T.C.

Marmara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

ÜNİVERSİTEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN AKADEMİK PERSONELİN GÖRÜŞLERİ

Cem Emre METE

(Yüksek Lisans Tezi)

İstanbul – 2021

T.C.

Marmara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

ÜNİVERSİTEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN AKADEMİK PERSONELİN GÖRÜŞLERİ

THE OPINIONS OF ACADEMIC STAFF ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE UNIVERSITY

Cem Emre METE

(Yüksek Lisans Tezi)

DANIŞMAN

Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

İstanbul – 2021

Tüm kullanım hakları

M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.

© 2021

ETİK BEYANI

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım çalışmamda;

- Sunduğum bilgileri, dokümanları ve verileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Çalışmamda yararlandığım eserlerin tamamına atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Elde ettiğim verilerde ve sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı bildirir, aksi bir durumda aleyhimde doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

30/06/2021

Cem Emre METE

ÖZGEÇMİŞ

EĞİTİM

2018 Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı (Yüksek Lisans)

2009-2013 Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği (Lisans)

2005-2009 İzmir Buca Anadolu Lisesi

DENEYİM

2013 Gebze Ahmet Zeki Büyükkuşoğlu Ortaokulu-Öğretmen

ÖNSÖZ

Bu konuyu, danışmanım Doç. Dr. Ahmet Faruk Levent hocamın bir dersinde ödev olarak aldığım okul güvenliği konusundan esinlenerek seçtim. O ödevi yaparken, okullarımızda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeteri kadar önem görmediğine şahit oldum. Okulların maddi yönden yetersiz olmalarının belki de en büyük etken olacağı kanısına vardım. Acaba bu iş sağlığı ve güvenliği kavramı maddi yönden daha iyi seviyede olan üniversitelerde nasıldır diye düşünmeye başladığımda, yaptığım araştırmalar bu konunun yeteri kadar araştırılmadığı gerçeğini açığa çıkarmış oldu.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının, risk oranı yüksek iş alanlarını kapsayan bir durum olmadığının farkına varılmasını amaçladığım bu araştırmada, sadece akademik personellere değil, tüm iş kollarındaki çalışanlara yol gösterici olacağını umuyorum.

Tez çalışması boyunca bana destek olan, bilgisini paylaşmaktan çekinmeyen, duruşuyla ve kişiliğiyle hayatımın büyük bir kısmında örnek alabileceğim değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Ahmet Faruk Levent'e teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışmasına destek olan başta eşim Nilay Mete'ye, tezin hazırlanması sürecinde dünyaya gelen ve hayatımı renklendiren kızım Arya Duru Mete'ye, eğitim hayatım boyunca bana güvenini ve desteğini hiç esirgemeyen annem Yazgül Mete'ye, babam İsmail Mete'ye ve kardeşim Dr. Sinem Mete'ye minnettarım.

Cem Emre METE

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği, işin yapıldığı ortamda ve işin yapıldığı sırada iş ve işçi sağlığını olumsuz etkileyebilecek her türlü durumu engeller. İş sağlığı ve güvenliği kavramı çoğunlukla sağlık ve inşaat sektöründe karşımıza çıksa da eğitim kurumları için de önem arz etmektedir. Üniversitelerin eğitim görülen sınıf, atölye, laboratuvar, idari binalar ve kampüste yaşanabilecek iş kazalarının önlenebilmesi veya azaltılabilmesi için akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüşleri değerlidir. Bu araştırma akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki görüşleri, iş sağlığı ve güvenliğinin etkinliğine ve gelecek çalışmalara katkı verecek niteliktedir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi deseni olan olgubilim (fenomenoloji) kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 15 akademik personelden oluşmaktadır. Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan maksimum çeşitlilik örneklemi ile belirlenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak görüşme tekniği kullanılmış ve veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Toplanan veriler betimsel olarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların belli bir düzeyde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına sahip oldukları, eğitim içeriklerinin yoğunluğu ve eğitim sektörünü kapsayan bilgilerin yetersiz olmasından dolayı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden memnun olunmadığı, akademik personelin katılımcı olarak yeterli düzeyde rol üstlenmemesinden dolayı iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam anlamıyla oluşmadığı düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması, iş kazası ve meslek hastalıklarının en aza indirgenmesi için tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması gerekmektedir. Her üniversite öğrencisinin iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip birer çalışan olması için üniversite eğitimi sürecinde öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alarak mezun olmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, üniversite, akademik personel.

ABSTRACT

Occupational health and safety prevent any situation that may adversely affect the health of workers and workers in the environment and during the work. Although the concept of occupational health and safety is mostly encountered in the health and construction sector, it is also important for educational institutions. The opinions of academic staff on occupational health and safety are valuable to prevent or reduce occupational accidents that may occur in classrooms, workshops, laboratories, administrative buildings and campuses of universities. This study aims to examine the views of academic staff on occupational health and safety. The opinions of academic staff on occupational health and safety will contribute to the effectiveness of occupational health and safety and to future studies. Phenomenology, which is a qualitative research method design, was used in the research. The study group of the research consists of 15 academic staff. The study group was determined by the maximum variation sampling, which is one of the purposeful sampling methods. The interview technique was used as the data collection method and the data were collected with a semi-structured interview form. The collected data were analyzed descriptively. According to the findings, it was determined that the participants had a certain level of occupational health and safety awareness. Due to the intensity of the training content and the insufficient information covering the education sector, it has been observed that the occupational health and safety trainings are not satisfied. Occupational health and safety culture has not been fully formed since academic staff do not play a sufficient role as a participant. All employees should be provided with occupational health and safety training to create a culture of occupational health and safety and to minimize work accidents and occupational diseases. University students must graduate by taking occupational health and safety training to become an employee with occupational health and safety awareness.

Key words: Occupational health and safety, university, academic personnel

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANI ..... **i**

ÖZGEÇMİŞ ..... **ii**

ÖNSÖZ ..... **iii**

ÖZET ..... **iv**

ABSTRACT ..... **v**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**

BÖLÜM I: GİRİŞ **1**

1.1. Problem Durumu 1
1.2. Araştırmanın Amacı 5
1.3. Araştırmanın Önemi 6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 6
1.5. Araştırmanın Varsayımları 7

BÖLÜM II: ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR **8**

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı 8
2. 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 11
2. 2. 1. Çalışanlar Açısından Önemi 12
2. 2. 2. İşverenler Açısından Önemi 12
2. 2. 3. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi 13
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 13
2. 3. 1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 14
2. 3. 2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 15
2. 4. 1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 16
2. 4. 2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 17
2. 4. 3. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) 17
2. 5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yasal Düzenlemeler 20
2. 5. 1. Anayasa 21
2. 5. 2. Kanunlar 22
2. 5. 3. Yönetmelikler 25
2. 6. İşveren ve Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri 28
2. 6. 1. İşverenin Genel Yükümlülükleri 28
2. 6. 2. İş Güvenliği Açısından Çalışanların Yükümlülükleri 31
2. 7. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri 31
2. 8. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri 33

2. 9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları 36
2. 9. 1. Kurulların Oluşumu 36
2. 9. 2. Kurul Üyeleri 37
2. 9. 3. Kurul Eğitimleri 38
2. 9. 4. Kurulun Görev ve Yetkileri 38
2. 9. 5. Kurulun Çalışma Usulleri 39
2. 10. İş Kazası ve Meslek Hastalığı 40
2. 11. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi 42
2. 12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü 45
2. 13. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi 47
2. 14. İşyerlerinde Acil Durum Yönetimi 49
2. 15. Yükseköğretim Kurumu 52
2. 16. Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği 56
BÖLÜM III: YÖNTEM 62
3.1. Araştırmanın Deseni 62
3.2. Çalışma Grubu 63
3.3. Verilerin Toplanması 64
3.4. Verilerin Analizi 65
3.5. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği 65
BÖLÜM IV: BULGULAR 67
4.1. Akademik Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı 67
4.2. Akademik Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İlgili Görüşleri 71
4.3. Akademik Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Katılımı 78
4.4. Üniversitede İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmaları 88
4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Görülen Eksiklikler ve Çözüm Önerileri 93
BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 100
5.1. Tartışma ve Sonuçlar 100
5.2. Öneriler 105
5.2.1. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler 105
5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 106
5.2.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 106
Kaynakça 108

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Konuları 44

Tablo 2. 2: Tehlike Kaynakları ve Tehlikeye Örnekler 48

Tablo 2. 3: Tehlike ve Risk Kavramlarına Örnekler 48

Tablo 2. 4: Acil Durum Seviyeleri ve Acil Durum Kodları 51

Tablo 2. 5: Üniversite Sayısının Yıllara Göre Dağılımı 55

Tablo 2. 6: Öğretim Elemanı Sayısının Yıllara ve Üniversite Türüne Göre Dağılımı . 56

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri 63

Tablo 4.1. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramına Ait Görüşleri 67

Tablo 4.2. Aldığınız Eğitimi Nasıl Değerlendirirsiniz? 72

Tablo 4.3. Eğitimlerde Ağırlık Verilmesi Gerektiği Düşünülen Konular 75

Tablo 4.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Meslek Hayatınızdaki Yeri 79

Tablo 4.5. Kurumun Acil Durumlar ile İlgili Hazırlıkları 89

Tablo 4.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Eksiklikler İçin Öneriler 94

BÖLÜM I: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Çalışma ortamında işin yapıldığı esnada çeşitli sebeplerden kaynaklanan ve sağlığa zarar veren durumların engellenmesi için yapılan çalışmalara iş sağlığı ve iş güvenliği denir. İş güvenliği ile çalışma ortamı ve çalışan sağlığı için tehdit olabilecek unsurların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel amacı vardır: Çalışanın güvenliğini sağlamak, üretimin güvenliğini sağlamak ve işletmenin güvenliğini sağlamak (Selek, 2019, s. 29).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili farklı tanımlar yapılsa da en kapsamlı tanımı Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yapmıştır. Buna iş güvenliği, çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden iyi durumda olması, yaptığı işten kaynaklı sağlık sorunu yaşamasının önlenmesi, sağlıksız şartlarda çalıştırılmasının önlenmesi ve bu olanların sürdürülmesi olarak tanımlanmıştır (Özkılıç, 2005, s. 21).

Sanayi devriminden sonra işçiler için sağlıksız iş ortamları ve beraberinde birtakım sorunlar gözlenmeye başlamıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarında görülen bariz artış, İSG konusunun ciddiyetini ortaya çıkarmıştır. Çalışanlar günün büyük bir bölümünü işyeri ortamında geçirmektedir. İş ortamındaki birçok husus, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını tehdit etmektedir. Çalışanın, hastalanması veya iş kazası geçirmesi iş göremez hale gelmesine sebep olduğu gibi kendisini, ailesini ve çalıştığı kurumu olumsuz etkiler. İş sağlığı ve güvenliği ise çalışanların, fiziksel ve psikolojik yönden iyi olmalarını ve iş yerlerinde kendilerini güvende hissetmelerini sağlar (Altay, 2015, s. 1).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma hayatının en önemli sorunlarından biridir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili her yıl bir önceki yıla veya iki yıl öncesine ait verileri paylaşmaktadır. SGK istatistiklerine göre, 2019 yılında ülkemizde 422.463 iş kazası; 1.088 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Bunların 1.147'ü ölümle sonuçlanmıştır. 2019 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı 3.627.934'tür. Eğitim kurumlarında 2019 yılında 4044'ü erkek ve 3948'i kadın olmak üzere toplam 7992 çalışan iş kazasında zarar görmüştür. Eğitim

kurumlarında iş kazasına maruz kalan çalışanlardan 5'i erkek ve 1'i kadın toplam 6 çalışan hayatını kaybetmiştir (SGK, 2019).

Bu rakamlardan görüldüğü üzere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda oluşan maddi ve manevi kayıplar çalışan, işveren ve ülkemiz önemli boyuttadır. Bu sebeple, İSG alanında kalıcı ve kesin çözüm yollarının bunulması bir gerekliliktir. Ülkemizde de diğer ülkelerde olduğu gibi İSG uygulamaları her geçen gün gelişmekte ve tüm iş kollarını kapsayacak şekilde önlemler alınmaktadır. Ancak gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, kaza sayıları ve ölüm oranları bakımından çok iyi bir konumda olmadığımız bir gerçektir (Çekinmez, 2018, s. 2).

Ülkemizde 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (İSGK) kadar 4857 sayılı İş Kanunu uygulanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda maddeler sadece işçileri kapsıyorken 6331 sayılı kanun ile bu ayrım ortadan kaldırılmış ve çalışan kavramı tercih edilmiştir. 4857 sayılı kanunda işçi sağlığı ve güvenliği ifadesi, 6331 sayılı kanun ile kapsamı genişletilerek İSG halini almıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işçi ve memur ayrımı ortadan kalkmıştır. Bununla birlikte memurlar da iş güvenliğinden yararlanmaya başlamıştır. Yasanın temel hedefi, iş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmeden önlenmesidir. İşverene, çalışanlarının sağlığından ve güvenliğinden sorumlu olma, eğitimler düzenleme ve gerekli tedbirlerin alınması gibi sorumluluklar yüklenmiştir (Ütük Bayılmış, 2013, s. 40).

Ülkemizde yasal düzenlemeler ile İSG alanında çalışmalar yapılsa da Türkiye iş kazası bakımından Avrupa'da birinci, dünyada ise üçüncü sıradadır (Ulutaşdemir, Tuna ve Ertürk, 2019, s. 33). Ülkemizde genel düzenlemeler yeterli olmadığı gibi iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin de bazı sorunlar bulunmaktadır. İSG eğitiminin etkisinin önemi çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ele alınmıştır.

İSG kavramını bir bütün olarak anlamak için sağlık ve güvenlik kavramlarının neye karşılık geldiğini iyi bilmek gerekir. Sağlık kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından "B*ireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet"* şeklinde açıklanmıştır. WHO ise "*Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir."* şeklinde açıklanmıştır (Demircioğlu, 1997, s. 194). Yapılan tanımlardan görüldüğü gibi sağlık, bütünüyle insanı etkileyen bir kavramdır. Bir çalışanın iş esnasında sağlığına tehdit olacak her unsur, işlerin

aksamasına hatta işin yapılamayacak boyuta gelmesine yol açar (Folland ve Goodman, 2004, s. 45).

Güvenlik kavramı ise TDK tarafından *"Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet"* şeklinde açıklanmıştır. Güven çok geniş boyutları olan bir kavramdır. Güven, psikoloji, sosyoloji ve eğitim gibi farklı bilimlerin konusu olmuştur (Lewicki ve Bunker, 1996). Maslow'un ihtiyaçlar teorisinde, güvenlik ihtiyacı; nefes almak, uyumak ve yemek gibi fizyolojik ihtiyaçlardan sonra ikinci basamakta yer almaktadır. Bir insanın güvenlik ihtiyacı karşılanmadan, *"aidiyet, sevgi, kendine saygı ve kendini gerçekleştirme"* gibi ihtiyaçlarının karşılaması beklenmemelidir (Kula ve Çakar, 2015, s. 193)

İnsan dünyadaki birçok canlıdan daha güçsüzdür; doğumundan itibaren korunmaya, beslenmeye, büyütülmeye ihtiyaç duyar. Bu görev doğumla birlikte aileye aittir. Ailenin bu görevinin büyük bir kısmı eğitim hayatının başlaması ile eğitim kurumlarına geçmektedir. Eğitim kurumlarının tek görevi akademik başarı sağlamak değil, öğrenciler için sağlıklı ve güvenli bir ortam hazırlayarak onların gelişimlerine katkı sağlamaktır. Bu durum, eğitim kurumlarının okulun İSG yönüne ilişkindir (Barhan, 2001, s. 1). Eğitim kurumları birer örgüt olduğu için buralarda güvenlik son derece önemlidir. Öğrenciler için güvende olma duygusu öncelikli bir ihtiyaç durumudur. Öğrencilerin eğitime adaptasyonu için kendilerini güvende hissetmeleri gerekir (Lewicki ve Mc. Allister, 1998).

Eğitim sisteminin sorunları yakın zamana kadar fiziksel boyutlarla sınırlı kalsa da son zamanlarda en önemli sorunlardan birisi okulların güvenliği olmaktadır (Akçay, 2013, s. 185). Okullarda güvenlik ile fiziksel şiddet görme konusunda güvenlik, sağlık ve temizlik konusunda güvenlik, doğal afetler konusunda güvenlik, cinsel istismar konusunda güvenlik, psikolojik ve duygusal güvenlik, etnik yapı ve siyasi görüş ayrılığı konusundaki güvenlik kastedilmektedir (Çekinmez, 2018, s. 5). Güvenli okul, öğrencilerin karşılaştığı şiddet, saldırganlık, taciz, cinsel istismar, madde bağımlılığının yanı sıra yangın, deprem, terör saldırıları, nükleer ve kimyasal sızıntılar ve savaş gibi oldukça geniş bir çerçevede ele alınmaktadır. Okul güvenliği kavramı genel olarak öğrenci ve okul çalışanlarının okul içinde ve dışında maruz kaldığı şiddet, suç, çeşitli madde kullanımları ve taciz gibi istenmeyen durumlardan korunmak, ayrıca okulda meydana gelebilecek bir kriz anında can güvenliğinin en üst düzeyde sağlanması şeklinde açıklanabilir (Çalık, Kurt ve Çalık, 2011, s. 74).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan tedbirlerin kalıcı olması için güvenlik kültürünü oluşturmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğine ait bireysel tutum ve davranışlar örgütteki güvenlik kültürü ile ilgilidir. İş sağlığı ve güvenliğine karşı olumlu davranışlar geliştirmek ve iş kazalarının ve sağlık sorunlarının azaltılması için iş güvenliği kültürü pozitif yönlü geliştirilmelidir. Güvenlik kültürünün temelini ise İSG eğitimi oluşturur. Çalışanları sağlık ve güvenlik anlamında tehlikelerden koruyan dünyaca kabul gören kavram, İSG eğitimidir. Alınan eğitimler ile çalışanlar, sergiledikleri tehlikeli davranışları olumlu yönde şekillendirebilirler (Aktay, 2014, s. 2). Teorik olarak, İSG eğitimi ile güvenlik algısının oluşturulması, güvenlik konusunda bilgi seviyesinin artması, iş kazaları ve meslek hastalıklarında azalma beklenir (İlter, 2019, s. 2).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ülkemizde yeterli düzeyde yasal düzenleme olmakla birlik güvenlik kültürü sadece yasal boyut ile sağlanabilen bir durum değildir (Çekinmez, 2018, s. 6). Yasal gereklilikten dolayı alınan ve formaliteye dönüşmüş bir İSG eğitimi, çalışanlar tarafından davranış haline getirilmez, eğitimin etkisi olmaz ve işyerine zaman ve iş gücü kaybı olarak yansır (Kaplanvural, 2018). İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanların davranışlarına yansıması ve bir kültür olabilmesi için İSG eğitimleri öncelikle ailede başlamalıdır. Ailede başlayan bu eğitim, anaokulu çağlarında, temizlik, çevre kirliği, şiddet vb. konularda devam etmektedir (Akça Pınar, 2018, s. 12). İş sağlığı ve güvenliği kavramı ilköğretim kademesinde pekiştirilmeli ve kapsamı genişletilmeli, iş hayatındaki karşılığının öğrenilebilmesi için ise üniversite müfredatlarında yer almalıdır. Üniversitede bu eğitimi alanlar, meslek hayatında güvenlik kültürü ile yetişmiş bilinçli bireyler olabilir (Gül, 2019, s. 8). İş sağlığı ve güvenliğini mesleki eğitime dahil etmek, işverenlerin ve geleceğin çalışanları arasında İSG farkındalığı oluşturmanın etkili bir yoludur (Tirakioğulları, 2019, s. 3).

Genç nesil, geleceği şekillendiren ve kültürel açısından değişimi sağlayan önemli bir güçtür. Bu yaştaki bireylerin kendi sağlık ve güvenliklerini koruyacak bilgi ve beceriye sahip olmasında, İSG kavramının okul müfredatında, teknik eğitimde ve diğer eğitim programlarından yer alması faydalı olacaktır (ILO, 2018, s. 34). Birleşmiş Milletler (BM), istatistiksel çalışmalarında *"genç"* olarak 15-24 yaş arasındaki bireyleri tanımlamaktadır. Bu yaştaki bireyler genellikle, zorunlu eğitimini bitirmiş, bir üst kademe olan üniversite eğitimine devam etmekte ya da herhangi bir işte çalışmaktadır (ILO, 2018, s. 10).

