ve huzurlu çalışması amacıyla mevcut ortamda bulunan ve risk ve tehlikeye yol açan, yaşanması muhtemel kazalarında engellenmesi için gereken önlemlerin alınmasıdır. Bu önlemler çalışanın refah ve verim düzeyini paralel yönde etkilemektedir (Yılmaz, 2009: 65-66).

Alınacak önlemler işvereni çalışanı ve toplumu bir paydada buluşturmaktadır. Birçok açıdan incelenecek olursa;

İşçi Açısından; İşçi, iş yerinde meydana gelen risk ve tehlikelerle ilk önce karşılaşmaktadır ve en büyük zararı görmektedir. Bu durum sonucunda; çalışan iş gücünün tamamen ya da bir kısmının kaybını yaşamakta ve karşılaşılan sonuçlar kendisini iş hayatında olduğu gibi sosyal yaşantısında da etkilemektedir. Her insanın yaşam hakkının kutsal olduğu ve yaşamın maddiyatla ölçülemeyecek kadar önemli olduğu herkesçe bilinmektedir. Alınmayan her önlem potansiyel bir kayıp olarak kontrolsüz beklemektedir. Kaza sonucu maddi kayıp yaşayacak olan çalışan, dolaylı olarak ailesinin de etkileneceğini bilmektedir. Her şartta bu yoksunluğa düşen çalışan resmi kuruluşlardan işsizlik

yardımlarından faydalansa dahi, yaşanan travmayı atlatmak zor olacak ve kişi hayatının devamında bu noksanlığı muhtemel olarak hissedecektir. İş kazası ve meslek hastalığı atlatmış olan ya da süreci yaşayan kimselerde sosyal çevresinde de kopmalar yaşayacak birçok standarttan geri kalacaktır. Bunlar işçinin hayatında maddi olarak kıyaslanamayacak hasarlar olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında temel olan çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamaktır (Oğuz, 2010: 9-10). İSG önlemleri yeterli derecede olan kuruluşlarda işçi kendisini rahat hissedecek ve aidiyet duygusuna paralel olarak verim artışı yaşanacaktır.

İşveren ve işletme Açısından; 2012 senesinde çıkartılmış olan 6331 sayılı kanun kapsamında işverenin yükümlülükleri arasında işçiyi koruma borcu bulunmakta ve bu borca bakıldığında maddeler arasında İSG tedbirleri almak yer almaktadır (Çelik vd., 2018: 363). Alınacak önlemler bakıldığında maliyet yüklemesi olarak algılanmaktaysa da, sonucunda yaşanacak kayıpların işverence farkındalığı faydayı ortaya koymaktadır. Şayet bir kuruluş tarafından gereken tedbirler alınmazsa; işçiler bu güvensiz ortamda hiçbir kaza durumu yaşamamasına rağmen kendisini güvende hissetmeyerek geri çekecektir ve süreç içerisinde kuruluşun kayıpları daha fazla yaşanacaktır (Bayılmış ve Taş, 2015: 89-117). İlk etapta emek gücü olan insan faktörü alınan tedbirlerle beraber kendini güvende hissederek verimini arttıracaktır. Ters bir durumda işçinin yaşayacağı kayıplar uzun süre sonunda işvereni de maddi ve manevi kayıplara uğratacaktır.

Toplumda yaşanan gelişmeler ve dış rakiplerle rekabet arzusu sonucunda yeni teçhizatlar ve makineler alınmış ve mevcut risklere yenileri eklenmiştir (Baybora vd., 2012 : 11). İlk etapta; yer alan bu makineler dolayısıyla yaşanan kazalar ölümlere ve sakatlanmalara yol açarak alınacak tedbirlerin artırılmasını sağlamaktadır. Çünkü gelecek her ölüm profesyonel yaklaşımlarla çalıştırılacak olan makinelerde kayıp yaşatmaktadır. Tedbirleri almanın maliyetli olacağı kanısı karşıt bir yol olarak daha fazla insan gücü kullanımı olarak düşünülmekte, fakat yaşanan endüstriyel gelişim ve devamında çağın gereklerinden kaynaklanan tüketim artışı bunu engellemektedir (Özgüler ve Koca, 2013: 5).

Ekonomi açısından; üretim ülkedeki gelişmişlik seviyesini temsil edecek ve ekonomik refahın artımı için temel olacaktır. Dolayısıyla temel unsurlar olan hammadde, makine, fabrika ve buna benzer tüm araçlara yön veren insan unsuru aktif ve güvenli bir şekilde çalışmak zorundadır. Ülkeler verimlilik konusundaki bu hareketin devamı için İSG

tedbirlerini almalı ve süreçleri gerekli kurumlarca birebir takip etmelidir (Limon, 2012: 229).

Ülkemizde 2012 yılı itibariyle yürürlüğe girmiş olan ve hali hazırda kullanımda olan 6331 sayılı kanun bir ilk olarak memur ve işçi kadrosu ayırmayarak bütün çalışanları ve işyerlerinin kapsayan kurallar koymuştur. Bu kanun kapsamında; risk değerlendirmesi, acil durum eylem planları ve pro-aktif yaklaşımlarla alakalı yükümlülükler oluşmuştur. İlk etapta 50 den fazla çalışanı olan yerler, daha sonra 50 den az çalışanı olan ama tehlikeli ve çok tehlikeli işlerle ilgilenen kuruluşlara ek olarak şimdide kamu kurumlarına uzman ve hekim görevlendirme yükümlülüğü vardır. Kanunun yayımlandığı tarihte 30 Haziran 2014 olan bu yükümlülük şuan itibariyle 1 Temmuz 2020 tarihine ertelenmiştir. Kuruluşlar açısından zorunlu tutulan ve cezai yaptırımları bulunan İSG süreçleri kamu kurumlarınca da aynı hız ve ciddiyetle uygulanmalıdır.

2.3. İş Kazaları

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre kaza; “beklenmedik ya da planlanmamış bir olay” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak iş kazası “iş yerinde meydana gelen beklenmedik ya da planlanmamış bir olay” olarak değerlendirilmektedir (DSÖ).

Gerçekleşen iş kazaları, sadece sağlık açısından ölüm, yaralanma ya da psikolojik sorunlar yaratmakla kalmaz, aynı zamanda alet, binalar ve buna benzer iş oluşumu etmenlerinin zararlarına da sebebiyet vermektedir. Bunlara ek olarak; hiçbir zarar getirmeden oluşan iş kazalarına “ramak kala olay” adı verilmektedir (RG 28512, 2012, Md4-d).

Kişilerin tecrübesizlik, bilgi noksanlığı, ihmal ve güvenlik önlemlerini benimsememesi sebepleriyle ve beklenmedik bir anda ortaya çıkarak canlı ve cansız birçok şeye zarar veren durumlar kaza olarak nitelendirilmektedir. Kaza olarak tanımlanan olaylar, istenmeyen durumlardır. Kaza sonucunda insanın vücut bütünlüğünü kaybetme ya da yaşamını yitirme durumuna sebebiyet verebilmektedir (Yılmaz, 2005: 3-11).

İnsanların, canlı ve cansızların zarar görmesine sebebiyet verecek olaylar olarak nitelendirilen kaza kavramı, iş yerinde yahut işin yapımı esnasında işyerine illiyet bağıyla bağlılık gösteren başka bir adreste meydana gelmesi durumunda da iş kazası olarak

nitelendirilecektir. Yaşanılan olayın iş kazası değeri kazanabilmesi açısından, kazadan hemen sonra kişinin fiziksel veya ruhsal olarak olumsuzluk yaşaması gerekmektedir. Dolayısıyla; gerçekleşen olayın işçi nezdinde olumsuz etki ve onun çalışma gücünde azalma hatta kayıplara uğratması gerekmektedir. Kavramın ayrıntısına bakıldıkça, birçok şart sağlaması gerekmekte ve iş hukuku açısından çalışanın işveren otoritesi altında bulunduğu esnada iş görme veya işin gereğinden dolayı kaynaklanacak olaylar olarak belirlenmektedir (Narter, 2015: 232).

Çizelge 2.1. İş kazalarının sonuçları (Bilir, 2016: 290)

İşveren açısından	İşçi Açısından	Toplum Açısından
Sık işçi değişim	Gelir kaybı	Sosyal kayıplar
Eğitim gideri	İş bulma güçlüğü	Araştırmalar
Üretim azalması	Sağlık harcamaları	Denetim
Sigorta gideri	Rehabilitasyon gideri	İşgücü ve üretim kaybı
Zorunlu yasal giderler		Sağlık giderleri

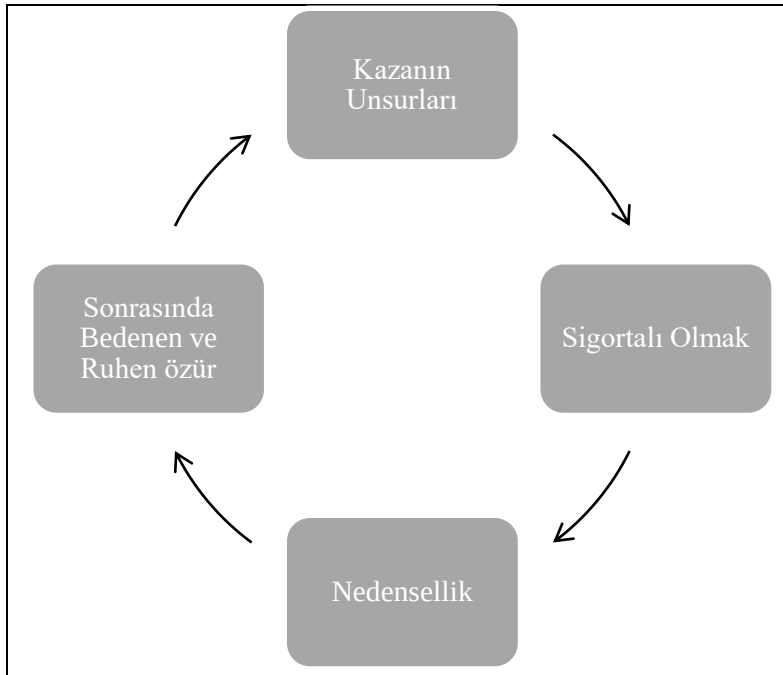
Yaşanan ve insanı olumsuz yönde etkileyeceği açık bir biçimde ifade olunan iş kazaları, süreç sonunda toplumu ve devleti olumsuz etkilemektedir. Bu olayların insan iradesi dışında olması sebebiyle risk ve tehlike kavramı işe dahil olmakta ayrıca sonuçlarında yaşanacak her durumun kim tarafından, nasıl ve ne şekilde tazmin edileceği kanun koyucu tarafından açıkça belirtilmektedir. Kurumsal yapıya sahip olmayan ve yasalarla korunamayan işçi durumlarında, insanların sigortalı olmaması ve kanun koyucunun hak koruyamaması, işçinin kendi hakkını korumaya sevk edecek ve kaos ortamı yaratacaktır.

Hukukun varlığı ve üstünlüğünün ispatlandığı ve çalışanın en güçlü şekilde yasalarla korunmakta olduğu ülkemizde, iş kazasının tanımı ve gereken her ayrıntı 20.06.2012 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen ve Cumhurbaşkanı tarafından onaylanarak Resmi Gazete’de yayınlanan 6331 sayılı kanunla saptanmıştır. Çıkarılmış olan bu kanun kapsamında 4857 sayılı kanunun birçok hükmü geçersiz kılınmış ve yürürlükten kaldırılmıştır.

5510 Sayılı SSGSK 13. Maddede iş kazası olarak tanımlanan olayları maddeler halinde incelenmektedir; (SSGSK)

- Çalışanın iş yerinde bulunduğu sırada,
- Çalışanın işverence verilen işi ifa etmek suretiyle iş yeri dışarısında bulunduğu esnada,
- Çalışanın işverence işinin niteliğinden bağımsız bir işi yapması durumunda ,
- Çocuklu kadınların iş kanunu gereğince çocukları emzirme ile geçirdikleri sürede,
- Çalışanların, işverence sağlanan bir araç ile seyahatleri esnasında gerçekleşmesi,

Durumlarında yaşanacak olayları iş kazası kapsamında değerlendirmektedir.



Şekil 2.1. İş kazası ve bağıl olgular (Yılmaz, 2017: 117-118)

2.3.1. İş kazalarının sınıflandırılması

İş kazası kavramının tanımından yola çıkarak gerçekleşen kontrolsüz ve istenmeyen olaylar tanımını detaylandırırsak kazaları sınıflandırmak mümkün olacaktır (Karakulle, 2012: 28).

Sonuçlarına göre kazalar

- Yaralanmaya sebebiyet verenler,
- Ayakta tedavi ile sonuçlananlar,

- Çalışanın bir veya birkaç gün işle irtibatını kesen kazalar,
- Çalışan kişiyi tamamen iş görmeyecek seviyede etkileyen kazalar,
- Çalışan ölümüyle sonuçlanan kazalar,

Yaralanma şekline göre kazalar

- Kafa bölgesi yaralanmalarına(yüz yanıkları, başa alınan darbeler vb.) sebep olan kazalar,
- Boyun ve omurga sakatlığı yaratan kazalar,
- Göğüs bölgesi yaralanması sonuçlu kazalar,
- Kalça ve bacak bölgesi yaralanması sonuçlu kazalar,
- Omuz, kol, eller ve parmak yaralanma veya uzuv kaybı sonuçlu kazalar,
- Karın bölgesi ve iç organlara zarar veren kazalar,
- Psikolojik travma ve ruhsal bozukluk yaşatan kazalar.

Kaza oluş şekline göre kazalar

- Yüksekten düşme ve yüksekten cisim düşmesi,
- El ve ayak incinmesi, kırılmaları ve ezilmeler,
- Yanık ve elektrik çarpması,
- Makine veya alet kaynaklı yaralanmalar,
- Patlamalar ve kimyasallardan kaynaklanan kazalar.

2.3.2. İş kazalarının sebepleri

İş ve kaza kavramları, sağlık paydasında bir araya gelmektedir. Çalışanın işe devamlılığı, ortama güveni ve verimi doğru orantıyla ifade edilmektedir. İş kazası, genel başlığıyla birçok tanımın sadeleştirilmesi ve sonuç olarak yaşanmış tecrübelerle dikkatsizlik, bilgisizlik, ehliyetsizlik ve ihmal olarak değerlendirilmektedir. İş kazalarının çalışanı tehdit etmesinin yanında maddi kayıplar yaşattığı ve büyük ölçüde tedbirlerle engellenebildiği saptanmıştır (Balcı vd., 2013: 76)

İş kazasının gerçekleşmesinde ilk bakışta çalışan unsurunun baskın olduğu gözlemlenmektedir. Fakat dikkat edilmese de çalışanı etkileyen ve kontrol edilemeyen

çevre, mekanik ve kimyasal unsurlar da etkilemektedir. Bu etmenlere insan veya çalışan çerçevesinde inceleme getirirsek; psikolojik, ruhsal ve iş dışında yürütmekte olduğu sosyal hayatı da etkilemektedir. Oluşturulan teorilere göre kazaların meydana geliş şekil ve tetikleyici unsurların tanımları yapılmaya çalışılmıştır. Bu tanımlamaların sebepleri ise iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ve uygulamalarını kolaylaştırmak bir yandan da fayda sağlayacak çözümler yaratmaktır. İş kazalarının nedenleri olarak bakıldığında güvensiz davranışlar, güvensiz durumlar gibi boyutlarda ele almak mümkün olacaktır (Biçer, 2007: 18-22).

Güvensiz davranışlar

Üretim sektöründe her açıdan yön veren ve bir kapasite dahilinde çalışan insan faktörü, en önemli ve ikamesi en zor olanıdır. Çalışan güne başlarken ve iş esnasında gerekli organ, uzuv ve yetilerini kullanmaktadır. Bu kullanım esnasında harcayacağı belirli bir güç ve kullanabileceği bir kapasitesi mevcuttur. Kapasite ve güç üzerinde yapılan yüklenmelerle insan yorgunluk yaşayacaktır. Yorgunluğun kendini hissettirmesi beraberinde duyarsızlık ve rahatlama getirecek, dolayısıyla algılama ve reflekslerde yavaşlama yaşanacaktır (Algün, 2014: 4)

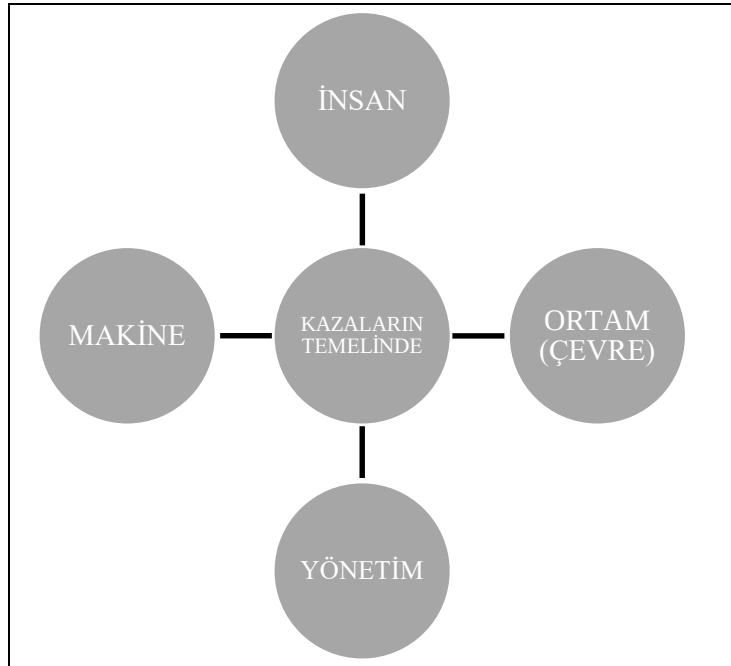
- İş bilinçsiz yapmak,
- Dalgınlık ve dikkatsizlik
- Makine koruyucularını çıkarmak
- Tehlikeli hızla çalışmak
- Görevi dışında iş yapmak
- İş disiplinine uymamak
- İşe uygun makine kullanmamak
- Yetkisiz ve izinsiz olarak tehlikeli bölgede bulunmak
- Kişisel koruyucuları kullanmamak
- Ehil olmayan kişilerin makineleri kullanmalar

Güvensiz durumlar

Kazaya sebebiyet sağlayan temel etmenlerden birisi olan güvensiz durumlar daha çok ergonomik konuları kapsamaktadır. Yani; iş yerindeki koşulları anlatmaktadır. Üretim

esnasında kullanılan cihaz, alet ve çalışan uyumu sağlanmalı, kullanılan her makine ya da teçhizat güvenli biçimde muhafaza edilmelidir. İş güvenliği kapsamında alınan ve çevresel faktörler olarak değerlendirilen konular da insanı olumsuz etkilemektedir. Güvensiz durumların kazaya sebebiyet verdiği bilinmesi sebebiyle bu duruma dikkat edilmektedir (Algün, 2014: 4)

- Güvensiz çalışma yöntemi
- Güvensiz ve sağlıksız çevre koşulları
- Elektrikli makinelerde topraklama yapılmaması
- İşe uygun olmayan el aletleri
- Kontrol ve testlerin yapılmamış olması
- Basınçlı kaplar
- Tehlikeli yükseklikte çalışma ve/veya istifleme
- Açık bırakılan tehlikeli alanlar (çukurlar)
- Uygun işaretleme yapılmaması
- İş yeri düzensizliği
- Parlayıcı patlayıcı maddeler



Şekil 2.2. İş kazalarının temelini oluşturan sebepler (Kurt,2013)

İş kazalarına sebebiyet verecek tek etmen insan olarak görülmekteyse de bakıldığı zaman iş kazaları komplike bir yapıya sahiptir. Yapı içerisinde başrol insan gibi gözükmekte ve zarar gören kendisi olduğu için merkeze oturtulmaktadır. İş kazası etmenlerini sıralayacak olursak;

Makineye bağlı

- Hatalı makine ve ekipman yerleşimi
- Eksik ya da kusurlu koruyucular
- Yetersiz standardizasyon, kontrol ve bakım

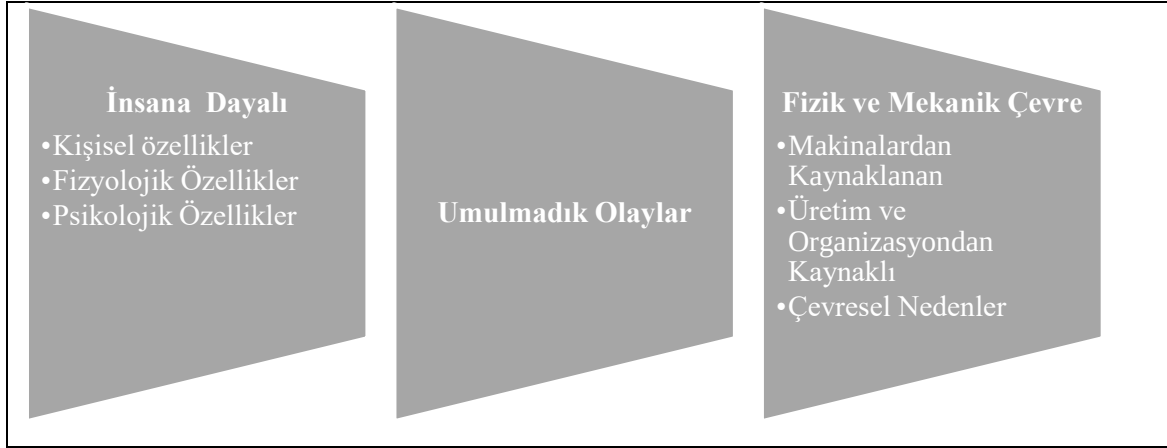
Çevreye bağlı;

- Yetersiz çalışma bilgisi
- Uygun olmayan çalışmalar, çalışma yeri ve ortam

Yönetime bağlı:

- Yetersiz güvenlik önlem ve planları
- Tanımlanmamış kurallar
- Eğitim yetersizliği
- İşe uygun olmayan personel seçimi
- Yetersiz sağlık kontrolleri

Bu etmenlere ek olarak ve yapılan çalışmaya konu olan iş kazaları, kişisel koruyucular ve farkındalık konusunun temeli olan insan unsuru ayrıntılı olarak ele alınacaktır.



