



İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların Yaşam Standardına Etkisi

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tezsiz Yüksek Lisans

Volkan Tanrıverdi

ORCID: Y220235110

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Mustafa Tözün

OCAK 2024

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların Yaşam Standardına Etkisi

Özet

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamaları; çalışanların can ve mal kayıplarının önüne geçilmesi, sağlıklarının bozulmasını engellemek, meslek hastalıklarının önüne geçmek, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumak, çalışma hayatlarının daha konforlu hale getirilmesi için yapılan sistemli ve bilinçli çalışmalar olarak tanımlanabilir. Ülkemizde 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş ve çalışanların tümü Kanun kapsamı içerisine alınmıştır. Bu Kanunun amacı; iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesi amacıyla işveren ve çalışanların görevlerini, yetkilerini, sorumluluklarını, haklarını ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Bu Kanun ile getirilen yeniliklerden en önemlilerinden birisi ise çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işyerlerinin Kanun kapsamına alınması ve iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri gibi profesyonellerce verilmesi olmuştur. Yapılan bu çalışmanın amacı; literatürde yer alan İSG alanında ülkemizde yapılmış bazı çalışmalarda İSG uygulamalarının çalışanların iş performansı, örgütsel bağlılık, kişisel ve duygusal bağlılık, iş ile ilgili beklentileri, tatmini, örgütsel güven, memnuniyet düzeyi, iş doyumunu, çalışma yaşamı kalitesi, motivasyon düzeyi gibi alanlardaki etkisini araştırmaktır. Bu çalışmada İSG alanında ülkemizde yapılmış ve literatürde yer alan bazı çalışmaların sonuçlarının derlenmesi (literatür taraması) gerçekleştirilmiştir. Literatür taramasında, İSG uygulamalarının bir iş yerinde çalışanların yaşam doyumunu arttırdığı, çalışma yaşamı kalitesini geliştirdiği, iş performansı, örgütsel bağlılık, kişisel ve duygusal bağlılık, iş ile ilgili beklentiler, iş tatmini, iş doyumunu, iş verimliliği, örgütsel güven, memnuniyet düzeyi, motivasyon düzeyi gibi konularda pozitif yönde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, 6331 sayılı kanun, yaşam standardı

The Impact Of Occupational Health And Safety Practices On The Standard Of Living Of Employees

Abstract

Occupational Health and Safety (OHS) practices can be defined as systematic and conscious efforts aimed at preventing the loss of life and property of employees, preventing the deterioration of their health, preventing occupational diseases, and preserving the physical and mental health of employees in order to make their work life more comfortable. In Türkiye, the Occupational Health and Safety Law No. 6331 came into effect in 2012, encompassing all employees within its scope. The purpose of this law is to regulate the duties, responsibilities, rights, and obligations of employers and employees for the provision of OHS in work places and the improvement of existing health and safety conditions. One of the most important innovations introduced by this law is the inclusion of all work places within its scope, regardless of the number of employees, and the provision of OHS services by Professionals such as occupational safety experts and work place physicians. The aim of this study is to investigate the impact of OHS practices on various aspects such as employees' job performance, organizational commitment, personal and emotional commitment, job expectations, satisfaction, organizational trust, satisfaction level, job satisfaction, quality of work life, and motivation level, as indicated in some studies conducted in the field of OHS in our country. In this study, a compilation of the results of some studies conducted in the field of OHS in our country and available in the literature (literature review) has been carried out. The literature review indicates that OHS practices positively affect various areas such as increasing life satisfaction, improving the quality of work life, job performance, organizational commitment, personal and emotional commitment, job expectations, job satisfaction and contentment, work efficiency, organizational trust, satisfaction level, and motivation level in a work place.

Keywords: Occupational health and safety, Law No. 6331, life standard

Teşekkür

Bu çalışmanın tamamlanmasında bana desteklerini esirgemeyen proje danışmanım Prof. Dr. Mustafa TÖZÜN'e, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Celal GÜNGÖR'e, iş arkadaşlarım Hulusi EMRE ve Osman KANPINAR'a teşekkür ediyorum. Ayrıca bana her zaman sonsuz destek veren ve her daim yanımda olan sevgili eşim Zeynep TANRIVERDİ'ye, OĞLUMA ve KIZIMA teşekkür borçluyum.

İçindekiler

1. BÖLÜM	1
1.1. Giriş	1
1.2. Literatür Taraması	3
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi	8
2. BÖLÜM	10
Tanımlar	10
2.1. İş Sağlığı	10
2.2. İş Güvenliği	10
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği	11
2.4. Tehlike	12
2.5. Tehlike Sınıfı	13
2.6. Risk	13
2.7. Risk Değerlendirmesi	14
2.8. İş Güvenliği Uzmanı	14
2.9. İş Tatmini	15
2.10. İş Kazası	15
2.11. Meslek Hastalığı	16
3.BÖLÜM	18
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Yasal Dayanak)	18
4. BÖLÜM	19
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ülkemizde Yapılan Bazı Çalışmalar	19
5. BÖLÜM	30
Sonuç ve Öneriler	30
Kaynakça	32
Özgeçmiş	36

1. BÖLÜM

1.1. Giriş

İş sağlığı kavramı, çalışanların zihinsel sağlıklarını ve fiziksel sağlıklarını en üst düzeyde koruma, iş koşullarını ve ekipmanları sağlıklı hale getirme, aynı zamanda çalışanları zararlı etkilere koruma çabalarını içeren bütünsel bir yaklaşım olarak tanımlanabilir [1]. İş güvenliği anlayışı, iş ortamında ortaya çıkabilecek tehlikelerin önceden engellenmesi veya azaltılması amacıyla yerine getirilmesi gereken sorumlulukları ifade eder[1].

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamaları; her meslek grubunda çalışan veya bulunan insanların can ve mal kayıplarının önüne geçilmesi, sağlıklarının bozulmasını engellemek, çalışanların fiziksel sağlığını korumak, çalışanların ruhsal sağlığını korumak, çalışanların karşılaşabilecekleri meslek hastalıklarını oluşumunun önüne geçmek, çalışma hayatlarının daha konforlu hale getirilmesi amacıyla yapılan belirli bir sistem dahilinde ve bilinçli şekilde çalışmalar olarak tanımlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları multidisipliner bir alandır. Bu sebeple çok yönlü ve çok kapsamlı çalışmalar olarak değerlendirilmektedir.

Dünya çapında ve ülkemizde, meslek hastalıkları ve iş kazaları, çok sayıda çalışanın çeşitli hastalıklar yaşamasına, yaralanmasına, sakat kalmasına ve hatta yaşamını yitirmesine yol açmaktadır. İşletmeler günümüzde bir dizi riskle karşılaşmaktadır. İşletmeler, sürdürülebilir rekabet avantajı temin etmek, kar sağlamak ve varlıklarını devam ettirebilmek için çalışanlarını korumak, üretim güvenliğini temin etmek ve işletme güvenliğini tedarik etmek mecburiyetindedirler[2]. İş sağlığı ve güvenliği alanı; gelişen ve değişen toplumda şartların beraberinde getirdiği durumlar çerçevesinde gelişim ve değişime uğramaktadır. Bu kapsamda çalışanların can güvenlikleri ve sağlıklarını korumak amacıyla İSG uygulamaları geliştirilmekte ve bahse konu alanda yapılan çalışmalar değişmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK); 6331 sayılı ve 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş, toplamda 5 bölüm ve 39 madde içermekte olup, bu kanun, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması, var olan sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesi amacıyla mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için iş sahibi ve çalışan personelin hakları, sorumlulukları, yükümlülükleri, yetkileri ve görevlerini düzenlemektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md.1). Yapılan incelemelerde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun ilk bölümü (Madde 1-3); Amaç'ı, Kapsam'ı ve Tanımlar'ı, kanunun ikinci bölümü (Madde 4-20); iş sahibi ve çalışan personelin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri'ni, konunun üçüncü bölümü (Madde 21-23); Konsey, Kurul ve Koordinasyon'u, kanunun dördüncü bölümü (Madde 24-27); Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu'nu, kanunun beşinci bölümü (Madde 29-39); Çeşitli Geçici Hükümler'i kapsamaktadır. Bahse konu Bahse konu 6331 sayılı kanun mevzuatımızda yer alan bağımsız ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Ayrıca, 6331 sayılı kanunun 30. Maddesi, ilgili bakanlıkların görüşleri alınarak, Kanunun uygulanması için gereken yönetmeliklerin hazırlanması görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na vermiştir. İlgili Bakanlık, kanunun uygulamasında sorunlar yaşanmaması adına acil bir şekilde ikincil mevzuatı oluşturmalı ve uygulayıcılara yol göstermelidir. Aksi durumda, önceki yönetmelik düzenlemeleri ile güncel kanun maddeleri arasında çeşitli ihtilaflar ortaya çıkabilir ve bu durum gereksiz sıkıntılar yaşanmasına sebep olabilir[3].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı), iş sağlığı ve güvenliği konularındaki hükümleri içeren bir kanun olarak yürürlüğe girmiş ve tüm çalışanlar bu kapsam içerisine dahil edilmiştir. Söz konusu 6331 sayılı bu kanunun amacı ise; çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesi amacıyla iş sahibi ve çalışan personelin hakları, sorumlulukları, yükümlülükleri, yetkileri ve görevlerini düzenlemektedir. Bahse konu 6331 sayılı bu Kanun ile getirilen yeniliklerden en önemlilerinden birisi ise personel sayısına bakılmaksızın bütün işletmelerin Kanun kapsamına alınması ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları gibi uzman kişiler tarafından sunulması olmuştur.