Üniversite; bilimin temsilcisi, topluma yön veren, yaptığı araştırmalarla yeni fikirler ortaya koyan, bilimsel zihniyet anlayışına sahip bireyler yetiştiren, üretim merkezli bir kurumdur (Bolay, 2011, s. 106). Üniversitelerin eğitim görülen laboratuvar, sınıf ve atölyelerinde, idari binalarında genel anlamda kampüs içinde yaşanabilecek iş kazalarının önlenebilmesi veya azaltılabilmesi için yönetici, akademisyen, personel ve öğrencilerin İSG konusunda bilinci artırılabilir (Cumhur ve Ahıskalı, 2018, s. 3).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı üniversitelere yeni girmeye başlayan bir kavramdır. Yapılan çalışmalarda ise örneklem grubu olarak genellikle üniversite öğrencileri seçilmektedir (Ayçiçek, 2019; Gül, 2019; Tirakioğulları, 2019; Ünsal, 2019; Kizirgil, 2018; Yeşil ve Arpat, 2018; Gökkaya, 2017; Karabulut, 2016). Doğan, Yalçınkaya ve Balcı (2017), Sivrikaya (2016) ve Tanır ve Ural (2011) çalışmasında yükseköğretim kurumlarında İSG eğitimi konusunu araştırmıştır. Şentürk (2019) fakülte binalarının İSG'ye uygunluğunu araştırırken; Pıçakçıefe (2014) ise İSG hizmetlerinin farklı ülke örneklerini incelemiştir. Cumhur ve Ahıskalı (2018) tarafından yapılan çalışmada ise örneklem olarak inşaat fakültesinde görev yapmakta olan akademik personeller seçilmiştir. Literatürdeki çalışmalar akademik personelin İSG konusunda ne kadar bilgi sahibi olduğu ile ilgili yeterli bilgi vermemektedir. Araştırmada, "Akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşleri nelerdir?" sorusuna yanıt aranmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda cevap aranan alt problemler şu şekildedir:

- Katılımcı akademik personele göre üniversitede iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları hangi aşamadadır?
- Katılımcı akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile ilgili görüşleri nelerdir?
- Katılımcı akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili görüşleri nelerdir?
- Katılımcı akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği eğitim içeriği ile ilgili ihtiyaçları nelerdir?

- Katılımcı akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımı ile ilgili görüşleri nelerdir?
- Katılımcı akademik personele göre iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarındaki eksiklikler nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Üniversitelerin güvenli ortamlar olması, oradan yetişecek bireylerin güvenlik kültürüne sahip olmasına yardımcı olur. Bu kültüre sahip bireyler meslek hayatlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda belirli bir yetkinliğe ulaşılabilir. Üniversitelerin fiziksel ihtiyaçlarının ve alınabilecek güvenlik önlemlerinin belirlenmesi, iş kazalarının azalması ve güvenlik bilincinin oluşturulmasında çalışanların görüşlerinin yol gösterici olması beklenir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırmalar ağırlıklı olarak sanayi, sağlık ve inşaat sektöründe yapılmaktadır (Ulutaşdemir, Tuna ve Ertürk, 2019, s. 40). İş sağlığı ve güvenliği kavramı eğitim sektörüne yeni yeni girmektedir. Eğitim sektöründe yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu ise ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yapılmıştır. Yükseköğretim kurumlarında yapılan çalışmalarda ise genellikle örneklem olarak öğrenciler seçilmiştir. (Ayçiçek, 2019; Gül, 2019; Tirakioğulları, 2019; Ünsal, 2019; Kizirgil, 2018; Yeşil ve Arpat, 2018; Gökkaya, 2017; Karabulut, 2016). Alanda akademik personellerin örneklem olarak seçildiği çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada çalışma grubu olarak akademik personellerin seçilmiş olması bu çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Araştırma bundan sonraki araştırmacılara yol göstermesi açısından önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma zaman açısından 2020-2021 eğitim-öğretim yılı verileriyle sınırlıdır.
2. Araştırma yöneltilmiş olunan görüşme soruları ile sınırlıdır.
3. Pandemi koşulları sebebiyle görüşmeler online iletişim kaynakları ile sınırlıdır.
4. Araştırma, eğitim fakültesi, hukuk fakültesi, yabancı diller yüksekokulu ve iletişim fakültesinde görev yapmakta olan akademik personel ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Akademik personelin yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulara, gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtan yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.
2. Çalışma grubunun yeterli sayıda ve nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

BÖLÜM II: ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Bilimin önem kazanmasıyla birlikte teknolojinin egemen olduğu yeni dünya düzenine geçiş başlamıştır. Bu değişim insanların hayatlarında da köklü değişikliklere sebep olmuştur. Bu büyük değişim insanoğlunu çalışma zorunluluğuna itmeye başlamıştır. Aslında çalışma kavramı insanoğlunun varlığı ile ortaya çıkmıştır. İnsanlar hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan temel ihtiyaçları karşılayabilmek için çalışmak zorundadırlar ve çalışabilmeleri için ise beden gücüne ihtiyaç duyarlar. Beden gücünü kullanacak olan birey ise öncelikle sağlıklı olmalıdır (Çekinmez, 2018, s. 13).

Çalışma kavramı insanlığın var oluşuna dayansa da çalışanın sağlığının korunması madencilik sektörü ile ortaya çıkmıştır. Beden gücünün ön planda olduğu işlerde köle, esir ve suçlular çalıştırıldığı için bu kişilerin sağlık durumları önemsenmemiştir. Maden sektörünün ortaya çıkması ile çalışanın sağlığının önemi ortaya çıkmış ve temel insan hakkı olarak kabul görmeye başlamıştır (Bilir, 2008 s. 5). Günümüzde ise sanayi ve teknoloji alanındaki gelişmeler ile iş hayatının güvenliği hayati bir öneme sahip olmuş ve bu yöndeki ilk adımları atılmaya başlanmıştır (Sünbül, 2015, s. 5).

İş sağlığı kavramı dar bir anlamda iken zaman içinde gelişme göstermiştir. Günümüzde gelişim gösteren iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile tüm çalışanların sağlığını ve güvenliğini kapsayan bir kavram halini almıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramını daha iyi anlamak için sağlık ve güvenlik kavramlarını tanımlamak gerekir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi [ÇASGEM], 2017, s. 17).

İnsanın sağlığı için zaman içinde farklı tanımlar yapılmıştır. Yunan mitolojisinde Tanrıça Hygeia, insanların yaşıyor olmalarını sağlıklı olarak tanımlamıştır. Günümüz bütüncül sağlık anlayışının aksine basitleştirilmiş bir tanım yapılacak olursa sağlık, bir hastalığa ait semptomların olmaması olarak tanımlanabilir (Larson, 1999, s. 39). Geçmiş zamanlarda sağlık kavramı bir kişinin fiziksel yapısı ile ilişkilendirilmiştir. 1900'lerden sonra birçok hastalıkla ilgili tedaviler geliştikçe sağlık sadece fiziksel değil hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı kapsayan bir kavram olmuştur (Al Hassani, 2010, s. 18).

Sağlık için en geçerli tanım ise Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılmıştır. WHO tarafından yapılan tanım *"Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir."* Şeklindedir (WHO, 2014, s. 1). Yapılan tanımlardan görüldüğü gibi sağlık, bütünüyle insanı etkileyen bir kavramdır. Bir çalışanın iş esnasında sağlığına tehdit olacak her unsur, işlerin aksamasına hatta işin yapılamayacak boyuta gelmesine yol açar (Folland ve Goodman, 2004, s. 45).

Sağlık tanımından yola çıkarak iş sağlığı kavramına bakıldığında ise işçinin çalıştığı işinde fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyilik hali içinde olması anlaşılır. İş sağlığının etkileri işçi ile etkileşim halinde olan her bireye yansıdığı için geniş bir etki alanına sahiptir (ÇASGEM, 2017, s. 17). Çalışanın sağlık kapasitesinin en yüksek seviyeye çıkartılması, olumsuz koşullar sebebiyle, sağlığının bozulmasının önlenmesi, fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılması, iş sağlığının hedefleri arasındadır (Telman, Önen ve Özgeldi, 2015, s. 64).

WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) karma komisyonuna göre;

> İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar (WHO, 2005).

İş güvenliğine ilişkin literatürde çeşitli tanımlara rastlanılmaktadır. İş güvenliği kavramını daha iyi anlamak için öncelikle güvenlik kavramına bakmak gereklidir. Güvenlik kavramı TDK tarafından; *"Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet"* şeklinde açıklanmıştır. Bu başka bir ifade ile güvenlik; bir eylemin yapılmasının bir zararının ve bir riskinin olmaması ya da kabul edilebilir düzeyde olması olarak ifade edilmiştir (Ringdahl, 2001, s. 15). Güven çok geniş boyutları olan bir kavramdır. Güven, psikoloji, sosyoloji ve eğitim gibi farklı bilimlerin konusu olmuştur (Lewicki ve Bunker, 1996). Maslow'un ihtiyaçlar teorisinde, güvenlik ihtiyacı; nefes almak, uyumak ve yemek gibi fizyolojik ihtiyaçlardan sonra ikinci basamakta yer almaktadır. Bir insanın güvenlik ihtiyacı karşılanmadan, *"aidiyet, sevgi, kendine saygı ve kendini gerçekleştirme"* gibi ihtiyaçlarının karşılaması beklenmemelidir (Kula ve Çakar, 2015, s. 193).

İş güvenliği, bir işin yapıldığı sırada gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel tehlikelerin teknik bilgi kullanılarak ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için yapılan çalışmalardır. Ayrıca yapılan iş esnasından kullanılan tüm ekipmanların, çalışan sağlığına yönelik oluşturabileceği tüm tehditlerin ortadan kaldırılması olarak ifade edilebilir. (Kılkış, 2018, s. 7). İş güvenliği, işverenler tarafında gerekli önlemlerin alınarak hukuki sorumlulukları yerine getirmesi olarak da tanımlanabilir (Şahingöz ve Şık, 2015, s. 12).

Sağlık ve güvenlik kavramlarından yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği; çalışma ortamında, işin yapıldığı esnada, çeşitli sebeplerden kaynaklanan, sağlığa zarar verecek durumların engellenmesi için yapılan çalışmaların tümüdür. İş güvenliği ile çalışma ortamı ve çalışan sağlığı için tehdit olabilecek unsurların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel amacı vardır; çalışanın güvenliğini sağlamak, üretimin güvenliğini sağlamak ve işletmenin güvenliğini sağlamaktır (Selek, 2019, s. 29).

Dar bir perspektiften ele alındığında İSG; çalışma ortamında ve çevresinde, çalışanların sağlığına etki edecek risklerin en aza indirilmesi için yapılan sistemli çalışmadır (Balkır, 2012, s. 58). Geniş anlamda ise İSG; bir iş ile ilgili tüm paydaşların sağlık ve güvenliğine tehdit oluşturacak risklerin en aza indirilmesi ve hatta ortadan kaldırılması için yapılan sistematik çalışmadır (Kabakcı, 2009, s. 63). Bütün olarak ele alındığında ise İSG, çalışanların iş ortamı ve çevresi için risk oluşturabilecek tehlikelerin tahmin edilmesi, tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrol altına alınması olarak tanımlanabilir (ILO, 2018, s. 2).

İş sağlığı ve güvenliğinin tanımı, bakış açısına göre farklılık göstermektedir. Çalışan açısından ele alındığında çalışma şartları, işveren açısından ele alındığında üretimin durumu ve devlet açısından ele alındığında ise refahın sağlanması olarak ifade edilebilir. Bu üç bakış açısının ortak noktası sistemin sorunsuzca işlemesidir. Yani çalışanın sağlığının ve çalışma ortamının iyi olması, üretimin problemsiz olmamasını sağlar (Çekinmez, 2018, s. 14).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili farklı tanımlar yapılsa da en kapsamlı tanımı Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yapmıştır. Bu iki örgüte göre iş güvenliği; çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden iyi durumda olması, yaptığı işten kaynaklı sağlık sorunu yaşamasının önlenmesi, sağlıksız şartlarda çalıştırılmasının önlenmesi ve bu durumların sürdürülmesi olarak tanımlanmıştır (Özkılıç, 2005, s. 21).

Sanayi devriminden sonra işçiler için sağlıksız iş ortamları ve beraberinde birtakım sorunlar gözlenmeye başlamıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarında görülen bariz artış, İSG konusunun ciddiyetini ortaya çıkarmıştır. Çalışanlar günün büyük bir bölümünü işyeri ortamında geçirmektedir. İş ortamındaki birçok neden, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını tehdit etmektedir. Bir çalışan, hastalanması veya iş kazası geçirmesi sebebiyle yapması beklenen görevini yerine getiremeyecektir. Bu durum kişinin kendisini, ailesini ve çalıştığı kurumu olumsuz etkileyecektir (Altay, 2015, s. 1).

İSG, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyacak önemli bir sorumluluğa sahiptir. Çalışanlara bu güvenli ortamın sağlanması üretim güvenliğine de hizmet eder. Zamanla iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşacak iş gücü kaybının da önüne geçilebilir (Riskmed Akademi, 2012, s. 7). Sonuç olarak, yapılan tanımların ortak noktasında İSG, iş ve üretim şartlarının çevreye ve paydaşlara zarar vermeyecek şekilde düzenlenmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılan teknik ve bilimsel çalışmaları bütünü olarak tanımlanabilir (Tirakioğulları, 2019, s. 7).

2. 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Kötü koşullarda yapılan işler hem iş sağlığı ve güvenliğini hem de toplum sağlığını olumsuz etkilemektedir. Dünyada iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme noktasında büyük bir çaba verilmektedir. Bu çaba son yıllarda ülkemizde de gözle görülmeye başlamıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği kavramı bir bilim dalı olarak görülerek, toplum sağlığına verilen önemi göstermektedir (Gerek, 2006, s. 15).

İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmedikçe iş kazalarında ve meslek hastalıklarında artış olması kaçınılmazdır. Bundan en çok etkilenen ise çalışanlardır. İşçinin iş kazası ya da meslek hastalığına yakalanması yaptığı işin aksamasına yol açar. Bu durum da işverenler ve ülke ekonomisi için önemli maliyetler oluşturur. Kaliteyi öncelikli konu haline getiren işletmelerde sıfır hata ile üretim yapılması için iş sağlığı ve güvenliği çok önemli bir yere sahiptir. Sıfır hata ile üretim için fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı çalışan en önemli şarttır (Yiğit, 2018, s. 4).

2. 2. 1. Çalışanlar Açısından Önemi

Çalışanlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarından etkilenen en önemli gruptur. İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanlara ciddi anlamda maddi kayıplar yaşatabilir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir. Çalışanların yaşayacağı maddi kayıp ailesini de olumsuz etkiler (Yıldırım, 2010, s. 41).

Çalışan, kaza geçirene kadar üretici iken kazadan sonra tüketici ya da birilerine bağımlı yaşar hale gelir. İş görmez bir çalışanın, çalışmadığı dönemlerde SGK'dan alacağı ücret, normal ücretinden düşük olur ve ek ödemeleri kapsamaz. Sigortasız çalışan ise bundan da mahrum kalır (Odaman, 2005, s. 24).

2. 2. 2. İşverenler Açısından Önemi

İşletmelerde verimlilik ve karlılığını etkileyen sebeplerden birisi de iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. İşletmeler yaptığı her faaliyete bir maliyet ayırdığı gibi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına da bir maliyet ayırmak zorundadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenlerin iki farklı maliyeti vardır. Bunlardan ilki, iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmaması için alınacak önleyici ve koruyucu tedbirlerdir. Diğeri ise iş kazası ya da meslek hastalığına yakalanan bir çalışanın tedavi harcamaları, tazminat durumu, üretimin durması ile oluşacak maddi kayıplar ve işyerinde kaza sonucu oluşacak maddi kayıplardır. İş kazalarının çalışanda oluşturacağı fiziksel ve ruhsal zararların yanında, işletmeler içinde makine, malzeme, ürün kayıplar olmakla birlikte verimlilik de düşer. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş güvenliği ile iş verimliliği arasında olumlu etkileşim bulunur (Karacan ve Erdoğan, 2011, s. 105).

İş kazası esnasında diğer çalışanların işlerinde aksamalar, çalışanların verimini düşürmesi, fazla mesai yapılması, yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesi, kazaya uğrayan ekipmanların tamiratı, tedarik edilecek ürünlerin gecikmesi ve bundan doğacak pazar kayıpları yine işverenleri etkileyen durumlardır. İşyerlerinde risklerin belirlenmesi ile ortadan kaldıran çalışmaların yapılması ve güvenlik kültürünün oluşturulması işverenlerin sorumluluğundadır (Kılkış, 2018, s. 28).

2. 2. 3. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliğine gerekli önem verilmediğinde iş kazası ve meslek hastalıkları artacaktır. İş kazaları da önemli maliyetler oluşturmaktadır. Bu kayıpların ülke ekonomisine etkisi azımsanamayacak düzeydedir. İş kazalarının yaşanması kültürel ve eğitim alanında yapılan harcamaların boşa gitmesi anlamına gelir. Ayrıca iş kazası sonucu iş görmez olan bir çalışanın geliri ve bakım ücretleri devlet tarafından karşılanmaktadır. SGK tarafından yapılan bu ödemeler ekonomik bir yüktür. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hem milli serveti hem üretimin devamlılığını korumaya yardımcı olacaktır (Gerek, 2006, s. 20)

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikler, iş sağlığı ve güvenliği kavramının önemini gözler önüne sermektedir. Dünyada her 15 saniyede yaklaşık 160 iş kazası yaşanırken bunlardan en az biri ölümle sonuçlanmaktadır. Dünyada her yıl ortama 317 milyon çalışan iş kazasına maruz kalırken bunlardan yaklaşık 2,3 milyonu ölümle sonuçlanmaktadır (Yiğit, 2018, s. 4).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları ise şöyle özetlenebilir (Gerek, 2006, s. 15).

- Çalışan sağlığını fiziksel ve ruhsal açıdan en üst düzeyde tutmak,
- Yapılan işle ilgili çalışanların sağlığını etkileyecek risklerin ortadan kaldırılması,
- Çalışanların yaptıkları işle uyumlu olmalarını sağlamak,
- İşyerindeki sağlığı olumsuz etkileyecek hijyenik olmayan tehlikelerin ortadan kaldırılması,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının tespiti ve hastalıkların tedavi edilmesini sağlamak,
- İş kazası ya da meslek hastalığına yakalanan çalışanın işe geri dönüşünde o çalışana gerekli eğitimleri sağlamak,
- Yaşanılan iş kazası ya da meslek hastalığına dair konuya objektif ve bilimsel gözle yaklaşmak.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramının dünyada ve Türkiye'deki tarihsel gelişimine değinilecektir.

2. 3. 1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Eski Mısır'da doktor İmpotep, piramitlerin yapıldığı esnada yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemine vurgu yaparak işyeri tıp servisleri oluşturmuştur. Milattan önce 2000'lerde Hammurabi tarafından çıkarılan kanunlarda inşaat işlerinde yaşanan olumsuz durumlardan işverenler sorumlu tutulmuştur. Yunan Herodot ise sağlıklı beslenme ile verimli çalışma arasında olumlu ilişki olduğunu açıklayarak iş sağlığı anlamında ilk adımları atmıştır (Kılkış, 2018, s. 32).

İş sağlığı ve güvenliğine ilk olarak Hipokrates tarafından yapılan kurşun zehirlenmeleri çalışmalarında rastlanmıştır. Üretimin arttığı ve sanayileşmenin hız kazandığı zamanlarda özellikle maden sektöründe meslek hastalıklarına rastlanmaya başlanmıştır. Paracelcus tarafından yazılan *"De Morbis Metallicis"* kitabı ilk iş hekimliği kitabı olarak kabul edilmiştir (Tirakioğulları, 2019, s. 17). Bernardino Ramazzini meslek hastalıklarının ilk kitabı olarak bilinen *"De Morbis Artificum (İşçilerin Hastalıkları)"* kitabını 1700 yılında yazarak iş sağlığının kurucuları arasında yer almıştır. Ramazzini kendisine başvuran her hastaya öncelikle mesleğini sormuştur. Doktorlara tavsiye olarak *"Hastalarınızın mesleğini mutlaka sorun"* sözü ile tıp tarihine geçmiştir (Akpınar, 2013, s. 3).

1700'lü yıllarda yaşayan Thomas Percival, genç işçilerin çalışma şartları ve süreleri ile ilgili bir rapor hazırlamıştır. Bu rapordan etkilenen parlamenter Robert Peel, parlamentoda 1802 yılında *"Çırakların Sağlığı ve Morali"* adlı yasanın çıkarılmasını sağlamıştır. Bu yasa Avrupa'da iş hayatı ile ilgili çıkarılan ilk yasa olmuştur. Bu yasa ile çalışma saati 12 saat ile sınırlandırılmıştır. 1833 yılında ise *"Fabrikalar Yasası"* yürürlüğe girmiş ve bu yasa ile 9 yaş altı çocukların çalışması yasaklanmış, fabrika denetimleri için müfettişler atanmış ve 18 yaş altındaki çalışanlar için ise çalışma süresi 12 saat ile sınırlandırılmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu duruma gelmiştir. Ayrıca 1948 yılında kurulan Dünya Sağlık Örgütü (WHO) de iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmalar yapmıştır (Selek, 2019, s. 19-21).

2. 3. 2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Avrupa'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda değişim ve gelişmeler yaşanırken, Osmanlı'da yaşanan siyasi ve ekonomik bozulmalar, iş sağlığı ve güvenliği konusuna istenilen düzeyde yaklaşım gösterilmemiştir. Birçok yenilik Cumhuriyet yılları ile modern anlamda yasal düzenlemeler ile hızlanmıştır (Selek, 2019, s. 21).