Şekil 2.3. İş kazası nedenleri (Çakar, 2015: 11)

2.3.3. İş kazaları oluşumunda etkili olan faktörler

Üreten ve yönlendiren en önemli mekanizma insan gücüdür. Çalışma hayatında insan; kimi zaman işçi, kimi zaman işveren, bazen işveren vekili ya da başka rollerle ortaya çıkmaktadır. Hangi rolde yer alırsa alsın insan risk, tehlike ve bunların sonucunda maddi, manevi kayıplar yaratmakta olan kaza ile karşılaşıldığında telafisi olmayacak sonuçlar yaşayabilmektedir. İnsanın iş görme eylemi tek başına sağlanmamakta olup, bir işyeri, makine ve teçhizat bütünü aranmaktadır. Şüphesiz ki; kaza sebebiyeti aranırken insana ek olarak ve insan tarafından oluşturulmakta olan ortam faktörü yani iş yeri de incelenmektedir. İş kazalarında yaralanma nedenlerine bakıldığında iki faktörün ön planda olduğu gözlemlenmektedir (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007: 83). Bunlar;

Kişisel (İnsan) Faktörler; Kişinin alınan önlemlere riayet etmemesi, koruyucu donanım kullanmaması, bilgisi olmadığı halde bir iş yapmaya çalışması gibi örneklerle açıklanabilmektedir.

Ortam (İş Yeri) Faktörleri; İşyerinde yasal olarak alınması gereken tedbirlerin eksikliği güvensiz ortam yaratmaktadır. Güvensiz ortam durumuna sayılabilecek örneklerden bazıları aletlerin gelişi güzel etrafta bırakılması, gerekli koruyucu düzenlemelerin olmaması ve buna benzer durumlar olarak sıralanabilmektedir.

Bu faktörler detaylandırılarak incelendiği surette;

İş kazalarında kişisel faktörler

İş kazaları, resmi kayıtlara dayalı olmasa da insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. Sosyal bir risk olarak bu olay, Sanayi Devrimiyle beraber ortaya çıkmaktadır. Sanayi faaliyetlerinde makineleşme her şeye ek olarak riskleri beraberinde oluşturmuştur. Kaza nedeni tehlikeli ve güvensiz davranışlar olarak düşünülmektedir. İş kazalarının da insan davranışı sonucunda ortaya çıktığı bilinmektedir fakat her davranışın sebebiyet doğurduğu algısı yanlıştır. İş kazaları, dünya üzerinde her yerde karşılaşıldığı gibi bizim tarafımızdan da en büyük sorunlar arasında kabul edilmektedir. Kazalara çeşitli nedenler ve sınıflandırmalarla yaklaşılsa dahi temelde umulmadık olayların olduğu dikkat çekmektedir. Bu kısımda insanların kişisel özellikleri ve iş kazaları arasındaki bağlantı ve etkiler ele alınmaktadır.

Çalışanların demografik özellikleri

İnsanoğlu, doğum anından itibaren sürekli suretle gelişim yaşamaktadır. Kişinin yaşı gelişimiyle eş zamanlı olarak ilerlemekte ve insanın çalışma gücü, kas hareketleri ve ya refleksleri de bu durumla ilişkilendirilmektedir. Araştırmalarda tespit edilene göre insanın 20-30 yaş aralığında insanın kas gücü en üst seviyeye ulaşmaktadır (Velicangil, 1987:30). Yaşın ilerlemesi zamanla kazanılan fonksiyonların güçlenmesinin ardından kayba uğraması olarak nitelendirilmektedir. İlerleyen yaş, insanda biyolojik değişiklik yaratmakta ve buna ek olarak düşünme, algılama, refleks gibi konularda da eskisiyle kıyaslandığında değişiklik yaratmakta olduğu gözlemlenmektedir (Erdoğan, 1999: 82). Ayrıca bazı araştırmacılara göre; genç işçiler daha fazla kaza geçirmektedir. Bu durumu sadece tecrübeye bağlamak yerine, genç olan kişilerin ailesinin olmaması ve dikkatsiz davranışları, genç durumlarından dolayı yeterince bilinç gelişmiş olmaması ve yaşlarına kıyasla daha riskli işlerde çalışmak olduğu düşünülebilmektedir.

Cinsiyet kavramının kaza noktasında etkili olduğu bilinmekte fakat ispata gerek duyulmaktadır. Bazı araştırmalarda; kadınların daha az miktarda kazaya sebebiyet vermesi dikkat çekmekte ve bunun nedeni sabır ve dikkatle bağdaştığı zannedilmektedir. Buna örnek olarak da trafik kazalarında daha az sebebiyet verme durumu gösterilmektedir (Gerek, 1998:26).

İş kazası ve çalışanların kişisel özellikleri ilişkilendirildiğinde medeni halleri de göze çarpmaktadır. Kişinin evli ve çocuk sahibi olması durumunda kendisini korumaya daha fazla önem verdiği, sorumluluk sahibi olduğu gözlemlenmektedir. Bu duruma tam ters açıdan gerçekleşen olaylarda gözlemlenmektedir. Bir ve ikinci çocuk olmasıyla kaza oranı artmakta ve çocuk sayısının daha da artışıyla düşmekte olduğu düşüncesi de bulunmaktadır. Fakat gerçekleşmiş kaza olayı sonucunda kalabalık aile sahibi bireylerde yaşanabilecek ekonomik ve diğer sorunlar baş göstererek çalışanı olumsuz etkileyebilmektedir (Adal, 1975:329).

İşyerindeki görev ve tecrübe

Kişilerin işe alımı ve bulundukları pozisyonlar incelendiğinde; vasıfsız işçilerin (mavi yakalılar) ve beyaz yakalılar (usta, ustabaşı, şef, müdür vb.) olarak gerçekte var olmayan fakat hissedilen bir sınıfsal yapının varlığı bilinmektedir. Çalışanın bulunduğu mevki beyaz yaka diye nitelendirilmekte olan ve bu sıfatı başarılı olmaları dolayısıyla kazandıkları düşünülen, riskli alanlardan uzak ve halk arasında masa başı diye adlandırılan alanlarda çalışanların, fiziki gücüyle çalışanlara nazaran daha az kaza ile karşılaştıkları aşıkardır (Gerek, 1998: 26).

Çalışanın dışarıdan yani başkalarının yaşadıkları ya da kendi yaşadıkları olaylar sonucunda elde ettiği kazanımlar deneyim olarak nitelendirilebilmektedir. Deneyim denilen olguya konu olabilmesi için hafıza da mevcut zamanda dahi diri kalmış olması gerekmektedir. Çalışma hayatındaki deneyim kavramı da, kişinin bir yahut daha fazla alanda iş yaşantısında bulunmasının sonucunda edindiği birikim, bilgi yahut yeteneklerin tamamıdır. İş kazası ve tecrübe kavramı çalışmalarda farklı değerlendirilmektedir. Fakat uzun süreli aynı sektörde yer almakta olan kişilerin o sektördeki tehlike/risk faktörleri ve korunma yöntemlerini öğrenerek başarılı oldukları gözlemlenmektedir (Camkurt, 2013: 85).

Çalışanın eğitim düzeyi

Eğitim, insanoğlunun doğuştan itibaren içinde bulunduğu bir süreç olarak nitelendirilmektedir. İnsan, doğduğu çevrede ve hayatı boyunca yaşadıklarıyla en geniş anlamda eğitimi almaktadır. Kazaların temel anlamda insan kaynaklı olması, eğitim kavramını değerlendirmelerde üst sırada tutmaktadır. Belirleyici unsur olarak işçinin

eğitimsizliği ve bilinç düzeyindeki yetersizliğin tatminkar seviyeye çıkarılmasıyla çözüm sağlanabilmektedir. Eğitim, kişiye belirli alışkanlık kazandırma ve farkındalık düzeyi gelişimi konusunda etkili olmaktadır. Çalışanın eğitim düzeyinin beklenenden düşük olması durumunda birçok sonuçla karşılaşmaktadır. İlk olarak kişide yapılan ya da yapacağı iş konusunda bilgi sahibi olmaması risk düzeyinin bilinmemesi sonucunda çalışanın kendine uygun olmayan işi görmeyi kabul etmesini, ikinci olarak da yapılan iş de ortaya çıkan herhangi bir risk ve tehlikenin farkına varılamaması olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazasını engelleme açısından eğitim ise; güvenli davranış ve iş koluyla alakalı gerekli bilgi katkısı sağlamaktır. Çalışanlara bu amaçla örgün, mesleki ve teknik eğitim verilebilmektedir ve bu eğitimlere katılım sağlanması, yapılan eğitimlerin devamında kontroller ve güncel bilgi aktarımı yapmak da işveren ve kuruluşun yükümlülükleridir.

Meslek kavramı ‘ Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş’ olarak tanımlanmaktadır (TDK). Mesleki eğitim ise; bir kişinin meslek açısından hazırlığı, yeni gireceği iş kollarına uyumu açısından gereken bilgi, yetenek ve değer duygularını ve buna ilaveten fiziki, sosyal, kültürel açıdan gelişim sürecini belirli bir çerçeve dahilinde devamını ifade etmektedir (Alkan vd., 2001:1-2). Mesleki eğitim ile amaçlanan; ülke gelişiminde önemli rol oynamakta olan sanayileşme sürecine azami katkı sağlamaktır. Toplumun ihtiyaçlarıyla eş doğrultuda bir mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri kazanımıyla kalifiye personel diye nitelendirilen iş gücünü yakalamaktır. Yapılacak iş yeri eğitimleri, İSG eğitimleri çalışanın görüş alanını genişletmekte ve profesyonelleşmeyi sağlamaktadır. Kalite-verimlilik arasında doğru orantılı artışla beraber, risk-tehlike olgularında düşüş yaşanmaktadır. Ülkemizde de orta öğretim ve yükseköğretim kurumlarında İSG alanında gerekli eğitim verilmekte ve yeni gelen kuşağın bilgilendirilmesi ve meslek hayatına farkında olarak girmesi sağlanması amaçlanmaktadır (Konak ve Ofluoğlu, 2013: 23).

Çalışanın sahip olduğu alışkanlıklar

Bu başlık kapsamında; zararlı alışkanlık olarak nitelendirilmekte olan alkol, sigara ve uyuşturucu kullanımına dikkat çekilmektedir. Bu amaçla kullanım durumu bilinmekte olan

Çalışanların, kullanmayanlara göre kaza geçirme olasılıkları artmakta olduğu değerlendirilmektedir.

Alkol ve uyuşturucu kullanımı sonucunda insanın sahip olduğu merkezi sinir sisteminde faaliyet azalması yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Uzun süreli alkol kullanımında fiziksel, psikolojik ve hatta ölümlle sonuçlanan rahatsızlıklar yaşanabilmektedir. Alkol alındıktan bir süre sonra hızlı bir biçimde ince bağırsakta kana karışmaktadır. En önemlisi etkiyi kana karışan miktar belirlemektedir (Yeşilay).

Çizelge 2.2. Alkol kullanımının sebep olduğu etkiler (Yeşilay)

Kana Karışan Alkol (ml/dl)	Yaptığı Etki
50 ml (akır Keyif)	Sıcaklık hissi, yüz kızarması, algı yavaşlaması, rahatlama
100 ml (Açık Sarhoşluk)	Algılama yavaşlaması, kendini dizginleyememe, dikkatini verememe, kontrolsüzlük, reflekslerin yavaşlaması, kaslara hakim olamama
150 ml (Sarhoşluk)	Sersemleme hissi, kaslara, hareketlere hakim olamama, konuşmanın bozulması, çift görme, hafıza ve anlayış kaybı
250 ml (Aşırı sarhoşluk)	Ayakta duramama, kusma, sızma
350 ml (Koma)	Bilinç kaybı, idrar kaçırma, düşük ateş, düşük tansiyon, solunum yavaşlaması, terleme
500 ml	ölüm ihtimali

Kanda bulunan alkol miktarı beynin yeteri derecede oksijen alamamasına neden olmaktadır ve alkollü durumda yapılan işlerin kazaya sebebiyet verme olasılığı bulunmaktadır. Alkol kullanımında kaza yaşanmasının sebebi ise uyarıcı ve uyuşturucu etkisi bulunmasıdır.

İlaç ve uyuşturucu madde kullanımı olan çalışanlar da alkolde karşılaşılan sonuçlarla eş doğrultuda olaylar yaşayabilmektedir. Çünkü; uyuşturucu maddeler içerdikleri kimyasallar nedeniyle insanoğlunda birçok değişiklik yaratmaktadır. Örneğin; kendine aşırı güven, dengesiz ve beklenmedik hareketler olarak sıralanabilmektedir. Bazı maddeler ise uyuşukluk, pasiflik veya uyku hali yaratmaktadır. Bu etkiler için uzun süreli kullanım gerektiği gibi, kısa süreli madde tüketimi de bu etkiyi yaratabilmektedir (Yeşilay).

Günümüzde insanların önem vermedikleri ama birçok sonucu dolaylı olarak tetiklemekte olan diğer bağımlılık sigaradır. Sigara, içerisinde nikotin adı verilen bir madde

barındırmaktadır. Bu sebeple nikotin bağımlılığı olarak da adlandırılmaktadır. Nikotin maddesi, kullanıcıda kısa vadede uyanık kalma, rahatlama gibi etkiler yaratmaktadır ve bu da kullanıcıyı teşvik etmektedir (Kubilay vd., 2008:7). Uzun süreli kullanımlarda ise dikkat dağınıklığı ve konsantre bozuklukları yaşatmaktadır. Bu bozukluklar ise iş kazalarında önemli olan ve sebebiyet verdiği kabul edilen etmenlerdir.

İş kazalarında iş yeri faktörü

Nedenleriyle ele alınan iş kazaları insan kaynaklı olmasının yanında çalışma ortamında olan aksamalar ve çalışma şartlarından da etkilenmektedir. Ülkemizin ekonomik gücü temel olarak tarıma dayanmaktadır. Henüz tamamlanmamış sanayi gelişmeleri, ekonomik farklılaşma arayan ve köyden kente göçü isteyen tarım işçilerinde yeni bir iş kapısı yaratmaktadır. Hızlı geçiş yaşamakta olan çalışanlar, işe adaptasyon yaşamakta ve bilgi eksikliği aksaklıkları tetiklemektedir. Ülkemizde KOBİ olarak adlandırılan girişimcilerin işletmelerinde de önlemler arzulanan seviyede olmamaktadır. Ayrıca; bazı kuruluşların sigortasız işçi istihdamı istatistik güvenirliğinde de netlik sağlamamaktadır. KOBİ'ler genellikle İSG önlemlerine ekstra gider olarak bakmakta ve tedbir alma konusunda proaktif yaklaşım sergilememektedir. İş kazalarında da emniyetsiz hareketlerden çalışanın sorumlu olmasına ek olarak güvensiz davranışların sebebi ve sorumlusu ise işverendir.

Çalışma yeri düzeni

Düzen olarak gözlemlenen konular ilk etapta farkında olunmayacak ayrıntılar gibi göze çarpmaktadır. Fakat; dikkate alınmayan bu ayrıntılar can kaybıyla sonuçlanan kazalara dahi sebebiyet verebilmektedir. İş yeri düzeni; binanın üretime uygunluğu, pencereler, taban veya tavan durumu, makinaların muhafazası gibi birçok konuyu kapsamaktadır. Düzen sağlandığı süreçte devamında disiplin getirmekte ve çalışanların da motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. İş yeri düzeni ve iş kazaları arasında ters bağlantı olduğu düşünülmektedir (Camkurt, 2007: 83).

İşletmenin büyüklüğü

Ülkeler bakımından değerlendirilecek olursa sanayi faaliyetleri gelişmişlik düzeyine göre değişiklik gösteren kuruluşlarca yürütülmektedir. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler KOBİ diye ifade edilmekte olan kuruluşlarca sanayi alanında etkili olmaktadır.

İşletmelerin büyüklük durumları başka konuları da etkilemektedir. İşletme büyüdükçe iş kazası sayısında azalma yaşanmaktadır . Küçük ölçekli işletmeler yasal prosedürlere önem göstermemekte ve ihmal etmekte oldukları dolayısıyla kaza riskini artırmaktadır (Gerek 1998: 23).

Çalışma yeri ergonomik özellikleri ve çalışma sistemi

Değişimlere sebep olan ve sonuçta iyileşmesi sağlanan faktör üretimdir. Üretim sürecini temel olarak yönlendiren unsur insandır. Ergonomi, insan ve iş uyumunu yaratmakta, toplumsal refahı üst seviyeye çıkartmayı amaçlamaktadır. Uygun işte görev alan kişi kendisini işe ve kuruluşa ait hissedecek ve verimlilik artışı azami yaşanacaktır. Bu artış da sonuç olarak karlılık düzeyini etkilemektedir (Bilir, 2016: 109-110).

İşçi-makine uyumu

İş kazalarında yer alan sebeplerden birisi ve en önemlisi insan faktörüdür. Bu başlıkta ele alınacak olan konu; insan ve makine uyumsuzluğudur. Çalışanın kullanmakta olduğu makineyi ve özelliklerini reddeden bir tavır sergilemekte olması durumu yaşanabilir olumsuz sonuçları davet etmektedir. Çalışan eğer makineyi talimatlar dışında çalıştırmaya çalışmaktaysa, tehlike yaratan durumları dikkate almamaktaysa, kullanım esnasında tehlike yaratmakta olan davranışlar sergilemekteyse kazaya bir adım daha yakın durmaktadır (Alper, 1991: 168). Kişinin iş bilinci kazanmasının önemi dikkat çekmekte ve kuruluşun kullanılacak olan teçhizat eğitimi aksatmadan işçisine aktarması gerekmektedir. Harici durumlarda yaşanacak zararlardan karşılıklı etkileneceği bilinmektedir.

Çalışma, dinlenme süreleri ve vardiyalı çalışma

Çalışma süreleri, ülkemizde İş Kanununa göre haftalık 45 saati geçmeyecek ve günde azami 9 saatlik süre olarak belirlenmiştir. Bu süre haftanın çalışma sürelerine eşit olarak bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Ayrıca; karşılıklı tarafların anlaşmasıyla günlük çalışma süresi 11 saati aşmamak şartıyla da uygulanabilmektedir. Çalışma ve dinlenme süreleri yönetmelikte ayrıntılı olarak ele alınmıştır ve fiilen sigortalı çalışmasa dahi çalışmadan sayılan süreler net bir biçimde belirlenmiştir. Çalışanın cinsiyeti ve işin özelliklerine bağlı olarak sınıflandırmalar yapılmaktadır. Örneğin; madenlerde çalışma ve kadınların çalışma ve dinlenme süreleri özellik olarak farklılık göstermektedir. Bu ayrıma en net emsal;

işçilerin madenlerde çalışma süreleri en fazla 7,5 saat ve haftada 37,5 saat olarak tanımlanmasıdır. Dinlenme süreleri işin devamına göre toplu ya da ara vermek gibi kullanılabilir. Ayrıca dinlenme sürelerinin ayarlanmasında işin görüldüğü yerin geleneksel özellikleri ve işin gerekleri de göz önünde bulundurulmaktadır. Örneğin; çalışan kimsenin öğle yemeği saati o bölge de genel olarak insanların ihtiyaç giderdikleri süre zarfı olmaktadır. Ara dinlenme süreleri;

- 4 saat veya daha kısa işlerde – 15’
- 4 saat ve 7 buçuk saat – 30’
- 7 buçuk saat ve daha fazla işlerde - 60’ olarak belirlenmiştir.

Üretimin hızlı olması gerekliliği, çalışma şartlarını zorlaştırmış ve kazanç artırma isteği işverenin gece vardiyası yapma zorunluluğunu yaratmıştır. Gece, saat 20:00 - 06:00 arası olan 11 saatlik dilimi kapsamaktadır. Bu sürede çalışacak olanlar sağlık raporu ibraz etmek zorunda ve belirli aralıklarla sağlık kontrolü yapılmaktadır. Gece çalışma süresi, azami olarak 7 buçuk saat olarak tespit edilmiştir. Çalışanın sosyal gerekleri de göz önünde bulundurulduğu için daima aynı postada çalışmaması gerekmektedir. Gece ve gündüz değişimi süresi birer hafta olarak tanımlanmakta ve gruplar değişim yaptığı zaman 11 saatlik kesintisiz dinlenme süresi tanınmaktadır. Çalışanın dinlenmesi anayasal bir hak olarak tanınmaktadır. Kişi çalışmaya başladığı süre olarak deneme süresi de dahil edilip bir yılı doldurduktan sonra, ücretli yıllık izni hak etmektedir. Kişi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemez. Mevsimlik işçi ve kampanya işlerinde görev yapan kişilerin yıllık izin hakkı bulunmamaktadır. Asgari olarak yıllık izin süreleri;

- 1-5 yıl – 14 gün
- 5-15 yıl – 20 gün
- 15 yıl ve fazlası- 26 günden az olmayacak biçimde planlanmaktadır.

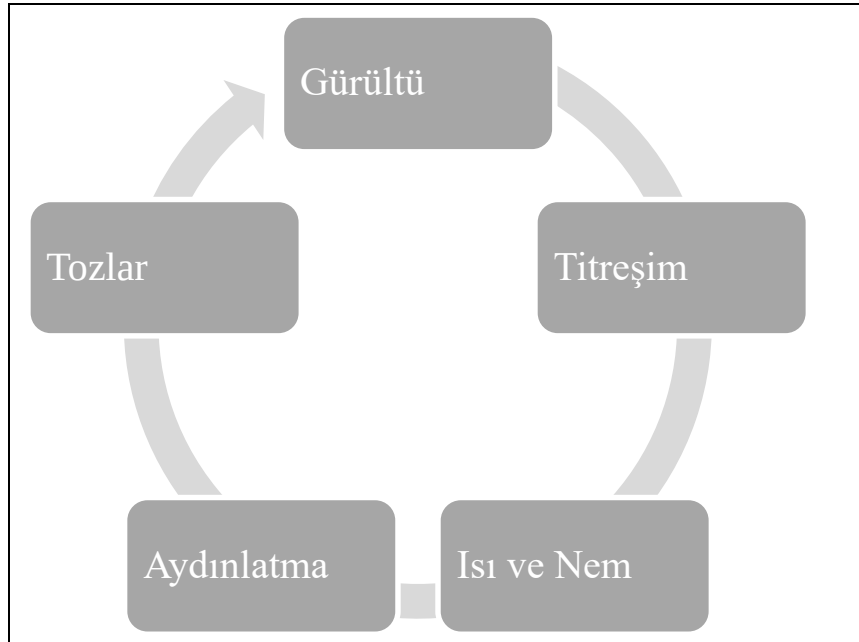
Ayrıca yıllık izin;

- İşveren tarafından bölünemez,
- Bir defada 10 günden az olarak kullanılamaz,
- 18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üstü çalışanlara 20 günden az verilemez,

- Başka bir adreste geçirilecekse, çalışana 4 gün yol izni de verilmektedir (Çelik vd, 2018: 671-716).