Söz konusu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) yürürlüğe girmesi öncesinde, hukuk sistemimizde iş sağlığı ve güvenliği alanında özel kanun bulunmamaktaydı. Bu konudaki koruyucu hukuki düzenlemelere dair hükümlerin bir bölümü, 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK) bulunmaktaydı. Lakin, İSG alanındaki detaylı düzenlemeler, esasen 1973 yılında bakanlar kurulu tarafından onaylanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde yer almaktaydı. Ele alınan 4857 sayılı İş Kanunu (İK) içerisindeki İSG hükümlerinin, devlet ile işveren arasındaki ilişkiyi devletin belirlediği yükümlülüklerle işverenin uyması şeklinde düzenleyerek bu alana kamu hukuku karakteri kazandırdığı bir özelliği bulunmaktadır. Bahse konu 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK) işçilere, İSG alanında etkin bir rol oynamalarını gerekli kılan herhangi bir yükümlülük getirilmemiş; çalışanların tek sorumluluğu, İSG tedbirlerine uymaktadır [4].

Bu çalışmada literatürde yer alan İSG alanında ülkemizde yapılmış olan çalışmalarda İSG uygulamalarının çalışanların iş performansı, örgütsel bağlılık, kişisel ve duygusal bağlılık, iş ile ilgili beklentiler, iş tatmini, örgütsel güven, memnuniyet düzeyi, iş doyumu, çalışma yaşamı kalitesi, motivasyon düzeyi gibi alanlarda etkisini araştırmak amaç edinilmiştir.

Bu araştırma sonucu elde edilen veriler İSG alanında ülkemizde yapılmış ve literatürde yer almış bazı araştırma sonucundaki verilerin derlenmesi ile yani literatür taraması ile elde edilmiştir. Bu çalışmada makale, dergiler ve bu alanda yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır.

1.2. Literatür Taraması

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış çalışmaların hangi alan ve konularda yapıldığına yönelik literatürde yer alan ülkemizdeki bazı çalışmaların incelemesine yer verilmiştir.

Keçeci [5]'nin “*Ulusal Tez Merkezinde Yer Alan İş Sağlığı Güvenliği Alanında Yazılmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi*” konulu çalışmasının yapılan incelemesinde özet olarak aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

- Çalışma kapsamında, Yükseköğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan İş Sağlığı Güvenliği (İSG) konusunda 1986 yılı ile 2020 yılı arasında yazılan toplamda 1603 tane lisansüstü tezin incelemesi yapılmıştır. Bu tezlerin bibliyometrik özellikleri çeşitli nitelikler açısından ortaya konulmaya çalışıldı. Analiz sonuçlarına göre, incelenen tarih aralığında yazılan tezlerden; %93,3'ü yüksek lisans tezi, %5,6'sı doktora tezi ve %1,1'i tıpta uzmanlık alanında yer aldı. İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) 30.06.2012 yılında yürürlüğe girmesinden sonra, lisansüstü tez çalışmalarında belirgin bir artış görüldü. Yıl aralığı olarak 1986-2014 döneminde 342 olan çalışma sayısı, 2014 ve sonrasında 1261'e yükseldiği görülmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun (6331 sayılı) kabulü sonrası İSG alanında lisansüstü eğitime olan ilgi ve alakanın arttığı gözlemlenmektedir. Verilere göre, 2000 yılından sonra kurulan özel üniversiteler lisansüstü eğitime olan ilginin artmasında bir diğer etken olabileceği düşünülmüştür. Lisansüstü tezlerin enstitülere göre dağılımı göz önüne alındığında, sağlık bilimleri enstitüsü, sosyal bilimler enstitüsü ve fen bilimleri enstitüsünün öncelikli üç sırada yer aldığı, ardından sırasıyla lisansüstü eğitim, tıp fakültesi, eğitim bilimleri, mühendislik ve fen bilimleri, kazaları önleme ve araştırma, adli tıp ve savunma bilimleri enstitülerinin bulunduğu gözlemlenmektedir. Lisansüstü tezlerin çoğunluğu Türkçe (%96,5) olarak yazıldı. Ayrıca, 2007'den sonra erişim izni arttı ve doktora tezlerinin yoğunluğu, lisansüstü eğitimin gerektirdiği emek ve zaman nedeniyle daha düşük seviyede kaldı. Yapılan lisansüstü tez araştırmalarının konularına bakıldığında genel olarak, iş dünyası ekonomisine endüstri ilişkileri, toplum sağlığı, endüstri ve endüstri mühendisliği, hukuki konular, iş yönetimi, inşaat mühendisliği, kazalar, mühendislik disiplinleri, maden mühendisliği ve madencilik alanları öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, metalurji mühendisliği, matbaacılık, petrol ve doğalgaz mühendisliği, mimarlık, sivil havacılık, süt ürünleri, peyzaj mimarlığı, teknik eğitim, jeodezi ve fotogrametri, tekstil ve tekstil mühendisliği, turizm, jeoloji, ulaşım, eczacılık, biyomühendislik, biyokimya ve balıkçılık teknolojisi konularında ise daha az araştırma yapılan alanlar bulunmaktadır. Bu çalışmanın, İSG alanındaki gelişim düzeyini genel

bir bakış açısıyla değerlendirerek araştırmacılara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Keçeci [6]'nin “*İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yazılan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Konularına Göre Dağılımının İncelenmesi*” konulu çalışmasının yapılan incelemesinde özet olarak aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

- Yükseköğretim Kurumu (YÖK)Ulusal Tez Merkezi'nde bulunan ve 1986 yılı ile 2020 yılı arasında İş Sağlığı ve Güvenliği dalında gerçekleştirilen 1585 adet lisansüstü alanda yapılmış tezler, tür ve konuları açısından incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda 1595 lisansüstü tezden; yüksek lisans tez çalışması sayısının 1496, doktora tez çalışması sayısının 89 olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonucu ulaşılan verilere göre, bu lisansüstü tezlerin %82'lik kısmının 2013 ve sonrasına ait olduğu,%18'lik kısmının ise 2013 yılı öncesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. 30.06.2012 yılında yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 Sayılı İSGK'nın 2013 ve sonrasındaki lisansüstü tezlerde görülen artış üzerinde etkili olduğu düşünülmekte ve İSG eğitimine olan ilgiyi artırdığı vurgulanmaktadır. Doktora tezleri arasında en yoğun çalışmanın yapıldığı konular genel olarak çalışma ekonomisi, endüstri mühendisliği, endüstri ilişkileri, halk sağlığı, hukuk ve kazalar alanlarıdır. Diğer taraftan, jeodezi ve fotogrametri, ormancılık ve orman mühendisliği, turizm, denizcilik ve halkla ilişkiler gibi alanlarda ise en az sayıda doktora tezi bulunmaktadır. Yüksek lisans tezleri arasında en çok çalışma yapılan lisansüstü tez konuları; inşaat mühendisliği ve endüstri mühendisliği, halk sağlığı, hukuk, iş ekonomisi ve endüstri ilişkileri bulunmaktadır. Yüksek lisans tezleri arasında en az çalışma yapılan tez konuları; Etnoloji, antropoloji, Aile hekimliği, bankacılık, besin ve hijyen teknolojisi, balıkçılık teknolojisi, beslenme ve diyetetik ile deri mühendisliğidir. Lisansüstü çalışmalara başlayan genç araştırmacılar için, araştırmanın ilk adımı konu seçimi, konunun tüm detayları ile ele alınması ve sınırlarının belirlenmesi önemli bir adımdır. Bu süreçte zaman zaman zorluklar yaşayan araştırmacıların, bu çalışmanın sunduğu sınıflandırma ile ileride

yapacakları araştırmalarda konu belirleme, çerçeveslendirme, alan yazını tarama gibi aşamalara katkı sağlaması beklenmektedir.

Ertürk, Tuna ve Ulutaşdemir[7]'in “İş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi” konulu çalışmasının yapılan incelemesinde özet olarak aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görölmüştür;

- Çalışma sonuçlarına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında toplam 1169 lisansüstü tez bulunmaktadır. Bahse konu bu tezlerin; izinli olanların sayılı 817 (%69,88), devlet üniversitesinde yazılanların sayılı 879 (%75,19), Profesör unvanlı danışmanlar ile hazırlanmış olanların sayılı 514 (%43,97), erkek araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen araştırma sayısı 644’ü (%55,09) ve Marmara Bölgesinde yer alan üniversitede yapılmış olanların sayılı 499 (%42,69)’dur.
- Analiz sonuçlarına göre, en fazla İSG araştırması Gazi Üniversitesi (%12,33) tarafından, enstitüler arasında ise Fen Bilimleri Enstitüsü (%40,21) tarafından yapılmıştır. En yoğun araştırma yapılan anabilim dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda (%21,39) gerçektemiştir. Yapılan çalışmaların yapıldığı üniversitelere bakıldığında ilk sıra Gazi Üniversitesi(145 araştırma) iken, takip eden Üniversiteler ise İstanbul Üniversitesi(72 araştırma), İstanbul Teknik Üniversitesi (49 araştırma), Dokuz Eylül Üniversitesi (47 araştırma) ve Üsküdar Üniversitesi (42 araştırma) şeklindeedir. Lisansüstü tezlerin anabilim dalları dikkate alınarak dağılımları incelendiğinde, 250 tezin İş Sağlığı ve Güvenliği ana bilim dalında, 127 tezin İşletme veya İşletme Yönetimi anabilim dalında, 112 tezin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında, 110 tezin ise Halk Sağlığı anabilim dalında bulunduğu anlaşılmıştır. Sırasıyla en yoğun çalışılan yıllar; 2015 yılında (180 adet tez), 2016 yılında (161 adet tez), 2017 yılında (157 adet tez) ve 2014 yılında (109 adet tez)’dür.
- İSG ile ilgili lisansüstü tez konularının sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, tezlerin %18,91’inin sanayi sektöründe, %13,26’sının sağlık sektöründe, %12,57’sinin inşaat sektöründe, %6,93’ünün tarım-orman-gıda sektöründe ve %6,84’ünün Maden sektöründe yapıldığı belirlenmiştir. 6331

sayılı Kanunu'nun 2012'de çıkmasının ardından İSG alanında yapılan tez sayısında artış yaşandığı, ancak konu alanlarının genel olarak bakıldığında dengesiz bir şekilde dağılıma sahip olduğu gözlemlenmiştir. Mühendislik alanları, özellikle Kimya, Makine ve Elektrik Mühendisliği, İSG konularında çok fazla lisansüstü tez bulunmakta iken, doktora tezlerinde yapılan çalışmaların Halk Sağlığı anabilim dalı, Endüstri İlişkileri anabilim dalı ve Çalışma Ekonomisi anabilim dalı, İşletme anabilim dalında yoğunlaştığı görülmüştür. Jeodezi ve Fotogrametri, Orman Mühendisliği, Maden Mühendisliği, İnşaat Mühendisliği ve Endüstri Mühendisliği anabilim dalı dışında kalan diğer mühendislik alanlarında herhangi bir doktora tezinin bulunmadığı anlaşılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin önemli olduğu Elektrik ve Kimya Mühendislikleri gibi mühendislik dallarında herhangi bir doktora tezinin rastlanılmamıştır. Çalışmanın, benzer çalışmalardan kaynaklanan yığılmaları önleme, insan kaynaklarını etkili kullanma ve verimli yönlendirme açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Sevinç [8]'in "*İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezlerine İlişkin Sistemik Bir Analiz (İçerik Analizi)*" konulu çalışmasının yapılan incelemesinde özet olarak aşağıda sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