İSG alanında ilk uygulama 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi, Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçiler için çıkarılmıştır. İşçilerin çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve alacakları ücretleri içeren bu düzenlemede iş kazası kavramına değinilmemiştir. Bu düzenlemedeki eksiklikleri gidermek için ise 1869 yılında Maadin Nizamnamesi yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme ile iş kazalarının önlenmesi, iş kazasına uğrayan çalışana tazminat ve iş verene para cezası verilmesi gibi yaptırımlar getirilmiştir. 1877 yılında Mecelle ile her işçi koluna farklı ücret ödenmesine ve işçinin işveren tarafından uğrayacağı zararların işveren tarafından ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir (Tirakioğulları, 2019, s. 21).

Türkiye'de gerçek manada sanayileşme hareketi Cumhuriyet dönemiyle birlikte başlamış ve İSG konuları ve çalışan haklarının korunmasıyla ilgili ilk düzenleme 1921 tarihli 151 sayılı Kanun'dur. Bu Kanun ile 18 yaşından küçüklerin çalışması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş, 8 saatten fazla çalışmaya ise fazla ücret ödenmesi öngörülmüştür. Maden işçilerini kapsayan bu Kanun'da çalışma şartlarından dolayı madencilerin yaşadıkları sağlık sorunlarına da değilmiş ve işçi sağlığına dikkat çekilmiştir (Kılkış, 2018, s. 49).

1923'te İzmir İktisat Kongresi'nde işçilerin lehine bazı kararlar alınmıştır. Daha sonra 1924 senesinde 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ardından 1935 yılında 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu ile çalışanların ekstra tatilleri belirlenmiştir. 1926 yılında çıkarılan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluklarına yer verilmiştir. 1930'da çıkarılan 1580 sayılı Belediyeler Kanunu ile denetim konusunda hükümler getirilmiştir. 1930'da 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile kadın ve çocukların çalışma koşulları ve iş yerinde doktor ve revir bulundurma zorunlulukları hükme bağlanmıştır (Baybora, 2014, s. 8).

1936'da çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile çalışma hayatı ve İSG alanında düzenlemeler yapılmış ve bu kapsamda birçok tüzük çıkarılmıştır. 1945 yılında kurulan

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İSG, bakanlık sorumluluğu altına alınmıştır (Kılkış, 2018, s. 51). 1967 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılıp 1971'de 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1975 yılında Ankara ve İstanbul'da meslek hastalıkları hastaneleri açılmıştır. 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu ve son olarak 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği yeni bir boyut kazanmıştır (Baybora, 2014, s. 10).

2. 4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Faaliyet Gösteren Uluslararası ve Ulusal Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası ve ulusal düzeyde birçok kurum ve kuruluş vardır. Uluslararası düzeyde en önemlileri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA EU) olarak bilinir. Ulusal düzeyde ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı en önemli kurumdur. Bakanlık örgüt yapısındaki dört ayrı birim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir.

2. 4. 1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), insan hakları, çalışan hakları, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve sosyal adaletin sağlanması amacıyla 1919 yılında kurulan Cenevre merkezli bir kuruluştur. Türkiye, ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. 1946 yılında Birleşmiş Milletler (BM) ile özel iş birliği ilişkisi içine girmiştir. ILO, daha iyi hayat şartları ve sosyal adaleti sağlamak üzere, hükümet, işveren ve işçi örgütlerinin oluşturduğu üçlü yapıyı ortak hareket etmek üzere kanalize etmektedir (Akkaya, 2007, s. 19).

Uluslararası barış ve sosyal adaletin sağlanmasını, sefaletin önüne geçmek ve çalışma hayatını düzene sokmayı amaçlayan ILO, 1944 yılında Philadelphia'da yapılan toplantıda örgüt prensiplerini yenilemişlerdir. ILO bütün ülkelerde; çalışan sağlığının korunması, çalışan anneleri ve çocukları korumak, asgari ücretin korunması, yeterli erzak sağlanması, çalışanlara tatil imkanı, sözleşme hakkı, üstün mesleki eğitim desteği ve sosyal güvenlik önlemlerinin sağlanması konularında sorumlu olduğunu dile getirmiştir (Korkmaz ve Alp, 2019, s. 56).

ILO'nun dört temel stratejisi vardır (Selek, 2019, s. 26):

- Çalışma hayatının standartlarını, temel hakları geliştirmek,

- Cinsiyet fark etmeksizin insana yakışır işlerde çalışabilme fırsatı yaratmak,
- Sosyal koruma programlarının etkinliğini ve kapsamını arttırmak,
- Sosyal diyalogu ve üçlü yapıyı güçlendirmek.

2. 4. 2. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

Birleşmiş Milletler görüşmeleri sırasında ilk olarak Çin ve Brezilya delegeleri tarafından önerilen *"Uluslararası Sağlık Örgütü"* kurulması teklifi oy birliği ile kabul edilmiş ve bu örgüt 1948 yılında Cenevre merkezli olmak üzere kurulmuştur (Akkaya, 2007, s. 23). Birleşmiş Milletler bünyesinde bulunan Dünya Sağlık Örgütü (WHO), insan sağlığı ve insan sağlığını ilgilendiren bütün konuları ve insan sağlığı ile ilişkili olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda da çalışmaları bulunmaktadır. WHO'nun amacı tüm insanlara en üst düzeyde sağlık hizmeti sunmaktır. WHO'nun kuruluş tarihi olan 7 Nisan tarihi her yıl *"Dünya Sağlık Günü"* olarak kutlanır (Selek, 2019, s. 27). BM bünyesindeki Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), İSG ve meslek hastalıkları konusunda birlikte çalışan iki kurumdur (ILO, 2015, s. 2).

2. 4. 3. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB)

Çalışma Bakanlığı 1945 yılında 3271 sayılı Kanun ile kurulmuştur ve 1983 yılında *"Sosyal Güvenlik Bakanlığı"* ile birleştirilmiştir. 2000 yılında 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yeniden yapılandırılarak *"Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı"* ve *"İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü"* kurulmuştur. 2018 tarihi 30499 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 15 numaralı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bu Bakanlığın adı *"Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı"* olarak değiştirilmiştir (Sümer, 2019, s. 40).

Bakanlığın çalışma hayatı ile üstlendiği önemli görevlerden bazıları şunlardır (ILO, 2016, s. 18):

- İşçi ile işveren arasındaki ilişkiler ve çalışma hayatının düzenlenmesi,
- İş hayatında karşılaşılabilecek sorunları tespit etmek ve başka çözüm yolları bulmak,
- İstihdamı sağlamak ve çalışanların iş yaşamı kalitesini yükseltecek önlemleri almak,
- İş sağlığı ve güvenliği le ilgili tüm tedbirleri almak,
- Fiziksel, ekonomik ve sosyal risklere karşı sigorta hizmetlerini uygulamak,

- İş ile ilgili istatistiki bilgileri toplamak ve yayımlamak.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın İSG yönünden görevleri işçi sağlığını ve güvenliğini sağlamak, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı güvenliği sağlamak, çalışma hayatını İSG açısından değerlendirmek ve denetlemek, İSG ile ilgili istatistiki verileri toplamaktır (Yılmaz, 2009, s. 142). Bakanlığın örgüt yapısı içinde İSG alanında dört birim sorumludur. Bunlar, *"İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)"* birimleridir (Sümer, 2019, s. 40).

2. 4. 3. 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü (İSGGM)

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) 1945 yılında *"İşçi güvenliği ve Sağlığı Birimi"* olarak kurulmuş, 2003 yılında ise genel müdürlük olarak yapılandırılmıştır. AÇSHB bünyesinde bulunan İSGGM'nin görevleri aşağıda belirtilmiştir (Bilir, 2019, s. 18):

- İSG ile ilgili politikaları ve programları belirlemek ve hazırlamak,
- Kurum ve kuruluşlar arası iş birliği ve koordinasyonu sağlamak,
- İSG konularında mevzuat çalışması yapmak ve uygulamak,
- Kişisel koruyucu ve donanımların denetimini yapmak,
- İSG alanındaki standart çalışmaları, analizleri ve değerlendirmeleri yapmak, eğitim faaliyetlerini yürütmek,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin hayata geçirilmesini sağlamak.

1969 yılında Bakanlar kurulu kararı ile İSGGM bünyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur. İSGÜM daha sonra 2008 yılındaki değişiklik ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (İSGÜE) adını almıştır. Ancak bu değişiklik kurumsal açıdan hiçbir yenilik getirmemiştir (Altay, 2015, s. 32).

Enstitünün temel görevleri şunlardır (Baloğlu, 2013, s. 87):

- İSG alanında saha ve laboratuvar araştırmalarını yapmak,
- İSG alanındaki standartları geliştirmek,
- İSG eğitimleri planlamak,

- İSG alanında yayın yapmak.

İSGGM'nin aynı zamanda işyeri hekimlerine ve iş güvenliği uzmanlarına yetki verme görevi bulunmaktadır. İSG ile ilgili kayıtlar, Genel Müdürlük bünyesinde tutulur. Ayrıca İSG alanında hizmet veren Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) ile bu alanda hizmet veren diğer kurumların denetimleri yine Genel Müdürlük tarafından yapılmaktadır. İSG ye ait veriler *"İSG KATİP"* adını taşıyan sistem üzerinde kayıt altında tutulur ve veriler İş Teftiş Kurulu ile paylaşılır (Bilir, 2019, s. 19).

2. 4. 3. 2. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Çalışma ortamının oluşabilecek tehlikelerden koruması, çalışanlarının sağlığının korunması ve uyulması gereken kanun ve mevzuatların denetimi iş teftişi olarak adlandırılmaktadır. İş teftişi, Bakanlığın en temel görev ve sorumluluklarının başında gelir. Devletin bu görevini İş Teftiş Kurulu yerine getirir. İş teftiş kurulu başkan, müfettiş ve müfettiş yardımcılarından oluşur ve Bakanlığa bağlıdır. 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığının adı Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak değiştirilmiştir (Sümer, 2019, s. 42).

> Çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve Devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri ile mevzuata göre verilen diğer teftiş faaliyetleri, iş teftişidir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Teftiş Yönetmeliği, 2012, m. 4).

2. 4. 3. 3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

ILO ile Türk hükümeti arasında imzalanan 13 sayılı Ek Anlaşma ile 1955 yılında İstanbul merkezli *"Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü"* adı ile kurulmuştur. Enstitü, 1960 yılında Çalışma Bakanlığı'na bağlanmış ve 1972 yılında Ankara'ya taşınmıştır. Enstitünün amacı iş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik konularında eğitimler hazırlamaktır. Enstitünün adı 2003 yılında *"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)"* adını almıştır (ILO, 2016, s. 19).

ÇASGEM'in görevleri şu şekildedir (Sümer, 2019, s. 43):

- Özel sektör ve kamu sektöründeki işveren, işçi ve yöneticiler için İSG, işyeri hekimliği, ilk yardım gibi konularda eğitimler düzenlemek, seminerler düzenlemek,
- Sosyal güvenlik ve çalışma hayatı ile ilgili sorunlar üzerine ulusal ve uluslararası düzeyde seminerler düzenlemek,
- Sosyal güvenlik ve çalışma hayatı ile ilgili konularda gerekli bilgilerin ve belgelerin toplanması ve incelenmesi,
- Yerli ve yabancı filmler, yayınlar, dokümanlar, fotoğraflar temin edip bunları iş hayatında kullanacak şekilde sunmak.

2. 4. 3. 4. Sosyal Güvelik Kurumu (SGK)

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde yer alan mali ve idari haklara sahip bir kuruluştur. Anayasamızın 60. maddesi gereğince *"Herkesin sosyal güvenlik hakkı vardır."* ve devletin sosyal güvenliği sağlama ve gerekli önlemleri alma sorumluluğu vardır. SGK, 5502 sayılı Kanun ile 2006 yılında kurulmuştur. Bu kanun ile geçmiş yıllarda aktif olan sosyal hizmetler (Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) ve Emekli Sandığı birleştirilmiştir (ILO, 2016, s. 18).

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiksel veriler SGK tarafından hazırlanmaktadır. SGK, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda doğacak maddi zararların ve tedavi hizmetlerinin karşılanması ile sorumludur. SSK dönemine ait hastaneler 2005 yılında Sağlık Bakanlığı'na bağlanmış ve böylelikle kurum sağlık hizmeti vermeyi bırakmıştır. Bu süreçte SSK bünyesinde bulunan Meslek Hastalıkları Hastaneleri işlevsiz hale gelmiştir (Yılmaz, 2009, s. 146).

2. 5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yasal Düzenlemeler

İşveren ve çalışan, çalışma hayatının temel iki boyutunu oluşturur. Verimli ve güvenli çalışma hayatı her ikisinin de faydasınadır. Bu yüzden her iki tarafın beklentileri ve çıkarları birbirine etki etmektedir. İSG ile ilgili yasal boyut her ikisi arasındaki ilişkilerin ve çalışma hayatının düzenini sağlar. Ülkemizde İSG mevzuatı Anayasaya uygun biçimde hazırlanmıştır (ILO, 2016, s. 11).

2. 5. 1. Anayasa

19. yüzyıl ile siyasi ve iktisadi koşulların etkisi sosyal devlet anlayışının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Sosyal devlet anlayışının bir parçası olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, sosyal, demokratik hukuk devletleri anayasalarında yerini almıştır (Yılmaz, 2009, s. 101). Anayasada İSG ile ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamasına rağmen, birçok hüküm birlikte ele alındığında bu kanunun anayasal dayanağı olduğu görülmektedir (Sümer, 2019, s. 27).

Anayasanın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu hükme bağlanmıştır. Sosyal devlet, devletin sosyal düzenini, adaleti ve barışı sağlamak için sosyal ve ekonomik hayata müdahil olmasının gerekli olduğu anlayışıdır. Sosyal devlet, insanların sosyal hayatlarıyla, refahlarıyla ilgilenir, insanların asgari yaşamlarını sürdürmeleri için gerekli yardımları yapar (Atar, 2019, s. 117). Sosyal devlet anlayışının en geniş uygulama alanı iş hukukudur. Sosyal devlet çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumayı hedefler (Süzek, 2019, s. 16).

Anayasanın başlangıç bölümünde, her vatandaşın yaşamını insan haysiyetine yaraşır biçimde sürdürme, maddi ve manevi varlığını geliştirme yetkisine sahip olduğuna vurgu yapılmış ve bu hak 5. madde *ile "... kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devlet ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktadır."* devlete görev olarak verilmiştir. Yine Anayasanın 17. maddesi *"Herkes, yaşama ve maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."* hükmü İSG'nin temel dayanaklarındandır. İSG'nin sağlanmadığı bir ortamda çalışanların maddi ve manevi varlıklarının korunmasından söz edilemez (Sümer, 2019, s. 27).

Anayasanın 49. maddesinde çalışma hakkı ve ödevine değinilmiştir. Bu maddede devletin çalışma hayatıyla ilgili sorumlulukları belirtilmiştir. İşsizliği önleyecek ekonomik yapılanmaya gitmek, çalışma hayatının kalitesini artırmak, çalışanı ve işsizi korumak, çalışma barışını sağlamak bu sorumluluğun kapsamındadır. 50. maddede ise insanların yaş, cinsiyet ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağından ve küçük yaştakilerin ve kadınların beden gücünün yetersiz olduğu işlerde çalıştırılamayacağından ve çalışma sırasında dinlenme hakkından, tatillerinden ve izin haklarından bahsedilmiştir (Geldi, 2017,

s. 9). İnsanların yaş, cinsiyet ve gücüne uygun işlerde çalışıyor olması İSG açısından önemlidir. Yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun işte çalışmayan bir bireyin iş kazası yaşaması ve meslek hastalıklarına yakalanma riski yüksektir (Sümer, 2019, s. 28).

Anayasanın 56. maddesinde, devletin insanlara sağlıklı ve dengeli bir ortamda yaşama hakkı sağlama sorumluluğu olduğuna değinilmiştir. Bu maddede ayrıca ile sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması ile ilgili hem devletin hem de vatandaşların görevlerine değinilmiştir. 60. maddede ise vatandaşların sosyal güvenlik hakkından ve bu hakkın korunmasında devletin sorumluluklarından bahsedilmektedir (Akkaya, 2007, s. 80). Yani 60. maddede iş kazası ve meslek hastalığı geçiren çalışanın haklarının devlet tarafından güvence altında olduğundan bahsedilmektedir (Sümer, 2019, s. 29).

2. 5. 2. Kanunlar

Cumhuriyet döneminin ilk İş Kanunu 1936 tarihli 3008 sayılı Kanundur. Bu Kanun, sendikacılık ve grev hakkından yoksun olsa da günün şartlarına göre önemli hükümler içermekteydi. 1961 Anayasası ile dönemin şartları gereği yeni düzenlemeye ihtiyaç duyulmuş ve 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Usule uygun olmayan 931 sayılı Kanun, 1971 yılında yerini 1475 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. Bu kanun ülkemizdeki İSG alanında yapılan en önemli adım olmuştur. 1475 sayılı Kanunun uluslararası rekabete ayak uyduracak seviyede olmayışı ve ekonomik kriz zamanlarında esneklik göstermemesinden dolayı 2003 yılında uygulamadan kaldırılmıştır (Yılmaz, 2009, s. 104).

2. 5. 2. 1. 4857 Sayılı İş Kanunu

1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılması ile birlikte 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun amacı işçilerin ve işverenlerin, çalışan ortam ve yapılan işlerle ilgili şartları, hakları ve sorumlulukları düzenlemektir (İş Kanunu, 2003, m. 1). 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı Kanun'a göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha ayrıntılı hükümler içermektedir. Bu kanun ile *"İşçi sağlığı ve İş güvenliği"* kavramı yerine *"İş sağlığı ve İş güvenliği"* kavramı kullanılmaya başlamıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği kavramı ile tehlikelerin önlenmesi haricinde riskin saptanması, değerlendirilmesi ve ortadan kaldırılması veya en az zarar verecek boyuta indirgemek olarak ifade edilmektedir (Altay, 2015, s. 39). İş Kanunu'nda, İSG'ye ait ayrı bir bölüm vardır. Bu bölümde, işverenlerin iş

sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için önlemler alması gerektiğinden ve işçilerin de alınan kararlara ve kurallara uyması gerektiğinden söz edilmektedir. Ayrıca bu Kanun en düşük çalışma yaşı, iş sözleşmesi, ücretler, mesai saatleri ve izin konularını da düzenlemektedir (ILO, 2016, s. 14).

2. 5. 2. 2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)

İş sağlığı ve güvenliği, 4857 sayılı İş Kanunu bünyesinde yer alan bir kavram iken 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise tamamen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ayrı bir kanundur. 6331 sayılı Kanun ile kamu sektörü ile özel sektör ayrımı ortadan kalkmış ve işverenleri, işveren vekillerini, çırak ve stajyer ile tüm çalışanları kapsayan bir kanun olmuştur (Kök Sevdalı, 2019, s. 20).

> Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri bu kanun kapsamı dışında tutulmuştur (İSGK, 2012, m. 2).

İSGK, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koşulların sağlanması amacıyla işveren ve çalışanlara farklı sorumluluklar ve yükümlülükler vermektedir. Bu Kanun'un temel amacı, iş kazalarının, meslek hastalıklarının ve iş esnasında ve iş ortamında gelişebilecek herhangi fiziksel ve ruhsal problemlerin önlenmesidir (ILO, 2016, s. 12).

İSGK'nin 4. maddesinde işveren ve çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları tanımlanır. 4. madde gereğince işveren, çalışanların bilgilendirilmesi, risk değerlendirmesi, güvenlik ve sağlık konusunda sorumlu personelin görevlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması gibi sorumluluklar ile çalışanların sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu konu ile ilgili dışarıdan alınan hizmet, işveren üzerindeki sorumluluğu ortadan kaldırmamaktadır. Kanunun 6. maddesinde ise iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi ve bu görevlilere gerekli mekan ve zaman ihtiyacının sağlanması hükmü yer almaktadır (İSGK, 2012, m. 6). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili diğer detaylar çalışmanın diğer bölümlerinde yer almaktadır.

2. 5. 2. 3. Türk Borçlar Kanunu

İlk olarak 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu, 2011 yılında tekrar ele alınarak düzenlenmiş 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu adı ile tekrardan yürürlüğe girmiştir (Bostancı, 2019, s. 23). Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemli bir düzenlemedir. Bu maddeye göre işverenler, çalışanları arasındaki saygı ve dürüstlük ilişkilerini sağlamak, çalışanlarının psikolojik ve cinsel tacize uğramalarını önlemek ve bu tür taciz olayı yaşayanların daha fazla zarar görmelerini önlemekle yükümlüdür. Ayrıca işçi ölümü, vücut bütünlüğünün bozulması veya kişilik haklarının zarara uğrayacağı durumlarda sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri geçerlidir (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2011, m. 417). İşverenler çalışanları arasında yaşanacak psikolojik taciz ve mobbing olaylarını da önlemek zorundadır. Çalışanları mobbinge karşı koruyan bu madde, tüm hizmet alanlarında uygulanmakla birlikte, geçmişe dönük de uygulanacaktır (Ateş, 2019, s. 44). Ayrıca Kanun'un 418 maddesinde, işçinin kusuru olmadan yaşadığı iş kazası veya meslek hastalığı durumunda sosyal sigorta yardımlarından yararlanamıyor ise işçinin tüm tedavilerinin karşılanması yükümlülüğü işverene yüklenmiştir (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2011, m. 418). İşçinin zarar görmesi halinde ödenmesi gereken maddi ve manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı Türk Borçlar Kanunu'nun 49., 55. ve 56. maddelerinde belirtilmiştir (Bostancı, 2019, s. 23).