İş yerinde çevresel faktörler

İş yeri; çalışan, işveren, işveren vekilleri, makine ve teçhizatlar gibi görünenlere ek olarak görünmeyen fakat ortamda varlığı hissedilmekte olan, bunun sonucu çalışanların psikolojik ve fiziki durumlarını olumsuz etkilediği bilinen faktörlerle bir bütündür. Çevresel faktörler (Camkurt, 2007: 93);



Şekil 2.4. İş kazalarında çevresel faktörler

Gürültü

Ses; nesnel olan bir kavramdır ve ölçülebilirdir. Gürültü ise öznel bir kavramdır, kavram olarak; "hoşa gitmeyen, istenmeyen, rahatsız edici ses" olarak tanımlanmaktadır (Gamgam, 1994: 28). Çalışanlar, gerek iş hayatlarında gerekse sosyal yaşantılarında çok farklı seslerle karşılaşmaktadırlar.

Gürültü; insanlara özellikle işitsel olarak sorunlar yaşatan, fizyolojik ve psikolojik huzursuzluk yaratan ve çalışanda iş yapma gücünü azaltan bir etmendir. Aynı zamanda, gürültü kavramı gözle görülmese de çevresel bir kirlilik yaratmaktadır. Gelişmiş

toplumlarda dikkat edilmekte olan bu kavrama, günümüzde yaşantının karmaşık ve yüksek tempolu olması dolayısıyla yeterince önem verilmemekte ve göz ardı edilmektedir (Gülpınar. 1996:172).

Gürültü, bir kirlilik olarak maddi sonuçlar yaratmamaktadır. Yani canlıların tahribi, zehirlenme ya da buna benzer olaylar yaşanmamaktadır. Sonucunda daha çok huzursuzluk ve stres temelli sorunlar yaşattığı tespit edilmekte olan gürültü kavramı, esasen su ve hava kirliliği kadar da önem taşımaktadır. Fakat; önemli derecede göz ardı edilmesi dolayısıyla insanlar bu durumla yaşamaya mahkum kılınmaktadır (Toprak ve Aktürk, 2004:50);

Çizelge 2.3. Sesin insan sağlığına etkileri

DERECESİ	ŞİDDETİ(DB)	İNSAN SAĞLIĞINA ETKİLERİ
1. Derece	30dB(A)- 65dB(B)	Konforsuzluk, rahatsızlık, öfke, kızgınlık, uyku düzensizliği ve konsantrasyon bozukluğu.
2. Derece	65-90dB(B)	Fizyolojik reaksiyonlar, kan basıncı artışı, kalp atışlarında ve solunumda hızlanma, beyin sıvısındaki basınçta azalma, ani refleksler.
3. Derece	90-120dB(B)	Fizyolojik reaksiyonların artması, baş ağrıları.
4. Derece	120dB(B)	İç kulakta devamlı hasar, denge bozulması.
5. Derece	140dB(B)	Ciddi beyin tahribatı.

Sıcaklık ve nem durumu

İşyerleri çalışanların konforları göz önüne alınarak dizayn edilmektedir. Bu konfordan kasıt sadece dinlenebilmek ve buna benzer fiziksel aktiviteler haricinde, ortam kişi uyumu da olabilmektedir. Bu başlıklardan birisi de termal konfordur. Termal konfor; bir işyerinde çalışanların sıcaklık, nem ve hava akımı olarak adlandırılmakta olan iklimsel durumlar açısından hem beden, hem de zihin olarak faaliyetlerin sürdürümü sırasında belirli bir rahatlık içinde bulunmalarını tanımlamaktadır (Öz vd., 2018; 32).

Isı kavramı, işyeri ortam sıcaklığını anlatmaktadır. Çalışma ortamında yüksek ya da düşük ısı olması çalışanın gücü üzerinde etki göstermektedir. İşin yapımı esnasında efor sarf

etmekte olan işçi yorgunlukla beraber vücudunda ısı artışı yaşamaktadır. Isının artışı kişinin fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşamasına sebep olarak çalışma isteğini sonlandırmakta ve uyku hali yaratmaktadır (Spor vd., 1986: 408).

İşletmelerde normal standartların üzeri ya da altında ısı ve nemlilik durumları, çalışanların yeteneklerinin azalması, uyku hali, yorulma, halsizlik, dikkat azalması, moralsizlik ve konsantrasyon dağınıklığı yaratmaktadır. Bu durumda olan alanlarda çalışanın iş görmeye zorlanması ise iş kazalarını kaçınılmaz hale getirmektedir.

Aydınlatma

İyi bir çalışma ortamı yaratmak için tüm çevresel etmenler incelenmek zorundadır. Bu etmenler arasında yer almakta olan aydınlatma, işçinin hızlı görmesi ve kolay algılamasını sağlamaktadır. İyi bir aydınlatma, parlama ya da gölge durumunu yaşatmamaktadır. Çalışanın göz yorgunluğu ya da dikkat dağınıklığını engellemektedir. Ayrıca; aydınlık ortamdan karanlık bir ortama geçiş esnasında geçici körlük durumunu da ortadan kaldırmaktadır. Aydınlatmanın yeterli seviyede olabilmesi için birçok bileşen bulunmaktadır. Örneğin; Işığın rengi, yayılması, yönü ve miktarı, aydınlatılan yüzey miktarı bunlardan bazılarıdır. Koyu gri, kirli bir yüzey, üzerine düşen ışığın ancak yüzde 10-12'sini yansıtırken, açık renkli temiz bir yüzey yüzde 90'dan fazlasını yansıtabilir (Taşyürek, 1999).

İyi bir aydınlatma ile;

- Görme yeteneği artar,
- Göz sağlığı korunur,
- İş verimi artar,
- Yaşam kalitesi artar,
- Kazalar azalır.

Havalandırma ve tozlar

İşyerinde çalışandan beklenmekte olan yüksek tempo ve bu temponun devamlılık durumu çalışma ortamında yer alan havalandırmadan yüksek düzeyde etkilenmektedir. Çalışanın

kapalı bir alanda olduğu bilinmesi dolayısıyla, oksijen miktarının çalışan sayısı, ortamın fiziksel özellikleri, havalandırma ve bulunan makinelerin çalışmasıyla ortaya çıkan toz, gaz ve ısıyla değişiklik ve hatta düşüklük göstereceği tahmin edilmektedir. Yetersiz olan oksijen, işçide yorgunluk hissi yaratmakta ve ortamda oluşan kirli hava koşulları uzun vadede çalışanda meslek hastalıkları yaratabilmektedir. Bu durum ise çalışanın içinde bulunmak zorunda olduğu ortamdaki toz miktarı ve geçen süreye bağlılık göstermektedir (Güygüler 1974: 15).

Titreşim (Vibrasyon)

Titreşim, ses dalgası ile benzerlik göstermektedir. Titreşimin önemli özeliği tekrarlamakta ve belirli bir sayısı bulunmaktadır. Ses ile fark noktasında; titreşim vücudun sert kısımlarından içeriye girmektedir. İnsan için titreşim, el-kol ve tüm vücut olarak değerlendirilebilmektedir. El-kol titreşimleri çalışanda eklem, sinir, damar ve kemik hastalıklarına sebebiyet verebilmektedir. Bütün vücut titreşimlerinde bel bölgesi daha fazla zarar görmektedir. (RG 28743, 2013; Md:4) Endüstri alanında çalıştırılmakta olan büyük makineler doğrudan operatörlerini etkilemektedir. Bu makineler güçleri doğrultusunda titreşim yaymaktadırlar. İş yerinde makine ve tezgah üstünde kurulan sistemler ya da mevcut yerleşkede yayılan titreşimler insan yani çalışan kişilerde ciddi sorunlar yaratmaktadır. Sürekli maruz kalınan titreşim yorgunluk, sinir gibi psikolojik etkilere ek olarak, denge bozukluğu, görme bozukluğu, baş ağrısı ve uykusuzluk gibi psikolojik etkiler de yaratmaktadır. Maruziyetin sınırları ve çalışanların korunmasıyla alakalı olan konular yönetmelik kapsamında ele alınmaktadır.

Ülkemizde sanayi gelişimi ve henüz tam gelişme saplanamamış endüstriyel malzemelerden kaynaklı titreşim sorunu ile alakalı sıkıntıların aşılması ile alakalı olarak 22 Ağustos 2013 Perşembe tarihinde 28743 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Titreşim Yönetmeliği mevcuttur.

2.3.4. İş kazası önleme ve riskin azaltılması

İşletmeler temel amaç olarak; işin verim seviyesini artırmak, kaza ve meslek hastalık düzeyini alt seviyede tutmak, çalışma ortamını daha sağlıklı ve güvenli hale getirmek ayrıca hepsinin sonucunda ortaya çıkan durum da iş gücü ve günü kayıplarını sıfırlamak

olarak benimsemekte olduğu düşünölmektedir. İş kazaları, işletmelerin itibarını düşürmekte ve onlara zarar vermektedir. Yaralanmalarla sonuçlanan kazalar çalışanın huzursuzluğu, acı çekmesi yanında öölümle de sonuçlanabilmektedir. Tüm bu durumların yaşanmasını engellemek için kullanılabilecek bazı teknikler bulunmaktadır Bunlar;

1. Emniyetsiz Durumları Ortadan Kaldırmak: İş kazasını engelleme için en etkili ve devamlılık arz eden seçenektir. Bu çalışmada öncelikle tespitler saptanmakta ve sonrasında bu durumları ortadan kaldırmaya yönelik eylemler gerçekleştirilmektedir. Alınan tedbirlerle alakalı süreç devamında yeterli özen gösterilmezse durumun tekrarlanma riski bulunmaktadır.
2. Emniyetsiz Davranışları Önlemek: Bu yöntemin başrolü insandır. İnsan, çalışma ortamında işveren, işveren vekili olabileceğı gibi çırak, kalfa, usta gibi rolleri de üstlenmektedir. İnsan davranışlarının geçmişten gelen bir alışkanlık olduğu bilinmesi sebebiyle bir anda değışmesi düşünölmemektedir. Sosyal hayatın davranışlarında ki etkisi insanın psikolojik, ekonomik durumu ve aldığı eğitimi de kapsamaktadır. Davranışların ortadan kalkması için kitap, afiş ve broşürlerden faydalanmak da gerekmektedir.
3. Çalışmada İyi Yöntemlerin Uygulanması: İş ve çalışan arasında uygunluk bulunmaktadır. Bu durum ergonomi olarak açıklanmaktadır, yani insan, çevre ve makine uyumudur. Kazaların önlenmesini engelleyecek önemli etmenlerdendir.
4. Otomasyondan Faydalanma: Teknolojinin gelişmesi ile birlikte üretimde yer alan insan faktörünün sorumlulukları makineler tarafından bölünmektedir. Bu bölünmeyle insan emek unsuru yerine yönlendirici olmuştur. Yeni geliştirilen makineler ortamdaki uzak biçimde ve tehlike düzeyi düşük bir tarzla kumanda edilmektedir. Bu kapalı sistemler iş kazasının önlenmesini sağlamaktadır.
5. Kişisel Koruyucu Kullanımı: Çalışma hayatında üstlenilen görevler dolayısıyla ilk önce her şeyle insan karşılaşandır. Makine, teçhizat ve malzeme açısından güvenlik önlemleri yeterli sayılacak derecede alınsa da insanın korunması için ayrıca tedbirler gerekmektedir.

Kişisel koruyucu seçiminde işe uygunluk denebilecek şekilde, kişiye uygunluk önem arz etmektedir. İlk etapta; çalışanın işine uygun ve etkilenebilecek vücut kısımlarına uygunluk aranmaktadır. Seçilen malzemenin koruma amacıyla seçildiğı unutulmayarak, çalışan açısından tehlike yaratmaması beklenmektedir. İşçinin çalışmasına mani olmayarak, hijyen

açısından kolaylıkla temizlenebilir olması amaçlanmaktadır. En çok önem verilen ve fayda artışı sağlayacak unsur ise; kişinin kuruluş tarafından verilen malzemelerin kullanılma şeklini bilmesi ve kullanmanın gerekliliğinin farkında olmasıdır (Yıldırım, 2016).

2.4. Kişisel Koruyucu Donanımlar

Geçmiş zamanlarda pek dikkat edilmeyen sağlık ve güvenlik önlemleri çalışma hayatında teknolojinin gelişimiyle yaşanan değişim ve farkındalıkla dikkat çekmiştir. Küreselleşen dünyada gelişen teknoloji ile birlikte farklı alanlarda ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu teknolojik gelişmeler, bir süre sonra tetikleyici bir şekilde insan hakları konusunun gündeme gelmesini sağlamıştır. Özellikle maden sektöründe görev yapmakta olan vasıfsız nitelikteki personellerden teknolojinin gelişimiyle uzmanlık gerektiren ve daha kalifiye personel istihdamı sağlanmıştır. Bu personelin yetiştirme süresi göz önüne alınarak çalışan sağlığı dikkat edilir hale gelmiştir. Ülkemizde İSG mevzuatı göz önünde tutularak; çalışanın eğitim ve bilgilendirme, katılım, çalışmaktan kaçınma ve iş sözleşmesi feshi hakkı bulunmasına ek olarak iş yerinde alınan İSG ile alakalı bütün tedbirlere uyma zorunluluğu bulunmaktadır (Süzek, 2005: 613-621). KKD kullanımı da iş hukuku baz alındığında işverenin sağlaması gereken ve işçinin uyması gereken ödevleri arasında yer almaktadır.

2.4.1. Kişisel koruyucu kavramı

İş yerinde risklerin tam olarak önlenememesi durumunda, çalışanı oluşabilecek risklere karşı koruyan ve birçok kullanım tarzı bulunan alet, cihaz ve buna benzer ürünlere Kişisel Koruyucu Donanımı denilmektedir (Bilir, 2016: 399). Bu kişisel koruyucuların kaynağa en yakın yerde kullanılması fayda oranını artıracaktır. Kaynaktan uzak mesafede yer alan koruyucu başarısı diğer şartlara oranla görece düşük olacaktır.

Kişisel Koruyucu Donanımın İş yerinde kullanımı amacıyla ülkemizde yürürlükte olan 4857 Sayılı Kanun metni Resmi Gazete Sayı 30761 de bulunmaktadır. Bu yönetmelikte belirtilen; işyerinde mevcut olarak bulunan risklerin azaltılması veya kaynakta önlenmesi teknik tedbirle olabileceği gibi toplu koruma, iş organizasyonu ya da çalışma yöntemleri aracılığıyla sağlanmaktadır. Şayet; bunlar güvenlik konusunda tam anlamda yeterli olmaz ise; KKD çalışan sağlığı koruma uygulamaları arasında en son safhada uygulanmalıdır

(ÇSGB Dergisi, 2016). Eğer kişi KKD kullanılıyorsa bu donanımları hiç ara vermeden iş süresince kullanılmalıdır. Bu koruyucular, risk faktörleri değerlendirilerek kullanacak çalışanın özellikleri dikkate alınarak seçilmelidir. Seçilen ve düzenli suretle kullanılan koruyucuların bakımları ve temizlikleri sürekli olarak kontrol edilir, uygulanır. Eğer tespit edilen deformasyonlar varsa hızlı biçimde değiştirilir (Kahya ve Özkar, 2018:150).

Kişisel koruyucu nasıl seçilmeli?

Kişisel koruyucu donanım olarak değerlendirilerek kullanılan malzemelerin nerede, nasıl ve ne şartta kullanılacağı iş yerinin yetkilileri ve buna ek olarak iş güvenliğinden sorumlu eleman tarafından belirlenmektedir. Koruyucu seçiminde tam koruma sağlayan, kullanımında bir tehlike kaynağı yaratmayan, kullanılan işe ve kullananın vücuduna tam uyum sağlayan, bakım ve temizliği kolaylıkla yapılan ve işyerinde şartlara uygun olmalıdır (Kahya ve Özkar 2018: 150).

Neler kişisel koruyucudur?

Kullanılan malzemenin Kişisel Koruyucu Donanımı sayılması için; (RG 30761, 2013; Md 4)

- Kullanacak olan çalışanı en az bir riske karşı korumak maksadıyla üretici tarafından bir bütün hale getirilmiş olan,
- Belirli bir iş yürütümünde korunmak amacı güdülmekten taşınan ya da giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilen ya da ayrılamayan koruyucu cihaz, alet ya da malzeme
- Kişisel koruyucu donanımının rahat biçimde çalışması için gerekli olan ve sadece bu donanımla kullanılan değişebilir parçalar Kişisel Koruyucu Donanım olarak kabul edilir.

Bu maddelere ilaveten kişisel koruyucu donanım gibi algılansa da aslında KKD olarak kabul edilmeyen ekipmanlar bulunmaktadır (RG 30761, 2013 ; Md 2)

- Özellikle çalışan sağlığını korumak amacıyla üretilmemiş ve sıradan iş elbisesi ve üniformalar.

- Acil servislerde kullanılan ekipmanlar
- Risk ve istenmeyen durumlarda haber vermek amacıyla taşınan uyarı cihazları
- Asker, polis ve diğer kamu görevlilerince kullanılan ve giyilen koruyucular
- Spor ekipmanları
- Nefsi müdafaa ve caydırma amaçlı koruyucular

Kişisel koruyucu donanımı kullanımı

Çalışan sağlığı korunması amacıyla kişilere yönelik koruyucu yaklaşımlar benimsenmektedir. Bu adımdan önce, risk kaynağına yönelik teknik yöntemler uygulanmaktadır. KKD kullanımının doğru olabilmesi için öncelikle risk tespiti tam olarak yapılmaktadır. Sağlık ve güvenlik riskleri belirlendikten sonra risk kontrolü amacıyla gerekli uygulamalar yapılmaktadır. Koruyucu kullanıma karar verildiği takdirde ortamda yer alan faktörlerin tür ve yoğunluğuna göre seçim yapılmaktadır. Uygun olarak belirlenmiş olan kişisel koruyucu donanım kullanımında çalışan eğitimi zorunluluktur. Bu eğitim içerisinde çalışanın koruyucu donanımı uygun ve hızlı biçimde kullanma yetisi arttırılması amaçlanmaktadır. Çalışan, bu eğitim sayesinde KKD tanımakta, nasıl kullanılacağını öğrenmekte ve doğru kullanım bilincine erişmektedir (Asfahl, 2004; 250).

İşyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri belirlenmektedir. Tespit edilen risklerin Kontrolü için mühendislik ve yönetsel önlemleri tam olarak yapılmaktadır. Bu risk tedbirlerine bağlı olarak ortamda bulunan faktörlere uygun bir biçimde koruyucu seçimi yapılmaktadır. Koruyucu seçiminin önemli bir diğer hususu da çalışana kullanım şekli, sürekliliği, bakımı ve temizliği ve değiştirme kuralları hakkında eğitim verilmektedir. Seçilmiş olan kişisel koruyucu donanımlar kullanım açısından üst yönetim ya da işveren vekili tarafından sürekli incelenmektedir. Bu koruyucuların kişiye azami düzeyde fayda sağlaması için periyodik bakımları yapılmaktadır ve hasarlı olanlar değiştirilmektedir. Kişisel koruyucu kullanımında çalışanı büyük miktarda yönetimin tutumu etkisi altına almakta ve rol model ilk amirler olmaktadır. Bu koruyucuların kullanımını destekler nitelikte yazılı veriler oluşturulmaktadır. Kişisel koruyucu kavramında alt kavram olarak uyarı cihazları dikkat çekmektedir. Bu cihazların uyarısı sonucunda eğer çalışan KKD kullanımına alışkın ve hazırsa donanım kabulü hızlı şekilde olacaktır (Demirbilek ve Çakır 2008:177).

2.4.2. Kullanım amacına göre kişisel koruyucular

İSG, temelinde riski olduğu yerde yani kaynağında kontrol etmeyi hedeflemektedir. Bu prensip, çalışan sağlığının korunması açısından en faydalı olanıdır. Risk kontrolü her zaman mümkün olmayabilmektedir. Bu durumla karşılaşıldığı takdirde; işçiye ulaşana kadar izlenen yol üzerinde birçok tedbir alınabilmektedir. Ayrıca; riske maruz kalacak kişileri korumak amacıyla da KKD kullanımı önerilmektedir. KKD kullanımında en çok tercih edilenler;

Baş koruyucuları

En çok karşılaşılan koruyucu çeşididir. Çalışanın baş bölgesine cisim düşmesi ya da baş bölgesini çarpma riski bulunan alanlarda kullanımı mutlak olması gerekmektedir. Koruyucu başlıklar, özellikle sert plastik ya da metalden yapılmaktadır, ayrıca; terlemeye karşı önlem olarak havalandırma özelliği de bulunmaktadır. Baş koruyucularının önemi özelliklerinin başında da ‘shock-absorbing’(darbe emici) olması gelmektedir (Bilir, 2016:401);

Çizelge 2.4. Başlık koruyucu sınıflandırması

Başlık Çeşidi	Özellikleri
A Sınıfı Başlık	Çarpma ve delinmeye dayanıklı, 2200 volt düzeyi elektriğe dayanıklı.
B Sınıfı Başlık	Elektrik ve çarpmaya dayanıklı, 2200 volt düzey elektriğe dayanıklı.
C Sınıfı Başlık	Diğerlerine göre hafif yapıdadır, elektrik akımına karşı koruyucu değildir.