- İstihdam ettiği uzmanlar aracılığıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir. Uzman yardımcıları, uzmanlık unvanı alabilmek için hazırladıkları uzmanlık tezleri aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği bilincini yerleştirmek ve güvenlik kültürünü içselleştirmek için önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, bu tezler uzman yardımcılarının bilimsel araştırma yöntemleriyle bilgiye erişme, derleme, yorumlama ve değerlendirme yeteneklerini geliştirmelerini sağlamaktadır.
- Araştırmanın ikinci bölümünden elde edilen önemli bir bulgu ise, uzman sayısının cinsiyete göre herhangi bir farklılık göstermemiş olmasıdır. Bu durum, kadın çalışanlar ve organizasyon açısından olumlu bir gösterge olarak değerlendirilebilir, çünkü cinsiyet ayrımcılığı olmaması, kadın çalışanların iş tatminini artırabilir ve kurumlarına daha fazla bağlanmalarına olanak

tanıyabilir. Ayrıca, cinsel taciz ve kariyer planlaması gibi konularda kadın çalışanların daha az sorun yaşamalarına neden olabilir.

- Araştırmanın bir diğer dikkate değer bulgusu, tezlerin yarısından çoğunun 2016 yılında sonlanmış olması ve bahse konu bu tarihten sonra uzmanlık tezi hazırlanmamış olmasıdır. Bu durum, uzman yardımcılarının tez hazırlama bölümüne gelmiş ya da bu bölüme gelecek uzman yardımcılarının bulunmamış olabileceğini göstermektedir.
- Tezlerde hazırlama aşamasında kullanılan araştırma türlerinin çok fazla bölümünün karma araştırma türünden olması, çalışma yapan uzmanların çalışmalarını bir çerçeve içinde sunmalarını ve analiz etmelerini avantajlı kılmaktadır. Araştırmacılar, nicel ve nitel tekniklerin avantajlarından yararlanarak sorularını etkili bir şekilde çözmekte ve konuyla ilgili anlayışlarını genişletmeye çalışmaktadır. Ayrıca, İSG ile ilgili araştırmalarda kullanılabilecek birçok veri değerlendirme tekniğinin kullanılmış olması da dikkate değer bir sonuçtur.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusu, bilimsel olarak ilk kez İtalya'da Bernardino Ramazzini tarafından 17. yüzyılda incelendi. Ramazzini'nin meslek hastalıkları kitabı "De Morbis Artificum Diatriba"yı kaleme alarak iş sağlığının kurucusu olarak tarihe ismini yazdırmıştır. Sanayi devrimiyle birlikte, sağlıksız ortamlarda çalışma, düşük ücretli olma, çocuk ve kadın çalışanların ağır işlerde görevlendirilmesi gibi çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyebilecek değişiklikler meydana geldi. Bu değişimler, İSG alanında yapılacak yasal düzenlemeler ve çalışmalara ivme kazandırarak hızlandırdı[12].

İngiltere'de, iş kazalarını önlemeyi hedefleyen Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü, 1945 yılında kuruldu (İSGD, 2001). Benzer bir şekilde, İtalya 1955'te ve Almanya 1972'de kazaların önlenmesine yönelik birimler kurarak bu konuda adımlar attı[1].

Ülkemizde, İSG uygulamaları, Osmanlı dönemine uzanmaktadır. Osmanlı Döneminde yapılan çalışmalara bakıldığında Kömür madeninde çalışmakta olan işçilere yönelik Dilaver Paşa Nizamnamesi (1985 yılında) çıkarılmıştır. Tanzimat'ın ilanından sonra, Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne kıyasla daha kapsamlı olan Maadin Nizamnamesi yayımlanmış, ancak uygulamaya geçirilememiştir[12]. Cumhuriyet dönemi sonrasında İSG çalışmalarına yönelik olarak çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda, 1930 yılında özellikle kadın ve çocukların çalışma hayatında korunması amacıyla Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1593 sayılı) çıkarılmıştır. İlk kapsamlı İSG düzenlemesi, 1936 yılında ülkemizin tarihinde yer almış olup, 3008 sayılı İş Yasası ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşu ise 1945 yılında 4763 sayılı kanunla gerçekleşmiştir. Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964 tarihinde (506 sayılı) yürürlüğe girmiş, İş Kanunu da 1971 yılında (1475 sayılı) hayata geçmiştir. Avrupa Birliği'ne uyum süreci kapsamında, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ülkemizde yürürlüğe girmiştir. En son yapılan düzenlemelerle, 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır[12].

2. BÖLÜM

Tanımlar:

2.1. İş Sağlığı

Tüm meslek gruplarındaki çalışanların, zihinsel olarak, en üst seviyede fiziksel olarak ve sosyal iyilik hallerine teşvik etmeyi ve sürdürmeyi amaçlayan halk sağlığı alanlarından bir tanesidir. İşçi sağlığını koruma, çalışma kapasitesini artırma ve iş ortamını güvenli ve sağlığa uygun hale getirme gibi hedefler, bu alanda yer alır. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında iyileştirmeler yapılması önemlidir [19].

2.2. İş Güvenliği

Bir işin gerçekleştirilmesi sırasında kullanılan araç ve malzemelerin neden olduğu olumsuz sonuçları engellemeyi hedefler. Diğer bir bakış açısıyla, iş güvenliği, bir iş yerinde çalışan personelin maruz kaldıkları risklerin yok edilmesi ve ya bu risklerin azaltılmasına yönelik gerçekleştirilen teknik çalışmaların bütünüdür [17].

İş güvenliği; bir iş yerinde çalışan personelin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmalarını temin etmek amacıyla alınan İSG mevzuatı içerisinde bulunan önlemlerin alınması ve çalışma ortamının güvenli hale getirilmesi amacıyla tıbbi, hukuki ve teknik yöntemlerin bütünü olarak tanımlanır. İş güvenliği, iş ortamında potansiyel tehlikelerin ve sağlığa zarar verebilecek faktörlerin ortadan kaldırılması şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle, iş yerinde kullanılan makine, ekipman ve iş araçlarına bağlı oluşabilecek risklerin saptanması ve bu riskler karşısında alınacak önlemlerle ilgilidir. Bu yaklaşımla, çalışma ortamının güvenliğini artırarak daha sağlıklı bir iş ortamı sağlanabileceği savunulmaktadır[14].

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği, 30 Haziran 2012 tarihinde yayınlanan 6331 sayılı İSGK dâhilinde, "işyerinde işin icrası sırasında çeşitli sebeplerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunma amacını taşıyan düzenli ve bilimsel çalışmalar" olarak ifade edilmektedir [15].

İş Sağlığı ve Güvenliğiterimi, iki farklı bağlamda ifade edilebilir: dar anlamda ve geniş anlamda şeklinde. İş sağlığı ve güvenliği dar anlamda, çalışanın işyerinde karşılaşabileceği tehlikelere, işin doğasından, çalışma ortamından veya çevresel koşullardan kaynaklanan risklere karşı korunmasını içerir. Bu kapsam, sadece meslek hastalıklarına ve iş yerindeki iş kazalarına karşı alınan tedbirleri değil, aynı zamanda işçinin psikolojik, kişisel haklarına ve sosyal çevresine yönelik koruyucu önlemleri de içerir. Yani iş sağlığı ve güvenliği dar anlamda, işçinin çalıştığı işten kaynaklanan tehlikelere karşı iş yerinde korunmasını ifade eder. Geniş anlamda İSGise, işçinin sağlığını ve güvenliğini iş yerinin dışında kalan risklere karşı korumayı amaçlar. Bu açıdan, iş sağlığı ve güvenliği, işletmenin faaliyetlerinden etkilenen tüm bireyler, alt işverenler, ziyaretçiler ve müşteriler gibi kişilerin sağlığı ve güvenliğini etkileyen riskleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik geniş kapsamlı çabaları içerir [16].

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü(WHO)’nce yapılmış olan ve genel olarak kabul gören “iş sağlığı” tanımına göre, çalışanların görevlerini yapmaları esnasında ruhsal, sosyal ve mesleki statülerini en üst konumda tutmayı amaçlarlar. Aynı zamanda, çalışma ortamında sağlıklarını olumsuz etkileyebilecek faktörleri minimize ederek, fizyolojik ve psikolojik açıdan uyumlu bir işte görev almalarını sağlamayı hedefler. Bu nedenle, iş sağlığı kısacası iş ve insan faktörlerinin karşılıklı olarak uyumunu sağlamaya yönelik bir bilim dalıdır[12].

İş Sağlığı ve Güvenliği genel olarak, çalışma ortamında faaliyet gösteren çalışanın sağlığını koruma ve güvenliğini sağlama amacını taşımaktadır. İş sağlığı terimi, bedensel güçle çalışan personeli ifade etmek için kullanılıyor ise deesasen bu terim,hem zihinsel olarak hem bedensel olarak çalışan bütün personeli kapsamaktadır.