2. 5. 2. 4. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu sağlığın korunmasına yönelik hükümler içermektedir. Bu Kanunda iş sağlığına ait özel bir bölüm bulunmaktadır. Bu bölümde, çalışma yaşı, çalışma süreleri, işçi sağlığının korunması ve işyerinde sağlık hizmetleri düzenlenmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu çıkarıldıktan sonra Umumi Hıfzıssıhha Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır (ILO, 2016, s. 13).

2. 5. 2. 5. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İnsan onuruna yakışır yaşam düzeyinin sağlanması, onları koruma ve gereken tedbirleri almak sosyal hukuk devletinin bir gereğidir. Bu sebeple, 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu çıkarılmış ve 1964 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ile birleştirilmiştir. Bu Kanun, 2006 yılında çıkarılan 5510

sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile son halini almıştır (Ateş, 2019, s. 42).

5510 sayılı kanunda özellikle iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunun hangi kazaların iş kazası olarak kabul edileceği, meslek hastalığının tanımı, iş kazası ya da meslek hastalığı yaşandığında sigortalıya, ölüm halinde ise hak sahiplerinin alacağı yardımları ile işverenlerin SGK karşısındaki sorumlulukları düzenlenmiştir (Sümer, 2019, s. 31).

2. 5. 3. Yönetmelikler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işyerlerinde İSG yönünden dikkat edilmesi gerekenler hakkında detaylara yer verilmemiştir. Bu sebeple İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda birçok maddenin uygulanabilmesi için yönetmelikler çıkarılmasının gerekliliğine değinilmiştir. Çıkarılan yönetmelikler sayesinde günün gereklerine, sanayi ve teknoloji alanındaki yeniliklere uyum sağlanması daha da kolaylaşmış olacaktır (Sümer, 2019, s. 32).

Bu doğrultuda çıkarılan yönetmelikler şu şekildedir (ILO, 2016, s. 14-15).

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmeliğin amacı şu şekilde ifade edilmiştir: *"Çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir."* Yönetmeliğe göre 15 yaşından büyük ve 18 yaşından küçükler genç işçi, 14 yaşında olup ilköğretimi tamamlayanlar ise çocuk işçi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca yönetmelikte çocuk işçilerin günde azami 7 saat olmak üzere haftalık en fazla 35 saat, genç işçilerin ise günde 8 saat olmak üzere haftada en fazla 40 saat çalışabilecekleri ve hangi tür işlerde çalışabilecekleri düzenlenmiştir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik: Bu yönetmeliğe göre kadın çalışanlar hamilelikleri kesinleştikten sonra gece mesaisinde çalışmaya zorlanamaz. Ayrıca doğum gerçekleştikten sonraki 1 yıl içerisinde de aynı durum geçerlidir. Yönetmelik ile gebe ve emziren çalışan için çalışma süresi yedi buçuk saat ile sınırlandırılmıştır. Çalışanların doğum

öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık izinleri vardır. Ayrıca bu izin bitince ücretsiz izin kullanma hakkı da tanınmıştır. Annenin bebeği 6 aylık olana kadar 3 saat, 1 yaşına gelene kadar ise bir buçuk saatlik süt izni vardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik: 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde İSG kurullarının oluşturulması zorunludur. Kurulda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işçi temsilcileri yer alır. Kurul sağlık ve güvenlik konularını görüşmek üzere aylık olarak toplanır. Kurulda alınan kararlar yasalara uyduğu sürece işveren tarafından uygulanmak zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği: Yönetmelikte risk değerlendirmesi ile ilgili olan tehlike, risk, önleme, ramak kala gibi terimlerinin tanımları yapılmıştır. Risk değerlendirme ekibinin işveren veya işveren temsilcisi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işçi temsilcilerinden oluştuğuna değinilmiştir. Risk değerlendirmesi ile ilgili tüm adımlara yer verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği: Yönetmeliğin amacı, sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşunu ve yetkilendirilmesini, yetki belgelerinin iptal edilmesini ve çalışma usulünü düzenlemektir. Buna ilaveten çalışanların hakları ve görevleri ile işverenlerin sorumlulukları tanımlanmıştır. Toplam çalışan sayısına göre işverenler, işyeri hekimi ve diğer sağlık çalışanlarını bulundurmak zorundadırlar. Aksi durumlarda, bu hizmetler *"Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB)"* tarafından sağlanır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmelikte, 10'dan az çalışanı olan tehlikeli veya çok tehlikeli sınıftaki işyerlerine, İSG hizmetleri için mali destek verilmesi ile ilgili koşullara yer verilmiştir. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için mali destek verilip verilmeyeceği Bakanlar Kurulu kararına bağlıdır.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmelikte işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki ve sorumluluklarını tanımlar. Personelin özel eğitimli, bakanlıkça yetkilendirilmiş kişiler olması gerekir. Yönetmelikte, personelin eğitim ve yetkilendirme usullerinin ayrıntılarına yer verilmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiştir. Bu uzmanların özel eğitim almış ve bakanlıkça yetkilendirilmiş olması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanları A, B ve C düzeyi olmak üzere üç farklı yetki düzeyinde tanımlanmıştır. *"A sınıfı"* iş güvenliği uzmanları çok tehlikeli sınıflarda, *"C sınıfı"* ise az tehlikeli olarak tanımlanmış iş yerlerinde istihdam edilmektedir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik: Yönetmeliğe göre işyerinin tehlike sınıfına göre eğitimler, eğitim içerikleri, süre ve sıklıkları yönetmelikte tanımlanmıştır.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği: Yönetmelikte, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin kuruluşu, görevleri ve çalışma esasları tanımlanmıştır. Bu konsey, yarısı devlet kurumlarından yarısı sivil toplum kuruluşlarından oluşan 26 kişilik üye grubundan oluşur. Konseyin başkanı bakanlık müsteşarıdır. Konsey, iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili görüşme yapmak amacıyla yılda iki kez toplanır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ: Bu tebliğde çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi ve atanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektedir. İşverenler, işyerinin değişik bölümlerinde risk ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak, seçim veya atama yoluyla yeterli sayıda çalışan temsilcisi atarlar. Ayrıca bu tebliğ çalışan temsilcilerinin nitelikleri, yetkinlikleri ve görevleri hakkında da bilgi vermektedir.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmeliğin amacı, işyerlerinde acil durum planlarının hazırlanması, önlenmesi, korunması, tahliye edilmesi, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda yapılması gereken çalışmalar, bu konuda görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi düzenlenmektedir. Ayrıca yönetmelikte acil durum, acil durum planı, güvenli yer ve işveren yükümlülükleri tanımlanmıştır.

Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği: Yönetmelikte işyerlerinde kullanılacak sağlık ve güvenlik işaretlerinin uygulanması ile ilgili gereklilikler belirtilmiştir. Ayrıca acil durum işaretleri, levhalar ve diğer işaretlerin ne anlama geldiğinden bahsedilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği: Bu tebliğin Ek bölümünde işyerlerinin hangi tehlike sınıfında olduğu belirtilmiştir. Yükseköğretim kurumları az tehlikeli işyerleri statüsündedir.

2. 6. İşveren ve Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmekteydi. İş Kanunu'nda sadece işçiler ve işyerleri açısından düzenleme yapılmıştır. Kamuda görev yapan memurlar için ise özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanunun 2. maddesi ile işçi ve memur ayrımı ortadan kalkmış ve çalışan kavramı ortaya çıkmıştır (Doğu, 2019, s. 5).

İşverenler, işyerinde ve işin yapıldığı esnada ortaya çıkabilecek tehlikeler ve risklerden çalışanlarını korumakla yükümlülerdir. Bu yükümlülük aynı zamanda devlete karşı olan sorumluluklardan biridir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde öngörüldüğü üzere işverenin denetim ve gözetim yükümlülüğü de vardır. İşverenler, çalışanlarının İSG tedbirlerine uyup uymadığını ya kendisi ya da vekil olarak atadığı kişiler aracılığı ile denetlemek zorundadır. Ulusal ve uluslararası mevzuat iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm sorumluluğu işverene yüklemiştir. İşverenlerin uyması gereken ilkeler, ulusal gereklilikler göz önünde bulundurularak Avrupa Birliği direktiflerine paralel olarak hazırlanmış ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde yer verilmiştir. Bu ilkelerde genel olarak, tehlikenin riske dönüşmeden ortadan kaldırılması, risklerle mücadele etme, bireyselden çok toplu koruma yöntemlerine yer verilmesine değinilmiştir (Karakaş, 2013, s. 233-234).

2. 6. 1. İşverenin Genel Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde işverenlerin genel yükümlülükleri aşağıda belirtilmiştir:

1. İşverenler, çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlüdür. Buradan hareketle;

a) İşle ilgili risklerin belirlenmesi ve önlenmesi, gerekli eğitimleri vererek tedbirlerin alınması ve bunları organize etmek, İSG uygulamaları ile ilgili gerekli ekipmanların sağlanması, mevcut durumu iyileştirecek çalışmalar yapmak.
b) İSG tedbirlerinin uyulup uyulmadığını denetlemek.
c) Risk değerlendirmesinin yapılmasını sağlamak.
d) Yapılan işe uygun çalışanları görevlendirmek.
e) Özel bölümlere sadece gerekli bilgi ve yetkinliğe sahip çalışanların girmesi ile ilgili tedbirleri almak.
2. Dışarıdan alınan uzman yardımları işverenlerin yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz.
3. Çalışanların yükümlülükleri, işverenlerin sorumluluklarını etkilemez.
4. İSG maliyetleri çalışanlara yansıtılamaz.

Bu maddeden anlaşıldığı üzere işverenler, işyerinde gerçekleşebilecek herhangi bir iş kazası ve meslek hastalığından da sorumludur. İşyerinde alınması gereken tüm önlemler işverenin kanuni bir görevidir. İşyerindeki tehlikeli davranışların kaynağı ise çalışanların kendisidir. Çalışanları her zaman gözetlemek ve tehlikeleri önlemek zordur. Bunun için işveren farkındalık oluşturmalı ve iş sağlığı ve güvenliğini davranış haline getirmelidir. Bunun içinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi önemli bir paya sahiptir (Yar, 2018, s. 5).

İşverenlere genel yükümlülükleri yerine getirmediği veya aykırı bir davranış sergilediği durumda 6331 sayılı Kanun'un 26. maddesinde belirtildiği üzere idari para cezası uygulanmaktadır (Karakaş, 2013, s. 236).

2. 6. 1. 1. Sağlık Gözetimi

İşverenler, çalışanlarının maruz kalabileceği sağlık ve güvenlik riskine uygun olacak biçimde sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesinde hükme bağlanmıştır. Çalışanlar, işe giriş, iş değişikliği, iş kazası ve meslek hastalığı sonrası işe tekrar dönüşte sağlık muayenesine tabidir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa göre işyeri için çalışanlar sağlık raporu olmadan işe başlayamaz. Bu rapor işyeri hekiminden alınır. Az tehlikeli işyerlerinde ise bu rapor aile hekimlikleri tarafından alınabilmektedir. Sağlık gözetiminden doğan maliyetler işverenler tarafından karşılanır ve çalışanların sağlık bilgileri gizli tutulur (İSGK, 2012, m. 15).

2. 6. 1. 2. Önleme Yükümlülüğü

Mesleki risklerin ortaya çıkmadan engellenmesi ya da etkisinin azaltılması için yapılan işin tüm aşamalarının planlanması önleme olarak ifade edilmektedir. Önleme için işverenin risk değerlendirmesi yapması en önemli basamaktır. Bir çalışana görev verilirken iş sağlığı ve güvenliğine uygunluğuna dikkat edilmelidir. Çalışanlara iş ortamları, iş ortamında dikkat etmeleri gereken hususlar ve iş esnasında kullanacakları ekipmanlar hakkında bilgilendirmeler yapılmalı ve gerekli eğitimler düzenlenmelidir. Tehlike oluşturacak ve özel tecrübe isteyen iş kolları için, yeterli bilgiye sahip kişiler görevlendirilmelidir. İşyerinde alınacak önlemlerden kaynaklı maddi yükümlülükler işveren tarafından karşılanmalıdır (Karakaş, 2013, s. 238).

2. 6. 1. 3. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin doğru bir biçimde yürütülmesi için çalışanların bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla işverenler, işyerinin geneli, işçinin çalıştığı alan, yapılan işler, sağlık ve güvenlik riskleri ve önleyici tedbirlerle ilgili bilgilendirme yapmak zorundadır (İSGK, 2012, m. 16).

2. 6. 1. 4. Eğitim Yükümlülüğü

İşverenler çalışanlarının işe başlamadan önce, çalışma ortamının değişikliğinde, iş değişikliğinde ve kullanılacak ekipman değişikliklerinde eğitim almalarını sağlar. Eğitimler düzenli aralıklarla tekrarlanır ve güncel duruma göre yenilenir. Tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde çalışan bir çalışanın eğitimi kesinlikle olmak zorundadır. Aldığı eğitimi belgeleyemeyenler çalıştırılamaz. Çalışan temsilcilerinin eğitimleri özel olarak verilmektedir. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı geçiren bir çalışan, korunma yolları ve güvenli çalışma koşulları hakkında ekstra eğitime tabidir. Verilen eğitimlerin maddi yükleri işverenler tarafından karşılanır ve eğitim süreleri çalışma süresi olarak sayılır (İSGK, 2012, m. 17).

2. 6. 1. 5. Denetim Yükümlülüğü

İşverenler, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan önlemlere uyup uymadıklarını ve kullanmaları gereken ekipmanları kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmek zorundadır (Karakaş, 2013, s. 238).

2. 6. 1. 6. İlk yardım Yapma Yükümlülüğü

İşveren, iş ortamında risk oluşturabilecek acil durumları belirler ve gerekli önlemleri alır. Gerekli acil durum planlarını hazırlar. Acil durum, ilk yardım gibi konularda gerekli donanıma sahip kişileri görevlendirir ve gerekli ekipmanı sağlar. İşverenler, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü ve yapılan işin özelliklerini göz önünde bulundurarak ilk yardım, yangın ve tahliye ile ilgili gerekli önlemleri alır. Acil müdahale gereken durumlarda işyeri dışı ile gerekli irtibatı sağlayacak düzeni de kurulmuş olmalıdır (İSGK, 2012, m. 11). Çok ciddi bir tehlike anında iş ortamının hızlı bir şekilde terk edilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalı ve gerekli talimatlar verilmelidir. Tehlike halinin devam etmesi halinde, işe devam edilmesi istenmez (İSGK, 2012, m. 12).

2. 6. 2. İş Güvenliği Açısından Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanlar, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymakla yükümlülerdir. Bu yükümlülüklere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesinde yer verilmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesine göre çalışanlar, aldıkları eğitimin gerekliliklerine ve işverenlerin talimatlarına uymak, kendi ve diğer çalışanların sağlığını tehlikeye düşürecek davranışları sergilememekle yükümlüdür. Ayrıca çalışanlar, kullandıkları araç ve gereçleri uygun şekilde kullanmak, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları kullanmak, gördükleri eksiklikleri işverene bildirmekle yükümlüdür (İSGK, 2012, m. 19).

2. 7. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşyerlerindeki risklerin belirlenmesi, risklere karşı önlemlerin alınması ve uygulanması, gerekli denetimlerim yapılması gibi konularda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında profesyonellerin görevlendirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İş ortamı, yapılan işin özellikleri ve işin niteliği göz önüne alınarak işyeri içinden veya dışından gerekli uzmanlığa sahip kişilerin görevlendirilmesi gerekmektedir (Kılkış ve Alper, 2015, s. 34).

İşyerlerinde görevlendirilecek gerekli bilgi ve beceriye sahip iş güvenliği uzmanı tanımı ise *"... Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ile üniversitelerin iş*

sağlığı ve güvenliği alanından mezun olanlar" şeklindedir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012, m. 4).

İş güvenliği uzmanları 40 saati uygulamalı, 180 saati teorik olmak üzere toplamda 220 saat eğitim programı sonunda belgelendirilir. Uygulama süreci, iş güvenliği uzmanı bulunan bir işyerinde stajyer olarak yapılmaktadır. İş güvenliği uzmanlığı, A Sınıfı, B Sınıfı ve C Sınıfı olmak üzere 3 farklı sınıfa ayrılır. Az tehlikeli işlerde C Sınıf iş güvenliği uzmanı, tehlikeli işlerde B Sınıfı iş güvenliği uzmanı ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde ise A sınıf iş güvenliği uzmanları görev almaktadır (ILO, 2016, s. 52).

İş güvenliği uzmanlarının görevleri ise şu şekildedir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012, m. 9):

a) Rehberlik
   1) İşyerindeki yapılacak değişimler, kullanılacak makine ve ekipmanların bakımı gibi konuların planlanması ve uygulanmasının yasal mevzuat çerçevesinde yapılması için işverene önerilerde bulunur.
   2) İSG ile alınacak tedbirleri işverenlerine bildirir.
   3) İş kazaları ve meslek hastalıklarının sebeplerini belirleyerek tekrarlanmaması için önlemlerin alınması için işverene önerilerde bulunur.
   4) Ölüm ya da yaralanmaya sebep olmayan fakat, çalışanlara ya da ekipmanlara zarar verme riski taşıyan olayların sebeplerini araştırarak işverene öneride bulunur.
b) Risk değerlendirmesi
   1) Risk değerlendirmesi çalışmalarına katılarak alınması gereken önlemleri işverene önererek gerekli takipleri yapar.
c) Çalışma ortamı gözetimi
   1) Mevzuata uygun biçimde işyerlerinin periyodik kontrol ve bakımların yapılmasını, ölçümlerin planlanmasını yapar ve uygulamaları kontrol eder.
   2) İş kazalarının, yangın ve patlamaların önlenmesi için çalışmalar yapar, bu konularda işverene öneride bulunur, takibini yapar, acil durum planlarının hazırlanması, periyodik eğitimler ve tatbikatların yapılmasının kontrollerini sağlar.
d) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt
   1) Çalışanların İSG eğitimlerini mevzuatı esasa alarak planlayarak işverenin onayına sunar.

2) İşyeri hekimi ile çalışma ortamındaki İSG uygulamaları yıllık değerlendirme raporunu hazırlar.
3) Çalışanların bilgilendirilmesi gereken yeni bir durumda işveren onayına sunarak, bilgilendirmenin uygulanması ve kontrolünde görev alır.
4) Gerekli durumlarda kullanmak üzere İSG talimatları ve çalışma izinlerinin prosedürlerini hazırlayıp işveren onayına sunar ve kontrollerini sağlar.
5) İSG ile ilgili konuları *"İSG-KATİP"* sistemine bildirir.

e) İlgili birimlerle iş birliği
1) İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirmeleri işyeri hekimi ile yapar, yaşanan olayın tekrar etmemesi için önleyici planları hazırlar ve uygulanmasını takip eder.
2) Gelecek yıla ait İSG faaliyetlerini işyeri hekimi ile hazırlar.
3) Üyesi olduğu İSG kurulları ile iş birliği yapar.
4) Çalışan temsilcisi ile iş birliği yapar.

2. 8. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

Sağlık, bir kişinin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan iyi olma halidir. Sağlık hizmeti bir ülkenin sosyal ve ekonomik açıdan gelişmişlik düzeyi ile paraleldir. Bu düşünceye karşılık ülkeler halkın sağlığını yükseltmeye yönelik adımlar atmaktadır. Özellikle çalışan sağlığı ve işyeri koşullarında iyileştirmeler önemli bir yer tutmaktadır. Sağlık kavramı işyerlerinde sadece ilk yardım yapma anlamında kullanılmaktayken makineleşme ile çalışanların sadece fiziksel değil psikolojik sağlıkları ve iş kazası yaşama riskleri de artmıştır (Demircioğlu, 1997, s. 193).

İşyeri hekimi, İSGK'da Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş ve İSG alanında görev yapmak üzere işyeri hekimliği sertifikasına sahip hekimler olarak tanımlanmıştır (İSGK, 2012, m. 4). İşyeri hekimi, çalışanların genel sağlık sorunlarını tedavi etme hizmeti vermemektedir. Tanımdan da görüldüğü gibi işyeri hekimleri birer İSG alanında görev yapan çalışanlardır. İşyeri hekimleri, işyerlerindeki iş kazası kaynakları ve meslek hastalığına yakalanma risklerine karşın önlemlerin alınmasında uzman danışma rolündedir. Yani işyeri hekimliği *"önleyici hekimlik"* olarak da ifade edilebilir (Sümer, 2019, s. 129).