Yüz ve göz koruyucuları

Kimyasal madde sıçraması, göze yabancı cisim girme olasılığına karşı kullanılması gereken koruyuculardır. Kullanılmaması ciddi hasarlar yaratabilmektedir. Kullanılan koruyucu donanımlar kati suretle harekete engel olmamalı, başa temas etmemeli ve işin gereğine uygun olarak seçilmelidir. Örneğin; koruyucu gözlük seçiminde kenardan tam oturmalı, görmeyi engellememelidir. Ayrıca kaynak işçisi kullanımında olan gözlükler için gerekli olan renkli cam mutlaka bulundurulmalıdır.

El- parmak koruyucuları

Kesi riski, tahriş özelliği bulunan işler, asit- alkali işleri, aşırı sıcak-soğuk ve titreşim yayan makinelerle çalışma durumunda mutlaka kullanılmalıdır. Yaralanmalarda en çok rastlanılan el ve parmak yaralanması olmaktadır. Bu koruyucular sayesinde sıyrılma, kesilme, radyasyon, kimyasallar ve hatta hastalardan bulaşabilecek enfeksiyona karşı dahi korunma hedeflenmektedir (Kahya ve Özkar, 2018: 154).

İşitme koruyucuları

Bu koruyucular seçiminden önce ortamda bulunan ve rahatsızlık vermekte olan gürültü düzeyinin tespiti yapılmaktadır. Genelde bu KKD kullanımına tekstil, imalat ve ağır işlerin ifa edilmekte olduğu alanlarda rastlanmaktadır (Bilir, 2016: 402).

- Tek kullanımlık: Pamuk, köpük ve silikondan üretilmiş olan ,kulak kanalına yerleşerek kulağın biçimini alarak ve tek seferlik kullanım sonrası atılarak kullanılmaktadır.
- Çok Kullanımlık: Dayanıklı malzemeden üretilmektedir. Her kullanım sonrası temizlenerek tekrar kullanıma müsaittir. Bu kulaklıklar kulak kanalı genişliklerine göre değişik boyut ve renklerde üretilmektedir.
- Kulak Manşonu: Bu kulaklıklar kulak çevresini de içine almaktadır. Uzun saç ve sakal ya da gözlük kullanımı bu çeşit için engel yaratmaktadır.

Solunum koruyucuları

Çeşitli tozlar, toksik gazlar, duman ve buna benzer tüm zararlı gaz cinsi maddelerden korumayı hedeflemektedir. Birden fazla çeşit bulunmaktadır ve seçimleri işin görüldüğü ortama ve etmenlere bağlı olarak tercih edilmektedir (Bilir, 2016: 402).

- Filtreli Solunum Koruyucuları: Bu cihazlar genellikle kişinin kendi solunumuyla çalışmaktadır. Ayrıca ortamda zararlı gazlar bulunduğu takdirde motor aracılığıyla solunumu kolaylaştıracak olan çeşitleri de mevcuttur.
- Solunum Cihazı: Toksik maddelerin varlığında tercih edilmekte ve makine kişi için kendisi temiz hava üretmektedir.

Ayak-bacak koruyucuları

Kullanımı ayağa cisim düşmesi, sivri cisim batması, kimyasal, metal eritimi olan ve çamur bulunan alanlar için tercih edilmektedir (Bilir, 2016:403).

- Bacak-Ayak Koruyucu: Bu koruyucu üzerine sıçrama olduğu takdirde hızlıca çıkarılabilmelidir. Aşırı sıcak olan ve erimiş metal bulunan işler için tercih edilmektedir.
- Ayak Tırnağı Koruyucu: Sert plastik ya da alüminyum veya çelikten üretilmektedir. Tarak kemiklerini korumayı hedeflemektedir.
- Ayak Parmağı Koruyucu: Ayakkabının burun kısmını sert plastik ya da metalden yapılmış olması gerekmektedir ve uç kısma düşecek sert cisimlerden korumayı hedeflemektedir.
- Güvenlik Ayakkabısı: Çok amaçlı olarak üretilmektedir. Aşırı sıcak, elektrik çarpması ya da ağırlık düşmesinin önlenmesi hedeflenmektedir.

Vücut koruyucuları

Neredeyse bütün sektörlerde kullanımına rastlanmaktadır. Kimyasallar, kirlilik, kesici aletlerden korunma, asit-alkali kullanılan sektörlerde gözlemlenmektedir. Koruyucunun üretimi için gereken madde işin niteliğine göre tercih edilmektedir (Sezginer, 2014: 67).

Emniyet kemeri

Bu donanım çalışanın yüksekte çalışması esnasında kullanılmaktadır. Kullanılan kemerin aparatlarıyla beraber çalışanı taşıyabilecek kadar güvenilir olması gerekmektedir (Sezginer, 2014: 64).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu kamu kurumu bünyesinde görev yapan toplamda 221 personelden 133 erkek, 6 kadın olmak üzere 139 teknik elemanın katılımıyla oluşturmuştur.

3.2. Verilerin Toplanması

Katılımcılara uygulanacak anket , personelin tespitiyle beraber çalıştıkları birime gidilerek anketin içeriği ve tamamen gönüllülük esası güdülerek üst amirleri tarafından uygulanmıştır. Çalışmamıza konu olan anket uygulaması için gerekli olan izin alındıktan sonra tespit edilen kişilerin birim amirleriyle görüşülerek anket metni teslim edilmiştir. Kendilerine teslim edilen anketlere katılımın gönüllülük esası doğrultusunda yapılacağı hatırlatılarak bitiş zamanında gidip teslim alınmıştır. Tez ile alakalı sözlü bildiri sunumu IETOX 2019 konferansında sunulmuştur.

3.3. Verilerin Analizi

Katılımcılara ait betimsel istatistiğin hesaplanmasında yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma; niteliksel verilerin karşılaştırılmasında Ki-Kare testi kullanılmış ve anlamlılık $p<.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman Korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23.0 Paket programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma problemlerine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Çizelge 4.1. Yaş değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Yaş	F	%
24	1	,7
25	4	2,9
27	3	2,2
28	3	2,2
29	3	2,2
30	2	1,4
31	4	2,9
32	3	2,2
33	4	2,9
34	3	2,2
35	5	3,6
37	4	2,9
38	5	3,6
39	4	2,9
40	3	2,2
41	4	2,9
42	4	2,9
43	11	7,9
44	3	2,2
45	2	1,4
46	5	3,6
47	8	5,8
48	9	6,5
49	6	4,3
50	9	6,5
51	6	4,3
52	4	2,9
53	2	1,4
54	3	2,2
55	2	1,4
56	2	1,4
57	2	1,4
58	1	,7
60	1	,7
61	1	,7
62	1	,7
63	2	1,4
Toplam	139	100

Çizelge 4.1'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubunun 112'ü (% 81) 24-50 yaş aralığında bulunan bireylerden oluşmaktadır.

Çizelge 4.2. Cinsiyet değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Cinsiyet	F	%
Erkek	133	95.7
Kadın	6	4.3
Toplam	139	100

Çizelge 4.2'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 133'ü (% 95.7) erkek. 6'sı (% 4.3) kadındır.

Çizelge 4.3. Öğrenim Durumu değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Öğrenim Durumu	F	%
İlkokul	8	5,8
Lise	53	38,1
Ortaokul	16	11,5
Üniversite	24	17,3
Yüksek Okul	38	27,3
Total	139	100

Çizelge 4.3'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 53'ü (% 38,1) lise, 38'i (% 27,3) ise yüksekokul mezunu, 24'ü (% 17,3) üniversite, 16'sı (% 11,5) ortaokul ve 8'i (% 5,8) ilkokul mezunudur.

Çizelge 4.4. Medeni durum değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Medeni durum	F	%
Evli	119	85.6
Bekar	20	14.4
Toplam	139	100

Çizelge 4.4'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 119'u (% 85.6) evli, 20'si (% 14.4) bekardır.

Çizelge 4.5. İşe başlama, mevcut işe başlama ve şu anki iş yerinde işe başlama yılları değişkeni açısından araştırma örnekleminin ortalama puanları

Değişkenler	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	Std. Deviation
Doğum Tarihi	139	24	63	42.97	9.193
İşe Başlama Tarihi	139	1	49	24.17	9.422
Mevcut İşe Başlama Tarihi	139	1	41	16.18	9.456
Bu İş Yerinde İşe Başlama Tarihi	139	1	33	12.85	8.549

Çizelge 4.5'e göre katılımcıların doğum tarihi ortalaması $\bar{X} = 42.97$ 'dir. En düşük katılımcı 24 yaşında, en büyüğü ise 63 yaşındadır. İşe başlama tarihi ortalaması $\bar{X} = 24.17$ 'dir. Katılımcılar en az 1 yıldır çalışmakta, en fazla ise 49 yıldır çalışmaktadır. Katılımcıların mevcut işlerine başlama tarihi ortalaması $\bar{X} = 16.18$ 'dir. Katılımcılar en az 1 yıldır mevcut işinde çalışmakta, en fazla ise 41 yıldır çalışmaktadır. Katılımcıların şu anki iş yerinde işe başlama tarihi ortalaması $\bar{X} = 12.85$ 'dir. Katılımcılar en az 1 yıldır şu anki iş yerinde çalışmakta, en fazla ise 33 yıldır çalışmaktadır.

Çizelge 4.6. İşe başlarken sağlık raporu alma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Sağlık Raporu	F	%
Evet	125	89.9
Hayır	14	10.1
Toplam	139	100

Çizelge 4.6'ya göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 125'inin (% 89.9) sağlık raporu mevcuttur, 14'ünün (% 10.1) mevcut değildir.

Çizelge 4.7. Çalışılan birim değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Çalışılan Birim	F	%
Ağaç	23	16.5
Biyomedikal	5	3.6
Boya	12	8.6
Depolama	1	.7
Diğer	14	10.1
Elektrik	33	23.7
İdari	20	14.4
Matbaa	5	3.6
Plastik	10	7.2
Sihhi	16	11.5
Toplam	139	100

Çizelge 4.7'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 23'ü (% 16.5) ağaç biriminde, 5'i (% 3.6) biyomedikal biriminde, 12'si (% 8.6) boya biriminde, 1'i (% .7) depolama biriminde, 14'ü (% 10.1) diğer birimlerde, 33'ü (% 23.7) elektrik biriminde, 20'si (% 14.4) idari birimde, 5'i (% 3.6) matbaa biriminde, 10'u (% 7.2) plastik biriminde, 16'sı (% 11.5) sıhhi biriminde çalışmaktadır.

Çizelge 4.8. Unvan değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Unvan	F	%
İşçi	12	8.6
Mühendis	1	.7
Tekniker	28	20.1
Teknisyen	98	70.5
Toplam	139	100

Çizelge 4.8'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 12'sinin (% 8.6) ünvanı işçi, 1'inin (% .7) mühendis, 28'inin (% 20.1) tekniker, 98'inin (% 70.5) teknisyendir.

Çizelge 4.9. İşyerinde İSG Kurulu bulunup bulunmama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG Kurulu	F	%
Evet	84	60.4
Hayır	55	39.6
Toplam	139	100

Çizelge 4.9'a göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 84'ünün (% 60.4) işyerinde İSG Kurulu mevcuttur, 55'inin (% 39.6) işyerinde mevcut değildir.

Çizelge 4.10. İlk yardım eğitimi alıp almama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İlk yardım eğitimi	F	%
Evet	85	61.2
Hayır	54	38.8
Toplam	139	100

Çizelge 4.10'a göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 85'i (% 61.2) ilkyardım eğitimi almıştır, 54'ü (% 38.8) ilkyardım eğitimi almamıştır.

Çizelge 4.11. İlk yardım eğitiminin süresi değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İlkyardım eğitimi zamanı	F	%
İşe başlamadan önce	29	20.9
İşte başlarken	45	32.4
İşe başladıktan sonra	65	46.8
Toplam	139	100

Çizelge 4.11'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 29'u (% 20.9) ilkyardım eğitimini işe başlamadan önce, 45'i (% 32.4) işe başlarken, 65'i (% 46.8) işe başladıktan sonra almıştır.

Çizelge 4.12. İşe başlamadan önce mesleki eğitim alıp almama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Mesleki eğitim	F	%
Evet	85	61.2
Hayır	54	38.8
Toplam	139	100

Çizelge 4.12'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 85'i (% 61.2) mesleki eğitimini almış, 54'ü (% 38.8) ise mesleki eğitimini almamıştır.

Çizelge 4.13. İşe başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimi alıp almama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG eğitimi	F	%
Evet	63	45.3
Hayır	76	54.7
Toplam	139	100

Çizelge 4.13'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 63'ü (% 45.3) işe başlamadan önce İSG eğitim almıştır, 76'sı (% 54.7) almamıştır.

Çizelge 4.14. Mesleki eğitimi değerlendirme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Mesleki eğitimi değerlendirme	F	%
Belirtmemiştir	9	6.5
Yeterli	42	30.2
Orta	56	40.3
Yetersiz	32	23.0
Toplam	139	100

Çizelge 4.14'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 9'u (% 6.5) mesleki eğitimle ilgili herhangi bir değerlendirmede bulunmamış, 42'si (% 30.2) eğitimi yeterli bulmuş, 56'sı (% 40.3) orta düzeyde bulmuş, 32'si (% 23.0) yetersiz bulmuştur.

Çizelge 4.15. İSG eğitimini değerlendirme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG eğitimini değerlendirme	F	%
Belirtmemiştir	9	6.5
Yeterli	38	27.3
Orta	59	42.4
Yetersiz	33	23.7
Toplam	139	100

Çizelge 4.15'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 9'u (% 6.5) İSG eğitimiyle ilgili herhangi bir değerlendirmede bulunmamış, 38'i (% 27.3) yeterli bulmuş, 59'u (% 42.4) orta düzeyde bulmuş, 33'ü (% 23.7) yetersiz bulmuştur.

Çizelge 4.16. Vardiyalı çalışma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Vardiyalı çalışma	F	%
Evet	17	12.2
Hayır	122	87.8
Toplam	139	100

Çizelge 4.16'ya göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 17'si (% 12.2) vardiyalı çalışmaktadır, 122'si (% 87.8) vardiyalı çalışmamaktadır.

Çizelge 4.17. Periyodik muayene olma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Periyodik Muayene	F	%
Evet	23	16.5
Hayır	116	83.5
Toplam	139	100

Çizelge 4.17'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 23'ü (% 16.5) periyodik muayene olmuştur, 116'sı (% 83.5) periyodik muayene olmamıştır.

Çizelge 4.18. İş kazası riskleri konusunda eğitim alma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Risk Eğitimi	F	%
Evet	72	51.8
Hayır	67	48.2
Toplam	139	100

Çizelge 4.18'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 72'si (% 51.8) iş kazası riskleri konusunda eğitim almıştır, 67'si (% 48.2) almamıştır.

Çizelge 4.19. İş yerini iş kazaları konusunda değerlendirme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İş Yeri Değerlendirme	F	%
Çok kötü	8	5.8
Kötü	25	18.0
Orta	51	36.7
İyi	43	30.9
Çok iyi	12	8.6
Toplam	139	100

Çizelge 4.19'a göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 8'i (% 5.8) iş kazaları konusunda iş yerini çok kötü düzeyde, 25'i (% 18.0) kötü düzeyde, 51'i (% 36.7) orta düzeyde, 43'ü (% 30.9) iyi düzeyde, 12'si (% 8.6) çok iyi düzeyde değerlendirmektedir.

Çizelge 4.20. İşyerinde iş kazalarını önleme çalışmalarında görev alma değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İş kazalarını önleme çalışmalarında görev alma	F	%
Evet	70	50.4
Hayır	69	49.6
Toplam	139	100

Çizelge 4.20'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 70'i (% 50.4) işyerinde iş kazalarını önleme çalışmalarında görev alma almıştır, 69'u (% 49.6) almamıştır.

Çizelge 4.21. İşveren ve amirlerin İSG'ye bakışı değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG'ye Bakış	F	%
Yeterli	44	31.7
Orta	72	51.8
Yetersiz	23	16.5
Toplam	139	100

Çizelge 4.21'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun işveren ve amirlerinin 44'ünün (% 31.7) İSG'ye bakışı yeterlidir, 72'sinin (% 51.8) orta düzeydedir, 23'ünün (% 16.5) yetersizdir.

Çizelge 4.22. Çalışılan işle ilgili yasa tüzük ve yönetmelikler açısından bilgi durumu değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Yasa bilgisi	F	%
Evet	76	54.7
Hayır	63	45.3
Toplam	139	100

Çizelge 4.22'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 76'sının (% 54.7) çalışılan işle ilgili yasa tüzük ve yönetmelikler açısından bilgisi vardır, 63'ünün (% 45.3) yoktur.

Çizelge 4.23. Kullanılan makine veya teçhizatın koruyucusu olup olmama değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Makine teçhizat koruyucusu	F	%
Evet	88	63.3
Hayır	51	36.7
Toplam	139	100

Çizelge 4.23'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 88'inin (% 63.3) kullandıkları makine veya teçhizatın koruyucusu vardır, 51'inin (% 36.7) yoktur.

Çizelge 4.24. İşyerinde kullanılan İSG malzemeleri ve kullanım oranlarına göre araştırma örnekleminin dağılımı

İSG MALZEMELERİ	MALZEME VAR	MALZEME YOK	KULLANIM EVET	KULLANIM HAYIR
Kafa koruyucuları	67 (%48.2)	72 (%51.8)	63 (%45.3)	76 (%54.7)
Göz/Yüz koruyucuları	89 (%64.0)	50 (%36.0)	86 (%61.9)	53 (%38.1)
Düşme engelleyici/emniyet kemerleri ekipmanları	35 (%25.2)	104 (%74.8)	28 (%20.1)	111 (%79.9)
Kulak koruyucuları	55 (%39.6)	84 (%60.4)	52 (%37.4)	87 (%62.6)
Solunum koruyucuları	60 (%43.2)	79 (%56.8)	55 (%39.6)	84 (%60.4)
El koruyucuları	88 (%63.3)	51 (%36.7)	79 (%56.8)	60 (%43.2)
Vücut koruyucuları	41 (%29.5)	98 (%70.5)	32 (%23.0)	107 (%77.0)
Ayak koruyucular	50 (%36.0)	89 (%64.0)	45 (%32.4)	94 (%67.6)
Gövde ve karın böl koruyucuları	19 (%13.7)	120 (%86.3)	13 (%9.4)	126 (%90.6)
DİĞER(...)	7 (%5)	132 (%95)	1 (%.7)	138 (%99.3)

Çizelge 4.24'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 76'sı (% 54.7) kafa koruyucularını kullanmadıklarını, 53'ü (% 38.1) göz/yüz koruyucularını kullanmadıklarını, 111'i (% 79.9) düşme engelleyici/emniyet kemerleri ekipmanlarını kullanmadıklarını, 87'ü (% 62.6) kulak koruyucularını kullanmadıklarını, 84'ü (% 60.4) solunum koruyucularını kullanmadıklarını, 60'ı (% 60.4) el koruyucularını kullanmadıklarını, 107'si (% 60.4) vücut koruyucularını kullanmadıklarını, 94'ü (% 67.6) ayak koruyucularını kullanmadıklarını, 126'si (% 90.6) gövde ve karın bölgesi koruyucularını kullanmadıklarını, 138'i (% 99.3) diğer koruyucuları kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.25. İSG malzemesi kullanmama sebepleri değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG Malzemesi kullanmama	F	%
İşletme İSG malzemesi vermediği için	49	35.3
İSG malzemesi çalışmamı aksattığı için	42	30.2
İSG malzemesi rahatsız ettiği için	24	17.3
İSG malzemesinin faydasına inanmadığım için	9	6.5
İSG malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediğim için	12	8.6
DİĞER	3	2.2
Toplam	139	100

Çizelge 4.25'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 49'unun (% 35.3) işletme İSG malzemesi vermediği için, 42'sinin (% 30.2) İSG malzemesi çalışmasını aksattığı için, 24'ü (% 17.3) İSG malzemesi rahatsız ettiği için, 9'u (% 6.5) İSG malzemesinin faydasına inanmadığı için, 12'si (% 8.6) İSG malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediği için, 3'ü (% 2.2) diğer sebepler için İSG malzemesi kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.26. Kullanması gereken kişisel koruyucu donanım ve kullanım oranlarına göre araştırma örnekleminin dağılımı

K.K.D MALZEMELERİ	MALZEME VAR	MALZEME YOK	KULLANIM EVET	KULLANIM HAYIR
Koruyucu baret	70 (%50.4)	69 (%49.6)	65 (%46.8)	73 (%52.5)
Koruyucu gözlük	97 (%69.8)	42 (%30.2)	92 (%66.2)	46 (%33.1)
Koruyucu eldiven	104 (%74.8)	35 (%25.2)	92 (%66.2)	46 (%33.1)
Koruyucu giysi	63 (%45.3)	76 (%54.7)	54 (%38.8)	85 (%61.2)
Koruyucu ayakkabı	63 (%45.3)	76 (%54.7)	53 (%38.1)	86 (%61.9)
Emniyet kemeri	35 (%25.2)	104 (%74.8)	25 (%18.0)	114 (%82.0)
DİĞER(.....)	5 (%3.6)	134 (%96.4)	3 (%2.2)	135 (%97.1)

Çizelge 4.26'ya göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 73'ü (% 53.5) koruyucu baret kullanmadıklarını, 46'sı (% 33.1) koruyucu gözlük kullanmadıklarını, 46'sı (% 33.1) koruyucu eldiven kullanmadıklarını, 85'i (% 61.2) koruyucu giysi kullanmadıklarını, 86'sı (% 61.9) koruyucu ayakkabı kullanmadıklarını, 114'ü (% 82.0) emniyet kemeri kullanmadıklarını, 135'i (% 97.1) diğer koruyucuları kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.27. K.K.D kullanmama sebepleri değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Değişkenler	F	%
İşletme K.K.D malzemesi vermediği için	50	36.0
K.K.D malzemesi çalışmamı aksattığı için	51	36.7
K.K.D malzemesi rahatsız ettiği için	21	15.1
K.K.D malzemesinin faydasına inanmadığım için	7	5.0
K.K.D malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediğim için	4	2.9
DİĞER	6	4.3
Toplam	139	100

Çizelge 4.27'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 50'sinin (% 36.0) işletme K.K.D malzemesi vermediği için, 51'inin (% 36.7) K.K.D malzemesi çalışmasını aksattığı için, 21'i (% 15.1) K.K.D malzemesi rahatsız ettiği için, 7'si (% 5.0) K.K.D malzemesinin faydasına inanmadığı için, 4'ü (% 2.9) K.K.D malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediği için, 6'sı (% 4.3) diğer sebepler için K.K.D malzemesi kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.28. İşyerinde İSG ve K.D.D. malzemelerinin değiştirilme sıklığı

Değişkenler	İSG Malzemeleri	K.K.D Malzemeleri
Belirtmemiştir	19 (%13.7)	17 (%12.2)
1 yıl üstü	28 (%20.1)	29 (%20.9)
1 yıl ve altı	5 (%3.6)	6 (%4.3)
Kullanılamaz hale geldiğinde	46 (%33.1)	43 (%30.9)
Kullanım süresi dolduğunda	41 (%29.5)	44 (%31.7)
Toplam	139	100

Çizelge 4.28'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 19'u (% 13.7) işyerinde İSG malzemelerinin değiştirilme sıklığı hakkında değerlendirme yapmamıştır, 28'i (% 20.1) 1 yıl üstü, 5'i (% 3.6) 1 yıl ve altı, 46'sı (% 33.1) kullanılamaz hale geldiğinde, 41'i (% 29.5) kullanım süresi dolduğunda işyerinde İSG malzemelerinin değiştirildiğini belirtmişlerdir.