Bu sebepten dolayı yapılan bu araştırmada kullanılan “işçi” terimi, yöneten ve yönetilen çalışma ortamındaki bütün çalışanlar kastedilmektedir[18].

İş Sağlığı ve Güvenliği, iş yerinde faaliyet gösteren personelin sağlığını korumayı ve iş güvenliğini sağlamayı, potansiyel risklere karşı gerekli tedbirleri almayı, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi her türlü olası tehlikeye karşı önlemleri hayata geçirmeyi ve iş yerinde kullanılan araç-gereçleri eksiksiz ve sağlam bir şekilde temin etmeyi amaçlayan önemli bir konsepttir. Bununla birlikte, İSG uygulamaları, işverenin ve yöneticilerin sorumluluk taşıdığı bir yaklaşımı yansıtarak, çalışanların belirlenen İSG tedbirlerine uymalarını gerektiren bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır [14].

İş Sağlığı ve Güvenliği, yalnızca tehlikelerin engellenmesi değil, aynı zamanda oluşabilecek risklerin önceden belirlenmesi, değerlendirilmesi ve işyerinde oluşabilecek bu risklerin bertaraf edilmesi için gerçekleştirilen çalışmaların tamamını içermektedir [15].

2.4. Tehlike

"İşyerinde alışan personeli yada iş yerini olumsuz yönde etkileyebilecek potansiyel zarar veya hasar riskine sahip, işyerinde mevcut durumda olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikeleri ifade etmektedir." Tehlike ve risk kavramlarını ayırmak için potansiyel kelimesi, tehlike kavramını tanımlarken dikkate alınması gereken bir terimdir[11].

Çalışma ortamında bulunan veya dış kaynaklı etkenlerin neden olabileceğiİşyerinde çalışan personeli ya da iş yerini etkileyebilecek zarar veya hasar potansiyeline sahip şeklinde tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle tehlike; yaralanma, sakatlanma veya lme sebep olabilecek faktörleri içerir. Sağlık açısından bireyde meydana gelebilecek bozulmalar, yaralanmalar ve bunun sonucunda oluşabilecek olumsuz etkenler, tehlike kapsamında değerlendirilir[12].

2.5. Tehlike Sınıfı

İş sağlığı ve güvenliği yönünden, gerçekleştirilen işin niteliği, işin her evresinde kullanılan veya meydana gelen maddeler, iş ekipmanı, üretim metotları ve şekilleri, çalışma ortamı ve çalışma koşullarıyla ilgili diğer unsurlar göz önüne alınarak işyerine özgü belirlenen tehlike grubunu belirtmektedir [29].

Destekten yararlanma, işin belirli bir tehlike sınıfına ait olmasına bağlıdır. 6331 sayılı Kanun, destekten yalnızca "çok tehlikeli" ve "tehlikeli" sınıftaki işyerlerini kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Bu bağlamda destek kapsamı, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıftaki işyerleri ile sınırlıdır. Ancak, istisna bir hüküm olarak, Cumhurbaşkanı'na, az tehlikeli olarak tanımlanan sınıfta bulunan ve çalışan sayısı az olan işyerlerinin de bahse konu destekten yararlanabilme yetkisi tanınmıştır (m.7/1-a). Akyiğit'e göre, Cumhurbaşkanı, başka ek koşullar aramadan ve aynı derecede faydalanmayı öngörebileceği gibi, belirli koşullar aramak veya yararlanmanın diğer işyerleriyle tam olarak aynı oranda gerçekleşmeyeceği yönünde de bir karar verebilir. Yine Akyiğit'e göre, Cumhurbaşkanı'nın 10'dan az çalışana sahip işyerlerini dışlamak ve sadece 50 veya 20'den az çalışana sahip ve az tehlikeli sınıfa giren işyerlerine destek sağlama yetkisi bulunmamaktadır. Akyiğit tarafından belirtilen görüşe göre, İSG Kanunu'nun verdiği yetki, sadece az tehlikeli olarak adlandırılan sınıfta olan işyerlerine değil, aynı zamanda 10'dan az çalışana sahip işyerlerine de bu imkânı tanımak amacıyla kullanılmalıdır [10].

2.6. Risk

Yönetmelikte, "tehlikenin neden olabileceği kayıp, yaralanma veya diğer zararlı sonuçların gelme ihtimalini" ifade edilir. İhtimal kelimesi, tehlike ve risk kavramlarını birbirinden ayırmak için kullanılan kritik bir terimdir, çünkü risk kavramının tanımındaki ihtimal kelimesi iki terimin arasındaki farkı vurgular[11].

Tehlikelerle ilişkilendirilebilecek zararlı sonuçlar, yaralanmalar veya kayıplar doğurabilecek durumların olma ihtimalini ifade eder. Başka bir deyişle, risk; belirli

bölgedeki tehlike olasılığına bağlı olarak gerçekleşebilecek azalmaların derecesini ifade eder. [12].

2.7. Risk Değerlendirmesi

Mevzuata göre risk değerlendirmesi; İş yerinde bulunan ya da dış kaynaklı potansiyel tehlikelerin tespiti, bu tehlikelerin risk yaratan unsurlarla birleşmesi ve tehlikelerden kaynaklanan risklerin değerlendirilip sınıflandırılması için gerçekleştirilmesi gereken faaliyetleri ifade eder. Bu çalışmalar, kontrol önlemlerinin belirlenmesi amacıyla yapılır ve iş ortamındaki güvenliği artırmayı hedefler [11].

2.8. İş Güvenliği Uzmanı

İş sağlığı ve güvenliği uzmanları, işyerinde faaliyet gösteren çalışanların güvenliğini, sağlığını, konforunu ve performansını etkileyebilecek çeşitli kimyasal, psiko-sosyal, biyolojik ve ergonomik riskleri önlemeyi ve aynı zamanda işyerinin etkinliğini artırmayı amaçlayan uzman kişilerdir. Bu profesyoneller, iş ortamında oluşabilecek her türlü riski değerlendirir, uygun önlemleri belirler ve çalışanların genel refahını güvence altına almak için çeşitli stratejiler geliştirirler. Başka bir perspektiften değerlendirildiğinde, olası meslek hastalıkları ve iş kazalarını engelleyerek, devlet, işveren ve çalışan için hem dolaylı hem de dolaysız maliyetleri azaltmayı hedefleyen bir katkı sunarlar. Bu şekilde, iş güvenliği uzmanları, iş ortamındaki riskleri belirleyip önleyerek, işverenin, çalışanın ve devletin ekonomik açıdan sürdürülebilir bir avantaj elde etmesine yardımcı olurlar. Bu tasarruf, sadece çalışan ve işveren açısından değil, aynı zamanda ülke ekonomisinin sarsılmaması ve üretimin sürekliliği bakımından da kritik bir rol oynar[9].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, İSG alanında görev yapabilmek için ilgili Bakanlıkça yetki verilmiş, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlığına yönelik gerekli belgeye sahip, çalışma hayatı denetleyen müfettiş; mimarlık veya mühendislik fakültelerinden mezun olanlar ve ilgili Bakanlık ile kuruluşlarda görev yapan teknik personel için usul ve esasları yönetmelikle belirlenmiştir. Bu kişiler, iş güvenliği alanında uzmanlık belgesine sahip olmalarıyla birlikte, işyerlerinde

meydana gelebilecek riskleri tespit edip önleyerek, çalışanların güvenliğini sağlamakla görevlidirler. Bu teknik elemanlar arasında kimyager, fizikçi, biyolog unvanına sahip bireyler ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim görmüş mezunlar da yer almaktadır[9].

İlgili mezunlardan sadece lisans seviyesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimini tamamlamış bireyler, gerekli sınav ücretini ödeyerek, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlık belgesi almaya hak kazanabilirken, farklı alanlardan mezun olanlar, belirli bir süreliğine düzenlenen eğitime katılarak bu sınava girebilir ve başarılı olduklarında uzmanlık belgesine sahip olabilirler. Uzmanlık belgeleri üç sınıfa ayrılmıştır: A, B ve C sınıfı şeklindedir. Başlangıçta, A sınıfı uzmanlar yalnızca çok tehlikeli, B sınıfı uzmanlar tehlikeli ve C sınıfı uzmanlar ise az tehlikeli olarak sınıflandırılan iş yerlerinde vazife alabiliyordu. Ancak, son güncellemelerle birlikte, B sınıfı tehlikeli işyerlerinde görev alabilen uzmanlar 1 Ocak 2020 tarihine kadar çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde, C sınıfı az tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde görev alabilen uzmanlar ise 1 Ocak 2019 tarihine kadar tehlikeli olarak sınıflandırılan ve bu sınıflarda yer işyerlerinde görev alabileceklerdir [9].

2.9. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanlar tarafından yapılan bir değerlendirme ile ortaya çıkan ve işle ilgili verilerin(motivasyon, terfi,ücret,iş güvenliği vb.) yanı sıra iş şartlarının(işin niteliği,yönetimin tutumu vb.) kişisel değerlendirmesini içeren bir algıdır. Bu algı, çalışanlar tarafından hissedilen duygusal bir tepki olarak ifade edilir. Ayrıca, işyerinde yaşanan deneyimlerin, çalışan üzerinde bıraktığı olumlu etkiler olarak da düşünülmektedir. Çalıştığı iş yerinde yaptığı işten keyif alan ve sosyal yaşamında sorun yaşamayan bir çalışan, işine karşı derin bir tutkuya sahip olacaktır[15].

2.10. İş Kazası

Hukuki değerlendirmelerde temel alınan 2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 13.'te iş kazası; bir işyerinde çalışan personelin (sigortalı bireyin) işyerinde bulunduğu sürelerde, iş görenin belirli bir görevli olarak

işyeri dışına gönderildiğinde, emzirme saatini kullanan sigortalı personelin bu süre zarfında, işveren tarafından temin edilen taşıma aracıyla ev ile iş yeri arasında ulaşım esnasında ve işin icra edilmesi sırasında meydana gelen kazalar olarak tanımlanmaktadır[13].