İşyerlerinde birden fazla bölümde farklı işlerin yapılması, işyeri hekimlerinin bilgi ve birikimde de ekstra bir beklenti oluşturmaktır. Bu sebeple işyeri hekimleri, iş psikolojisi, endüstriyel fizyoloji, ilk yardım, meslek hastalıkları, iş mevzuatı gibi konularda eğitimler almakta ve aldığı eğitimleri işyerinde uygulamaktadır. İşyerlerinde sağlık hizmetleri sadece işyeri hekimleri tarafından yapılmaz. Bu görevi işyeri sağlık birimleri üstlenir. İşyeri sağlık birimi ise çalışanların çalıştıkları işten veya iş ortamından kaynaklanan, iş sağlığını tehlikeye atacak tehlikeleri önlemek, yapılan işi çalışanların fiziksel ve ruhsal yapısına uydurmak için görev yapan ekip olarak tanımlanmıştır (Altınkurt, 2019, s. 7-8).

İşyeri hekimlerinin görevleri ise şu şekildedir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2013, m. 9):

a) Rehberlik
   1) İşverene, İSG kapsamında çalışan sağlığı ve işyeri ortamıyla ilgili rehberlik yapar.
   2) İşyerinde yapılacak değişiklikle ilgili iş ortamının dizaynı, yapılacak işin planlanması ve uygulanması, koruyucu ekipmanların seçimi gibi konularda yasal boyutu göz önünde bulundurarak işverene öneriler verir.
   3) Çalışan sağlığını geliştirecek aktiviteler hakkında işverene tavsiyeler verir.
   4) Çalışanların yaptıkları işe uyum sağlamaları ve psikolojik açıdan rahat bir ortam sağlamak amacıyla rehberlik yapar.
   5) Yemekhane, kantin, yatakhane, soyunma odaları, kreş, emzirme odaları, duş ve tuvalet gibi ortak kullanım alanları ve hijyen kurallarına dikkat edilmesi gereken yerlerde gerekli denetimleri yapmak ve beslenme ve içilecek su ihtiyaçlarının karşılanması yönünde tavsiyeler verir.
   6) Meydana gelmiş olan iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebeplerinin araştırılarak bir daha yaşanmaması için alınması gereken önlemler hakkında işverene öneri verir.
   7) Ramak kala olaylar hakkında araştırmalar yapar ve işverene öneriler verir.
   8) İSG ile ilgili alınmasını düşündüğü öneri yazılı olarak işverene bildirir.
b) Risk değerlendirmesi
   1) Risk değerlendirmesi çalışmalarına katılarak, değerlendirme sonucunda sağlık ve güvenlikle ilgili alınması gereken önlemlerle ilgili işverene bilgi ve takibini yapar.
   2) Hamile ya da emziren kadın çalışanlar, 18 yaşının altındaki çalışanlar, meslek hastalığına yakalanmış çalışanlar, kronik rahatsızlığı olanlar, alkol ve uyuşturucu

bağımlısı olanlar, yaşlılar gibi özel politika gerektiren çalışanları takip eder, koruma altına alır ve risk değerlendirmesinde ayrıca ele alır.

c) Sağlık gözetimi
   1) İşe giriş ve rutin muayenelerle ilgili çalışına bilgilendirir ve çalışanların rızasını alır.
   2) Gece vardiyaları da dahil olmak üzere tüm çalışanların sağlık gözetimini yapar.
   3) İşyerinin tehlike sınıfı, çalışanların özellikleri ve yapılan işin niteliği göz önüne alınarak uluslararası standartlarda yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre; çok tehlikeli işlerde en az yılda 1, tehlikeli işlerde en az 3 yılda 1, az tehlikeli işlerde ise en az 5 yılda bir, özel politika gerektiren çalışanlar için ise en az 6 ayda bir defa sağlık muayenesi yapılması gerekmektedir. İşyeri hekiminin tavsiyeleri doğrultusunda bu süreler daha da kısaltılabilir.
   4) Çalışanların yapılacak işe uygunluğunu gösteren, işe girişte ve rutin kontrollerde aldığı raporları işyerinde saklar.
   5) Sıkça iş kazası yaşamış çalışanlar, meslek hastalığına yakalanmış çalışanlar ve özel politika gerektiren çalışanlar için en uygun işte çalışmaları amacıyla sağlık muayeneleri yaparak gerekli raporları düzenler.
   6) Çalışanların işe devamsızlık yapmalarının altında yatan sebebin yaptıkları işle ilgili olup olmadığını araştırarak elde ettiği sonuçları çalışanların lehine kullanır.
   7) İşinden uzak kalan bir çalışanın tekrar işe döndüğünde, işe dönüş muayenesini yaparak, çalışanın sağlığını tehlikeye atmayacak bir görevde çalıştırılması ile ilgili işverene tavsiyede bulunur.
   8) Bulaşıcı hastalıklara karşın önleme çalışmaları yapar ve gerekli hijyen eğitimlerini verir.
   9) İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirmeleri iş güvenliği uzmanı ile iş birliği içinde yaparak, tehlikeli durumun tekrarlanmaması için önleyici planlar hazırlar ve bunu yıllık planda işverene sunar.
   10) Geçici süre ile çalıştırılan çalışanların, işe uygunluk ve sağlık raporlarının sürelerini kontrol eder.

d) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt
   1) İSG eğitimlerini mevzuat çerçevesinde planlar, uygulamaları yapar ve kontrollerini sağlar.
   2) İlk yardım hizmetleri ve çalışanların ilk yardım eğitimlerini yürütür.

3) Çalışanlara, işverene ve İSG kurul üyelerine, İSG, hijyen, zararlı maddeler, koruyucu ekipmanlar konularında eğitimler verir.
4) Çalışanlara, işe giriş muayenesi, işyerindeki riskler, sağlık gözetimi ve yapılan rutin sağlık muayeneleri hakkında bilgiler verir.
5) Sağlık gözetimi raporunu iş güvenliği uzmanı ile hazırlar.
6) İş sağlığı ve güvenliğini kapsayan konularla ilgili verileri *"İSG-KATİP"* sistemine girer.

e) İlgili birimlerle iş birliği
1) İş güvenliği uzmanı ile çalışma ortamı ile ilgili incelemeleri yapıp, sonuçlarını değerlendirir.
2) Eğer varsa İSG kurulu ile koordineli çalışır.
3) Çalışanların eğitimleri için gerekli kurumlarla iş birliği içinde olur.
4) Yeni teknolojilerin sağlık açısından değerlendirmesini yapar ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
5) Meslek hastalıkları ile ilgili raporlar düzenleme yetkisine sahip hastanenler ile iş birliği içinde olur ve iş kazası ya da meslek hastalığı yaşayan çalışanların psikolojik destek almaları için gerekli kurumlarla iş birliği yapar.
6) İş güvenliği uzmanına çalışma prosedürlerinin hazırlanmasında destek olur.
7) Gelecek sene uygulanması hedeflenen yıllık çalışma planı hazırlanmasında iş güvenliği uzmanı ile hareket eder.
8) Çalışan temsilcileri ile iş birliği yapar.

2. 9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir işyerinin örgütlenmesinin en önemli parçalarından birisi iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır. İlk olarak 1475 sayılı İş Kanunu ile uygulanmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalarda, uzun vadede kararlı biçimde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının uygulanmasının iş kazalarını azalttığı ve işyerinde etkili denetim mekanizması oluştuğunu bulgularına ulaşılmıştır (Yılmaz, 2010, s. 153).

2. 9. 1. Kurulların Oluşumu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. maddesinde belirtildiği üzere, elli ve daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler

iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır. Elliden az çalışan ve 6 aydan kısa süren işler için bu kurulun oluşturulma zorunluluğu bulunmamaktadır (İSGK, 2012, m. 22).

İşverenler, İSG mevzuatına uygun alınmış kurul kararlarını uygulamak zorundadır. Bu kararların bağlayıcılığı vardır ve işverene bildirilmesinin zorunluluğu yoktur. İşverene bağlı birden fazla işyeri var ise her biri için 50 ve üzeri çalışan sayısına göre her biri için ayrı ayrı kurul oluşturulması gerekmektedir. Eğer bir işyerinden birden fazla işveren var ise, bu işverenler aldığı kararları diğer işverenlere bildirmek zorundadır (Selek, 2019, s. 173).

Altı aydan fazla süren işlerde asıl işveren ve alt işveren ilişkisi bulunuyorsa beş farklı durum söz konusudur (Karakaş, 2013, s. 338);

1. Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayısı elli ve elliden fazla ise her ikisi de ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorundadır. İSG faaliyetlerinin yürütülmesi ve alınan kararların uygulanmasında koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır.
2. Sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise, sadece asıl işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulur. Alt işverenler, alınan kararların uygulanması ve koordinasyonun sağlanması için vekaleten temsilci atarlar.
3. Sadece alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise, sadece alt işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulur. Asıl işverenler, alınan kararların uygulanması ve koordinasyonun sağlanması için vekaleten temsilci atarlar.
4. Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayısı ayrı ayrı elliden az ve toplamı elli ve elliden fazla ise asıl işveren ve alt işveren birlikte bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurarlar. Kurul üyeleri iki işveren tarafından ortaklaşa atanırlar.
5. Her iki işveren için çalışan sayısı elliden az ve çalışan sayısı toplamı da elliden az ise iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmaz.

2. 9. 2. Kurul Üyeleri

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, işverenler veya vekilleri, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması durumunda sivil savunma uzmanı, bulunması durumunda formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisinden (birden çok temsilci varsa baş temsilci) oluşmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 2013, m. 6).

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekilidir. Kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. Tam zamanlı iş güvenliği uzmanı olmayan işyerlerinde ise sekretarya, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi tarafından yapılır. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yönetmekle görevli kişi ve sivil savunma uzmanı işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar. Bir işyerindeki çalışan temsilcisi, o işyerinde çalışanların çoğunluğunun oyunu alarak seçilir. Bir işyerinde birden fazla çalışan temsilcisi var ise bu temsilciler arasından baş temsilci seçilir (AÇSHB, 2019, s. 8).

2. 9. 3. Kurul Eğitimleri

Kurul üyelerinin eğitim almaları ile ilgili sorumluluk işverene aittir. Asıl işveren ve alt işveren ilişkisi olan bir işyerinde bu eğitimden iki işveren de sorumludur. Kurul üyelerine aşağıdaki konular ile ilgili eğitimler verilmektedir (Selek, 2019, s. 175):

- Kurulun görev ve yetkileri
- İş sağlığı ve güvenliği ulusal mevzuat ve standartla
- Meslek hastalıklar
- Sıkça rastlanan iş kazaları, tehlikeli vakalar
- İletişim teknikleri
- Acil durum önlemleri
- İşyerlerinde özel riskler
- İş hijyeninin temel ilkeleri
- Risk değerlendirme

2. 9. 4. Kurulun Görev ve Yetkileri

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğinin 8. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir:

a) İşyerinin niteliğini göz önüne alarak bir iç yönerge taslağı hazırlamak, bu yönergeyi işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak, uygulanmasını izlemek, sonuçları raporlandırarak alınması gereken önlemli kurul gündeminde sunmak,
b) Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında yol gösterici olmak,

c) İşyerindeki tehlikeleri belirlemek, gerekli tedbirleri almak, işverene veya işveren vekiline bildirmek,
d) İş kazalarını ve işyerinde meydana gelen fakat iş kazası olarak nitelendirilmeyen olayları, meslek hastalığına sebep olacak durumları incelemek, alınması gereken tedbirleri belirlemek ve bunu raporla işveren veya işveren vekiline sunmak,
e) İş sağlığı ve güvenliği eğitimini, eğitimde verilmesi gereken konuları hazırlamak, uygulamasını izlemek,
f) Yapılacak olan bakım ve onarım çalışmaları ile ilgili gerekli güvenlik önlemlerini almak ve uygulanmasını izlemek,
g) Yangın, doğal afet vb. tehlikeler için alınması gereken tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
h) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yıllık rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek ve gelecek yıl için yol gösterici çalışma programını belirleyip, işverene sunmak,
i) Çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili talep olduğunda acilen toplanarak karar almak,
j) Teknoloji, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili kapsamlı politika geliştirmektir.

Kurul üyelerinin görevlerini yapmaları kısıtlanamaz ve görevlerinden ötürü üyeler kötü muameleye maruz bırakılamaz.

2. 9. 5. Kurulun Çalışma Usulleri

Kurulun çalışma usullerine, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğinin 9. maddesinde yer verilmiştir. Kurul ayda en az bir kere toplanır, fakat kurul kararı ile tehlikeli işyerlerinde iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise bu süre üç ay olarak belirlenebilir. Toplantı ile ilgili detaylar 48 saat öncesinden kurul üyelerine bildirilir. Kurul üyeleri gündem maddeleri ile ilgili değişiklik yapılması yönünde talepte bulunabilirler. Elzem bir durum olması durumunda ise kurul acil toplantı yapma hakkına sahiptir. Toplantı çalışma saatleri içinde yapılır ve bu süre çalışma süresinden sayılır. Üye sayısı salt çoğunluğa ulaştığında toplantı başlatılır ve kararlar salt çoğunluk ile alınır, çekimser oy kullanılamaz, eşitlik halinde ise başkanın oyu kararı belirler. Alınan kararlar işveren ve çalışanlar için bağlayıcıdır (Selek, 2019, s. 177).

2. 10. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında amaç sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Bunu sağlarken üretimin ve işletmenin güvenliği ön planda tutulmamalıdır. Bunu sağlamanın ön koşulu da iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanların korunmasıdır (Özkılıç, 2005, s. 5).

İş kazası tanımı yapmadan önce kaza kavramının tanımını yapmakta fayda vardır. Kaza, dikkatsizlik sonucu ortaya çıkan ve gerekli önlemlerin alınmadığı ihmaller sonucunda ortaya çıkabilecek beklenmedik durum olarak tanımlanabilir. Kazanın ayrıca tehlikeli bir durum sırasında tehlikeli hareketten kaynaklanan ve sonucu maddi ve manevi zarara yol açan olaylar olarak da tanımlanması da mümkündür (Islattı, 2019, s. 7).

İş kazası ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını *"önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay"* olarak tanımlamıştır (Özkılıç, 2005, s.8). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise iş kazasını *"belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay"* şeklinde tanımlamıştır (ILO, 2018, s. 6).

İş kazası, çalışanın iş esnasında aniden ortaya çıkan bir sebeple bedenen ve ruhen zarara uğradığı olay olarak tanımlanabilir. Tehlikeli hareketler sonucu çalışanın can güvenliğini tehlikeye sokan, çoğunlukla yaralanmalı ve üretimin devamlılığını sekteye uğratacak olaylar iş kazasıdır (Kurt, 2015, s. 179).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası;

1. Kanunun 4. maddesinin a bendinde tanımlanan çalışan sigortalının;
a. İşyerinde bulunduğu esnada,
b. İşveren tarafından verilen işin yapıldığı esnada,
c. İşyeri dışındaki herhangi bir iş için yapılan görevlendirme esnasında,
d. Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
e. İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,
2. Kanunun 4. Maddesinin b bendinden tanımlanan çalışan sigortalının;

a. İş yerinde bulunduğu sırada,
b. Yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, m. 13).

Meslek hastalığı ise yapılan işin şartlarından kaynaklı meydana gelen bedensel ve ruhsal engel durumudur. Meslek hastalığını, iş kazasından ayıran nokta ise meslek hastalığı iş kazası gibi aniden gerçekleşmez (Kurt, 2015, s. 179).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre bir durumun meslek hastalığı olarak sayılması için çalışanın sigortalı olması, sigortalı kişinin bedensel ve ruhsal engel durumunun olması, sigortalının bu engel durumunun çalıştığı işten dolayı tekrar etmesi ve bu engel durumunun hekim tarafından rapor edilmesi gerekmektedir (Topaloğlu ve Çınkı, 2014, s. 120).

İş kazasının yapılan işle ilgisinin olması şart değilken meslek hastalığında ise yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması zorunludur. Yani meslek hastalığı bir mesleği icra ederken, o meslek ile ilgili şartlardan doğan sakatlık veya hastalık durumudur. Meslek hastalığı süreç içinde zamanla gerçekleşir. İş kazalarının nedenleri ise şu şekilde sıralanabilir (Kurt, 2015, s. 181):

- **Tehlikeli davranışlar**: Her kazada insan kusuru kaçınılmazdır. Çalışanların dikkatsiz ve ihmalkâr davranış sergilemeleri iş kazalarına yol açmaktadır.
- **İnsanların bedensel zayıflığı**: Çalışanların makinelerden veya dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı koyacak güce sahip olmaması iş kazalarına yol açmaktadır.
- **İşçilerin kişisel kusurları**: Çalışanların dikkatsiz, sinirli ve ihmalkâr davranışları kazalara yol açmaktadır.
- **İşyerindeki çalışma koşullarının yetersiz olması**: Fazla çalışma süreleri, işyerlerinin tozlu, gürültülü ve havalandırmanın yetersiz olması kazalara yol açmaktadır.
- **İşyerindeki güvenlik tedbirlerinin yetersiz olması**: İş güvenliği mevzuatına uygun olmayan işyerlerinde kazaların olması kaçınılmazdır.
- **Kişisel koruyucu donanımların sağlanmaması ve kullandırılmaması**: Tehlikeli iş ortamlarında yeterli donanımın olmaması kaza riskini artırmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından her sene bir önceki senenin veya iki sene öncesinin istatistiklerini açıklamaktadır. Çalışmanın yapıldığı tarihlerde SGK tarafından

2019 yılına ait istatistikler paylaşılmıştır. SGK verilerine göre 2019 yılında 337.108 erkek; 85.355 kadın çalışan olmak üzere toplamda 422.463 çalışan iş kazasına yaşamıştır. Toplam 25969 (16886 erkek, 9083 kadın) çalışan ile en fazla iş kazasının yaşandığı sektör yiyecek ve içecek hizmetleri olmuştur. Eğitim sektöründe ise toplam 7992 (4044 erkek, 3948 kadın) çalışan iş kazası yaşamıştır. Eğitim sektörü içinde verileri paylaşılan yükseköğretim sektöründe ise toplam 1381 (440 erkek, 941 kadın) çalışan iş kazası yaşamıştır. Eğitim sektöründe 7131 çalışan iş kazası geçirdiği gün işine devam ederken 861 çalışan ise kısa süreli iş görmez olmuştur. Eğitim sektörü içerisinde yer alan yükseköğretim sektöründe ise 1274 çalışan iş kazası geçirdiği gün işine devam ederken 107 çalışan kısa süreli iş görmez olmuştur. 2019 yılında iş kazası sonucunda çalışanların toplam iş günü kaybı 3.627.934 gün (ayakta+yatarak) olmuştur. Eğitim sektöründe ise bu iş günü kaybı 13219 gün olmuştur. Eğitim sektörü içerisinde yer alan yükseköğretim sektöründe ise bu kayıp 1432 gün olmuştur. İş kazası sonucu toplam 1147 (1126 erkek, 21 kadın) çalışan hayatını kaybetmiştir. En fazla kayıp yaşanan sektör 207 çalışan ile bina inşaatı sektörü olmuştur. Eğitim sektöründe toplam 6 (5 erkek, 1 kadın) çalışan hayatını kaybetmiştir. 2019 yılında toplam 1088 (997 erkek, 91 kadın) çalışan meslek hastalığına yakalanmıştır. En fazla meslek hastalığı olan sektör 188 çalışan ile metal olmayan mineral ürün imalatı sektörüdür. Eğitim sektöründe ise toplamda 1 kadın çalışan meslek hastalığına yakalanmıştır (SGK, 2019).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işveren, iş kazaları ve meslek hastalıklarını kaydını tutarak gerekli incelemeler sonucunda konu ile ilgili rapor düzenlemek zorundadır. Ayrıca işyerinde meydana gelen çalışanlara ve iş ekipmanlarına zarar verebilecek kazaları da raporlamakla yükümlüdür. İşverenler, işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarını üç iş günü içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür (İSGK, 2012, m. 14).

2. 11. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Sağlık ve güvenli bir ortamda çalışıyor olmak tüm çalışanların temel haklarından biridir. Sağlıklı ve güvenli iş ortamının oluşturulmasında birden fazla etken sayılsa da çalışanların eğitimi konusu çok önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple çalışanların işyerindeki tehlikeleri, yaptığı işlerle ilgili riskleri bilmesi gerekmektedir (Gül, 2019, s. 8). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun getirdiği en önemli yeniliklerden birisi çalışan eğitimleridir. Çalışan eğitimi ile ilgili genel düzenlemelerin yanında çıkarılan yönetmeliklerde iş kazası ve meslek

hastalıklarının önlenmesinde İSG eğitiminin önemini ön plana çıkarmaktadır (Evren, 2016, s. 264).

Çalışanlara güvenli ve sağlıklı işyeri ortamı sağlamak, tehlikelerin kontrol altına alınması eğitimin aksiyomatik bir parçasıdır. İş sağlığı ve güvenliğine ait eğitimlerin gerekliliği yasalar ile güvence altına alınmıştır. İSG eğitimleri işyerindeki tehlikeleri tanıma ve önlemlerin alınması, güvenli çalışma ortamının oluşturulması, yapılan işle ilgili uygulamaların öğrenilmesi, kişisel koruyucu ve ekipmanların kullanımı, acil durum prosedürleri ve önleyici faaliyetler hakkında bilgi edilmesini kapsamaktadır (Cohen ve Colligan, 1998, s. 5).