Ayrıca, araştırma örneklemini oluşturan grubun 17'si (% 12.2) işyerinde K.K.D malzemelerinin değiştirilme sıklığı hakkında değerlendirme yapmamıştır, 29'u (% 20.9) 1 yıl üstü, 6'sı (% 4.3) 1 yıl ve altı, 43'ü (% 30.9) kullanılamaz hale geldiğinde, 44'ü (% 31.7) kullanım süresi dolduğunda işyerinde K.K.D malzemelerinin değiştirildiğini belirtmişlerdir.

Çizelge 4.29. İSG malzeme, KKD malzeme, hayatta iş kazası ve kurumda iş kazası eğitimleri alma durumu açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG Malzeme Eğitimi	F	%
Evet	70	50.4
Hayır	69	49.6
K.K.D Malzeme Eğitimi	F	%
Evet	65	46.8
Hayır	74	53.2
Hayatta İş Kazası	F	%
Evet	42	30.2
Hayır	97	69.8
Kurumda İş Kazası	F	%
Evet	33	23.7
Hayır	106	76.3
Toplam	139	100

Çizelge 4.29'a göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 70'i (% 50.4) İSG malzeme eğitimi almıştır, 69'u (% 49.6) almamıştır. 65'i (% 46.8) K.K.D malzeme eğitimi almıştır, 74'ü (% 53.2) almamıştır. 42'si (% 30.2) hayatta iş kazası eğitimi almıştır, 97'si (% 69.8) almamıştır. 33'ü (% 23.7) kurumda iş kazası eğitimi almıştır, 106'sı (% 76.3) almamıştır.

Çizelge 4.30. İşyerinizde en son iş kazasının olduğu yer/bölüm

Kaza Mahali	F	%
Belirtmemiştir	89	64.0
Ağaç	17	12.2
Boya	8	5.8
Depolama	1	.7
Diğer	2	1.4
Elektrik	14	10.1
İdari	2	1.4
Plastik	6	4.3
Toplam	139	100

Çizelge 4.30'a göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 89'unun (% 64.0) işyerinde kaza belirtmemiş, 17'sinin (% 12.2) ağaç bölümünde, 8'inin (% 5.8) boya bölümünde, 1'inin (% 0.7) depolama bölümünde, 2'sinin (% 1.4) diğer bölümde, 14'ünün (% 10.1) elektrik bölümünde, 2'sinin (% 1.4) idari bölümde, 6'sının (% 4.3) plastik bölümünde kaza olmuştur.

Çizelge 4.31. En son geçirilen iş kazasının nedenleri değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Kaza Nedeni	F	%
K.K.D malzemelerinin olmaması	69	49.6
K.K.D malzemelerinin kullanılmaması	29	20.9
İş makinesi ve teçhizatlar da güvenlik tedbirlerinin alınmaması	6	4.3
Yapılan iş ile işçinin uygun olmaması	10	7.2
Ortamin gürültülü olması	8	5.8
Kişisel nedenler/yorgunluk-uykusuzluk-hastalık-stres vb.	5	3.6
Dikkatsizlik	4	2.9
Ortamin çok sıcak/soğuk olması	4	2.9
Aydınlatma sorunları	1	.7
Denetim eksikliği	2	1.4
Diğer (.....)	1	.7

Çizelge 4.31'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 69'u (% 49.6) K.K.D malzemelerinin olmaması, 29'u (% 20.9) K.K.D malzemelerinin kullanılmaması, 6'sı (% 4.3) iş makinesi ve teçhizatlar da güvenlik tedbirlerinin alınmaması, 10'u (% 7.2) yapılan iş ile işçinin uygun olmaması, 8'i (% 5.8) ortamın gürültülü olması, 5'i (% 3.6) kişisel nedenler/yorgunluk-uykusuzluk-hastalık-stres vb., 4'ü (% 2.9) dikkatsizlik, 4'ü (% 2.9) ortamın çok sıcak/soğuk olması, 1'i (% 0.7) aydınlatma sorunları, 2'si (% 1.4) denetim eksikliği, 1'i (% 0.7) diğer sebepleri iş kazası nedenleri olarak belirtmişlerdir.

Çizelge 4.32. İş kazasında zarar gören yerler değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Değişkenler	F	%
Belirtmemiştir	79	56.8
Baş	14	10.1
Gözler	7	5.0
Boyun	1	.7
Omuz/kollar	2	1.4
El/bilekler	23	16.5
Dirsekler	-	-
Ayak/bilekler	5	3.6
Diz	2	1.4
Beden/göğüs-sırt-karın	2	1.4
Omurga bel	-	-
Diğer	4	2.9
Toplam	139	100

Çizelge 4.32'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 79'u (% 56.8) iş kazasında zarar gören yerini belirtmemiş, 14'ü (% 10.1) baştan, 7'si (% 5.0) gözlerden, 1'i (% .7) boyundan, 2'si (% 1.4) omuz/kollardan, 23'ü (% 16.5) el/bileklerden, 5'i (% 3.6) ayak/bileklerden, 2'si (% 1.4) dizden, 2'si (% 1.4) beden/göğüs-sırt-karından, 4'ü (% 2.9) diğer bölgelerden kaza geçirmiştir. Diz ve omurga bel bölgelerinden kaza geçiren yoktur.

Çizelge 4.33. İş kazası sonucu değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Değişkenler	F	%
Herhangi bir yara almadım	77	55.4
Önemsiz küçük yaralar aldım	9	6.5
1/3 gün işten uzak kaldım	30	21.6
3 gün/1 hafta işten uzak kaldım	12	8.6
8 gün/1 ay işten uzak kaldım	2	1.4
2 ay/1 yıl işten uzak kaldım	3	2.2
1 yıldan fazla işten uzak kaldım	4	2.9
DİĞER (.....)	2	1.4
Toplam	139	100

Çizelge 4.33'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 77'si (% 55.4) iş kazası sonucunda herhangi bir yara almadığını belirtmiş, 9'u (% 6.5) önemsiz küçük yaralar aldığını, 30'u (% 21.6) 1/3 gün işten uzak kaldığını, 12'si (% 8.6) 3 gün/1 hafta işten uzak kaldığını, 2'si (% 1.4) 8 gün/1 ay işten uzak kaldığını, 3'ü (% 2.2) 2 ay/1 yıl işten uzak kaldığını, 4'ü (% 2.9) 1 yıldan fazla işten uzak kaldığını, 2'si (% 1.4) diğer iş kazası sonucu olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 4.34. Sigara kullanımı değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Sigara Kullanımı	F	%
Evet	55	39.6
Ara-sıra	22	15.8
Hayır	62	44.6
Toplam	139	100

Çizelge 4.34'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 55'i (% 39.6) sigara kullanmakta, 22'si (% 15.8) ara sıra kullanmakta, 62'si (% 44.6) kullanmamaktadır.

Çizelge 4.35. Kronik hastalık değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Kronik Hastalık	F	%
Evet	22	15.8
Hayır	117	84.2
Toplam	139	100

Çizelge 4.35'ya göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 22'sinin (% 15.8) kronik hastalığı vardır, 117'sinin (% 84.2) yoktur.

Çizelge 4.36. Meslek hastalığı değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Meslek Hastalığı	F	%
Evet	3	2.2
Hayır	136	97.8
Toplam	139	100

Çizelge 4.36'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 3'ünün (% 2.2) meslek hastalığı vardır, 136'sının (% 97.8) yoktur.

Çizelge 4.37. İşten memnuniyet değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İş Memnuniyeti	F	%
Çok memnunum	27	19.4
Memnunum	96	69.1
Memnun değilim	16	11.5
Toplam	139	100

Çizelge 4.37'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 27'si (% 19.4) işinden çok memnun, 96'sı (% 69.1) memnun, 16'sı (% 11.5) memnun değildir.

Çizelge 4.38. İş kazası riskini amire haber verme değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Kaza Riski Bildirimi	F	%
Evet	121	87.1
Hayır	18	12.9
Toplam	139	100

Çizelge 4.38'a göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 121'i (% 87.1) iş kazası riskini amire haber vermekte, 18'i (% 12.9) haber vermemektedir.

Çizelge 4.39. İş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnuniyet değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG Memnuniyeti	F	%
Evet	77	55.4
Hayır	62	44.6
Toplam	139	100

Çizelge 4.39'a göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 77'si (% 55.4) iş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnun, 62'si (% 44.6) memnun değildir.

Çizelge 4.40. İş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnun olmama nedeni değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

İSG Koşullarından Neden Memnun Değilsiniz	F	%
Belirtmemiştir	77	55.4
İSG kurulu yeterince çalışmadığı için	29	20.9
İSG'yi gereksiz bulduğum için	2	1.4
İSG malzemeleri yetersiz olduğu için	14	10.1
İSG'nin önemi hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığım için	11	7.9
Amirlerimizin İSG'ye yeterince önem vermediği için	6	4.3
Toplam	139	100

Çizelge 4.40'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 77'si (% 5.4) iş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnun olmama nedenini belirtmemiştir, 29'u (% 20.9) İSG kurulu yeterince çalışmadığı için, 2'si (% 1.4) İSG'yi gereksiz bulduğu için, 14'ü (% 10.1) İSG malzemeleri yetersiz olduğu için, 11'i (% 7.9) İSG'nin önemi hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı için, 6'sı (% 4.3) amirleri İSG'ye yeterince önem vermediği için iş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.41. Mevcut işte çalışma nedeni değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Mevcut İşte Çalışma Nedeni	F	%
Belirtmemiştir	1	0.7
İş güvencesi	74	53.2
Yeterli ücret	6	4.3
Sosyal güvenlik	49	35.3
Sosyal olanaklar/barınma-yemek-lokal	3	2.2
İSG koşullarının iyi olması	2	1.4
DİĞER	4	2.9
Toplam	139	100

Çizelge 4.41'ye göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 1'si (% .7) mevcut işte çalışma nedenini belirtmemiştir, 74'ü (% 53.2) iş güvencesi, 6'sı (% 4.3) yeterli ücret, 49'u (% 35.3) sosyal güvenlik, 3'ü (% 2.2) sosyal olanaklar/barınma-yemek-lokal, 2'si (% 1.4) İSG koşullarının iyi olması, 4'ü (% 2.9) diğer sebepler olarak mevcut işte çalışma nedenlerini belirtmişlerdir.

Çizelge 4.42. Başka bir işte çalışma isteği değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Başka İş İsteği	F	%
Evet/ kesinlikle	36	25.9
Evet/kısmen	54	38.8
Hayır	49	35.3
Toplam	139	100

Çizelge 4.42'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 36'sının (% 25.9) kesinlikle başka bir işte çalışma isteği olduğu, 54'ünün (% 38.8) kısmen olduğu, 49'unun (% 35.3) olmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.43. Çalışılan birimin işleyişi konusundaki önerilerin dikkate alınması değişkeni açısından araştırma örnekleminin dağılımı

Önerilerin Dikkate Alınması	F	%
Evet/ tamamıyla	29	20.9
Evet/ kısmen	85	61.2
Hayır	25	18.0
Toplam	139	100

Çizelge 4.43'e göre araştırma örneklemini oluşturan grubun 29'unun (% 20.9) çalıştıkları birimin işleyişi konusundaki önerilerinin dikkate alındığı, 85'inin (% 61.2) kısmen alındığı, 25'inin (% 18.0) alınmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.44. İSG Kurulu olması ve kurumda iş kazası olmasının değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası					
İSG Kurulu	Evet	Hayır	Toplam	Sd	χ^2	P
Evet	22 26.2%	62 73.8%	84 100%	1 1	.704 ^a	.402
Hayır	11 20.0%	44 80.0%	55 100%	1		
Toplam	33 23.7%	106 76.3%	139 100%			

Çizelge 4.44'e göre, İSG Kurulu olması ve kurumda iş kazası olması arasındaki ilişki değerlendirmesi sonucunda; iş yerinde İSG Kurulu olan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İş yerinde İSG Kurulu olması durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .704^a$, $p=.402$).

Çizelge 4.45. Düzenli periyodik muayene ile meslek hastalığına yakalanmanın değerlendirilmesi

Gruplar	Meslek Hastalığına Yakalanma					
Düzenli Periyodik Muayene	Evet	Hayır	Toplam	Sd	χ^2	P
Evet	0 0.0%	23 16.5%	23 16.5%	1 1	.638 ^a	.436
Hayır	3 2.2%	113 81.3%	116 83.5%	1		
Toplam	3 2.2%	136 97.8%	139 100%			

Çizelge 4.45'ya göre, düzenli periyodik muayene ile meslek hastalığına yakalanma arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; düzenli periyodik muayene olan katılımcıların 3'ünün (% 2.2) meslek hastalığına yakalandığı, 136'sının (% 97.8) meslek hastalığına

yakalanmadığı görülmektedir. Düzenli periyodik muayene olma ile meslek hastalığına yakalanma arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .638^a$, $p=.436$).

Çizelge 4.46. K.K.D kullanmayan işçiler ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası			Sd	χ^2	P
	Evet	Hayır	Toplam			
KKD kullanmama sebepleri						
İşletme K.K.D malzemesi vermediği için	17 34.0%	33 66.0%	50 100%			
K.K.D malzemesi çalışmamı aksattığı için	10 19.6%	41 80.4%	51 100%	5 5	5.926 ^a	.313
K.K.D malzemesi rahatsız ettiği için	3 14.3%	18 85.7%	21 100%	5		
K.K.D malzemesinin faydasına inanmadığım için	2 28.6%	5 71.4%	7 100%			
K.K.D malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediğim için	0 0.0%	4 100%	4 100%			
DİĞER	1 16.7%	5 83.3%	6 100%			
Toplam	33 23.7%	106 76.3%	139 100%			

Çizelge 4.46'ye göre, KKD kullanmama sebepleri ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle K.K.D kullanmayan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İş yerinde K.D.D kullanmama sebepleri iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = 5.926^a$, $p=.313$).

Çizelge 4.47. İSG malzemesi kullanmayan işçiler ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası			Sd	χ^2	P
İSG kullanmama sebepleri	Evet	Hayır	Toplam			
İşletme İSG malzemesi vermediği için	13 26.5%	36 73.5%	49 100%	5	4.808 ^a	.440
İSG malzemesi çalışmamı aksattığı için	11 26.2%	31 73.8%	42 100%			
İSG malzemesi rahatsız ettiği için	5 20.8%	19 79.2%	24 100%			
İSG malzemesinin faydasına inanmadığım için	3 33.3%	6 66.7%	9 100%			
İSG malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediğim için	0 0.0%	12 100%	12 100%			
Diğer	1 33.3%	2 66.7%	3 100%			
Toplam	33 23.7%	106 76.3%	139 100%			

Çizelge 4.47'e göre, isg malzemesi kullanmayan işçiler ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle İSG malzemesi kullanmayan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İş yerinde İSG malzemesi kullanmama sebepleri iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = 4.808^a$, $p=.440$).

Çizelge 4.48. KKD kullanımı hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası			Sd	χ^2	P
KKD Malzeme Eğitimi	Evet	Hayır	Toplam			
Evet	17 26.2%	48 73.8%	65 100%	1	.393 ^a	.531
Hayır	16 21.6%	58 78.4%	74 100%	1		
Toplam	33 23.7%	106 76.3%	139 100%			

Çizelge 4.48'a göre, KKD kullanımı hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; K.K.D kullanımı hakkında eğitim alan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği

görülmektedir. K.K.D kullanımı hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .393a$, $p=.531$).

Çizelge 4.49. İSG malzemeleri hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası					
ISG eğitimi	Evet	Hayır	Toplam	sd	χ^2	P
Evet	20 31.7%	43 68.3%	63 100%	1	.128 ^a	.721
Hayır	22 28.9%	54 71.1%	76 100%	1		
Toplam	42 30.2%	97 69.8%	139 100%			

P<.05*

Çizelge 4.49'ye göre, İSG malzemeleri hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; İSG malzemeleri hakkında eğitim alan katılımcıların 42'sinin (% 30.2) iş kazası geçirdiği, 97'sinin (% 69.8) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İSG malzemeleri hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .128a$, $p=.721$).

Çizelge 4.50. İş kazası geçiren hastaların çalıştığı kurumdan memnuniyet durumunun değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası					
İş memnuniyeti	Evet	Hayır	Toplam	Sd	χ^2	P
Çok memnunum	6 22.2%	21 77.8%	27 100%	2	1.892 ^a	.388
Memnunum	21 21.9%	75 78.1%	96 100%			
Memnun değilim	6 37.5%	10 62.5%	16 100%	2		
Toplam	33 23.7%	106 76.3%	139 100%			

Çizelge 4.50'e göre, iş kazası geçiren hastalar ile çalıştığı kurumdan memnuniyet durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çalıştığı kurumdan memnun olan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği

görülmektedir. Çalıştığı kurumdan memnun olma durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (2) = .1892a$, $p=.388$).

Çizelge 4.51. Mevcut iş yerinde çalışma nedenleri ve iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası			Sd	χ^2	P
Mevut İşte Çalışma Nedeni	Evet	Hayır	Toplam			
Belirtmemiştir	0 0.0%	1 100%	1 100%			
İş güvencesi	17 23.0%	57 77.0%	74 100%			
Yeterli ücret	0 0.0%	6 100%	6 100%	6 6	5.633 ^a	.466
Sosyal güvenlik	13 26.5%	36 73.5%	49 100%	6		
Sosyal olanaklar/barınma-yemek-lokal	0 0.0%	3 100%	3 100%			
İSG koşullarının iyi olması	1 50.0%	1 50.0%	2 100%			
Diğer	2 50.0%	2 50.0%	4 100%			
Toplam	33 23.7%	106 76.3%	139 100%			

Çizelge 4.51'ye göre, mevcut iş yerinde çalışma nedenleri ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle mevcut iş yerinde çalışan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Çeşitli sebeplerle mevcut iş yerinde çalışma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (6) = 5.633a$, $p=.466$).

Çizelge 4.52. Çalışanların yaşlarına göre iş kazası geçirme durumu arasında bir ilişki

Değişkenler	Hayatta İş Kazası	
	Spearman'srho	.080
Doğum Tarihi	Sig. (2-tailed)	.350
	N	139

Çizelge 4.52'e göre çalışanların yaşlarına göre iş kazası geçirme durumu arasında bir ilişki değerlendirildiğinde; araştırma örneklemini oluşturan grubun doğum tarihi ile hayatta iş kazası geçirme durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 4.53. Çalışanların öğrenim durumu ile iş kazası geçirme durumunun değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası			Sd	χ^2	P
Öğrenim Durumu	Evet	Hayır	Toplam			
İlkokul	1 12.5%	7 87.5%	8 100%	4	8.618 ^a	.071
Lise	13 24.5%	40 75.5%	53 100%			
Ortaokul	6 37.5%	10 62.5%	16 100%			
Üniversite	1 4.2%	23 95.8%	24 100%			
Yüksek Okul	12 31.6%	26 68.4%	38 100%			
Toplam	33 23.7%	106 76.3%	139 100%			

Çizelge 4.53'e göre çalışanların öğrenim durumu ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; öğrenim durumlarına göre katılımcıların 33'ünün (% 23.7) iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Çalışanların öğrenim durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (4) = 8.618a, p=.071$).

Çizelge 4.54. Amirlerin İSG'ye bakışı ve kişilerin kaza yaptıklarını amire bildirme durumlarının değerlendirilmesi

Gruplar	Kaza Riski Bildirme					
İSG'ye Bakış	Evet	Hayır	Toplam	Sd	χ^2	P
Yeterli	40	4	44			
	90.9%	9.1%	100%	2		
Orta	61	11	72	2	.928 ^a	.629
	84.7%	15.3%	100%	1		
Yetersiz	20	3	23			
	87.0%	13.0%	100%			
Toplam	121	18	139			
	87.1%	12.9%	100%			

Çizelge 4.54'e göre, amirlerin isg'ye bakışı ve kişilerin kaza yaptıklarını amire bildirme durumları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; Amirlerin İSG'ye bakışını değerlendiren katılımcıların 121'inin (% 87.1) kaza riskini amirlerine bildirdiği, 18'inin (% 12.9) bildirmediği görülmektedir. Amirlerin İSG'ye bakışı ile çalışanların kaza riskini bildirme durumu arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (2) = .928^a$, $p=.629$).

Çizelge 4.55. Risk konusunda eğitim alan çalışanların kaza riskini amire bildirme durumlarının değerlendirilmesi

Gruplar	Kaza Riski Bildirme					
Risk Eğitimi	Evet	Hayır	Toplam	Sd	χ^2	P
Evet	67	5	72			
	93.1%	6.9%	100%	1	4.779 ^a	.029*
Hayır	54	13	67	1		
	80.6%	19.4%	100%	1		
Toplam	121	18	139			
	87.1%	12.9%	100%			

P<.05*

Çizelge 4.55'ya göre, risk konusunda eğitim alan çalışanlar ile kaza riskini amire bildirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; risk konusunda eğitim alan katılımcıların 121'inin (% 87.1) kaza riskini amirlerine bildirdiği, 18'inin (% 12.9) bildirmediği

görülmektedir. Risk konusunda eğitim alma ile çalışanların kaza riskini bildirme durumu arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ($\chi^2 (1) = 4.779a$, $p=.029$).