Gerçekleşen bir durumun iş kazası kabul edilebilmesi için; çalışan personelin işyerinde bulunması, işverenin verdiği işin yürütümü nedeniyle meydana gelmesi veya işveren tarafından görevlendirilen çalışanın asıl işini yapmadan geçen süre zarfından, emziren kadın personelin süt izni için ayrılmış olan zaman aralıklarında, ya da işverenin temin ettiği bir taşıtla çalışanların toplu bir şekilde işyerine getirilip götürüldüğü sırada ortaya çıkması gerekmektedir [11].

Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazası terimini, önceden kestirilemeyen ve herhangi bir şekilde plan içermeyen, meydana geldiği durumunda belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açmış olan vaka şeklinde tanımlanmaktadır[12].

İş kazası, DSÖ tarafından, "herhangi bir şekilde planlanmamış, genel olarak yaralanmalara, makine ve ekipmanın hasar görmesine veya üretimin geçici olarak durmasına neden olan olay" şeklinde tanımlanmıştır[14].

2.11. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı 5510 Sayılı Kanun'da; iş yerinde çalışan sigortalının çalıştığı veya icra ettiği mesleğin doğası gereği tekrarlayan bir sebep veya işin gerçekleştirme koşulları nedeniyle uğradığı kısa süreli ya da daimi hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük durumları şeklinde tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, meslek hastalıkları, belirli faktörlerle ilişkilendirilebilen, bu faktörlerin açıklanabilir, ölçülebilir ve nihayetinde kontrol edilebilir olduğu bir yelpazeden başlayarak, çalışma koşulları ile tutarsız, belirsiz ve zayıf bir bağlantıya kadar uzanabilen hemen hemen tamamı önlenabilir hastalıklardır. [8].

Meslek hastalıkları basit bir ifadeyle, temelde çalışanların meslekleriyle ilişkilendirilen hastalıklardır. İş yerinde çalışan personelde meydana gelen sağlık sorunlarının meslek hastalığı sınıfında kabul görmesi için, işyerinde çalışan personelin

yaptığı işle meydana gelen hastalık arasında bir neden-sonuç bağlantısı bulunması gerekmektedir. Meslek hastalıkları, iş yerinde çalışan personelin mesleğiyle ilişkilendirilmiş, ani ortaya çıkmayan ancak tekrar eden süreçlerle ortaya çıkan hastalıklardır[11].

Uluslararası sağlık kuruluşları olan ILO ve WHO tarafından belirtildiği üzere, meslek hastalıkları; insanın zarar gördüğü, bu zararın yapılan işle arasında bir nedensellik ilişkisinin (illiyet bağı) kurulabildiği hastalıklardır[14].

3.BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Yasal Dayanak)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (20 Haziran 2012 tarih ve 6331 sayılı), İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin bulunan ilk kanundur ve toplamda 5 Bölüm ve 39 maddeden oluştuğu ve Kanunun amacının Madde-1’de belirtildiği şekilde *“iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, işveren ve çalışanların sorumluluk, yetki, görev, haklarını ve yükümlülüklerini düzenleyerek mevcut sağlık ve güvenlik koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır.”* olduğu anlaşılmıştır.

Söz konusu 6331 sayılı İSGK kapsamında, yaşama hakkı, bir bireyin en temel haklarından birisidir. Bu sebeple, tüm çalışanlar, herhangi bir tehlike veya risk içermeyen, güvenli olan ve sağlıklı olan çalışma alanda çalışma hakkına sahip olmalıdır. Türkiye’de diğer ülkelerle benzer bir şekilde, işçilerin sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarına erişim hakları, yasal düzenlemelerle koruma altına alınmıştır. Bu çerçevede, Türkiye’deki iş yerlerinde, sağlıklı ve güvenli iş ortamlarının oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla, 6331 sayılı kanun çerçevesinde önleyici, koruyucu ve iyileştirici tedbirler alınmıştır. Bu kanuna göre, işverenlerin sorumlulukları arasında, çalışanların iş yerindeki tehlikeler, riskler ve yasal hakları hakkında eğitim almalarını sağlamak, sağlık gözetimine tabi tutmak, bilgilendirmek, acil durumlar için önceden hazırlıklı ve tedbirli olmalarını sağlamak, çalışanların kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımını teşvik etmek, iş ortamının güvenliği işaret ve levhalarını uygulamak, iş ortamını sürekli gözlemek vb. her çeşit önleyici tedbiri almak bulunmaktadır[20].

4. BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ülkemizde Yapılan Bazı Çalışmalar

Güler[21]'in “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması” konulu çalışmasının sonuç kısmında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

Sanayi devrimi sonrasında meslek hastalıkları ve iş kazalarından kaynaklanan ölümlerin artması, İSG uygulamalarının daha da kritik hale gelmesine neden oldu. Teknolojik ilerlemelerle birlikte çalışma koşulları değişti ve iş kazaları ve meslek hastalıkları işyerinde çalışan çalışanlar için önemli bir risk haline geldi. Bu durum, İSG uygulamalarının, sadece iş yerinde çalışan personelin sağlık ve güvenliğini korumakla kalmayıp bununla birlikte çalışma ortamındaki potansiyel risklere karşı önlemler almaya odaklandığı bir zorunluluk haline getirdi. Bu önlemler, sadece çalışanların zarar görmesini değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik kayıpları da azaltarak geniş bir etki sağlamaktadır.

Günümüz örgütleri için en kritik sermaye ise, işyerinde çalışan bireylerin bilgilerini, becerilerini ve yeteneklerini içeren beşerî sermayedir. Hızla gelişen teknoloji ve yoğun rekabet atmosferi, örgütlerin insan kaynaklarını en etkili şekilde kullanmalarını gerektirir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmaları ve sürdürülebilir bir varlık göstermeleri, çalışanların önemli bir katkısı olmadan mümkün değildir. İşlerini severek ve memnuniyetle yerine getiren, örgütün prensiplerini kendi ilke ve amaçları gibi benimseyen personeller, örgütün başarılı olmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu araştırmanın esas hedefi, İSG uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerine olan etkilerini analiz edip, incelemektir. Bu çerçevede bir iş yerinde çalışan personellerin iş

sağlığı ve güvenliği konularındaki algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyelerinin araştırılması amaçlanmıştır.

Yapılan anket çalışmasına iştirak eden çalışanların yanıtlarının detaylı olarak analizi gerçekleştirilmiş ve aşağıda ifade edilen sonuçlara varılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeği genelinde yapılan analizlerde, bir iş yerinde çalışmakta olan personellerin iş sağlığı ve güvenliği konularındaki algılarının oldukça yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Bu, genel ortalama skorun yüksek seviyede olmasıyla belirginleşmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği açısından da benzer bir durum gözlemlenmiş, çalışanların örgütsel bağlılık algılarının üst seviyede olduğu belirlenmiştir.

Bir işyerinde çalışan personelin iş sağlığı ve güvenlik konularındaki farkındalık seviyeleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında belirgin düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki farkındalık düzeyleri ile normatif bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, bir iş yerinde çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık seviyeleri ile devam bağlılık düzeyi arasında da anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Bir iş yerinde çalışan personelin cinsiyetleri, İSG algılarında bir farklılık oluşturmamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği farkındalığı cinsiyete değişiklik göstermemektedir. Bir iş yerinde çalışan personelin cinsiyetleri, genel örgütsel bağlılık algısında fark yaratmamıştır. Genel örgütsel bağlılık seviyesi, cinsiyete bağlı olarak değişiklik göstermemektedir. Bir iş yerinde çalışan personelin yaşları, İSG algılarında herhangi bir farklılık oluşturmamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği algısı, yaşa bağlı olarak herhangi bir değişiklik göstermemektedir. Bir iş yerinde çalışan personelin yaşları, örgütsel bağlılık algılarında farklılık yaratmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi de yaşa bağlı olarak herhangi bir değişiklik göstermektedir. Bir iş yerinde çalışan personelin eğitim durumları, İSG algılarında farklılık oluşturmamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği algısı, eğitim durumuna göre değişiklik göstermektedir. Bir iş yerinde çalışan personelin eğitim durumları, örgütsel bağlılık düzeylerinde fark yaratmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi, bir iş yerinde çalışan personelin eğitim durumuna bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bir iş yerinde çalışan personelin işletmedeki çalışma süreleri, İSG algılarında bir

farklılık oluşturmamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği algısı, çalışma süresine bağlı olarak değişiklik göstermemektedir. Bir iş yerinde çalışan personelin işletmedeki çalışma süreleri, örgütsel bağlılık düzeylerinde fark yaratmıştır. Çalışma süresine bağlı olarak, örgütsel sadakat seviyesi farklılık göstermektedir.