İşverenler, çalışanlarının İSG eğitimleri ile ilgili programın hazırlanması ve uygulanması, uygun eğitim ortamının sağlanması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, çalışanlarının eğitime katılmasını ve eğitim sonunda çalışanlara katılım belgesi verilmesini sağlar. Ayrıca yıllık eğitim programı işveren tarafından hazırlanır. Plan hazırlanırken çalışanların ve çalışan temsilcilerinin görüşlerine başvurulur. İşe alımlar, iş ekipmanı değişmesi, yeni bir teknolojinin kullanılması veya yeni bir risk tespit edildiğinde ilave eğitimler de yapılması işverenin sorumluluğundadır (Selek, 2019, s. 115).

Çok tehlikeli ve tehlikeli işlerde çalışanlar, yaptıkları işle ilgili eğitim belgesini sunmadığı sürece çalıştırılamaz. Bir çalışan iş kazası veya meslek hastalığına yakalandı ise bu çalışana işe başlamadan önce yaşanılan kaza veya meslek hastalığı ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca altı aydan fazla işten uzak kalan bir çalışana işe tekrar döndüğünde eğitim verilir. Alınan eğitimlerin maliyetinden çalışanlar sorumlu değildir ve alınan eğitimler çalışma süresinden sayılır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, m. 17). Buna ilave olarak işveren, çalıştırdığı genç işçiler, yaşlılar, engelliler, hamile veya emziren çalışanları için, bu bireylerin özelliklerini dikkate alarak gerekli eğitim almalarını sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca yabancı uyruklu işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışanların dil problemi yaşamaları işle ilgili tehlikeleri anlamalarında problem olacak ve zor durumlarda kalmalarına sebep olacaktır (Kılkış, 2018, s. 133).

Tablo 2. 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Konuları

Eğitim Konuları	
1.) Genel Konular	a.) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b.) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c.) İşyeri temizliği ve düzeni, d.) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
2.) Sağlık Konuları	a.) Meslek hastalıklarının sebepleri, b.) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c.) Biyolojik psiko-sosyal risk etmenleri, ç.) İlk yardım d.) Tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkileşim,
3.) Teknik Konular	a.) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b.) Elle kaldırma ve taşıma, c.) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç.) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d.) Ekranlı araçlarla çalışma, e.) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f.) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması g.) Güvenlik ve sağlık işaretleri ğ.) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h.) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı.) Tahliye ve kurtarma
4.) Diğer Konular	Çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri,

Kaynak: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2018, Ek-1.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri az tehlikeli işlerde 3 yılda en az 1 kere olmak koşulu ile en az 8 saat, tehlikeli işlerde 2 yılda en az 1 kere olmak koşulu ile en az 12 saat ve çok tehlikeli işlerde yılda en az 1 kere olmak koşulu ile en az 16 saat olmak zorundadır. Eğitimler bireysel veya gruplar halinde verilebilir. Gerek görülür ise eğitimler daha sık tekrarlanabilir (Selek, 2019, s. 116).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışılan işyerinde bulunan iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimler tarafından, üniversiteler, kamu kurumlarına ait eğitim birimleri, işçi ve işveren kuruluşları, kamu görevlileri kuruluşları, bazı meslek kuruluşları, bakanlığın yetkilendirdiği eğitim kuruluşları, ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından verilebilir. Ayrıca işveren, gerekli bilgi ve yeterli bilgiye sahip ise eğitim verebilir. İşverenlerin eğitim

verme yükümlülüğü olmamasına rağmen çalışanlarının eğitim almasını sağlama ve bu eğitimi denetleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi veren üniversite sayısı yeteri kadar değildir. Eğitimli ve tecrübeli eğitimcileri bünyesinde bulunduran üniversitelere bu sorumluluğun yüklenmesi faydalı olacaktır. Elbette böyle bir atılım yapıldığında, bundan sorumlu olacak öğretim elemanlarının özlük hakları gözetilmeli, ders ve araştırma yüklerinin üzerine ekstra yük oluşturulmamalıdır (Akpınar, Batur ve Çakmakkaya, 2014, s. 143).

Yine iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girebilecek başka bir husus ise hijyendir. Hijyen, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında karşılaşılan önemli sorunlardan biridir. Bir işin sağlığı etkilemeyeceği hale getirilmesi, alınacak temizlik önlemlerinin tümüne hijyen denilmektedir. Hijyen uygulamaları, gıda sektörü, temizlik sektörü, konaklama sektörü vb. kurumlarda ön planda tutulmaktadır. Bu kurumlarda hijyen eğitimi belgesi bulunmayan çalışanların çalıştırılması yasaktır. Bu tarz işyeri sahipleri ve işletenler de bu eğitimi almaya mecburdur. Bu eğitimler 8 saatten az olamaz (Selek, 2019, s. 119). Hijyen konusu üniversiteler içinde önemli bir yere sahiptir. Üniversitelerde kantin, kafe, yemekhane, misafirhane ve yurtların bulunuyor olması hijyen açısından dikkat edilmesi gereken mekanlardır.

2. 12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

İş sağlığı ve güvenliği kültürü, iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmasını önleyici güç olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları, ciddi bir endişe teşkil eden insani ve ekonomik bir yük oluşturmaktadır. Bu zorluğun üstesinden gelmek için hükümetler, işverenler ve çalışanlar, koruyucu bir güvenlik ve sağlık kültürü oluşturmak, uygulamak ve sürekli olarak güçlendirmek için çaba göstermeleridirler (ILO, 2013, s. 1).

Sağlık ve güvenlik kültürü kavramlarını daha iyi anlayabilmek için öncelikle kültür kavramının ne olduğunu bilmekte fayda vardır. Kültür, sosyal yollarla elde edilen ve sosyal yollarla nesilden nesillere aktarılan tüm davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple kültür, sadece dil, sanat, endüstri, hukuk, bilim, alet üretimi, ahlaki ve dini konular değil, kültürü oluşturan maddi ve manevi yapılardır. Kültür toplumların sosyal geleneklerinde yani bilgi, fikir, inançlar, değerler ve toplumda yaygın olan duygusal kalıplarda bulunur. Gelenekler kültürün temel yapısıdır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952, s. 34).

Güvenlik kültürü ise büyük çaplı kazalar ve felaketler sonrasında ortaya çıkan bir kavramdır. İlk defa Çernobil'de gerçekleşen nükleer patlama sonrası Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu tarafından hazırlanan raporda güvenlik kültürü kavramına temas edilmiştir. Raporda kaza sebebi olarak güvenlik kültüründeki eksiklikten bahsedilmiştir (Cox ve Flin, 1998, s. 190). Uluslararası Atom Enerji Kurumu güvenlik kültürünü, *"Kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış görüntülerinin bir ürünü"* olarak tanımlanmıştır (Özkan ve Lajunen, 2003, s.3). Güvenlik kültürü tehlikeye sebep olacak davranışlardan uzak durmak, tehlikeyi oluşmadan önce fark edebilmek, yapılan işteki risklerin önceden bilinmesi, risk almaktan kaçınmak, güvenliği sadece iş hayatında değil de hayatın her anında ön plana almak, güvenliği davranış haline getirmek ve yaşam biçimi olarak görmektir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013, s. 100).

Bir işyerinde güvenlik kültürünün yerleşmiş olması, iş güvenliği ile ilgili uygulamaların sağlıklı yapılmasının bir kanıtıdır. İSG ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışanlarına iş güvenliği kültürü kazandırmış işyerlerinin daha başarılı olduğu gözlenmektedir. *"Pozitif güvenlik kültürüne*" sahip işletmelerde iş kazaları oranı*, "negatif güvenlik kültürüne*" sahip işletmelerdeki iş kazası oranına göre çok düşüktür. Çalışanlar böylelikle iş kazası yaşamaktan uzak, işe devamsızlık yaşamadan ve iş gücü kaybı olmadan işlerini yerine getirebileceklerdir. İş güvenliği açısından başarı elde etmek için işyerlerinin pozitif güvenlik kültürüne sahip olması gerekmektedir. Çünkü iş güvenliği kültürü, örgüt kültürünün bir parçasıdır (Akpınar, Batur ve Çakmakkaya, 2014, s. 95).

İşverenlerin sadece ceza almamak amacıyla üstün körü yaptığı çalışmalar ve maliyetlerinden dolayı İSG çalışmalarını yapıyor gibi göstermeleri, çalışanların ise gerekli donanımları kullanmamaları ve bana bir şey olmaz algısı iş kazalarının gerçekleşmesine sebep olmaktadır. Çalışanların bilinçsiz davranışları, işverenlerin ihmalleri ve güvenlik kültürünün oluşturulmaması İSG çalışmaları önünde büyük bir engeldir. Bu eksikliğin en büyük sebebi ise eğitim gerekliliğinin önemsenmemesidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri güvenlik kültürünün sağlanmasında en önemli yapı taşıdır (Kılkış, 2018, s. 68).

İSG eğitimlerinin güvenlik kültürüne olumlu etkisi bulunmaktadır. Hatta İSG eğitimleri pozitif güvenlik kültürünün en önemli yapı taşıdır. Çalışanların güvenli çalışmayı alışkanlık haline getirmesi iş kazalarında düşüşe sebep olur. Dolayısıyla İSG eğitimleri, güvenlik

kültürünün oluşması, iş kazalarını azaltan ve pozitif güvenlik kültürü oluşmasının bir mekanizmasıdır. Güvenlik kültürü sağlamanın öneminin farkında olan işletmeler ise öncelikle eğitime önem vermelidir (Aktay, 2014, s. 143).

2. 13. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumaktır. İşyerinde veya işyeri dışında çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit edecek birden fazla durum söz konusudur. İşyerinde ya da işyeri dışında gerçekleşmiş olup çalışana ya da yaptığı işe zarar verebilecek her duruma tehlike adı verilmiştir (Kara, 2018, s. 165). Risk ise *"tehlikeden kaynaklanan, kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir"* (İSGK, 2012, m. 3). Ayrıca risk, hastalık, olumsuz bir durum yaşama, zarara uğrama ve hırpalanma olasılığıdır. İstenmeyen durumlarım gerçekleşme potansiyelidir (Güler, Vaizoğlu ve Tekbaş, 2011, s. 6).

İşyerinde gerçekleşen işyerini, çalışanı ya da iş ile ilgili ekipmanları zarara uğratma ihtimali olmasına rağmen, zararın doğmadığı olaylara ise ramak kala olay adı verilmektedir. İşverenler çalışanlarının kaza olması muhtemel durumları not etmelerini isterler. Bu notları ramak kala olay kartları adı verilen formlara doldururlar. Bu kartların doldurulması ise işyerinde alınacak önlemler için veri toplamaya yardımcı olacağı gibi verilmesi gereken eğitimlerle ilgili de fikir vermektedir (Akpınar ve Yıldız, 2014, s. 8).

Tehlikeye yol açacak durumlar ise *"tehlike kaynağı"* olarak tanımlanmıştır. Tehlike kaynakları ve tehlike örnekleri ise Tablo 2. 2'de verilmiştir.

Tablo 2. 2: Tehlike Kaynakları ve Tehlikeye Örnekler

Tehlike Kaynağı	Tehlike Örnekleri
İşyeri Bina ve Eklentileri	Merdivenler, Kaygan veya engebeli zemin, Elektrik tesisatı, Gaz tesisatı, Yetersiz hava hacmi, Yanıcı yapı malzemeleri, Yüksek geçitler, vb.
Makine ve Ekipmanları	Döner aksamlar, Gürültü, Titreşim, Basınçlı Kaplar, Fırlama ihtimali olan iş parçaları, Elektrik, Talaşlar, Radyasyon, El aletleri, vb.
Hammadde ve Malzemeler	Sıcak malzemeler, Yakıcı ve tahriş edici maddeler, Toksik malzemeler, Keskin ve köşeli malzemeler, Asitler, Gazlar, Solventler, Boyalar, vb.
Çalışma Ortamı	Sıcak ve soğuk ortam, Güneş altında çalışma, Yüksek nem, Karanlık ortam, Dağınık çalışma ortamı, Dar çalışma alanı, Trafik, Çalışma ortamındaki gazlar, Yersiz oksijen, Tozlar, Bakteriler, vb.
Çalışma Metotları	Yüksekte çalışma, Elle kaldırma ve taşıma, Monoton iş, Uygun olmayan çalışma duruşları (Eğilerek veya uzanarak çalışma gibi), vb.
İşyeri Dışı ve Doğa	Toplum olayları, Hırsızlık, Sabotaj, Deprem, Yıldırım, Sel, Çığ, Hortum, Göktaşı, Saldırgan hayvanlar, Trafik, vb.
Diğer Tehlike Kaynakları	İşyerinin sektörüne ve özelliklerine göre diğer tehlikeler

Kaynak: Kara, 2018, s. 165.

Tehlike ve risk kavramları arasındaki fark iyi anlaşılamadığı için bazı durumlarda birbirinin yerine kullanılmaktadır. İkisi arasındaki farkın daha iyi anlaşılabilmesi için Tablo 2. 3'te örnekler verilmiştir.

Tablo 2. 3: Tehlike ve Risk Kavramlarına Örnekler

Tehlike	Risk
Kapalı Ortamda Çalışma	Bir tank içinde çalışan işçinin yangın veya zehirlenmeye maruz kalması
Elektrik Enerjisi	İzolasyonu yetersiz veya hatalı ekipman neticesinde elektrik çarpması
Elle Taşıma	Ağır yükleri elle taşıyan çalışanın, kas iskelet sistemi hastalıklarına yakalanması
Gürültü	Sürekli olarak yüksek seviyede gürültülü işlerde çalışanlarda işitme kaybı
Kanla bulaşan hastalıklar	Kan nakli işlemi esnasında hastalık bulaşması
Oksi-yanıcı gaz sistemi	Koruyucu olmayan bir oksi- yanıcı gaz sistemi ile çalışanın kazaya uğraması
Yüksekte çalışma	Kişinin veya malzemenin yüksekten düşmesi

Kaynak: Baysal ve Uykun, 2006, s.6; akt., Güçlü, 2007, s. 27.

Risk değerlendirmesi *ise "İşyerinde var olan ya da gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin*

analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır" (İSGK, 2012, m. 3).

Bir işyerinde daha önce hiç risk değerlendirmesi yapılmamış ya da çalışanların sağlığını etkileyecek durumların olması risk değerlendirmesini yapmayı gerekli kılar. Yani, işyerine yeni bir makine veya iş ile ilgili ekipmanların alınması, iş ile ilgili yeni bir tekniğin kullanılması, iş akışında değişikliğe gidilmesi, yeni bir hammadde kullanımı, yeni bir mevzuatın uygulamaya alınması ve mevcut olanda değişiklik yapılması, iş kazası ya da meslek hastalığı gerçekleşmesi, iş kazası ya da meslek hastalığına yol açmasa bile iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen olayların olması gibi durumlarda risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir (Seber, 2012, s. 30).

Risk değerlendirmesi 5 adımda yapılır ve bu adımlar sırası ile gerçekleşir. Risk değerlendirmesi adımları ise *"tehlikenin belirlenmesi, tehlikenin derecelendirilmesi, risklerin derecelendirilmesi, kontrol önlemlerinin alınması, denetim, izleme ve gözden geçirmedir*" (Güçlü, 2007, s. 28). Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu ekipler tarafından gerçekleştirilir. Bu ekip işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri, destek elemanları, işyerindeki tehlike ve riskleri bilen bilgi sahibi çalışandan oluşur. Eğer gerek duyulursa işveren dışarıdan destek alabilir. Risk değerlendirmesinden işveren sorumludur (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, 2012, m. 6).

2. 14. İşyerlerinde Acil Durum Yönetimi

İşyerlerinde gerçekleşebilecek yangın, kimyasal madde kaynaklı yayılım, patlama, doğal afet gibi ilk yardım, mücadele, müdahale veya tahliye gereken durumlar acil durum kapsamına girmektedir. İşyerlerinde acil durum gerçekleşmesi halinde yapılması gerekenlerin bulunduğu plana ise acil durum planı adı verilir. Acil durum esnasında çalışanların zarar görmeyeceği korunaklı bölgelere ise güvenli yer denilmektedir (Selek, 2019, s. 73).

Binalarda oluşacak yangınlar, bina çevresinde oluşacak yangınlar, patlamalar, sel, fırtına, silahlı saldırı, bomba tehdidi, sızıntı, kirliliğe yol açan durumlar, iş kazaları, tıbbi acil durum, bulaşıcı hastalık tehlikesi, deprem, böcek ısırıkları gibi durumlar acil durum

kapsamına girmektedir (Özdikmen, 2019, s. 35). Acil durum planının hazırlanması işyerlerinde, önleme, tahliye, koruma, yangına müdahale, ilk yardım gibi konuların güvenli biçimde yönetilmesi, acil durum anında görev alacak çalışanların belirlenmesi, işyerlerinde oluşması muhtemel tehlikeli durumların önlenmesini sağlayacak ve işyerlerine zarar vermesini engelleyecektir. Bu sebeple acil durumun yönetilmesi işletme devamlılığı ve çalışan sağlığı açısından büyük bir öneme sahiptir (Kurt, 2015, s. 127). İşyerlerinde yeni bir acil durumun belirlenmesi ya da ortaya çıkması durumunda acil durum planlarının tamamının ya da bir kısmının yenilenmesi gerekir. Böyle bir durum olmaması halinde ise çok tehlikeli işyerlerinde 2 yıl; tehlikeli işyerlerinde 4 yıl ve az tehlikeli işyerlerinde ise 6 yılda bir acil durum eylem planı yenilenmelidir (Selek, 2019, s. 75).

Acil durum planının hedefleri ise şu şekildedir (Özdikmen, 2017, s. 16):

- Acil durumun oluşturacağı etkileri kontrol altına almak,
- Acil durum ile mücadelede acil durum ekiplerine destek sağlamak,
- Önemli bilgilerin çalışanlarla kısa sürede paylaşılmasını sağlamak,
- Acil durumlara karşı uzmanlık düzeyinde müdahale edebilmek için eğitimler vermek,
- Acil duruma karşı sistemli bir yönetim sağlamak,
- Etkin iletişim sisteminin kurulmasını sağlamaktır.

İşyerlerinin tehlike sınıflarına göre çok tehlikeli işyerlerinde 30 çalışana kadar, tehlikeli işyerlerinde 40 çalışana kadar ve az tehlikeli işyerlerinde ise 50 çalışana kadar, arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele konularının her birinde gerekli donanım sahip ve eğitimli en az bir çalışan destek elemanı olarak görevlendirilir. Çalışan sayısının fazla olması durumunda ise ekstra destek elemanları görevlendirilmelidir. Her konu için birden fazla çalışan görevlendirilecek ise, bu çalışanlar arasında ekipler oluşturulur ve içlerinden birisi ekip lideri olarak seçilir. Oluşturulan ekipler arası koordinasyonun sağlanması için de ayrıca bir sorumlu belirlenmelidir (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 2013, m. 11).

İşyerlerinin tehlike sınıflarına bakılmaksınız tüm işyerlerinde söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım ekibi oluşturulması zorunludur. Söndürme ve kurtarma ekipleri en az 3; koruma ve ilk yardım ekipleri ise en az 2 çalışandan oluşmaktadır. Her ekipte bir ekip

lideri seçilmesi gerekmektedir (Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 2007, m. 126).

İşverenler acil durumların belirlenerek gerekli tedbirlerin alınması, planların hazırlanması ve tatbikatların yapılması, gerekli donanıma ve eğitime sahip çalışanlara acil durum ile ilgili görevlendirmeleri yapmak, gerekli durumda dış kurum ve kuruluşlarla irtibata geçmek ve enerji kaynaklarının işin ve çalışanların sağlığı tehlikeye atmayacak şekilde düzenlenmesinden sorumludurlar (Selek, 2019, s. 73).

Acil durumlar 3 farklı seviyede sınıflandırılmıştır. Bunlar Tablo 2. 4'te gösterilmiştir.

Tablo 2. 4: Acil Durum Seviyeleri ve Acil Durum Kodları

Seviye/Kod	Acil Durum Tanımı	Aktive Edilecek Birimler
1.Seviye Yeşil Kod	-Küçük çaplı yaralanma olayları, -Az maddi hasara sahip kazalar, -Küçük çaplı yangınlar, -Böcek ısırmaları, -Zehirlenmeler, -İşin maksimum 2 günlüğüne durdurulması, -Maddi zararın 20.000 €'dan az olduğu zararlar	-Ambulans, -İtfaiye -Acil Müdahale Birimi, -İş sağlığı ve güvenliği birimi, -Sigorta İşleri Bölümü
2. Seviye Mavi Kod	-Üretimi etkileyecek boyutta yangınlar, -Ciddi boyutta yaralanmalar, -Vandalizm, -Bomba ihbarı, -Orta ölçekli iş kazaları, -İsyan, -Büyük çaplı hırsızlık olayları, -Tehdit ihbarları, -Maksimum 1 hafta süreli iş durdurulması, -100.000 € 'ya kadarlık maddi zararlar	-Acil Müdahale Birimleri, -Ambulans, -Kolluk kuvvetleri, -İtfaiye, -İş sağlığı ve güvenliği birimi, -Kriz masası, -Lokal yönetim, -Sigorta İşleri Bölümü -İlgili devlet kurumları
3. Seviye Kırmızı Kod	-Ölümlü kazalar, -Büyük miktarda çevre kirliği, -Zarar verebilecek doğal afetler, -Terör saldırıları, -Büyük ölçekli hırsızlık, -Büyük ölçekli yangın, -Silahlı işgal, -1 haftadan fazla işin durması, -Ticareti etkileyecek politik krizler -Sokak savaşları	-Acil Müdahale Birimleri, -Ambulans, -Kolluk kuvvetleri, -Valilik ve Belediye -İtfaiye, -İş sağlığı ve güvenliği birimi, -Kriz masası, -Lokal yönetim, -Sigorta İşleri Bölümü -İlgili devlet kurumları

Kaynak: Özdikmen, 2019, s. 36.