Çizelge 4.56. Mesleki eğitim alma durumu ve iş kazasının değerlendirilmesi

Gruplar	Kurumda İş Kazası					
Mesleki eğitim	Evet	Hayır	Toplam	sd	χ^2	P
Evet	31 36.5%	54 63.5%	85 100%	1		
Hayır	11 20.4%	43 79.6%	54 100%	1	4.059 ^a	.044*
Toplam	42 30.2%	97 69.8%	139 100%			

P<.05*

Çizelge 4.56'ye göre, mesleki eğitim alma durumu ile iş kazası geçirme arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; mesleki eğitim alan katılımcıların 42'sinin (% 30.2) iş kazası geçirdiği, 97'sinin (% 69.8) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Mesleki eğitim alma durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($\chi^2 (1) = 4.059a$, $p=.044$).

Çizelge 4.57. İşe başlama tarihi ile iş kazası, kronik hastalık, meslek hastalığı, iş memnuniyeti durumu

Değişkenler		Hayatta İş Kazası	Kronik Hastalık	Meslek Hastalık	İş Memnuniyeti
İşe Başlama Tarihi	Spearman'srho	.005	-.071**	.010	-.006
	Sig. (2-tailed)	.949	.408	.906	.940
	N	139	139	139	139

Çizelge 4.57'e göre katılımcıların işe başlama tarihi ile iş kazası, kronik hastalık, meslek hastalığı, iş memnuniyeti arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; araştırma örneklemini oluşturan grubunu işe başlama tarihi ile kronik hastalık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma yılı arttıkça kronik hastalıklarının azaldığı ifade edilebilir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, bir devlet üniversitesinde teknik personel olarak görev yapmakta olan çalışanların iş kazası geçirme durumları, KKD kullanım durumları ve buna bağlı olarak çalışma ve sosyal yaşamında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve mevcut çalıştığı iş memnuniyeti ölçümü ile ilgili yürütülmüştür.

Çalışmaya katılım gösteren topluluk yaş aralığı 24-63 aralığında olup, eğitim durumlarında en yüksek oran 53 (%38,1) lise ve 38 (%27,3) yüksek okul olarak dikkat çekmektedir. Benzer alanlar ve konuyla alakalı yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarla kıyaslandığında çalışan grupları paralellik göstermektedir. BEDAŞ işçilerinin beşte biri ön lisans, geri kalanı ise lisans, TEİAŞ işçilerinin %45'i lise, %46'sı ön lisans ve lisans mezunu, Bilgen'in çalışmasındaki işçilerin %76.9'u lise, %15.9'u ön lisans ve lisans mezunu, İran'daki işçilerin %63'ü, Finlandiya'da işçilerin ise büyük bir çoğunluğu lise mezunudur (Çakır: 2016;78). Katılımcıların %33 oranla en yüksek olarak elektrik işlerinde ve en düşük olan %0,7 oran ile depolama işinde görev yapmaktadır. İş kollarında en yüksek olan görev tanımı %70,5 ile teknisyen kadrosu ve % 20,1 ile devamında tekniker kadrosu olduğu gözlemlenmektedir. Bulgular benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, BEDAŞ işçilerinde teknisyen ve teknikerin payı %19, TEDAŞ işçilerinde %38, Bilgen'in çalışmasındaki işçilerde ise %86.4'tür (Bilgen 2013). Bu bulgular, özelde arıza, bakım ve onarım, genel de elektrik işçilerinin yaptıkları işin niteliği gereği, bir başka ifadeyle elektrik dağıtımı teknik bilgi ve beceri gerektirdiği için, onların vasıflı emek-gücü olduğunu göstermektedir (Çakır; 2016: 78).

Katılımcıların 22'sinin (% 15.8) kronik hastalık ve grubun 3'ünün (% 2.2) meslek hastalığı tanısı vardır. Ayrıca grubun 23'ü (% 16.5) periyodik muayene olmuş olması dikkat çekmektedir. Bu oranın beklenen düzeyin altındadır. Çünkü çalışanların sahaları tehlikeyle direk karşılaşılacak ve olumsuzluklar yaşatabilecek çalışma alanlarıdır. Ayrıca kişilerin yaşamları boyunca rahatsızlık farkındalığı ve kaliteli bir yaşam açısından periyodik muayene oranının düşük olması dikkat çekmekte, kurumun ya da birim amirlerinin buna daha fazla özen göstermesi gerektiği düşünülmektedir. Meslek hastalığı tanısı konulmuş olan personelin birim amirleriyle beraber hareket ederek ve herhangi bir korku olmadan bu durumlarını gerekli görülen yerlerle paylaşabilmesi gerekmektedir. Şayet gerekli görülmesi ve personelin yerine birisinin görevlendirilmesi şartı güdülerek,

kişinin çalıştığı birim değiştirilebilir ona uygun bir yer tercihi daha yüksek başarı sağlayabileceği düşünülebilmektedir.

Çalışanların İSG ve Meslek ve yasa tüzük bilgisi tespiti arasında olan ilişkiyle alındığında; işe başlamadan önce ve işe başladıktan sonra işçilerin büyük bir çoğunluğu 76'sı (% 54.7) iş güvenliğiyle ilgili eğitim almamıştır. Bu veri, Bilgen'in (2013) çalışma verisiyle benzerlik göstermemektedir (%85.8). Çalışmamıza paralel olarak örneklenebilecek çalışmaların bulunduğu bilinmektedir. Örneğin, 2010 yılında TEDAŞ işçilerinin %9.7'si, 2011 yılında TEİAŞ işçilerinin %6.8'i, 2015 yılında ise %31'i EÜAŞ işçilerinin %22.3'ü bu eğitimi almaktadır (Çakır; 2016: 80). Ayrıca çalışmada yer alan meslek eğitimi alma oranı da 85' i (%61,2) işe başlarken olmak üzere yer almaktadır.

Bu çalışmada, İSG eğitimi alanların 59'u (% 42.4) orta düzeyde bulmuştur. Elektrik iletim tesisinde yapılan başka bir çalışmada işçilerin %65.3'ü düzenli olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almış ve %53.3'ü aldıkları eğitimi yeterli bulmuştur (Yardımcı; 2015: 60). Çalışmamızda 33'ü (% 23.7) İSG eğitimini yetersiz bulmuştur ve 9'u (% 6.5) İSG eğitimiyle ilgili herhangi bir değerlendirmede bulunmamıştır. Çalışmamızdaki orta ve yeterli düzeyde yer almakta olan beyanlar esas alınacak olursa, 20 Haziran 2012 tarihli ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında ve 15 Mayıs 2013 tarihli Resmi Gazetede Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğe bağlı olarak, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri zorunlu olmasına bağlı olabildiği düşünülebilmektedir. Çalışmada bulunan sonuçlar arasında yer almakta olan İSG Kurulu olması ve kurumda iş kazası olması arasındaki ilişki değerlendirmesi sonucunda; iş yerinde İSG Kurulu olan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İş yerinde İSG Kurulu olması durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamış olması beklenmedik bir sonuçtur. ($\chi^2 (1) = .704^a$, $p=.402$). Kurumda çalışanların verilen İSG eğitiminin yeterli ve orta düzeyde bulunmasını baz alarak düşündüğümüz takdirde, çalışanların İSG kurul ve görevlerinden faydalanamadıkları için henüz bilgi sahibi olmadıkları ya da kurumda oturmuş İSG kültürü bulunduğu düşünülebilmektedir. Ayrıca kurulun faal olarak çalışması durumu sonucunda kurum risk ve tehlike açısından asgari şartları sağlayacak, çalışanların KKD kullanımı, eksiklerin tamamlanması, İSG konusunda farkındalıklarının azami düzeye çıkarılması sağlanabilecektir. Kişilerin görev aldıkları birim amirleri de kurumda görev yapmakta olan

kurulun doğal üyesi olarak bulunduğu takdirde sorun kaynakta tespit edilip, proaktif çözümler getireceği düşünülebilmektedir.

KKD kullanımı hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; K.K.D kullanımı hakkında eğitim alan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmekte ve İSG malzemeleri hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde;İSG malzemeleri hakkında eğitim alan katılımcıların 42'sinin (% 30.2) iş kazası geçirdiği, 97'sinin (% 69.8) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Kurumda görev almakta olan personelin düzenli aralıklarla eğitime alınması bu sonuçlarda tahmin edilen ve gözlemlenen olumsuzlukları asgari düzeye indireceği tahmin edilmektedir. İSG açısından işverenin çalışanı koruma ödevi olarak KKD ve İSG eğitiminin verilerek tam bir koruma görevi yaparken kullanımı teşvik ve denetim de kaza engelleme görevi göreceği düşünülmektedir. Gereken eğitim profesyonel personel tarafından verilmeli, eğitim sonunda gereken yeterlilik testi yapılarak gerekirse uygulamalı olarak çalışılan saha derslik olarak kullanılması çalışanın kavrama durumunu arttırabilecektir. Yapılan çalışmaya konu olan kurumda eğitim alanların sayısı küçümsenmeyecek kadar az olmasına karşın her zaman kötü sonuçlar düşünülerek eğitim almayanların sayısı ya da kaza geçiren çalışan kısmı düşünülüp bu oranın sıfıra en yakın pozisyona getirilmesi tarafların faydasına olabilecektir.

Ayrıca çalışmamızda, 76'sının (% 54.7) çalışılan işle ilgili yasa tüzük ve yönetmelikler açısından bilgisi vardır. Çalışanın bilgi düzeyi yaşanacak sıkıntıların önüne geçecek ve farkındalık düzeyini arttıracakı düşünülmektedir. Ayrıca kurum içerisinde sahip oldukları hak ve tanınan sınırların bilinmesi görev tanımı içerisinde olmayan iş ve risk içeren yapılmaması gereken her türlü uğraştan kaçınmayı da sağlayacaktır. Bu bulgu benzer çalışmalarla paralellik göstermekte ve destekler niteliktedir. Bir başka çalışmada da 6331 sayılı İş Kanunu içeriği ile ilgili yöneltilen soruda çalışanların %32,9'unun ve yöneticilerin %54,5' inin kanun ile ilgili bilgi ve yasal sorumluluklarını bildiği tespit edilmiştir. (İnce,2017; 60)

Çalışanların eğitim düzeyi ve kaza geçirme sıklığı ve kıyaslamasına bakıldığı takdirde; ilköğretim mezunlarında iş kazası sıklığı %12.5 iken,, lise mezunu 13 (%24,5) ön lisans mezunlarında %31.6 ve üniversite mezunları açısından %4.2dir. Çalışmada Çalışanların

öğrenim durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (4) = 8.618^a$, $p=.071$).

KKD kullanmama sebepleri ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle K.K.D kullanmayan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İş yerinde K.D.D kullanmama sebepleri iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = 5.926^a$, $p=.313$). Yine aynı çalışma analizinde beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan sonuçlardan birisi de isg malzemesi kullanmayan işçiler ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle İSG malzemesi kullanmayan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir.

Bu bulguya dayalı olarak kişilerin iş kazası geçirdilerse ufak yaralanmaları ciddiye almadıkları ya da periyodik muayene olmaması nedeniyle mevcut rahatsızlıklarını başka sebeplere dayandırma olarak düşünülebilmektedir. Çalışmada elde edilmiş olan bu durum beklenmedik bir sonuç doğurmaktadır. Evren olarak belirlenmiş olan çalışan grubunun teknik personel ve teknisyen gibi idari ve saha işlerinde aktif olarak çalışmakta olan kişiler olması dolayısıyla KKD kullanımının önemi dikkat çekmekle beraber çalışanların kullanmaması denetlenmemeleri yönünde algı oluşturmaktadır, KKD kullanımının kişinin sağlığı ve hayatının geri kalanında faydası açısından bilgilendirilmesi ve kullanmayanların idari işlemlerle uyarılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Kurum bu ceza ve ödül sistemini kendi yönergeleriyle hazır ve uygulanabilir hale getirebilecektir. Bu sonuçlarla alakalı yorumlanabilecek bir başka durum ise kurumun klasik yöntemlerle işleri yürüttüğü olabilir. Kurumda çalışan idari personellerden yeni girenlerin güncel bilgilerle başlamış olduğu iş hayatında eski olanların alışkanlıklarını edindikleri düşünülebilmektedir. Tüm bu olasılıklara karşın kurum düzenli olarak İSG ve KKD eğitimi vermeli ve bütün personele ulaşması sağlanmalıdır. Kişilerin farkındalık düzeyi yükselmesi iş verimliliği, kuruma aidiyet ve hızlı çıktı alınması sonuçlarını doğuracağı düşünülebilmektedir.

Çalışanların mesleki eğitim alma durumu ile iş kazası geçirme arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; mesleki eğitim alan katılımcıların 42'sinin (% 30.2) iş kazası geçirdiği, 97'sinin (% 69.8) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Mesleki eğitim alma durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Saptanan bu

anlamalı fark beklenen ve arzulanan bir sonuçtur. Kişilerin iş hayatına başlarken yapacağı işin görev, tanım ve sınırlarını bilmesi ile tehlike ve risk kavramının farkında olması kaza olasılıklarını düşürebilmektedir. Kurum çalışanlarına verdiği mesleki eğitim ile büyük oranda başarı yakaladığı gözlemlenebilirken, hedef olarak sıfıra yakın sonuçlar açısından başarısız olarak da değerlendirilebilmektedir. Mümkün olduğunca eğitim düzenli aralıklarla ve bütün personele ulaşılarak yapıldığı takdirde bu durumun da ortadan kalkacağı ve başarı sağlanabileceği tahmin edilmektedir.

Alınan eğitimler kişilerde risk algısını geliştirmektedir. Kişi çalışma ortamını objektif değerlendirmekte ve karşılaşılabilecek riskler ve devamında yaşanabilecek tehlikeleri önceden fark edebilecektir. Bu durum devamında en az kaza ve ergonomik bir rahatlama getirecektir. Kurumda çalışanların 121'inin (% 87.1) kaza riskini amirlerine bildirdiği, 18'inin (% 12.9) bildirmediği görülmektedir. Aynı çalışmada kurulan bir başka hipotez sonucunda Amirlerin İSG'ye bakışını değerlendiren katılımcıların 121'inin (% 87.1) kaza riskini amirlerine bildirdiği, 18'inin (% 12.9) bildirmediği görülmektedir. Her iki farklı hipotezde de anlamlı fark saptanmamıştır. Kişilerin risk algısına tam sahiplik gösteremediği yorumu çıkarılabilirken, amire risk gördüklerini bildirmeme sebepleri arasında amirin İSG bakışını tamamıyla yeterli bulmamaları yattığı düşünülebilir. Çalışanların birim amirleri ve daha üst yöneticilerle ilişki içerisinde olmaları ve hassasiyetler konusunda aynı paydada buluşması önemli olduğu düşünülerek, eğitim konusunda sadece çalışanların değil amirlerinde düzenli, eğitime alınması gerekliliği gözlemlenebilmektedir. Gerekirse amirlerin birim çalışanlarıyla sahada olması, aynı gözden yaklaşması, düzenli toplantılarla alan tespiti ve kendisi üyesi olduğu İSG kuruluna bildirim yapılarak çözüm üretmeye çalışması gerekliliği görülebilmektedir. Böylece çalışan kendini güvende hissedecek ve karşı tarafın kendisini bildiğini fark edebilecektir. Amacın sıfır risk olduğu bilinmesi sebebiyle risk bildirimini yapmayan veya çeşitli sebeplerle yapmak istemeyen personelin tespiti ve bu sebeplerin kendi risk algısı olmaması yahut amirlerin ciddiye almaması sebeplerinden hangisi sonucunda meydana geldiği tespitiyle başlanabileceği husus düşünülebilmektedir.

Kazadan etkilenen vücut bölgesi gruplaması araştırmalara göre farklılık göstermektedir. Buna karşın, gerek çalışmamızda, gerekse konu ile ilgili araştırmaların çoğunda alt ve üst ekstremiteler en fazla etkilenen bölgelerdir (Çakır: 216; 90). Çalışmada kaza sonucunda en yüksek 23'ü (% 16.5) el/bileklerden ve devamında en yüksek 14'ü (% 10.1) baştan

yaralanmalar olduğu gör÷lmektedir. Benzer çalışmada da yer aldığı gibi bu yaralanmalar b÷y÷k oranda (%42.8) el ve el parmakları ile ayak ve ayak parmaklarını etkilemiştir (akır,2016; 89). ÷l÷mle sonuçlanan herhangi bir kaza olmamıştır. Bu kaza ve yaralanma tipleri dikkate alındığında beklenen bir durumdur. Her iki çalışma da paralellik g÷stermekte olan sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Bu paralellik sebebi elektrik alanında çalışan sayılarının y÷ksek olması olarak d÷ř÷n÷lebilir ve kişilerin ortak risk alanları paylaştığı s÷ylenebilmektedir.

Çalışanların işyerini tercih etme sebepleri arasında en çok yanıtlanan iş g÷vencesi ve sosyal g÷venlik seçenekleridir. Kurumda ankete katılım g÷steren çalışanlardan 106'sı (% 76,3) kaza geçirmediği tespit edilmiştir ve bu 106 kişinin çeşitli sebeplerle bu kuruluşta çalıştığı bilinmektedir. Ayrıca yine katılımcıların 21'i (%21,9) iş kazası geçirmiş olup kurumdan memnuniyetini bildirmektedir. Kurulum bir devlet kuruluşu ve doğal olarak çalışanların çoğunluğu memur kadrosu altında çalışmaktadır. Bu durumda kaza geçirenlerin iş garantisi ve sosyal g÷venlik seçenekleri ile iş memnuniyeti duymalarının sonuç olarak birbirini etkilediği d÷ř÷n÷lmektedir. Kişiler bu garantici bakış dışında işin gerçekten sahiplenildiği bilinerek ve aidiyet duyması arzulanmalıdır ÷nk÷ çalışanın iş kalitesi buna bağlı olduğu d÷ř÷n÷lmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi devriminin milat olarak kabul edilebileceği İSG konusunda gelişmeler devam etmektedir. İş, sağlık, kaza ve güvenlik kavramlarını insan paydasında buluşturmuş olan İSG tam bir iyilik halinin iş hayatına entegre olmasını amaçlamaktadır. Kişilerin sosyal hayatlarının da olduğu bilinerek çalışan görevi gördükleri süre zarfında kendilerini güvende hissetmeleri çalışana olduğu kadar, işveren ve işin görüldüğü lokasyonun ekonomik durumuna da aktif katkı sağlayacaktır. İSG bilinç ve kültürü sanılandan daha fazla önem arz etmektedir. 2012 yılında yayımlanan 6331 sayılı kanun ülkemiz açısından fayda sağladığı düşünülmektedir. Fakat bu kanunun kapsamında gelen düzenleme ve yükümlülükler bazı kurum ve kuruluşlar açısından ertelemeye tabi tutulmaktadır. Bu erteleme açık olan kadroların kapanması olarak düşünülse de fayda bazında bir katkı sağlamadığı gözlemlenebilmektedir. Gerekli olan kadro tahsisleri süresince kurumlara ek bütçeleme ile İSG tedbirlerini gerekirse hizmet alımı olarak sağlaması zorunluluğu bilinmektedir. Ayrıca bir diğer aksaklığında bütçe konusunda kurumların bulunduğu yerler ve büyüklükleri olduğu göz ardı edilmemelidir. Merkez kuruluşların bütçe kapasiteleri ve iş yükleri oranında yapılan katkılar, taşra da yer alan kurum temsilciliklerine de sağlanabilmelidir.

Araştırma örneklemini oluşturan grubun 133'ü (% 95.7) erkek. 6'sı (% 4.3) kadın katılımcıdan oluştuğu ve katılımcı grubun 119'u (% 85.6) evli olduğu gözlemlenebilmektedir. Katılımcıların cinsiyet durumlarına bakılmadan yaş aralığı incelendiğinde 24 ve 63 aralığında oldukları söylenebilmektedir. Çalışanların 98'inin (% 70.5) teknisyen olması dikkat çekerken çalışılan birim ya da bölüm sorulduğunda 33'ü (% 23.7) elektrik biriminde, ve en az katılım gösteren bölümün 1'i (% .7) depolama birimi olduğu anlaşılabilmektedir. Katılan kişilerin çalışma şart ve durumlarına göre 122'si (% 87.8) vardiyalı çalışmadığını bildirmektedir. Sigara kullanım oranı çalışmaya katılanların 55'i (% 39.6) ve katılan kişilerin 117'sinin (% 84.2) doktor tarafından tanısı konulmuş bir kronik hastalığı bulunmadığı ve örneklemini oluşturanların 125'inin (% 89.9) ise sağlık raporunun işe girerken mevcut olduğu izlenebilmektedir. İş yerinde katılımcıların 116'sı (% 83.5) periyodik muayene olmadığını söylemektedirler.

Yapılan araştırma için katılımcı olarak izlenen grubun örneklemini oluşturanların 85'i (% 61.2) ilkyardım eğitimi aldığı ve bu eğitimi katılımcıların 65'i (% 46.8) işe başladıktan

sonra almıştır. Katılımcıların 85'i (% 61.2) mesleki eğitimini almış, 63'ü (% 45.3) işe başlamadan önce İSG eğitim almıştır ve bu eğitimlerin yeterlilik durumlarının incelenmesi istenildiğinde çalışanların 9'u (% 6.5) mesleki eğitimle ilgili herhangi bir değerlendirmede bulunmamış, 42'si (% 30.2) eğitimi yeterli bulmuş, 56'sı (% 40.3) orta düzeyde bulmuş, 32'si (% 23.0) yetersiz bulmuşken, 9'u (% 6.5) İSG eğitimiyle ilgili herhangi bir değerlendirmede bulunmamış, 38'i (% 27.3) yeterli bulmuş, 59'u (% 42.4) orta düzeyde bulmuş, 33'ü (% 23.7) yetersiz bulmuş olduğu ortaya çıkmaktadır. Grubun 84'ünün (% 60.4) işyerinde mevcut bulunan ve görev alan İSG kurulunun varlığı bilinmektedir. Ayrıca grupta yer alan katılımcıların grubun 76'sının (% 54.7) çalışılan işle ilgili yasa tüzük ve yönetmelikler açısından bilgisi var olduğu düşünülmekte ve buna karşın 76'sının (% 54.7) çalışılan işle ilgili yasa tüzük ve yönetmelikler açısından bilgisi vardır, 63'ünün (% 45.3) bilgisi olmadığı anlaşılabilmektedir.