Çelik ve Tambay[22]'in "*İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Araştırma*" konulu çalışmasının sonuç kısmında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

Bu araştırmanın sonuçları, İSG uygulamaları ile psikolojik sözleşmenin işlemsel yönü arasında negatif yönde, ilişkisel yönü ise pozitif yönde ilişki sergilemektedir. Yapılan çalışma neticesinde elde edilen veriler, çimento sektöründe yer alan şirketlerin personelin psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel özellikte olmasının, işverenin sağlık ve güvenlikle ilgili uygulamak ile yükümlü olduğu kurallara uyumunu olumlu doğrultuda etkilediğini göstermektedir. Öte yandan, geçici veya uzun süreli nitelikte işlemsel sözleşmeye sahip olan personellerin, İSG uygulamalarına daha az veya hiç uyum göstermemeleri, angarya hissetmeleri, sorumluluk duygusu taşınamaları ve geçici bir istihdam ilişkisi içinde olmalarından kaynaklanabilir. Araştırma sonucu bulgulara dayanarak, çimento sektörüne özgü çeşitli mikro düzeyde ve makro düzeyde öneriler sunulabilir. İşin mikro düzeyinde, öncelikle işverenin iş yerinde çalışan personelinin değerli bir paydaş ve ek olarak iç müşteri şeklinde kabul ederek gerekli değeri göstermesi beklenmektedir. Makro düzeyine bakıldığında, İSG uygulamalarına yönelik yasal düzenlemelerin sektörel ihtiyaçları karşılayacak, personelin refahına katkı sağlayacak ve yaşam kalitesini artıracak sürdürülebilir nitelikte olması gerekmektedir. İş yerlerinin güvenlik ve sağlık kültürüne, güvenlik iklimine, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetim sistemine ve bağlılığına özel bir önem vermesi beklenir. Ayrıca, işverenlerin temel sorumlulukları arasında, tehlikeleri önleme ve kontrol etme, etkili bir risk yönetim politikası oluşturma, etkili ve kaliteli eğitim prosedürü tasarlama ve iş ortamını daha güvenli ve sağlıklı bir duruma getirme bulunmaktadır. İş yerinde bu koşulların sağlanması, çalışanlarda kurumsal sorumluluk duygusunu artırabilir ve psikolojik sözleşmelere uyum sorumluluğunu güçlendirebilir. Bu durumun tersine

yapılacak uygulamalar ve kısa vadeli stratejik kararlar, psikolojik sözleşme uyumuna ilişkin sorunlara sebep olabilir.

Bayrak, Günaydın, Şüküroğlu ve Şüküroğlu[23]'nin "*İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Verimliliği Etkileşimi: Açık Ocak Maden İşletmesi*" konulu çalışmasının sonuç kısmında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

Çalışmamızda, bir maden şirketinin açık ocak işletmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile alınan önlemlerin iş verimine etkisi araştırılmıştır. Saha içinde yaşanan neredeyse kazaların değerlendirilmesi önemlidir, çünkü her bir neredeyse kaza, potansiyel bir iş kazasını işaret eder. Bu nedenle, elde edilen sonuçlar, iş kazası geçirenlerin neredeyse kazalara karşı daha duyarlı oldukları ve olası kazayı önceden görebildikleri yönünde bir eğilim olduğunu göstermiştir. Bu durum, iş kazalarını azaltırken çalışan güvenliğini ve sağlığını sağlamış, İş Verimi (İV) pozitif yönlü artırmış ve iş kayıplarını azaltmıştır. İş Kazası (İK), kazaların ve istenmeyen olayların ortaya çıkma olasılığı, yaşayan veya yaşamayan kişiler üzerinde stresin üst düzeye çıkmasına ve çalışanların motivasyonun negatif yönlü azalmasına sebep olabilir. Stresin ortaya çıkması, işe karşı tatminsiz davranışlara, dikkatsizliğe ve tükenmiş hissetmeye yol açabilir. Bu olumsuz durumlar, iş-yaşam dengesinin bozulmasına ve genel olarak çalışan ve işletme açısından verimsiz bir durumun ortaya çıkmasına neden olabilir. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları (İSGU)'na proaktif bir yaklaşım benimseyerek ve toplu koruma önlemlerine öncelik vererek çalışanlar üzerinde değer verdikleri izlenimini oluşturması, çalışanın işe karşı dikkatini, ilgisini ve özverisini artırabilir. Bu durum, meslek hastalığı ve kazaların önlenmesi, iş-yaşam dengesinin korunması ve verimliliğin artmasıyla sonuçlanabilir. Madencilik sektörü, tehlike sınıfları yönetmeliğine göre "çok tehlikeli" kategorisinde yer almaktadır, bu durumda İSG kültürünün işletme genelinde benimsenmesini gerektirir. Açık ocak işletmesinde bir dizi tehlikeli durum bulunmaktadır ve bu durumların ortaya çıkması, tüm çalışanlar üzerinde ciddi travmalara neden olabilir. Bu nedenle, iş başlama öncesinde ve iş devam ettiği zamanlarda, çalışanlar sürekli olarak gözlemlenmeli ve iş başı eğitimleri düzenlenmelidir. Verilen eğitimlere uygun olarak talimatlar hazırlanmalı, çalışanlar tarafından uygulanma düzeyleri düzenli olarak takip edilmeli,

ayrıca iş başı (*toolbox*) eğitimleri yapılmalıdır. Ayrıca, sürekli olarak iyileştirmeler (*kaizen*) yapılmasına olanak tanınması sağlanmalıdır. Bu denetimli yaklaşım, çalışan sağlığını ve güvenliğini sağlamak, iş verimini artırmak ve olası durumları en aza indirerek iş yaşam dengesini sağlamak için etkili bir yöntemdir. Tüm bu önlemler hem işyerinde çalışan personeller hem de iş sahipleri için kayıpları azaltarak sağlıklı ve güvenli bir iş yaşamını teşvik eder ve ülke genelinde daha olumlu bir yaşam standardına katkı sağlar.

Öztürk ve Öztürk[24]'ün "*İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi.*" konulu çalışmasının sonuç kısmında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi (İSGY) uygulamaları ve iş tatmini arasında bulunan ilişkinin incelenmesini amaçlayan araştırmalarda ulaşılan verilere göre, yapılan çalışmalar, İSGY uygulamalarının bir çalışma ortamında çalışan personeller arasında iş tatmini-doyumu-memnuniyeti seviyesini yükselttiğini göstermektedir. Bu etkinin devamı için, ilk olarak, çalışma ortamında araç park alanı, tuvalet hizmetleri, içme suyu, kantin hizmetleri vb. refah hizmetlerine duyarlı bir yaklaşım benimseyen ve uygulayan bir iş yeri politikası oluşturulmalıdır. İkinci olarak, ayrıntılı Acil Durum Yönetimi (ADY) uygulama ve planlarına yatırım yapılmasının gerekli olduğu vurgulanmıştır. Üçüncü olarak ise, yöneticilerin ve organizasyon liderlerinin, iş ortamındaki uygulamalarını proaktif bir şekilde yönetmeleri tavsiye edilmektedir. Bu yaklaşım, geniş kapsamlı bakım, hızlı altyapı onarımları, risk kontrolü ve basit önlemler olarak iş doyumu seviyelerini artırabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi uygulamaları ve iş tatmini arasında bulunan bağlantı önemlidir, çünkü bir iş yerinde çalışan personelin refah yönetimi(RY) uygulamaları ile personelin iş doyumu arasında ilişki vardır. İşverenlerin sağladığı yan faydaların, çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarını iyileştirdiği ve performanslarını motive ettiği bilinmektedir. Acil Durum Yönetimi uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi, iş yerinde çalışan personelin sağlık ve güvenlik endişelerinde azalmaya katkıda bulunmasıyla açıkça görülmektedir. Bahse konu uygulamalar, bir iş yerinde çalışan

personeller arasında güvenlik farkındalığını arttırır. Güvenliği ile iş performansı arasındaki ilişki önemlidir, çünkü kazaların daha az olması ve verimliliğin daha yüksek olması üst yönetimin hedefidir. İşyeri ortamı ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki mevcut olduğu gibi, işyerinde çalışan personelin sağlığı, işyerinde çalışma süresi kaybı ve iş verimliliği arasında da bir ilişki mevcuttur. Bu değerlendirmeler doğrultusunda sonuç itibariyle, Covid-19 pandemisinin ortaya koyduğu gibi, teknolojik ve endüstriyel gelişmelere rağmen devamlılığın sağlanmasında çalışanın merkezi bir rol oynadığı anlaşılmıştır. İşverenlerin, işyeri ortamlarını çalışanları için daha uygun hale getirme sorumluluğu vardır.

Sonuçlar itibariyle, Covid-19 pandemisi ile birlikte güvenli ve sağlıklı bir yaşamın devamı, toplumsal refahın sürdürülebilmesi için, üretimin tüm zorlu koşullara ve afetlere rağmen her zaman devam etmesi için, tüm kamusal ve özel işyerlerinde İSGY uygulamalarının sadece bir gereklilik değil, aynı zamanda kaçınılmaz bir zorunluluk olduğu hatırlanmalıdır. Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre şu sonuçlara varılmıştır: İlk olarak, refah uygulamalarının çalışanların iş doyumuna etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İkinci nokta ise; çağımızda acil durum yönetim uygulamalarının iş tatminine pozitif yönde etkiye sahip olduğu, ayrıca bu uygulamaların bir iş yerinde çalışan personelle birlikte toplumdaki vatandaşların geniş kesimine etkide bulunabileceği (tümevarım) görülmüştür. Yazılı acil durum stratejileri, acil durum prosedürlerinin test edilmesi, tahliye prosedürleri, acil durum iletişim kişileri belirlenmesi ve tahliye prosedürlerinin görsel bir hale getirilmesi, acil durum alanında eğitim almış personel, ilk yardım tesisleri, afet yönetimi iş yerindeki memnuniyet seviyesini, yapılan işi ve geniş perspektifte toplumu pozitif şekilde etkileyecektir. Üçüncü olarak, çalışılan iş yeri ortamının personelin iş tatminine olumlu bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak, İSGY uygulamalarının birleşik etkisi, bir iş yerinde çalışan personelin iş doyumunu seviyelerini önemli düzeyde etkilediği, beklenmedik durumlarda üretimin sürdürülebilir olmasına önemli katkılarda bulunduğu ve bu olumlu etkinin domino etkisi yaratarak tüm topluma yayılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Yazıcı [25]'nın “Sağlık Kurumlarında Memnuniyet Düzeyini Etkileyen Faktör Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Hastane Uygulaması” konulu çalışmasının sonuç kısmında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