2. 15. Yükseköğretim Kurumu

"Eğitim sistemimiz örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki bölümden oluşur. "Örgün eğitim, okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar. Yaygın eğitim ise örgün dışında düzenlenen eğitimleri kapsamaktadır" (Milli Eğitimin Temel Kanunu, 1973, m. 18).

Yükseköğretim, milli eğitim sistemi içerisinde yer alan ve ortaöğretim sonrası devam eden en az 2 yılı kapsayan eğitim ve öğretimin tamamıdır. Yükseköğretim denilince akla gelen kurumlar ise üniversiteler ve üniversite içinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri, üniversite ve enstitülere bağlı meslek yüksek okulları ile vakıflar tarafından kurulan yüksekokullardır. Üniversiteler ise bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981, m. 3).

Yükseköğretim kurumları bilgi üretilen, teknolojik gelişmelere katkı sağlayan ve mesleki gelişimde rol oynayan bir yapıdır. Yükseköğretim kurumları sahip olduğu derslikler, kütüphaneler ve yaptıkları araştırma ve geliştirme faaliyetleri ile hem bünyesinde görev yapan öğretim elemanları hem de eğitim alan öğrencilerin gelişimine katkı sağlamaktadır. Ayrıca yükseköğretim kurumları, akademik personel, idari personel ve diğer çalışanlar için işyeridir (Çabuk, 2020, s. 3).

Yükseköğretim sisteminin tanınması için geçmişten günümüze dayanan süreçte yasal ve akademik anlamdaki gelişimi ve bu dönemlerin özelliklerinin bilinmesinde fayda vardır. Bunun içinde Selçuklu döneminden başlayıp günümüze kadar geçen sürenin ele alınması gerekmektedir. Ülkemizde üniversiteler öğrenci alımı, öğretim süreleri, akademik yapısı gibi konularda değişime uğrayarak günümüzdeki yapısına kavuşmuştur (Ada ve Baysal, 2015, s. 245).

Türkiye'nin yükseköğretim tarihi Selçuklular tarafından 11.yy. da Bağdat'ta kurulan Nizamiye medresesine kadar uzanmaktadır. Osmanlı'da medreseler, eğitim alanındaki en önemli kurum olarak görev yapmıştır. Medreselerde din eğitimine ek olarak matematik, felsefe, astronomi ve tıp alanlarında da dersler verilmekteydi. Medreseler yeni bilgi

üretmektense var olan bilginin öğrenilmesi ile sınırlıydı, fakat Osmanlı'nın yükselmesinde çok önemli bir role sahiptir. Modernleşme çalışmalarına ve değişime karşı ise engel olan bir kurum halini almıştır. Osmanlı çağdaş anlamda yükseköğretim kurumlarına ise askeri alanda açtığı kurumlar ile adım atmıştır (Güven, 2018, s. 328).

Yükseköğretim kurumlarının uluslararası boyuta erişmesi Osmanlı'nın modernleşme adımları ile başlamıştır. Bu süreçte üç farklı politika izlenmiştir. İlk olarak batı türünde okullar açılmaya başlamıştır. Bu kurumların kadrolarında ve kuruluşunda yabancı akademisyenler görev almıştır. İkinci politika yurtdışında okuyan öğrenciler için burs sağlamak olmuştur. Son olarak ise yabancı uzmanların öncülüğünde yapılan üniversite reformları ve yeni üniversitelerin kurulması olmuştur (Vural Yılmaz, 2016, s. 157).

Osmanlı askeri anlamda aldığı yenilgilerden sonra modern anlamda ilk yükseköğretim kurumlarını askeri alanda açmıştır. Bunlardan ilki 1775 yılında açılan *"Mühendishane-i Bahri-i Hümayundur".* Bu okul yenileşme anlamında ilk adım olmuştur. İkinci olarak 1795 yılında *"Mühendishane-i Berri-i Hümayun"* açılmıştır. Bu kurum bugünkü İstanbul Teknik Üniversitesi'nin temelini oluşturmuştur. Bu iki kurum medresenin geleneksel yapısından ayrıştığı ilk ayrım noktasıdır. Bu okulları *"1827'de Tıbbiye"* ve *"1833'te Harbiye"* okullarının kurulması izlemiştir. Bunları takiben bakanlık bünyesinde başka yükseköğretim kurumları da kurulmuştur (Güven, 2018, s. 328).

1836 yılında çoğunlukla Avrupa etkisinde *"Darülfünun"* adı verilen üniversite kurulmasına karar verilmiştir. Medrese hocalarının direnç göstermesi sonucunda kurulma süreci uzamıştır. Darülfünun tarihi incelendiğinde aslında Osmanlı'nın hep hayallerinde yer alan bir kurum olduğu anlaşılmaktadır. Darülfünun kadrosuna 1912 yılında Alman profesörler katılmış ve 1915 yılında ise modern araştırma çalışmalarına temel oluşturacak bir hamle yapılmış ve araştırma enstitüleri kurulmuştur. Darülfününa bilimsel özerklik 1919 yılında verilmiş ve 1924 yılında tüzel kişilikle güçlendirilmiştir. Cumhuriyet kurulduğunda Türkiye'de tek üniversite Darülfünundur. Cumhuriyetin ilanından sonra kurulan ilk yükseköğretim kurumu Zonguldak Maden Mühendis Mekteb-i Âli'dir (Yamaç, 2009, s. 348).

Ülkemizin eğitim, öğretim, insan kaynakları ve araştırma bakımından gelişmesinde önemli role sahip olan üniversitelerimizin kuruluş yıllarına bakıldığında (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2019, s. 10);

- 1775 yılında Mühendishane-i Bahri- i Hümayun (İmparatorluk Deniz Mühendis Okulu)
- 1795 yılında Mühendishane- i Berri- i Hümayun (İmparatorluk Kara Mühendis okulu) (Bu kurum günümüzde İstanbul Teknik Üniversitesi'nin başlangıcı sayılmaktadır.)
- 1827 yılında Tıphâne-i Âmire (Devlet Tıp Okulu), 1839 tarihli Mekteb-i Tıbbiye-i Şâhâne (Tıp Okulu)
- 1851 yılında Ercümen- i Daniş (Bilim Akademisi) (Üniversitelerin temellerini oluşturmak için Âli Paşa, Fuad Paşa ve Cevdet Paşa tarafından kurulmuştur.
- 1859 yılında Mekteb-i Mülkiye, 1867 tarihli Mekteb-i Tıbbiye-i Mülkiye (Sivil Tıp Okulu)
- 1869 yılında Maarif Nizamnamesi (İlk olarak Darülfünun adı geçmiştir. İlahiyat, Tıp, Turuk ve Maâbir, Hukuk ve Edebiyat olmak üzere beş bölümden oluşmuştur.)
- 1874 yılında Darülfünun-ı Sultani (Saffet Paşa'nın girişimleriyle açıldı.)
- 1880 yılında Mekteb-i Hukuk-ı Şâhâne
- 1924 yılında Zonguldak Maden Mühendis Mekteb-i Âli (Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk yükseköğretim kurumu)
- 1925 yılında Hukuk Mektebi (Ankara)
- 1933 yılında İstanbul Üniversitesi ve Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü
- 1935 yılında Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi (DTCF) (Ankara)
- 1936 yılında Siyasal Bilgiler (Mülkiye) Okulu (Ankara)
- 1946 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi
- 1955 yılında Ege Üniversitesi (İzmir), Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon)
- 1956 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi (Ankara)
- 1957 yılında Atatürk Üniversitesi (Erzurum)
- 1967 yılında Hacettepe Üniversitesi (Ankara)
- 1971 yılında Boğaziçi Üniversitesi (İstanbul)
- 1973 yılında Dicle Üniversitesi (Diyarbakır)
- 1975 yılında İnönü Üniversitesi (Malatya)
- 1982 yılında Anadolu Üniversitesi (Eskişehir), Akdeniz Üniversitesi (Antalya), 9 Eylül Üniversitesi (İzmir), Trakya Üniversitesi (Edirne), Van 100. Yıl Üniversitesi, Gazi Üniversitesi (Ankara), Marmara Üniversitesi (İstanbul)

Bahsi geçen üniversitelere ek olarak 2020 yılına bakıldığında Türkiye'de aktif olarak eğitim ve öğretim faaliyetini sürdüren toplamda 209 üniversite bulunmaktadır. Üniversite sayılarının son 5 eğitim-öğretim yılına göre dağılımı Tablo 2. 5'te gösterilmiştir.

Tablo 2. 5: Üniversite Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Eğitim-Öğretim Yılı	Devlet Üniversitesi	Vakıf Üniversitesi	Vakıf MYO	Toplam
2015-2016	109	76	8	193
2016-2017	112	65	6	183
2017-2018	112	69	5	186
2018-2019	129	72	5	206
2019-2020	129	74	4	207

Kaynak: YÖK, 2020.

Tablo 2. 5'te ülkemizdeki üniversite sayılarının yıllara göre dağılımı verilmiştir. Tablo 2. 5'e göre ülkemizde üniversite sayısı yıllara göre belli bir artış göstermektedir. Üniversiteler gibi bilim ve teknolojinin üretildiği eğitim kurumlarının sayısının artış göstermesi, ülkelerin eğitime verdiği önemi, eğitime erişimin kolaylaştırıldığı ve eğitim çağındaki bireylerin isteklerinin karşılandığının göstergesidir (Günay ve Günay, 2016, s. 28).

Öğretim elemanları ise yükseköğretim kurumlarında eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere görevli personellerdir. Öğretim elemanları, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir. Ülkemizde görev yapan öğretim elemanlarının sayısı Tablo 2. 6'da gösterilmiştir.

Tablo 2. 6: Öğretim Elemanı Sayısının Yıllara ve Üniversite Türüne Göre Dağılımı

Eğitim-Öğretim Yılı	Üniversite Türü	Profesör	Doçent	Dr. Öğretim Ü.	Öğretim G.	Araştırma G.
2015-2016	Devlet Ü.	18.920	13.091	28.373	27.837	44.106
	Vakıf Ü.	3.487	1.927	6900	7.589	3.270
	Vakıf MYO.	9	5	28	586	0
2016-2017	Devlet Ü.	19.141	12.545	28.140	27.568	42.403
	Vakıf Ü.	3.391	1.655	6.485	7.011	2.918
	Vakıf MYO.	3	3	27	417	0
2017-2018	Devlet Ü.	20879	12728	30274	28114	42694
	Vakıf Ü.	3756	1725	7215	7087	3304
	Vakıf MYO.	5	3	31	283	0
2018-2019	Devlet Ü.	22250	13458	31740	29131	44883
	Vakıf Ü.	4199	1989	7688	6978	3513
	Vakıf MYO.	4	4	36	352	0
2019-2020	Devlet Ü.	24046	14694	32773	30337	46549
	Vakıf Ü.	4644	2075	8731	7215	4616
	Vakıf MYO.	7	0	18	243	0

Kaynak: YÖK, 2020.

2. 16. Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği

Bir yükseköğretim kurumunda öğretim elemanları ve diğer tüm çalışanların çalıştığı her bir bölüm işyeri olarak kabul edilmiştir. Yükseköğretim kurumları kampüs, idari binalar, derslikler, laboratuvarlar, kütüphane, kantin, yemekhane, yurt ve konferans salonları gibi yapıları içinde barındırmaktadır. Bu yapılar diğer işyerlerinde de olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından denetim altında olması gereken yerlerdir. Çünkü bu yapıların her birinde farklı farklı risk kaynakları ve tehlike tehdidi oluşturacak durumlar söz konusudur. Üniversitelerde İSG kurallarına uyulması, çalışanlar, öğrenciler ve misafirler için güvenli bir ortam sağlanmasına yardımcı olur. Bunun gerçekleşmesi için hem akademik personelin hem de idari personelin İSG çalışmalarına katılması ve kurallara uyması gerekir (Çabuk, 2020, s. 5).

Üniversite bünyesinde görev yapan yöneticiler, akademik personeller, idari personeller, dışarıdan ücret karşılığı derse girenler, çırak ve stajyerler, kısa süreli proje bazlı çalışanlar ve diğer hizmetlerde görev yapanlar çalışan; rektör ise işveren olarak tanımlanmıştır.

İSGK'da belirtilen işveren ve çalışanların görev, yetki ve yükümlülüklerinden üniversitede bünyesinde görev yapan çalışanlar ve rektör sorumludur. Üniversite bünyesinde bulunan fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu, enstitü, uygulama ve araştırma merkezleri, rektörlük ve rektörlüğe bağlı birimler, genel sekreterlikler ve müdürlükler akademik birim olarak adlandırılmaktadır. Bu birimlerden çalışan sayısı elli ve daha üzerinde olanlar iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorundadır. Bu kurullar İSGK'da tanımlanan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev, yetki ve yükümlülüklerinden sorumludurlar (MÜİSGİY, 2014).

Rektörün iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlulukları sabit kalmak kaydıyla 6331 sayılı İSGK'da belirtildiği şartları yerine getirmek üzere iş sağlığı ve güvenliği işveren vekili belirleyebilir. Bu vekil, uygulamaları yönetme, uygulamaları hayata geçirme ve iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına aktif olarak katılacak yetkinlikte olmalıdır. Ayrıca asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan bir hizmet alımında asıl işveren alt işveren tarafından oluşabilecek yükümlülüklerden de sorumludur (AÇSHB, 2021, s. 6).

Üniversiteler kompleks yapıdadır ve iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimi zordur. İşveren bu yükü azalmak üzere, üniversite bünyesinde emir ve talimatı işveren vekilinden alan teknik çalışmaları planlamak ve hayata geçirmek üzere görevli bir birim kurmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında kesinti olmaması için bu birimin doğrudan işverene bağlı olması önemlidir. Üniversite içindeki risk değerlendirmesi, muhtemel eksikliklerin tespiti, tedbirlerin yerine getirilmesi ve üniversitenin diğer birimleri arasında yapılacak iş ve işlemlerde sorun yaşanması için bu birimin herhangi bir hiyerarşik yapısı olmamalı ve mesleki bağımsızlığı sağlanmalıdır (AÇSHB, 2021, s. 8).

Üniversitelerin güvenli bir eğitim kurumu olarak kabul edilebilmesi için, akademik personelin, idari personelin, öğrencilerin, ziyaretçilerin ve diğer çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan güvenliklerinin sağlanması gerekmektedir. Üniversitenin suç ve şiddet olaylarının yaşanmadığı ortamlar olması, yemekhanelerde ve kantinlerde bulunan gıdaların hijyen koşullarına uygun olması, afet ve acil durumlara hazırlıklı olması, fiziksel yapısının iş kazası yaşanmayacak şekilde düzenlenmesi, üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliğinin özünü oluşturmaktadır (Turhan ve Turan, 2012, s. 125).

Binaların tasarımı, binaların iç dizaynı, kampüs ortamının güvenliği ve bunları destekleyici politikalarının geliştirilmesi güvenli bir ortamın sağlanmasına yardımcı olur.

Bunların sağlanmasında idari ve akademik personelin rolü büyüktür. Dikkat edilmesi gereken hususlar, sağlık ve güvenlik tehlikeleri ve her bir tehlikeyi önleyici seçeneklerin belirli olması kazaların azalmasına sebep olur. İşveren, fakülte iş sağlığı ve güvenliği kurulları aracılığı ile bu risklerin belirlenmesini istemeli ve çözümlerine dair stratejiler geliştirmelidir (Geller, Rubin, Nodvin, Teague ve Frumkin, 2007, s. 354).

Öğretim elemanları hem kendilerinin hem de öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak açısından birinci derecede sorumludurlar. Öğretim elemanlarının, hem denetleyici rol üstlenip İSG çalışmalarında katılımcı olarak bulunması hem de derslerinde İSG konusuna değinmesi gerekmektedir. Ayrıca akademik personel güvenlik prosedürlerini bizzat takip etmeli ve gerektiğinde kişisel koruyucu ekipmanları kullanarak öğrencilerine de örnek teşkil etmelidir. Yine akademik personel yangın, deprem, bomba ihbarı gibi tahliye gerektiren durumlarda gerekli bilgiye sahip olmalı ve herkesin sağlıklı biçimde tahliyesini sağlayabilmelidir (University of Cumbria, 2013, s. 7).

Üniversite çalışanları iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için aşağıdakileri uygulamalıdır (University of Cumbria, 2013, s. 8):

- Öğrencilerin sınıf, laboratuvar, konferans salonu ve spor salonu gibi alanlarda çalışmalarını denetlemek ve güvenli çalışma kurallarına uyulmasını sağlamak.
- Gerektiğimde saha gezileri yapıp, üniversite içindeki yerleşimleri denetlemek.
- Güvenlik prosedürlerine her zaman uymak.
- Tüm kazaları, tehlikeleri ve riskleri üniversite iş sağlığı ve güvenliği kuruluna bildirmek.
- Uygun koruyucu ekipmanları kullanmak.
- Üniversite bünyesinde alınan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak.
- Acil durum planını uygulamak.
- İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına katkı sağlamak ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında katılımcı rol üstlenmek.
- Kendi sağlığı ve güvenliğinin yanında hem iş arkadaşları hem de öğrencilerinin sağlık ve güvenlikleri için onlara yardım etmek.

Sınıf ortamı, kampüs için, laboratuvarlar ve spor alanları kaza riskinin olduğu ve her birinde kaza gerçekleşme riski birbirinden farklı orandadır. Yeni bina inşaatının yapılması veya mevcut binalara yapılacak yenileme işlemlerinde İSG prensiplerine dikkat edilmelidir. Bunların yapılması belki maliyet açısından yüksek olacaktır fakat insan sağlığının önemi unutulmamalıdır (Geller vd., 2007, s. 355).

Güvenli bir kampüs akademik personel, idari personel, öğrenci ve diğer paydaşların, fiziksel, psikolojik ve sosyal bakımdan kendilerini özgür hissettikleri yerdir. Güvenli kampüs, fiziksel çevrenin insan sağlığına zarar vermeyecek şekilde düzenlendiği, tehlikelerin önceden belirlenip önlendiği, akademik personel ile öğrencilerin uyum ve uzlaşı içinde bulunduğu ortamdır (Öztürk, 2014, s. 50). Üniversiteler eğitim işlevinin haricinde beslenme, alışveriş, eğlence, spor, sağlık gibi çeşitli durumlara cevap verecek fiziki oluşumları barındıran bir kent modelindedir. Toplumun ekonomik düzeyi ve sosyal ihtiyaçları değiştikçe üniversitelere olan talep sürekli artış içindedir. Bu durum bina sayılarında artış ve fiziksel kampüs alanında artışa yol açmaktadır. Kampüsler planlanırken arsaya uygunluk, kapasite, çevreye uygunluk göz önüne alınmalıdır (Büyükşahin Sıramkaya, 2018, s. 303).

Kampüslerin şehir içlerine yapılmasının avantajlarının yanında dezavantajları da söz konusudur. Gürültünün yoğun olduğu ortamlara kurulan üniversitelerde eğitim-öğretim olumsuz yönde etkilenmektedir. Gürültü sebebiyle öğrencilerin derse ilgisi ve konsantrasyonu düşebilir, dersi veren akademik personelin ise bilgiyi aktarması ve öğrenci ile kuracağı iletişim zarar görebilir. Bu bağlı olarak hem akademik personelin hem de öğrencilerin derse odaklanması zorlaşır. Kampüs içi ve kampüs dışı yoğun trafik gürültünün yanında kazalara da yol açabilir (Bıçakcı ve Selek, 2012, s. 124). Gürültünün önlenmesi için sınıf ortamında pencereler kapatılabilir lakin bu da sınıf içindeki havanın kalitesini düşürür. İç hava kalitesi, çalışma ortamı kapalı yerlerde bulunan çalışanlar için önem arz etmektedir. Ortamdaki karbondioksit yoğunluğu, sıcaklık ve nem insan sağlığını ve çalışma verimini olumsuz etkiler. Yapılan araştırmalar, iç ortamların hava kirliliğinin dış ortam kirliliğine göre yüksek olduğunu göstermektedir. Kalitesiz hava ortamı, yorgunluk ve baş ağrısı gibi sağlık sorunları oluşturmaktadır (Işık ve Çibuk, 2015, s. 40). Üniversite bünyesinde bulunan laboratuvarlar, derslikler, ofisler vb. diğer alanlara göre daha yüksek riskli ortamlardır. Laboratuvarlar iş kazalarına neden olabilecek birçok risk faktörünü barındırdığı için yaşanabilecek olumsuzluklar kısa veya uzun vadede sağlık açısından tehdit oluşturmaktadır.