Örneklem içerisinde yer almakta olan kişilerin, 72'si (% 51.8) çalışmakta olduğu iş yeri ile alakalı iş kazası riskleri konusunda eğitim almıştır, çalışanların kendi iş yerlerini değerlendirmesi istenildiğinde 43'ü (% 30.9) iyi düzeyde, 8'i (% 5.8) ise iş kazaları konusunda iş yerini çok kötü düzeyde düşündükleri görülebilmektedir. Katılımcıların 88'inin (% 63.3) kullandıkları makine veya teçhizatın koruyucusu vardır fakat 51'inin (% 36.7) koruyucusunun olmadığı da gözlemlenmektedir. Kişilerin 70'i (% 50.4) İSG malzeme eğitimi almıştır, 69'u (% 49.6) almamıştır ve aynı katılımcıların 65'i (% 46.8) K.K.D malzeme eğitimi almıştır, 74'ü (% 53.2) almamıştır. İş yerinde görev alan personelin 70'i (% 50.4) işyerinde iş kazalarını önleme çalışmalarında görev almıştır ve 121'i (% 87.1) iş kazası riskini amire haber verdiğini beyan etmektedir. Çalışan teknik personel amirlerini İSG 'ye bakış açısını 44'ünün (% 31.7) yeterli, 72'sinin (% 51.8) orta düzey, 23'ünün (% 16.5) yetersiz olarak değerlendirmektedir. Katılımcıların 77'si (% 55.4) iş yerindeki iş sağlığı güvenliği koşullarından memnun, 62'si (% 44.6) memnun değildir. Aynı katılımcıların memnun olmayan kesimine nedeni sorulduğunda 29'u (% 20.9) İSG kurulu yeterince çalışmadığı için, 14'ü (% 10.1) İSG malzemeleri yetersiz olduğu için, 11'i (% 7.9) İSG' nin önemi hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı için, 6'sı (% 4.3) amirleri İSG' ye yeterince önem vermediği için ayrıca 2'si (% 1.4) İSG' yi gereksiz bulduğu için yanıtlarını işaretledikleri görülebilmektedir.

Çalışan personelin KKD kullanımı ve İSG malzemesi kullanım ya da kullanmıyorsa nedeninin tespiti amaçlanarak hazırlanan sorulara alınan yanıtlara göre ;

Araştırma örneklemini oluşturan grubun İSG malzemesi kullanım kısmında ; 76'sı (% 54.7) kafa koruyucularını kullanmadıklarını, 53'ü (% 38.1) göz/yüz koruyucularını kullanmadıklarını, 111'i (% 79.9) düşme engelleyici/emniyet kemeri ekipmanlarını kullanmadıklarını, 87'ü (% 62.6) kulak koruyucularını kullanmadıklarını, 84'ü (% 60.4) solunum koruyucularını kullanmadıklarını, 60'ı (% 60.4) el koruyucularını kullanmadıklarını, 107'si (% 60.4) vücut koruyucularını kullanmadıklarını, 94'ü (% 67.6) ayak koruyucularını kullanmadıklarını, 126'si (% 90.6) gövde ve karın bölgesi koruyucularını kullanmadıklarını, 138'i (% 99.3) diğer koruyucuları kullanmadıklarını belirtmişlerdir. Kullanılmayan malzemelere neden olarak da; grubun 49'unun (% 35.3) işletme İSG malzemesi vermediği için, 42'sinin (% 30.2) İSG malzemesi çalışmasını aksattığı için, 24'ü (% 17.3) İSG malzemesi rahatsız ettiği için, 9'u (% 6.5) İSG malzemesinin faydasına inanmadığı için, 12'si (% 8.6) İSG malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediği için, 3'ü (% 2.2) diğer sebepler için İSG malzemesi kullanmadıklarını belirtmiş olduğu görülebilmektedir. Ayrıca katılımcıların 19'u (% 13.7) işyerinde İSG malzemelerinin değiştirilme sıklığı hakkında değerlendirme yapmamıştır, 28'i (% 20.1) 1 yıl üstü, 5'i (% 3.6) 1 yıl ve altı, 46'sı (% 33.1) kullanılamaz hale geldiğinde, 41'i (% 29.5) kullanım süresi dolduğunda işyerinde İSG malzemelerinin değiştirildiğini belirttikleri de görülebilmektedir.

Katılımcılara KKD kullanımı sorusu yöneltildiğinde kişilerin; grubun 73'ü (% 53.5) koruyucu baret kullanmadıklarını, 46'sı (% 33.1) koruyucu gözlük kullanmadıklarını, 46'sı (% 33.1) koruyucu eldiven kullanmadıklarını, 85'i (% 61.2) koruyucu giysi kullanmadıklarını, 86'sı (% 61.9) koruyucu ayakkabı kullanmadıklarını, 114'ü (% 82.0) emniyet kemeri kullanmadıklarını, 135'i (% 97.1) diğer koruyucuları kullanmadıklarını belirtmişler ve kullanılmayan KKD malzeme nedenleri ; 50'sinin (% 36.0) işletme K.K.D malzemesi vermediği için, 51'inin (% 36.7) K.K.D malzemesi çalışmasını aksattığı için, 21'i (% 15.1) K.K.D malzemesi rahatsız ettiği için, 7'si (% 5.0) K.K.D malzemesinin faydasına inanmadığı için, 4'ü (% 2.9) K.K.D malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediği için, 6'sı (% 4.3) diğer sebepler için kullanmadığını belirttiği gözlemlenebilmektedir. Ayrıca, araştırma örneklemini oluşturan grubun 17'si (% 12.2) işyerinde K.K.D malzemelerinin değiştirilme sıklığı hakkında değerlendirme yapmamıştır, 29'u (% 20.9) 1 yıl üstü, 6'sı (% 4.3) 1 yıl ve altı, 43'ü (% 30.9) kullanılamaz hale geldiğinde, 44'ü (% 31.7) kullanım süresi dolduğunda işyerinde K.K.D malzemelerinin değiştirildiğini belirttikleri çıkarımı yapılabilmektedir.

Çalışmada katılım göstermekte olan personelin 42'si (% 30.2) hayatta iş kazası geçirmiştir ve aynı katılımcıların 33'ü (% 23.7) kurumda iş kazası geçirmiştir. Kurumda geçirilen iş kazası durumu çalışan cevaplarına göre 17'sinin (% 12.2) ağaç bölümünde, 8'inin (% 5.8) boya bölümünde, 1'inin (% 0.7) depolama bölümünde, 2'sinin (% 1.4) diğer bölümde, 14'ünün (% 10.1) elektrik bölümünde, 2'sinin (% 1.4) idari bölümde, 6'sının (% 4.3) plastik bölümünde olduğu anlaşılabilmektedir. Kazanın oluş şeklini en yüksek oranla 22'si (% 15.8) cisim batması sonucu yaşadığı anlaşılmaktadır. Kaza sonucunda 14'ü (% 10.1) baştan, 7'si (% 5.0) gözlerden, 1'i (% 0.7) boyundan, 2'si (% 1.4) omuz/kollardan, 23'ü (% 16.5) el/bileklerden, 5'i (% 3.6) ayak/bileklerden, 2'si (% 1.4) dizden, 2'si (% 1.4) beden/göğüs-sırt-karından, 4'ü (% 2.9) diğer bölgelerden kaza geçirdiği, diz ve omurga bel bölgelerinden kaza geçirenin olmadığı gözlemlenmektedir. Yaşanan durum sonrasında 30'u (% 21.6) 1/3 gün işten uzak kaldığını, 12'si (% 8.6) 3 gün/1 hafta işten uzak kaldığını ve 4'ü (% 2.9) 1 yıldan fazla işten uzak kaldığını bildirdiği görülebilmektedir. Kaza nedeni 69'u (% 49.6) K.K.D malzemelerinin olmaması, 29'u (% 20.9) K.K.D malzemelerinin kullanılmaması, 6'sı (% 4.3) iş makinesi ve teçhizatlar da güvenlik tedbirlerinin alınmaması, 10'u (% 7.2) yapılan iş ile işçinin uygun olmaması, 8'i (% 5.8) ortamın gürültülü olması, 5'i (% 3.6) kişisel nedenler/yorgunluk-uykusuzluk-hastalık-stres vb., 4'ü (% 2.9) dikkatsizlik, 4'ü (% 2.9) ortamın çok sıcak/soğuk olması, 1'i (% 0.7) aydınlatma sorunları, 2'si (% 1.4) denetim eksikliği, 1'i (% 0.7) diğer sebepleri iş kazası nedenleri olarak belirtmiş oldukları görülebilmektedir.

Çalışmagrubunu oluşturan bireylere iş memnuniyet, neden bu işi yaptıkları ve başka işte çalışma arzuları olup olmadığı sorulmuş ve kişiler; iş memnuniyetine 96'sı (% 69.1) memnun, 16'sı (% 11.5) memnun değilim, bu işi tercih etme sebeplerine 74'ü (% 53.2) iş güvencesi, 49'u (% 35.3) sosyal güvenlik ve başka bir iş olması halinde buradan ayrılma isteklerine 36'sının (% 25.9) kesinlikle başka bir işte çalışma isteği olduğu, 54'ünün (% 38.8) kısmen olduğu, 49'unun (% 35.3) olmadığı şeklinde cevap verirken kişilerin çalıştıkları birim işleyişiyle alakalı olarak amirleri tarafından 85'inin (% 61.2) kısmen dikkate alındığı anlaşılabilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre İSG Kurulu olması ve kurumda iş kazası olması arasındaki ilişki değerlendirmesi sonucunda; iş yerinde İSG Kurulu olan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir.

İş yerinde İSG Kurulu olması durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .704^a$, $p=.402$).

Aynı şekilde düzenli periyodik muayene ile meslek hastalığına yakalanma arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; düzenli periyodik muayene olan katılımcıların 3'ünün (% 2.2) meslek hastalığına yakalandığı, 136'sının (% 97.8) meslek hastalığına yakalanmadığı görülmektedir. Düzenli periyodik muayene olma ile meslek hastalığına yakalanma arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .638^a$, $p=.436$).

Bireylerin KKD kullanmama sebepleri ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle K.K.D kullanmayan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İş yerinde K.D.D kullanmama sebepleri iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = 5.926^a$, $p=.313$).

Yapılan çalışmada İSG malzemesi kullanmayan işçiler ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle İSG malzemesi kullanmayan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İş yerinde İSG malzemesi kullanmama sebepleri iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = 4.808^a$, $p=.440$).

Çalışmaya katılan bireylerin KKD kullanımı hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; K.K.D kullanımı hakkında eğitim alan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) kurumda iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. K.K.D kullanımı hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .393^a$, $p=.531$).

Yürütülen araştırmada İSG malzemeleri hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; İSG malzemeleri hakkında eğitim alan katılımcıların 42'sinin (% 30.2) iş kazası geçirdiği, 97'sinin (% 69.8) iş kazası geçirmediği görülmektedir. İSG malzemeleri hakkında eğitim alma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (1) = .128^a$, $p=.721$).

Araştırma sonuçlarındaniş kazası geçiren hastalar ile çalıştığı kurumdan memnuniyet durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çalıştığı kurumdan memnun olan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Çalıştığı kurumdan memnun olma durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (2) = .1892^a$, $p=.388$).

Çalışmaya katılan bireylerin mevcut iş yerinde çalışma nedenleri ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; çeşitli sebeplerle mevcut iş yerinde çalışan katılımcıların 33'ünün (% 23.7) iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Çeşitli sebeplerle mevcut iş yerinde çalışma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (6) = 5.633^a$, $p=.466$).

Ayrıca çalışanların yaşlarına göre iş kazası geçirme durumu arasında ki ilişki değerlendirildiğinde; araştırma örneklemini oluşturan grubun doğum tarihi ile hayatta iş kazası geçirme durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>.05$).

Araştırma sonuçlarındanchalışanların öğrenim durumu ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; öğrenim durumlarına göre katılımcıların 33'ünün (% 23.7) iş kazası geçirdiği, 106'sının (% 76.3) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Çalışanların öğrenim durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (4) = 8.618^a$, $p=.071$).

Amirlerin İSG' ye bakışı ve kişilerin kaza yaptıklarını amire bildirme durumları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; AmirlerinİSG'ye bakışını değerlendiren katılımcıların 121'inin (% 87.1) kaza riskini amirlerine bildirdiği, 18'inin (% 12.9) bildirmediği görülmektedir. Amirlerin İSG'ye bakışı ile çalışanların kaza riskini bildirme durumu arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 (2) = .928^a$, $p=.629$).

Risk konusunda eğitim alan çalışanlar ile kaza riskini amire bildirme durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; risk konusunda eğitim alan katılımcıların 121'inin (% 87.1) kaza riskini amirlerine bildirdiği, 18'inin (% 12.9) bildirmediği görülmektedir. Risk konusunda eğitim alma ile çalışanların kaza riskini bildirme durumu arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ($\chi^2 (1) = 4.779^a$, $p=.029$).

Mesleki eğitim alma durumu ile iş kazası geçirme arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; mesleki eğitim alan katılımcıların 42'sinin (% 30.2) iş kazası geçirdiği, 97'sinin (% 69.8) iş kazası geçirmediği görülmektedir. Mesleki eğitim alma durumu ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($\chi^2 (1) = 4.059^a$, $p=.044$).

Katılımcıların işe başlama tarihi ile iş kazası, kronik hastalık, meslek hastalığı, iş memnuniyeti arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; araştırma örneklemini oluşturan grubunu işe başlama tarihi ile kronik hastalık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma yılı arttıkça kronik hastalıklarının azaldığı ifade edilebilir.

Kurumda teknik işlerle ilgili görev yapmakta olan bireylerle yürütülmüş olan bu tez çalışmasına katılım 139 kişi ile sağlanmıştır. Kurumun genelini yansıtmaması açısından homojen bir çalışma yürütülmesi hedeflenmiştir. Kurum kendi çalışanlarının istatistiksel verilerini toplayarak cinsiyet- iş dağılımı, yaş- iş dağılımı yapması ve kişilere ergonomik açıdan uygun olan alanlarda fırsat verilmesini değerlendirmesi gerekliliği görülebilmektedir. Çalışanların işe alım sürecinin eskiden ne şartlarda olduğu tarafımdan bilinmezken, günümüz imkan ve olanakları ile işe giriş sürecinde mutlak suretle çalışandan sağlık raporu istenmesi düşüncesi var olmakta ve kişilerin sigara içtikleri, sosyal hayatlarında takip edilmesi mümkün olmayan yaşam şartları ayrıca kişinin çalıştığı alanların önem ve dikkat gerektiren kısmı periyodik muayenenin zorunlu olması algısını doğurabilmektedir. Kişiler işveren ya da birim amirince kurum tarafından düzenli olarak takip altında tutulması hem kuruma fayda sağlayacak hem de çalışana kendisini güvende hissettireceği düşünülmektedir.

İşe alım sürecinde seçilmiş olan personelin, alt yapısal olarak yapmak için hazırlandığı göreve mesleki eğitim alanında hazırlanması şart olmaktadır. Ayrıca kişilerin saha personeli olduğu bilgisi kendilerine ilkyardım, İSG, risk ve KKD kullanım ve çalıştıkları işle alakalı yaza, tüzük bilgisi konusunda gerek alım sürecinde gerekse rutin eğitimlerle kişilerin güncel bilgiyi yakalaması hedefi konulmasının, karşılıklı güven ve çalışan verimini arttıracaklarını düşündürmektedir. Yapılacak olan eğitim belli bir tarihte işe alımları değil, bütün personeli kapsaması dahilinde başarılı kabul edilebileceği gözlenebilirken, eğitim sonunda katılımcılara yeterlilik testi uygulanması anlama ve uygulama düzeyi tespitini kolaylaştırabilecektir.

Çalışanın kendisini güvende hissetmesi ancak onun çalıştığı ortama adaptasyonu ve teçhizat gereklerinin karşılanması ile mümkün olacağı bilinmektedir. Kurumun iş ve işçi tespiti yapması ile beraber, kişilerin iş tanımlarını yaparak işe uygun gereçler, KKD ve İSG malzemesi temini yapılması, ayrıca verilmiş olan bütün malzemenin yıpranması ya da talep olması beklenmeksizin bir rutin zaman tespitiyle beraber değişim, onarım ya da ikame olanın sağlanması kişiyi rahatlatacağı ve verimlilik oranını arttıracığı gözlemlenebilecektir. Çalışanlara olduğu kadar o birim amirlerinin de İSG konusunda farkındalık kazandırılarak çalışan görüşlerini dikkate alması ve gereken özeni göstermesi de bu sonuçlara katkı yapacağı söylenebilir.

Kurum personelinin memur olduğu net bir biçimde bilinmektedir. Kişilerin iş memnuniyetini en yüksek oranla iş güvencesi ve sosyal güvence oluşturduğu görülmektedir. Bu yaklaşım bir yandan kişiyi rahatlatırken diğer yandan rehavet içine sokacak bir düşünce olduğu görülebilmektedir. Kişi kendisini memur olarak nitelendirdiği için kurum açısından yapılacak teknik hizmet yeterliliği zaman zaman sağlanamadığı düşüncesi belirebilecektir. Çalışanların güven düşüncesi daha iyi fırsat sunan bir iş olması suretiyle buradan ayrılabilceği düşüncesiyle bazı kişilere göre yer değiştirdiği görülebilmektedir. Bu algının kuruma aidiyet, amirler tarafından dikkate alınma oranının artması ve çalışanın talepleri doğrultusunda ve kurum çıkarları gözetilerek yapılacak çalışmalarla ortadan kaldırılabilceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adal, Z. (1975). İş Kazalarına Yol Açan Etkenler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (4), 119-329.
- Akpınar, T. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), 273-279.
- Algün, A. (2014). *İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Prensipleri*. TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni, 3, 4.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. S. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1-2.
- Alper, Y., (1991). İnsan-Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları. *Verimlilik Dergisi*, 20(1), 168.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları, 36-37.
- Asfahl, C. R. (2004). *Industrial Safety and Health Management*. Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River, Fifth Edition, 250.
- Balcı, B., Taçkın, E., Balcı, E. ve Yerden, A. (2013). İş Kazalarında Mali Kayıplar, *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, Winter Issue (6), 76.
- Baybora, D., Oral A. İ., Gerek, H. N., Seylen Kaplan E. T., Akın, L., Ekmekçi, Ö. ve Piyal, B. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2664, 11.
- Bayılmış, O. ve Taş, Y. (2015). Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi: Sakarya Örneği. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 89,117.
- Biçer, E. (2007). *İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma: Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 18-22.
- Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Güneş Tıp Kitapevleri, Ankara, 86, 109, 110, 401.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6-21), 83-93.
- Camkurt, M. Z. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24-25(1-2, 6), 85.
- Cerev, G., Yıldırım, S. (2018). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 58-70.

- Çakır, K. Z. (2016). Bir Elektrik Dağıtım Şirketinde Çalışan İşçilerde İş Kazası İnsidansı, Nedenleri ve Yaşadıkları Güçlükler. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, 78-89.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*. (İstanbul): Beta Yayınları, (Baskı: 31), 93-716.
- Çiçek, Ö., Öçal, M. (2016). Dünyada Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(5), 11-125.
- Dilekmen, M., Ada, Ş. (2005). Öğrenmede Güdülenme. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 110.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 177.
- Demirbilek, S. ve Pazarlıoğlu, M. V. (2007). Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(509), 509, 583.
- Erol, S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD) ASSAM International Refereed Journal, Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü*, 4, 119.
- Erdoğan, S. (1999). Bireylerin Yaşlılığa İlişkin Güven Objeleri. *Standart*, 38, 447, 482.
- Gamgam, Z. (1994). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Şeker-İş Yayınları, Yayın No:81, 28.
- Gençler, A. (2007). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7(35), Temmuz – Ağustos – Eylül, 16-29.
- Gerek, N. (1998). Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *Ankara: Türk-Metal Sendikası Yayını*, 23-26.
- Gerek, H. N. (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları*, 3.
- Gülpınar, O. S. (1996). *Ulaştırma ve Çevre Yarattıkları Çevre Sorunları Açısından Ulaştırma Sistemlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 172.
- Güygüler, T. (1974). Toz. *Madencilik Bülteni*, 13, 6, 15.
- İlhan M. N., Kurtcebe Ö. Z., Durukan E. Ve Koşar L. (2006). Temizlik İşçilerinin Sosyo-demografik Özellikleri ve Çalışma Koşulları ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığı. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(6), 434.
- İnternet: Alkolün Etkileri. Web: <https://www.yesilay.org.tr/tr/bagimlilik/alkol-bagimliliği>, Son Erişim tarihi: 13.08.2019.