Bu araştırma, işyeri sahibinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorumluluklarını yerine getirmesinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. İlgili bağlamda, işyeri sahibinin iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarını uygulamasının, çalışan memnuniyeti düzeyleri açısından çeşitli değişkenlerde farklılıklara neden olduğu gözlemlenmiştir. Bu farklılıklardan biri yaş değişkeninde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, 50(elli) yaş ve üzerindeki çalışanların hastanede bulunan çalışma şartlarından, personel sayısından, kaliteden ve iş yükünden duydukları memnuniyetin diğer yaş kategorilerine kıyasla daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim değişkeni üzerinde yapılan incelemelerde ise, kadrolu personel, sözleşmeli personel ve ayrıca sağlık personeli olması yada olmamasının memnuniyet seviyelerinde anlamlı düzeyde farklar görülmüş, sözleşmeli çalışanların iş yükünden, personel sayısından ve iş yükünden memnuniyet düzeyi kadrolu personele göre daha yüksek çıktığı anlaşılmıştır. Sağlık personelinin ise kaliteden duyduğu memnuniyet düzeyinin diğer personellere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarının uygulanması ile çalışan sağlığı ve güvenliği arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğin oluşmasında hastanedeki çalışanların, iş yükü ve personel sayısına dair memnuniyet düzeyini değerlendirmek amacıyla geliştirilen karmaşık regresyon modeli incelendiğinde, iş yükünden kaynaklanan memnuniyet ile birlikte personelin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında üstlendiği sorumluluk, alınan eğitimin etkisi, işverenin yükümlülükleri ve motivasyonu artırmaya yönelik faaliyet değişkenlerinin de olumlu katsayılarla sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Netice itibari ile, işyeri sahibinin iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarını tam manasıyla yapılması, işyerinde çalışan personelin sağlık ve güvenliğini koruyarak memnuniyet seviyelerini artırabilir. Bu maksatla:

1- İş sağığı ve güvenliğı alanındaki eğitimin etkisi göz önüne alınarak, işveren çalışanlara yönelik bu eğitimlere devamını sağlamalıdır.

2- Hastane çalışanlarının kullanmış oldukları malzemelerin kalitesi, personelin sağığı üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle, işveren uygun ve ergonomik malzemeler temin etmeli, malzeme alımlarında çalışanların görüşlerine başvurmalıdır.

3- Hastanede çalışanların sayısı artırılmalı ve çalışanların çalışma süreleri mevzuatta belirlenen sınırlar içinde düzenlenmelidir. Çalışanların nöbetleri, aile ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemeyecek şekilde planlanmalı, çalışanların birimler arasındaki dağılımları birimin yoğunluğu göz önüne alınarak ayarlanmalıdır.

4- Araştırma sonuçları, işverenin yükümlölüklerini yerine getirdiğı algısının iş yeri memnuniyetini artırdığını göstermektedir. Bu bağlamda, işveren çalışanların yükümlölük bilincini artırmaya yönelik faaliyetlere ağırlık vermeli ve çalışanların koruyucu önlemleri sürdürmeli ve çalışanların motivasyonlarını yükseltmeye devam etmelidirler.

Sonuç itibariyle, sağık hizmetleri farklı boyutlarda sağılanan bir hizmet dalıdır. Hastaneye başvuran bireylerin güvenli biçimde tedavilerinin yapılması, tedavi hizmetini sunan çalışanların çalışma şartlarına ve moral-motivasyon düzeylerine bağılı olarak etkilenir. Genel itibariyle sağık hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren çalışanların, sık sık çalışma ortamlarında şiddet olaylarına maruz kaldığı ve hatta bazı durumlarda hayatını kaybettiğı bir gerçektir. Ayrıca COVID salgını gibi durumlarda, özellikle ameliyathane, yoğun bakım, cerrahi ve acil servis gibi özellikli bölümlerde çalışan personelin iş güvenliği önemli bir biçimde tehlikede olabilir ve bu personelin güvenlik endişeleri olmadan hizmet sunması düşünülemez. Bu kapsamda, hastane çalışanlarının iş sağığı ve güvenliği riske sokulmadan korunması ve memnuniyet seviyelerinin artırılabilmesi amacıyla işveren tarafından iş yerinde bulunan riskleri belirleyen bir risk tanımlaması yapmaları önemlidir. Bu tanımlama, iş yerindeki sağık ve güvenlik riskinin türünü, etkilediğı personeli ve derecesini belirlemelidir. Belirlenmiş olan risklerin önlenmesi amacıyla etkili bir plan oluşturulmalı ve düzenli olarak kontrol edilmelidir.

Dalyan, Dalyan, Öztürk ve Pişkin[26]'in “*Uzaktan Eğitim Sistemi ile Gerçekleştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin İncelenmesi*” konulu çalışmasının sonuç kısmında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

İşyerlerinde İSG eğitimlerinin uzaktan sunulmasıyla ilgili memnuniyet seviyelerini ölçmek ve analiz etmek için, Çanakkale ili merkezinde faaliyet gösteren inşaat alanında çalışan beyaz yakalı toplam 84 personel üzerinde yapılan çalışmalar sonucu ulaşılan veriler incelenmiştir. Analiz sonuçları, geçmiş araştırmaların verileriyle kıyaslanmış ve İSG alanında yapılan eğitimlerin uzaktan sunulmasını destekleyici önerilere ulaşılmıştır. Ölçek ortalaması 6'nın üzerinde olduğu tespit edilerek, İSG eğitimi almış çalışanların lehine anlamlı yönde farklılık belirlenmiştir. Bu sonuç, önceki eğitimlerin yüz yüze sistemle alınmış olması ve uzaktan eğitimle karşılaştırılabilir olmasından dolayı kaynaklanmış olabilir. Çalışma alanlarında uzaktan eğitim sistemlerinin daha yaygın hale getirilmesi ve bu sistem ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olunması maksadıyla değişik faaliyetler gerçekleştirilebilir. Bu kapsamda, uzaktan eğitimi tanıtan, personelleri bilgilendiren ve motive eden eğitimler, seminerler ve kurslar organize edilebilir. Araştırmada kullanılmış olan ölçeğin etkili öğretimle ilişkilendirilip destek olması amacıyla çeşitli örnek gruplarda da uygulanarak sınanması ve elde edilen sonuçların karşılaştırılması önerilmektedir. Bunlara ek olarak, özel politika gerek kılan grupların İSG eğitimleri esnasında da uzaktan eğitime başvurulması, sistemin farklı bir perspektifte geliştirilmesine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Eyitmiş,Tatlıve Zümrüt[27]'ün “*İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Aracılık Rolü*”konulu çalışmasının sonuç kısmında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

Araştırma, madenlerdeki İSG uygulamalarının personelin iş doyumuna olan etkisini inceleyerek, çalışma yaşamı kalitesinin bu etkideki aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen veriler ışığında, İSG uygulamaların madenlerde uygulanmasının çalışan personelin yaşam doyumunu artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca,

bu uygulamaların çalışma yaşamı kalitesini de geliştirdiği görülmüştür. İş Salığı ve Güvenliği uygulamalarının, madenlerde çalışan personelin iş doyumunu artırmasında çalışma yaşamı kalitesinin aracılık rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda, İSG uygulamalarının çalışma yaşamı kalitesini iyileştirdiğinde, personellerin iş doyumlarının da yükseleceği değerli bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, İSG uygulamalarının maden çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesini artırmadığı durumlarda, iş doyumlarının artmayacağı sonucuna varılabilir. Literatürde, İSG uygulamalarının madende çalışan personelin iş doyumlarına olan etkisinde çalışma hayatı kalitesinin aracılık rolünü araştıran herhangi bir çalışmaya ulaşılamamış; bu nedenle de bahse konu değişkenler arası ikili ilişkinin karşılaştırılmasına odaklanılmaktadır.

Sonuç olarak, maden işletmelerinde uygulanan İSG prosedürlerinin çalışanların çalışma yaşamı kalitesini artırdığı durumda, çalışanların iş doyumları da artacaktır. Ancak, maden çalışanlarının çalışma hayatı kalitesi üzerinde İSG uygulamalarının pozitif yönde etkilemediği durumlarda, çalışanların iş doyum elde etmeleri mümkün olmayacaktır. Çalışmada elde edilen bulguların değerlendirilirken önem verilmesi gereken bazı etkenler bulunmaktadır. Örneğin, maden işçilerinin çoğu asgari ücretle çalışmaktadır ve aile gelirleri düşük düzeydedir. Bu durumda, farklı tekniklerin kullanılması, derinlemesine görüşmeler gibi yöntemlerin iş doyumunu etkileyen İSG faktörlerini belirlemek bakımından önem arz ediyor olabilir. Ek olarak, madende çalışan personellerin iş doyumları ve çalışma yaşamı kalitesi üzerinde belirleyici olabilecek bir hususta çevrede bulunan iş olanaklarının mevcudiyetidir. Bu etmenlerin daha fazla incelenmesi, gelecekte yapılacak çalışmalar için önerilebilir. Aynı zamanda, bu zorlu alanda faaliyet gösteren maden işçilerinin sağlığı ve refah düzeylerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için işletmelerin, eğitimleri düzenli aralıklarla yenilemeleri, maden içindeki güvenlik ve sağlık önlemlerini sürekli olarak denetlemeleri ve çalışanları bu tedbirleri takip etmeye teşvik etmeleri gerekmektedir. Çünkü günümüzde, bunlar sadece işletmelerin karlılığını ve verimliliğini artırmakla kalmayıp aynı zamanda etik ve sosyal sorumlulukları da temsil etmektedir.

Eroğlu, Günaydın, Şüküroğlu ve Şüküroğlu [28]'nin "*İş Güvenliği Kültürünün İş Verimliliği Üzerine Etkisi: Pres Fabrikası Örneği*" konulu çalışmasının sonuç

kısımında özetle aşağıda belirtildiği şekilde veriler elde edildiği ve belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür;

Yapılan araştırma, İş Verimliliği ve İSG kültürü arasında yer alan korelasyon analizlerine göre anlamlı ve olumlu bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir. Cinsiyet ile yapılan İSG anketinin ait dördüncü boyutu arasında yer alan ilişki istatistiksel anlamda pozitif tespit edilmiştir. Aynı şekilde iş deneyim yılı ile yapılan İSG anketinin dördüncü boyutu arasında ilişkinin de istatistiksel anlamda pozitif olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular temelinde aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

Araştırma, Bursa ilinde yer alan ve faaliyetlerine devam eden pres fabrikasında çalışan personeller üzerinde yapılmıştır. Bu sebeple ulaşılan verilerin genel bir özellik taşıdığı söylenemez. Yapılan araştırmada, iş verimliliği ve İSG kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesinde nicel desenli bir araştırma metodu ve bu metodun içinde yer alan anket tekniği kullanılmıştır. İleride yapılacak araştırmalarda, katılımcı görüşlerini açıklayan nitel desenli yeni araştırmalar gerçekleştirilebilir. Yapılan araştırmada, İSG ve iş verimliliği arasındaki ilişki, bir pres fabrikasındaki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen anket uygulaması ile belirlenmiştir. Araştırmada, İSG kültürü ve iş verimliliği arasındaki karşılaştırmada kıdem, yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet ve medeni durum gibi etkenler ele alınmıştır. İleride yapılacak araştırmalarda, eşin çalışması, gelir seviyesi gibi yeni değişkenler, çalışmalara katılarak daha zengin ve kapsamlı içerikli sonuçlar elde edilebilir.

5. BÖLÜM

Sonuç ve Öneriler

İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları herhangi bir işyerinde çalışan insanların öncelikle can ve mal kayıplarını önlemek, bu iş yerinde çalışan insanların sağlıklarını korumak, çalışma ortamını en iyi hale getirmek, olası tehlikeleri önlemek amacıyla bilinçli ve sistemli olarak yapılan birden çok disiplinin bir yerde toplanması ile yapılan çalışmalardır. Ülkemiz mevzuatında yer alan bağımsız ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 tarih ve 6331 sayılı kanundur. Bu kanun amacı; *“iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, işveren ve çalışanların sorumluluk, yetki, görev, haklarını ve yükümlülüklerini düzenleyerek mevcut sağlık ve güvenlik koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır.”* şeklindedir. Bir iş yerinde çalışan insanlar yaptığı işten memnunsan, yaptığı işe tutkulu yaklaşıyorsa ve iş yerinde kendisini güvende hissediyorsa sosyal hayatında da mutlu bir birey olması beklenmektedir. Bu durumun aksi olarak bir iş yerinde çalışan insanların stresli olması, işe karşı tatminsiz olması, kendisini güvensiz hissetmesi dikkatsizliğe, tükenmiş hissetmeye ve hayatında mutsuzluğa sebep olabilecektir.

Bu araştırmada iş yerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bir iş yerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, iş performansı, kişisel ve duygusal bağlılık, iş ile ilgili beklentiler, iş tatmini, örgütsel güven, memnuniyet düzeyi, iş doyumunu, çalışma yaşamı kalitesi, motivasyon düzeyi gibi alanlardaki etkisini araştırmaktır. Bu kapsamda literatürde yer alan İSG ile ilgili ülkemizde yapılan bazı çalışmalar incelenmiştir. Literatürde bulunan ve bu alanda ülkemizde yapılan bazı çalışmaların yapılan incelemesinde: İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının iş yerinde çalışanların yaşam doyumunu arttırdığı, çalışma yaşamı kalitesini geliştirdiği, iş performansı, örgütsel bağlılık, kişisel ve duygusal bağlılık, iş ile ilgili beklentiler, iş tatmini, iş doyumunu, iş verimliliği, örgütsel güven, memnuniyet düzeyi, motivasyon düzeyi gibi konularda pozitif yönde etkili olduğu görülmüştür.

Bu araştırmada, verilerin yalnızca ülkemizde yapılmış olan ve literatürde bulunan bazı çalışmaların incelenmesi ile elde edilmesi bu çalışma için bir kısıt oluşturmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda bu çalışma üzerinde çalışılarak farklı iş gruplarında yer alan ve İSGuygulamalarının yapıldığı bir işyerinde çalışanlar ile anket, görüşme veya başkaca diğerk araştırma yöntemleri kullanılmak suretiyle, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının memnuniyet, psikolojik rahatlık, mutluluk gibi yaşamı ve yaşam kalitesini etkileyen etkenler üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenebilir.

Kaynakça

- [1] Çimen, A., & Çimen, S. (2020). İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi ve Bayburt Örnekleme. Sürdürülebilir Mühendislik Uygulamaları Ve Teknolojik Gelişmeler Dergisi, 3(2), 81-85.
- [2] Horozoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 265-281.
- [3] Korkmaz, A. & Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2012 (26), 153-167. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sufesosbil/issue/11411/136278>
- [4] Demir, K. (2020). Çalışanların 6331 Sayılı Kanun'dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları. Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 10(Sayı 2), 393-412. <https://doi.org/10.32331/sgd.841004>
- [5] Keçeci, Ş. (2021). Ulusal Tez Merkezinde Yer Alan İş Sağlığı Güvenliği Alanında Yazılmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi. Uluslararası Sosyal Bilimler Ve Eğitim Dergisi, 3(4), 51-68.
- [6] Keçeci, Ş. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yazılan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Konularına Göre Dağılımının İncelenmesi. İSG Akademik – OHS Academic 2(2), 2020, (117-122)
- [7] Ulutaşdemir N., Tuna H. & Ertürk İ. (2019). İş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 10(1), 32-41
- [8] Sevinç, A.S. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezlerine İlişkin Sistemantik Bir Analiz (İçerik Analizi). Turkish Business Journal, 2(4), 27-43. <https://doi.org/10.51727/tbj.989164>

- [9] Başkan Takaoğlu, Z., Çelenk Kaya, E.,&Ölmezoğlu İri N. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7(2):1-9
- [10] Orhan, Ü. (2021). İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Devlet Tarafından Desteklenmesi. Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 149-164.
- [11] Sabuncu, Ö. (2019). Karayolu İnşaatında İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi: Türkiye İçin Risk Abağı Önerisi. İstanbul Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü. İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı. Ulaştırma Mühendisliği Programı. Yüksek Lisans Tezi.
- [12] Bingölbalı, A. (2020). Hemşirelerin Meslek Hastalığı ve İş Kazası Geçirme Durumlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- [13] Çalış,Ç. & Çalış, S. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri İş Kazalarını Azaltıyor mu?. Sosyal Güvenlik Dergisi, 12(2), 267-284. <https://doi.org/10.32331/sgd.1223478>
- [14] Tan, F.Z. & Çalışkan, S. (2018). Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Algılarının Analizi Üzerine Bir Araştırma. Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi. 2(1), 31-44. doi:10.33720/kisgd.384136.
- [15] Tatlıcan, M., &Çögenli, M.Z. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 181-194.
- [16] Yılmaz, O. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanlığı Sözleşmesi. Çalışma ve Toplum, 2019/3.
- [17] Tezcan, M.C., & Aktaş, B. B. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirmesi: Uçak Bakım Organizasyonu Üzerine Bir Araştırma. OHS ACADEMY, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.1003573>.

- [18] Bektaş, Ç. (2019). İşletmede İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kalite Güvence Sistemlerinin Rolü. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(20), 135-157. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.542737>.
- [19] Şen, M. A., Kurt, M.E., & Dönder, A. (2023). Öğrencilerde İş Sağlığı ve Güvenliği Dersinin Etkinliğinin Belirlenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 15-24. <https://doi.org/1054831/vanyyuiibfd.1256075>.
- [20] Bayram, M. (2021). Çalışanların Güvenlik Yetkinliği, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarından Memnuniyeti ve Bireysel Çıktıları Arasındaki İlişkiler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 15-27. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.660182>
- [21] Güler, M. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması. *OPUS International Journal of SocietyResearches*, 15(23), 2132-2163. <https://doi.org/10.26466/opus.627786>
- [22] Tambay, A., & Çelik, A. (2022). İş Sağlığı ve GÜVENLİĞİ Uygulamalarının Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Çimento Sektöründe Bir Araştırma. *R&S - ResearchStudies Anatolia Journal*, 5(4), 560-587. <https://doi.org/10.33723/rs.1181232>
- [23] Şüküroğlu, E. E., Bayrak, A., Günaydın, M., Şüküroğlu, S. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Verimliliği Etkileşimi: Açık Ocak Maden İşletmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(3), 898-912. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1139439>
- [24] Öztürk, S. N., & Öztürk, T. (2021). İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi. *OHS ACADEMY*, 4(3), 71-78. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.787382>
- [25] Yazıcı, E. (2021). Sağlık Kurumlarında Memnuniyet Düzeyini Etkileyen Faktör Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Hastane Uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 12(2), 214-239.

- [26] Dalyan, O., Dalyan, H., Öztürk, Ö.F., Pişkin, M. (2023). Uzaktan Eğitim Sistemi ile Gerçekleştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin İncelenmesi. *Int. J. Adv. Eng. PureSci.* 2023, 35(2): 219-225. [https://doi.org/ 10.7240 /jeps.1233247](https://doi.org/10.7240/jeps.1233247).
- [27] Tatlı, H.S., Eyitmiş, A.M., & Zümrüt, M. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Aracılık Rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*,18 (Yönetim ve Organizasyon Özel Sayılı), 1256-1284. <https://doi.org/10.26466/opus.892070>.
- [28] Eroğlu, G., Şüküroğlu, E. E., Günaydın, M., Şüküroğlu, S. (2022). İş Güvenliği Kültürünün İş Verimliliği Üzerine Etkisi: Pres Fabrikası Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(3), 913-926. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1136462>
- [29] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı). (2012). T.C. Resmi Gazete (28339, 30 Haziran 2012).

Özgeçmiş

Adı Soyadı : Volkan TANRIVERDİ

E-mail : tanriverdivolkan@gmail.com

Eğitim : Güvenlik Bilimleri Fakültesi (Polis Akademisi) (1999-2003),
Atatürk Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği (2015-2017)

İş Deneyimi : 21 yıldır Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan farklı birimlerde yönetici olarak görev aldım.