- İnternet: Alkolün Vücuda Etkileri (2019). Alkol Bağımlılığı. Web: <https://www.alkol.gen.tr/alkolun-vucuda-etkileri/>, Son Erişim Tarihi: 16.04.2019.
- İnternet: Bilgen, M. (2013). Ankara’da Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı İle İlişkili Etmenler. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın no:37, Ankara. Web: <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/37/dosya-37-888.pdf>, Son Erişim Tarihi: 09/09/2019).
- İnternet: Çakar, İ (2015). İş Kazaları. ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü. Web: http://www.anadoluisagligi.com/img/file_839.pdf, Son Erişim tarihi: 15.08.2019.
- İnternet: Fişek, N. (1982). Sağlık Yönetimi Modern Yönetim Semineri, Türk-İş Yayınları Kitaplaşmamış Yayınları-1b. Web: http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html, Son Erişim Tarihi: 05.12.2018.
- İnternet: ILO Anayasası (2014). Web: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.html, Son Erişim Tarihi: 20.03.2019.
- İnternet: International Labour Organization [ILO] (2015). ILO Tarihçesi. Web: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm, Son Erişim Tarihi:10.08.2019.
- İnternet: İş Sağlığı ve İş Güvenliği için Termal Konfor (2010). Web: <https://www.iskteknik.com/teknik-1/is-sagligi-ve-is-guvenligi-icin-termal-konfor>, Son Erişim Tarihi: 24.04.2019.
- İnternet: İşyerinde Aydınlatma (2016). Web: <https://isgtedbir.com/ergonomi/aydinlatma/>, Son Erişim Tarihi: 24.04.2019.
- İnternet: Kurt, R. (2013). İş Kazalarına Neden Olan Faktörler. Web: <https://www.dunya.com/kose-yazisi/is-kazalarina-neden-olan-faktorler/16905>, Son Erişim Tarihi: 15.08.2019.
- İnternet: Madde Bağımlılığı (2019). Yeşilay. Web: <https://www.yesilay.org.tr/tr/bagimlilik/madde-bagimlilik>, Son Erişim Tarihi: 16.04.2019.
- İnternet: Mobilya Sektörü Kişisel Koruyucu Donanım Rehberi (2016). Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Web: <https://www.csgb.gov.tr/media/9963/mobilyasektoeruekkdrehberi-web.pdf>, Son Erişim Tarihi: 05.12.2018.
- İnternet: Özgümüş, H. (2014). Öncü Bir Deneyim Olarak DİSK/Enerji-Sen’in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Pratikleri. Web: <http://guvenlicalisma.org/12264-ocnu-bir-deneyim-olarak-diskenerji-senin-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-pratikleri--hansel-ozgumus>, Son Erişim Tarihi: 09/09/2019.
- İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2003, 6552 Sayılı Kanun İle Değişik Hali İş Kanunu Sayı: 25134. Web: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20140910.pdf>, Son Erişim Tarihi: 08.05.2019.

İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2006. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu No 5510, 26200, Madde 5. Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, Son Erişim Tarihi: 18.08.2019.

İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2012, İSG Kanunu Sayı: 28339 Madde:5. Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.html>, Son Erişim Tarihi: 15.08.2019.

İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2012, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Sayı: 28512. Web: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16925&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, Son Erişim Tarihi: 11.08.2019.

İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2013, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (Termal Konfor), Sayı : 28710. Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130717-2.htm>, Son Erişim Tarihi: 13.08.2019.

İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2013, Titreşim Yönetmeliği, Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, Sayı: 28743. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18759&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, Son Erişim Tarihi: 14.08.2019.

İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2003, Titreşim Yönetmeliği, Sayı: 25325, Madde 4. Web: http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=271:trem-yetmel&catid=2:ymelik&Itemid=33, Son Erişim Tarihi: 08.05.2019.

İnternet: Resmî Gazete. Yıl 2013, Sayı: 28965. Kişisel Koruyucu Donanım Kullanım Yönetmeliği Md:4-b-1, 2-2. Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130702-2.html>, Son Erişim Tarihi: 07.05.2019.

İnternet: Şişman S. Y. (2017). Eğitim Faktörünün İş Kazaları Üzerinde Etkisi. Web: <https://www.calismamevzuati.com/2017/12/egitim-faktorunun-is-kazalari-uzerinde-etkisi/>, Son Erişim Tarihi: 08.05.2019.

İnternet: Taşyürek M. (2003). Görünür Işıklar ve Aydınlatma. Web: <https://www.isguvenligi.net/gorunur-isinlar-veya-aydinlatma/>, Son Erişim Tarihi: 24.04.2019)

İnternet: Türk Dil Kurumu (2018). Risk. Web: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5be06e59739341.75403711, Son Erişim Tarihi: 05.12.2018.

İnternet: Türk Dil Kurumu (2019). Meslek. Web: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cd29f0ac04265.41064964, Son Erişim Tarihi: 16.04.2019.

İnternet: Türk Dil Kurumu (2019). Çalışma. Web: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cd2c3c99eeaf7.25209606, Son Erişim Tarihi: 08.05.2019.

- İnternet: Türk Dil Kurumu (2019). İş
Web: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT
S.5cd2c22e4d1215.40650162, Son Erişim Tarihi: 08.05.2019.
- İnternet: Yıldırım, Ö. (2016). İş Kazalarını Önleme Teknikleri. Web:
<https://airclinosgb.com/is-kazalarini-onleme-teknikleri/>, Son Erişim Tarihi:
14.08.2019.
- İnternet: 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (31/5/2006) Madde 14
Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, Erişim Tarihi:
08.05.2019.
- İnternet: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (20/6/2012). Madde 5, Web:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, Son Erişim Tarihi:
07.05.2019.
- Kahya, E. ve Özkar, D. (2018). *İş Güvenliği*. Eskişehir: Dorlion Yayınları, (Baskı: 2), 150.
- Kalkan, A. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk ABD (Eriühfd)*, 13(1), 284.
- Karakulle, İ. (2012). *Kobilerde İş Sağlığı Ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 28.
- Kılıkış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Sosyal Politika, Bursa: Dora Basın Yayın., 247-248.
- Kılıkış, İ. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayınları., 33.
- Konak, A. ve Ofluoglu, G. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği ile Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin Önemi ve Analizi. *TSE Ekonomik ve Teknik Dergi*, 52(609), 23.
- Kubilay, G., Terzioğlu, F. Karatay, G. ve Kamışlı S. (2008). *Sigara ve Ruh Sağlığı*. T.C.Sağlık Bakanlığı, Ankara Yayın No:731, 7.
- Limon, A. (2012). Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (1), 229-242.
- Mil, İ. H., Güvercin, A. (2016). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 84.
- Narter, S. (2015). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 232.
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: *Bir Kamu Bankası Örneği*. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 252.
- Özdemir, S. (2016). *Türkiye' de İş Güvenliğinin Etkinliği, Ekonomik Maliyet ve AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 35.

- Özgüler, A. T. ve Koca, T. (2013). Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları, Sistem Ofset, 3.
- Oğuz, Ö. (2010). *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 9-10.
- Sezginer, S. (2014). Kişisel Koruyucu Donanımların Doğru Seçimi, Doğru Kullanılması ve Kişisel Koruyucu Malzemelerin Taşınması Gereken Özellikleri. *Mühendis ve Makine*, 55(655), 64-67.
- Spor, Y. (1986). Bir Cam Fabrikasında Çalışan İşçilerde Sıcaklığın Oluşturduğu Sorunlar: I (Fizik ve Fizyolojik). *22.Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi*, İzmir, 408.
- Sözen, C. (2003). *Sağlık Yönetimi*. Palme Yayıncılık, Ankara, 75.
- Süzek, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçinin Hak ve Yükümlülükleri. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 6, 610-622.
- Süzek, S. (2005). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 16. Baskı, 613-621.
- Şişli, Z. (2014). Toplu Sözleşme İle Ücreti Düşürülen İşçinin İşe Başlamaması (Karar İncelemesi). *İÜHFM*, C. 72(2), 613.
- Tiftik, M. ve Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1(1), 319-356.
- Toprak, R. ve Aktürk, N. (2004). Gürültünün İnsan Sağlığı Üzerindeki Olumsuz Etkileri. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 61, 1,2,3, 50.
- Velicangil, S. ve Velicangil, Ö. (1987). Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları. *Yakın ve Orta Doğu Eğitim Çalışma Merkezi [YODCEM]*, 30.
- Yardımcı, C. (2015). *Türkiyedeki Bir Elektrik İletim Tesisindeki İş Kazalarının Analizi Ve Çalışanların Yüksek Gerilim Algı Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli, 60.
- Yılmaz, A. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması. *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(11), 117-118.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 66.
- Yılmaz, G. (2005). İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar. *Mühendis ve Makina Dergisi*, 543, 3-11.

Yiğit, A. (2011). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. (2. Basım), Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 5.

EKLER

EK-1. Anket Formu

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN TEKNİK PERSONELİN İŞ KAZASI İLE
 KARŞILAŞMA SIKLIĞI VE KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM KULLANIM DURUMU**

Sayın katılımcı bu anket teknisyen ve tekniker olarak çalışanların sosyo-demografik özellikleri, sağlık durumları ve bazı iş risklerini belirlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği alanında yapılmaktadır. Doğru sonuçlara ulaşılabilmesi için tüm soruların eksiksiz ve objektif olarak yanıtlanması çok önemlidir. Katılımınız için çok teşekkür ederim.

Mehmet Erdem GÜNEY

1-Cinsiyetiniz nedir?

Erkek () Kadın ()

2-Doğum tarihiniz? (Yıl)**3-Medeni durumunuz nedir?**

Evli () Bekâr ()

4-Öğrenim durumunuz nedir?

İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu () Lise mezunu ()

Yüksekokul mezunu () Üniversite mezunu ()

5-Herhangi bir işte çalışmaya ne zaman başladınız?.....**6- Mevcut işinizde çalışmaya ne zaman başladınız?.....****7-Bu işyerinde çalışmaya ne zaman başladınız?.....**

EK-1. (devam) Anket Formu

8-İşe başlarken sağlık raporu aldınız mı?

Evet () Hayır ()

9- Çalıştığınız işte bölüm-birim aşağıdakilerden hangisidir?

Ağaç işleri-Talaşlı üretim () Plastik kalıp-Metal işleri () Boya-Kimya-Cam ()

Elektrik-Montaj-Bakım () Matbaa-Baskı-Kaplama () İdari işler ()

Depolama-Paketleme-Ambalaj () DİĞER(.....)

10-İşyerinizde mesleki unvanınız nedir?

Mühendis () Teknisyen () Ustabaşı () Usta ()

Usta yard. () Normal işçi () DİĞER(.....)

11-İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği(İSG) kurulu var mı?

Evet () Hayır ()

12-İlk yardım eğitimi aldınız mı?

Evet () Hayır ()

13-İlk yardım eğitimi aldınız ise ne zaman?

İşe başlamadan önce () İşte başlarken () İşe başladıktan sonra ()

14-İşe başlamadan önce Mesleki Eğitim aldınız mı?

Evet () Hayır ()

15-İşe başlarken İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi aldınız mı?

Evet () Hayır ()

16-İşveren tarafından verilen bu eğitimleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

	Mesleki Eğitim	İSG Eğitimi
Yeterli		
Orta		
Yetersiz		

EK-1. (devam) Anket Formu

17-İşyerinde ortalama çalışma süreniz ne kadar?

Haftada.....gün

Günde.....saat

18-Vardiyalı çalışıyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

19-İşyerinizde düzenli periyodik muayene oluyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

20-İşyerinizle alakalı İş kazası riskleri konusunda eğitim aldınız mı?

Evet ()

Hayır ()

21-İşyerinizi iş kazası yönünden nasıl değerlendirirsiniz?

(1-en kötü,5-orta,10-en iyi)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22-İşyerinizde çalışanlar iş kazalarını önleme çalışmalarında görev alıyor mu?

Evet ()

Hayır ()

23-İşveren ve amirlerinizin İSG'ne bakışı nasıldır?

Yeterli	
Orta	
Yetersiz	

24-Çalıştığınız işle ilgili yasa,tüzük ve yönetmelikler ile ilgili bilginiz var mı?

Evet ()

Hayır ()

25-Kullandığınız makine veya teçhizatın koruyucusu var mı?

Evet ()

Hayır ()

EK-1. (devam) Anket Formu

26-İşyerinizde kullanmanız gereken İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) malzemeleriyle ilgili tabloyu doldurunuz?

İSG MALZEMELERİ	MALZEME VAR	MALZEME YOK	KULLANIM EVET	KULLANIM HAYIR
Kafa koruyucuları				
Göz/Yüz koruyucuları				
Düşme engelleyici/emniyet kemerler ekipmanları				
Kulak koruyucuları				
Solunum koruyucuları				
El koruyucuları				
Vücut koruyucuları				
Ayak koruyucular				
Gövde ve karın bölgesi koruyucuları				
DİĞER(....)				

27- İSG malzemesi kullanmama sebepleriniz nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- () İşletme İSG malzemesi vermediği için
- () İSG malzemesi çalışmamı aksattığı için
- () İSG malzemesi rahatsız ettiği için
- () İSG malzemesinin faydasına inanmadığım için
- () İSG malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediğim için
- () DİĞER (.....)

28-İşinizde kullanmanız gereken kişisel koruyucu donanım(K.K.D) malzemeleriyle ilgili tabloyu doldurunuz?

K.K.D MALZEMELERİ	MALZEME VAR	MALZEME YOK	KULLANIM EVET	KULLANIM HAYIR
Koruyucu baret				
Koruyucu gözlük				
Koruyucu eldiven				
Koruyucu giysi				
Koruyucu ayakkabı				
Emniyet kemeri				
DİĞER(.....)				

EK-1. (devam) Anket Formu

29-K.K.D kullanmama sebepleriniz nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- () İşletme K.K.D malzemesi vermediği için
- () K.K.D malzemesi çalışmamı aksattığı için
- () K.K.D malzemesi rahatsız ettiği için
- () K.K.D malzemesinin faydasına inanmadığım için
- () K.K.D malzemesinin nasıl kullanıldığını bilmediğim için
- () DİĞER (.....)

30-İşyerinizde İSG malzemeleri ne sıklıkla değiştirilmektedir?

1 yıl üstü	
1 yıl ve altı	
Kullanılamaz hale geldiğinde	
Kullanım süresi dolduğunda	

31-İş yerinizde K.K.D malzemeleri ne sıklıkla değiştirilmektedir?

1 yıl üstü	
1 yıl ve altı	
Kullanılamaz hale geldiğinde	
Kullanım süresi dolduğunda	

32- İSG malzemelerinin kullanımı konusunda eğitim veya talimat aldınız mı?

Evet () Hayır ()

33-K.K.D malzemelerinin kullanımı konusunda eğitim veya talimat aldınız mı?

Evet () Hayır ()

34-Hayatınızda hiç iş kazası geçirdiniz mi?

Evet () Hayır ()

35-Çalıştığınız iş kolunda iş kazası geçirdiniz mi?

Evet () Hayır ()

EK-1. (devam) Anket Formu

36- İşyerinizde en son İş kazasının olduğu yer/bölüm belirtiniz...

Ağaç işleri-Talaşlı üretim ()

Plastik kalıp-Metal işleri ()

Boya-Kimya-Cam ()

Elektrik-Montaj-Bakım ()

Matbaa-Baskı-Kaplama ()

İdari işler ()

Depolama-Paketleme-Ambalaj () DİĞER (.....)

37-En son iş kazanız nasıl olmuştu? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Cisim batması () Yüksekten düşme () Parça düşmesi ()

Sıkışma/ezilme/burkulma () Yanma () Elektrik çarpması ()

Göze çapak kaçması () Zehirlenme () Kırık/çıkık/kesik ()

Uzuv kopması () Madde patlaması () Baş travması ()

Trafik kazası () DİĞER (.....)

38-En son geçirdiğiniz iş kazasının nedenleri nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

K.K.D malzemelerinin olmaması ()

K.K.D malzemelerinin kullanılmaması ()

İş makinesi ve teçhizatlarda güvenlik tedbirlerinin alınmaması ()

Yapılan iş ile işçinin uygun olmaması ()

Ortamin gürültülü olması () Kişisel nedenler/yorgunluk-uykusuzluk-hastalık-stres vb... ()

Dikkatsizlik ()

Ortamin çok sıcak/soğuk olması ()

Aydınlatma sorunları ()

Denetim eksikliği () DİĞER (.....)

EK-1. (devam) Anket Formu

39-Geçirmiş olduğunuz İş kazasında zarar gören yerleriniz nerelerdir? ? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Baş () Gözler () Yüz () Boyun () Omuz/kollar ()

El/bilekler () Dirsek () Ayak/bilekler () Diz()

Beden/göğüs-sırt-karın() Omurga/bel-omur ()

İç organlar () DİĞER (.....)

40-Geçirmiş olduğunuz İş kazası sonucunda ne oldu?

Herhangi bir yara almadım () Önemsiz küçük yaralar aldım ()

1/3 gün işten uzak kaldım () 3 gün/1 hafta işten uzak kaldım ()

8 gün/1 ay işten uzak kaldım () 2 ay/1 yıl işten uzak kaldım ()

1 yıldan fazla işten uzak kaldım () DİĞER (.....)

41-Sigara kullanıyor musunuz?

Evet () Ara-sıra() Hayır ()

42-Doktor tarafından tanısı konmuş herhangi bir kronik hastalığınız var mı?

Evet ()/Lütfen belirtiniz /

Hayır ()

43-Bugüne kadar Meslek Hastalığı tanısı aldınız mı?

Evet ()/Lütfen belirtiniz /

Hayır ()

44-Şu an çalıştığınız işten memnun musunuz?

Çok memnunum ()

Memnunum ()

Memnun değilim ()

EK-1. (devam) Anket Formu

45-İş kazası riski bulunan bir durum fark ettiğinizde amirinize haber veriyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

46-İş yerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) koşullarından memnun musunuz?

Evet ()

Hayır ()

47-46. soruya cevabınız Hayır ise, İSG koşullarından neden memnun değilsiniz?

İSG kurulu yeterince çalışmadığı için ()

İSG'ni gereksiz bulduğum için ()

İSG malzemeleri yetersiz olduğu için ()

İSG'nin önemi hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığım için ()

Amirlerimizin İSG'ne yeterince önem vermediği için ()

48-Mevcut işinizde çalışmayı niçin tercih ediyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

İş güvencesi () Yeterli ücret () Sosyal güvenlik ()

Sosyal olanaklar/barınma-yemek-lokal...() İSG koşullarının iyi olması () Ulaşım kolaylığı()

DİĞER (.....)

49-İmkan olması halinde başka bir işte çalışmayı ister miydiniz?

Evet/ kesinlikle ()

Evet/kısmen ()

Hayır ()

50-Çalıştığınız birimin işleyişi konusundaki önerileriniz dikkate alınıyor mu?

Evet/ tamamıyla ()

Evet/ kısmen ()

Hayır ()

Teşekkür ederim...

EK-2. Etik Komisyon İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2019-E.114759



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 14574941-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Enstitümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Mehmet Erdem GÜNEY'in, etik komisyon başvurusu ile ilgili olarak Üniversitemiz Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubu'nun cevabi yazısı ekte gönderilmektedir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Adviye Gülçin SAĞDIÇOĞLU
CELEP
Enstitü Müdür Yardımcısı

DAĞITIM

Gereği:
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne » İş
Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
Başkanlığına

Bilgi:
Sayın Doç. Dr. Sevil ÖZGER İLHAN



Emniyet Mah. Abant Sok. No: 10/2 E Blok Kat: 9 06500 Yenimahalle/ANKARA
Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 202 82 20
e-Posta :saglikb@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://saglikb.gazi.edu.tr/

Bilgi için :Veysel Gün
Tekniker
Telefon No:0312 202 3256

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. (devam) Etik Komisyon İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.09.2019-E.114035



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubu



Sayı : 91610558-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 23.07.2019 tarih ve E.91644 sayılı yazı

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Mehmet Erdem GÜNEY'in, Doç.Dr.Sevil ÖZGER İLHAN'ın danışmanlığında yürüttüğü "Bir Devlet Üniversitesinde Çalışan Teknik Personelin İş Kazasıyla Karşılaşma Sıklığı ve Kişisel Koruyucu Donanım Kullanım Durumu" adlı tez çalışması ile ilgili konu Kurulumuzun 11.09.2019 tarih ve 09 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mehtap ÇAKAN
Kurul Başkanı

Araştırma Kod No: 2019-261

Ek: 1 Liste

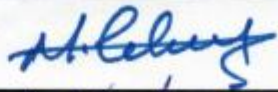
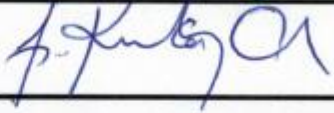
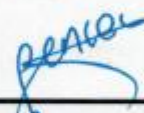
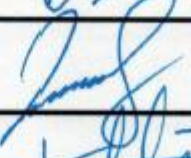
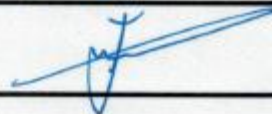


Ankara
Tel:0 (312) 202 20 57 - 0 (312) 2... Faks:0 (312) 202 38 76
İnternet Adresi :<http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/>

Bilgi için :Burak Çitirak
Birim Evrak Sorumlusu
Telefon No:0312 229 78 00

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. (devam) Etik Komisyon İzin Yazısı

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ÖLÇME DEĞERLENDİRME ETİK ALT ÇALIŞMA GRUBU KATILIM LİSTESİ	
TOPLANTI TARİHİ : 11/09/2019	TOPLANTI SAYISI : 09
ADI-SOYADI	İMZA
Prof. Dr. Mehtap ÇAKAN Başkan	
Doç.Dr.İsmail KARAKAYA Başkan Yrd.	
Prof.Dr.Galip YÜKSEL	KATILAMADI
Prof.Dr.İsmet YÜKSEL	
Prof.Dr.Seçil ÖZKAN	
Prof.Dr.Cevriye TEMEL GENCER	
Prof.Dr. C. Haluk BODUR	
Prof.Dr.İbrahim DOĞAN	KATILAMADI
Prof.Dr.Aymelek GÖNENÇ	
Doç.Dr.Zehra GÖÇMEN BAYKARA	
Doç.Dr.Nihan KAFA	
Doç.Dr.İlyas OKUR	
Doç.Dr.Necdet KARASU	KATILAMADI

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : GÜNEY, Mehmet Erdem
 Uyuğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 28/07/1989, Ankara
 Medeni hali : Bekar
 Telefon : (0553) 373 62 68
 e-mail : mehmederdemguney@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi / İş Sağlığı ve Güvenliği A.B.D.	Devam Ediyor
Lisans	Selçuk Üniversitesi / Kamu Yönetimi Bölümü	2010
Lise	Kocatepe Mimar Kemal Y.D.A. Lisesi	2006

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011-devam ediyor	İçişleri Bakanlığı	Memur

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

- Güney, M.E. (2019). İş kazası kavramına yönelik algılar. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*.
- Güney, M.E. (2019, 26-29 Ekim). *Bir Devlet Kurumunda Çalışan Teknik Personelin İş Kazası Geçirme Sıklığı ve Mevcut İş Tercih Etme Sebepleri*. Endüstriyel ve Çevresel Toksikoloji Kongresi, Antalya. SS-0120.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..