Biyolojik, fiziksel, kimyasal ve radyoaktif maddelerle çalışan laboratuvar kullanıcıları için düşük/yüksek voltaj ile ilişkili elektrik kazası risklerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için laboratuvar kullanıcılarının yönetmeliklere ve güvenlik kurallarına uymaları çok önemlidir. Ayrıca laboratuvarlar titreşim, gürültü, yetersiz hava durumu, aşırı ısı, nem ve hava hareketleri, yetersiz veya aşırı aydınlatma, yüksek elektromanyetik alanlar, sıkıştırılmış gazlar gibi basınç altındaki gazlar, sıvılaştırılmış gazlar, soğutulmuş sıvılaştırılmış gazlar, çözünmüş gazlar vb. fiziksel tehlikeleri, bakteri ve virüsler, böcek ısırıkları, mantar/küf, kan ve diğer vücut sıvıları, hayvanlarla çalışma, bitkileri zehirleme vb. biyolojik tehlikeleri, yanlış ayarlanmış iş istasyonları ve sandalyeler, sık kaldırma, aynı hareketlerin tekrar tekrar yapılması ergonomik tehlikeler olarak alınabilir vb. ergonomik tehlikeleri, periyodik kontrollerde eksiklik, elektrik devrelerinde topraklama sistemi sorunları, hasarlı ve onarılmış hatalı el aletleri, yalıtımlı zemin, çalışmada gerekli kurallarla yüksek voltaj, yetkisiz kişilerin müdahalesi vb. elektriksel tehlikeleri, zehirli gazlar, sıvıların organik buharları, erimiş metalin gazları, yanma sonucu oluşan asitler ve bazlar, inert tozlar, fibrojenik tozlar, toksik, kanserojen tozlar, alerjenik tozlar, tehlikeli atıklar, solvent gibi yanıcı maddeler, patlayıcı kimyasallar, vb. kimyasal tehlikleri barındırmaktadır (Ordu ve Bilir, 2017, s. 35).

Laboratuvarlarda bulunan malzemeler, ekipmanlar ve tehlike varlığı, insan hatasıyla birleşince kazalar kaçınılmaz olmaktadır. Kazaların %15'i teknik; %85'i ise insan kaynaklı olduğu istatistiksel olarak saptanmıştır. İnsan kaynaklı hatalar genellikle güvenlik ihlallerinden, eğitim eksiklerinden, tehlikelerin belirlenmemesinden ve uygun koruyucu donanım kullanılmamasından kaynaklanmaktadır. Çalışanları, ekipmanları, çalışma ortamını ve çevreyi tehlikelerden korumak açısından laboratuvar güvenliği önemlidir (Gürkan, 2018, s. 224).

Bir üniversitede İSG uygulamalarının performansı, çalışanların ve öğrencilerin morallerinin iyi olması, hastalık izinlerinin azalması ve iş kazası oranlarının düşmesi ile bağlantılıdır. İşverenin İSG'ye çaba harcaması hem çalışanlarına hem de öğrencilere verdiği değeri gösteren mükemmel bir yoldur. Daha az iş kazası, daha fazla memnuniyet, artan motivasyon ve öğrencilerin iyi performansları ile sonuçlanır (Worksafe Victoria, 2017, s. 2).

Üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli düzeyde yapılmaması, iş kazalarına yol açar ve üniversitenin güvenli bir ortam olmasının önüne geçer. Bu durum da

örgüt iklimine zarar verir. Böylelikle üniversiteye duyulan güven duygusu zedelenecektir. Çalışanlar ve öğrenciler kendilerini güvende hissetmediği ortamda etkili bir eğitim verilmesi beklenmemelidir (Turhan ve Turan, 2012, s. 124). Nitekim İSG prensiplerinin etkili olarak uygulandığı örgütlerde iş tatmini artmaktadır. İSG uygulamalarına önem verilen bir üniversitede öğretim elemanlarının verdiği hizmet ve örgüte sunduğu bilgi ve beceri, diğer üniversiteler ile olan rekabet ortamında üstünlük sağlar (Karcıoğlu ve Bakan, 2016, s. 1298).

Sosyal güvenlik kurumu tarafından en son yayımlanan yıllık rapora göre eğitim sektöründe toplam 6541 çalışan iş kazası olayı yaşanmıştır. 6124 çalışan iş kazası yaşadığı gün çalışmaya devam etmiş; 417 çalışan ise en az bir gün olmak üzere iş görmez olmuştur. Yükseköğretim sektöründe ise toplam 974 çalışan iş kazası yaşamıştır. 918 çalışan kaza yaşadığı gün çalışmaya devam ederken 56 çalışan ise en az bir gün olmak üzere iş görmez olmuştur. Eğitim sektöründe yaşanan iş kazaları sonucunda toplam 9 çalışan hayatını kaybetmiştir. Yükseköğretim sektöründe ise can kaybı olmamıştır (SGK, 2020).

Yükseköğretim kurumları az tehlikeli işyerleri olarak kabul edilmiştir. Az tehlikeli bir işyeri olmasına rağmen SGK tarafından yayımlanan istatistiklere göre yaşanan iş kazası sayısı dikkat edilmesi gerekecek boyuttadır. Bu da yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği kavramına yeteri kadar önem verilmediğini göstermektedir. Bu durumun sonuçlarından birisi olarak bir akademisyenimizin 2019 yılında odasında öğrencisi tarafından katledilmiş olması örnek verilebilir. Bu tür olayların yaşanmaması ve üniversitelerde İSG kültürünün oluşmasına katkı sağlama amacıyla üniversitenin en önemli paydaşlarından biri olan akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği hakkında görüşlerinin incelenmesi hedeflenmektedir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Akademik personelin iş sağlığı ve güvenliğine dair görüşlerinin incelendiği bu araştırmada kullanılan araştırma deseni, çalışma gurubu, verilerin toplanması ve verilerin analiziyle ilgili bilgiler bu bölümde verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili akademik personel görüşleri alınırken, araştırmacının süreç içinde yer alması, kapsamlı veri elde edilmesi, doğal ve samimi bir ortam oluşturulması açısından değerlendirildiğinde nitel araştırma yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Nitel araştırma ile ilgili genel bir tanım yapmak güç olsa da nitel araştırma, olayların ve algıların kendi doğal süreçleri içinde gerçekçi ve bütüncül bir yaklaşım ile görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak araştırılması olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 41).

Nitel araştırma, varsayımlarla bir problem durumunun insanlar tarafından nasıl anlaşıldığını yorumlama ile başlar. Nitel araştırmacı, bu problemi araştırmak için problemin muhatabı olan insanlar ve problemin olduğu ortam ile ilgili tümdengelim bir yaklaşım kurar. Sonuç olarak araştırmacı problem ile ilgili kendi düşüncelerini ve katılımcıların fikirlerini literatüre katkı sağlayacak veya literatürde değişime yol açacak şekilde bir açıklama ve yorumlama ile sonuçlandırır (Creswell, 2021, s. 45).

Üniversitede iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilgili akademik personellerin görüşlerinin derinlemesine araştırılması amaçlandığından desen olarak ise olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgular karşımıza deneyim, olay, algı ve yönelim gibi farklı biçimlerde çıkmaktadır. Olgubilim (fenomenoloji) deseni ise bu karşılaştığımız olguların daha derinlemesine araştırılmasını ele alır. Yani yabancı olmadığımız fakat tam olarak da anlayamadığımız olguların araştırılması amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 69). Olgu bilim çalışmaları, bir olgu ile ilgili ortak yaşanmışlıkların anlamını keşfeder (Creswell, 2021, s. 79).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmada, farklı şehirlerdeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personeller ile farklı vakıf üniversitelerde görev yapmakta olan akademik personellerin seçilmesinde amaçlı örneklem yöntemlerimden biri olan maksimum çeşitlilik örneklemesi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemesi, küçük bir çalışma grubu oluşturarak, incelenen problemdeki katılımcıların çeşitliliğinin maksimum düzeyde olmasıdır. Burada amaç genelleme yapmak değil, mevcut olgunun katılımcıların çeşitliliğine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 119).

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Kıdem Yılı	Unvanı	Üniversite Türü
K1	ERKEK	6-10 YIL	Doktor Öğretim Üyesi	Devlet Üniversitesi
K2	ERKEK	1-5 YIL	Araştırma Görevlisi	Devlet Üniversitesi
K3	ERKEK	1-5 YIL	Araştırma Görevlisi	Devlet Üniversitesi
K4	ERKEK	26+ YIL	Doçent Doktor	Vakıf Üniversitesi
K5	KADIN	16-20 YIL	Doktor Öğretim Üyesi	Devlet Üniversitesi
K6	ERKEK	10-15 YIL	Doçent Doktor	Devlet Üniversitesi
K7	ERKEK	26+ YIL	Doçent Doktor (Yönetici)	Devlet Üniversitesi
K8	KADIN	11-15 YIL	Doktor Öğretim Üyesi	Devlet Üniversitesi
K9	ERKEK	1-5 YIL	Öğretim Görevlisi	Vakıf Üniversitesi
K10	KADIN	1-5 YIL	Öğretim Görevlisi	Vakıf Üniversitesi
K11	KADIN	26+ YIL	Doktor Öğretim Üyesi	Devlet Üniversitesi
K12	KADIN	16-20 YIL	Doktor Öğretim Üyesi (Yönetici)	Devlet Üniversitesi
K13	ERKEK	10-15 YIL	Doktor Öğretim Üyesi	Vakıf Üniversitesi
K14	ERKEK	16-20 YIL	Doçent Doktor	Devlet Üniversitesi
K15	ERKEK	16-20 YIL	Doçent Doktor	Devlet Üniversitesi

Araştırmada 15 katılımcının görüşleri alınmıştır. Fenomenolojik araştırmalarda çalışma grubu, 3-4 ile 10-15 katılımcı arasında değişen heterojen bir yapıya sahip olmalıdır (Creswell, 2021, s. 80). Tablo 3. 1. de görüldüğü üzere katılımcıların 5'i kadın, 10'u erkektir. Kıdem yılları ortalaması 14 yıldır. 2 katılımcı araştırma görevlisi, 2 katılımcı öğretim görevlisi, 6 katılımcı doktor öğretim görevlisi ve 5 katılımcı ise doçent unvanına sahiptir. Katılımcılardan 2 tanesi ise bulundukları fakültede yöneticilik görevi yapmaktadır. Katılımcılardan 4'ü vakıf üniversitesinde, 11'i ise devlet üniversitesinde çalışmaktadır.

Katılımcılarla görüşme yapılmadan önce üniversite ismi kullanılmayacağı bilgisi verilmesinden dolayı üniversite isimleri yerine üniversite türleri belirtilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak görüşme yöntemi, veri toplama aracı olarak ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme, katılımcının bir konu hakkındaki bilgisini, deneyimini, duygu ve düşüncelerini ve bu konu hakkındaki bakış açısını anlama sürecidir (Mears, 2017, s. 278). İş sağlığı ve güvenliği kavramı üniversitelere yeni yeni girmeye başlayan bir kavram olmakta ve yapılan çalışmalarda ise örneklem grubu olarak genellikle üniversite öğrencileri seçilmektedir (Ayçiçek, 2019; Gül, 2019; Tirakioğulları, 2019; Ünsal, 2019; Kizirgil, 2018; Yeşil ve Arpat, 2018; Gökkaya, 2017; Karabulut, 2016). Doğan, Yalçınkaya ve Balcı (2017), Sivrikaya (2016) ve Tanır ve Ural (2011) çalışmasında yükseköğretim kurumlarında İSG eğitimi konusunu araştırmıştır. Şentürk (2019) fakülte binalarının İSG'ye uygunluğunu araştırırken Pıçakçıefe (2014) ise İSG hizmetlerinin farklı ülke örneklerini incelemiştir. Cumhur ve Ahıskalı (2018) tarafından yapılan çalışmada ise örneklem olarak inşaat fakültesinde görev yapmakta olan akademik personeller seçilmiştir. Literatürdeki çalışmalar akademik personellerin İSG konusunda ne kadar bilgi sahibi olduklarını anlatacak düzeyde değildir. Araştırmada, "Akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşleri nelerdir?" sorusuna yanıt aranmaktadır.

Yapılan literatür taraması sonucunda 6 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur (Çabuk, 2020; Şentürk, 2019; Cumhur ve Ahıskalı, 2018; Çekinmez, 2018). Soruların araştırılan probleme uygun biçimde olması için bir iş güvenliği uzmanı, oluşturulan soruların eğitim bilimlerine katkı sağlayacak biçimde düzenlenmesi aşamasında bir eğitim bilimleri uzmanı ve son olarak dilinin anlaşılır olması ve Türkçe açısından uygunluğu için de bir Türkçe öğretmeni ile görüşülmüştür. Araştırmanın veri toplama süreci Covid-19 pandemi sürecine denk geldiğinden dolayı görüşmeler yüz yüze yapılamamıştır. Katılımcılara görüşme öncesi araştırılan konu hakkında bilgi verilmiş ve katılımcı için uygun bir saate randevu alınmıştır. Görüşmeler katılımcılarında rızası alınarak, online ortamda Zoom Cloud Meetings programı üzerinden kaydedilerek yapılmıştır. Görüşmeler ortalama 20 dakika sürmüştür. Görüşme sırasında 6 temel soruya verilen yanıtlara ilave olarak konunun detayına inilmesi için ek sorulara da yer verilmiştir. Kayıtlar hiçbir değişiklik yapılmadan yazıya dökülmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

Her nitel araştırmanın kendine has bazı özellikleri vardır. Araştırmacı yaptığı araştırma ve topladığı verilerden yola çıkarak hangi analiz yöntemini kullanacağı hakkında planlama yapar (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 253). Araştırmada veri analizi, betimsel analiz yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Betimsel analiz, toplanan verilerin önceden belirlenmiş olan temalara göre yorumlanmasıdır. Betimsel analize katılımcıların görüşlerini dikkat çekici bir boyutta vermek amacıyla sık sık doğrudan alıntılara yer verilir. Betimsel analiz dört temel aşamada ele alınır. Bunlar, analiz için bir çerçeve oluşturmak, oluşturulan çerçeveye göre verileri işlemek, bulguları tanımlamak ve bulguları yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 256).

Temalar, araştırmada kullanılan görüşme soruları temel alınarak oluşturulmuştur. Katılımcıların yanıtlarından kodlama anahtarı oluşturulmuş, bu veriler araştırmanın amacı ve görüşme soruları açısından betimsel olarak analiz edilmiştir. Toplanan verileri desteklemek için doğrudan alıntılar yapılmıştır. Katılımcılar, çalışma grubunda verildiği şekilde K1, K2 vb. şeklinde gösterilmiştir.

3.5. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği

Nitel araştırma yöntemi ile yürütülen araştırmalarda geçerlikte yansıtılan ifade inandırıcılık ve aktarılabilirlik, güvenirlikte yansıtılan ifade ise tutarlık ve teyit edilebilirliktir. Araştırmada inandırıcılığı sağlamak amacıyla yöntem bölümünde katılımcı sayısı ve katılımcılar ile ilgili bilgiler verilmiştir. Katılımcılar gönüllülük esasına göre seçilmiştir ve katılımcılara ifadelerini özgürce yansıtmaları gerektiği sözlü olarak bildirilmiştir. Ayrıca araştırma sürecinin aşamaları gerçekleştirilirken, alanında uzman eğitimcilerden, araştırma konusunun belirlenmesi, araştırmanın nasıl gerçekleştirileceği, yarı yapılandırılmış görüşme sorularının belirlenmesi, katılımcıların belirlenmesi ve seçimi, ham verilerin analiz edilmesi aşamaları ve verilerin yorumlanması çalışmalarına ilişkin dönüt ve düzeltme alınarak araştırma sürecinin teyit edilmesi sağlanmıştır. Araştırmacı katılımcılardan randevu alarak görüşmeler yapmıştır. Araştırmacı, yaptığı araştırma ve topladığı bilgiler ile katılımcılara herhangi bir sorumluluk yüklenmeyeceğini başlangıçta açıkça belirtmiştir. Toplanan verilerin kullanımının sadece araştırma ile sınırlı kalacağı ve kişisel verilerin üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı ifade edilerek katılımcıların

araştırmacıya güvenmesi hedeflenmiştir. Görüşmeler, katılımcılardan izin alınarak online ortamda kaydedilmiştir ve görüşme esnasında katılımcılara yönlendirme yapılmamıştır. Görüşmelerin sonunda katılımcılara eklemek ya da çıkarmak istedikleri bir bölüm olup olmadığı sorulmuştur.

Araştırmada aktarılabilirliği sağlamak amacıyla yöntem bölümünde, veri toplama süreci ve verilerin analiz basamakları ayrıntılı biçimde açıklanmıştır. Aynı amaç doğrultusunda, bulgular bölümünde doğrudan alıntıların kullanılması da aktarılabilirliği destekleyen bir başka yöntemdir. Yapılan alıntılarda katılımcıların kişisel bilgileri gizlilik ilkesi gereği olarak korunmuş ve alıntılar "K1" gibi katılımcılara ait kodlamalar ile verilmiştir. Araştırmanın tutarlılığını sağlamak için toplanan veriler araştırmacı tarafından farklı zamanlarda birden fazla kez kodlanmıştır. Farklı zamanlarda toplanan kodlar içinden ortak olan kodlar belirlenmiş ve bu kodlar kategorileştirilmiştir. Araştırmanın teyit edilebilirliğini sağlamak üzere araştırmada elde edilen notlar, veriler ve kodlamalar daha sonra incelenebilecek şekilde elektronik ortamda saklanmıştır. Araştırmada veri toplarken yapılan ses kayıtları yazılı dokümana dönüştürülmüştür. Veriler araştırma sorularının gerektirdiği biçimde ayrıntılı ve amaca uygun bir biçimde toplanmış ve bulgular yorum yapılmadan sunulmuştur. Veriler sonuç kısmında uygun şekilde tartışılmıştır ve veriler arasındaki tutarlılık kontrol edilmiştir.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde, üniversitede iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin akademik personellerin görüşlerine ait veriler yer almaktadır. Toplanan veriler araştırma soruları temel alınarak oluşturulan temalar altında verilmiştir. Bu temalar akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı, akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili görüşleri, akademik personelin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımı, üniversitede iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görülen eksikler ve çözüm önerileri şeklindedir.

4.1. Akademik Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı

Katılımcılara "İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde aklınıza neler gelmektedir?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlara ait kodlar Tablo 4. 1 de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramına Ait Görüşleri

Kodlar	**Katılımcılar**	**f**
Çalışan sağlığının korunması	K1, K2, K4, K6, K7, K15	6
Güvenli çalışma ortamının oluşturulması	K1, K5, K8, K9, K11, K14	6
Temiz çalışma ortamının oluşturulması	K1, K5, K10, K12	4
İşveren yükümlülükleri	K1, K3, K13,	3
Çalışan yükümlülükleri	K3, K9, K13	3

Tablo 4. 1. incelendiğinde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kavramına ait görüşleri *"çalışan sağlığının korunması", "güvenli çalışma ortamının oluşturulması", "temiz çalışma ortamının oluşturulması", "işveren yükümlülükleri"* ve *"çalışan yükümlülükleri"* şeklindedir. İş sağlığı ve güvenliğini "çalışan sağlığının korunması" şeklinde tanımlayan görüşler şu şekildedir:

> *"İşçilerin, çalışanların, evlerde temizlik işleri yapanların, işlerini yaparken öncelikli olarak kendi sağlığını güvence altına alacak tedbirlerin ele alınması ve göz önünde bulundurulması olarak tanımlayabiliriz."* **(K2)**

"Çalışma hayatında bence en önemli, belki olması gereken hususlardan bir tanesi çünkü insanoğlu hayatını kazanmak için bir iş yapıyor veya işten memnun olduğu için bir işi yapıyor. Sevdiği bir işi yapmaya çalışıyor. Her zaman nasip olmasa da. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği de insanın gelecekte hayatını devam ettirebilmesi açısından oldukça önemli bir durum. Ciddi anlamda çalışan insanlar açısında da insanları çalıştıran kurumlar açısından da önemli verilmesi gereken bir husus olarak değerlendiriyorum." **(K4)**

"İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde aklıma risk içeren iş kollarında çalışanların hayatını etkileyecek tüm olumsuz durumların ortadan kaldırılması geliyor." **(K6)**

"İş sağlığı ve güvenliği denilince aklıma insan hayatı geliyor. İnsan hayatının korunması olarak görüyorum. İnsanlar belli bir kazanç elde ederken bu hayatlarına mal olmamalıdır." **(K7)**

"İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde çalışanların yaşayabileceği tüm olumsuzlukların ortadan kaldırılması geliyor. Çalışanların göreceği zararlar yapılan işi aksatacak veya durduracaktır. Bu da işyeri için maddi ve manevi kayıplara yol açacaktır." **(K15)**

İş sağlığı ve güvenliğini *"güvenli çalışma ortamının oluşturulması"* olarak tanımlayan görüşler şu şekildedir:

"Çalışırken güvenlik önemlerinin alınması. Güvenli bir ortamda çalışmak. Fiziki anlamda güvenliğimizden endişe etmemek. Herhangi bir kazaya sebebiyet vermeyecek bir ortam olması yani güvenli ortamda çalışmayı ifade ediyor." **(K8)**

"İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde iş yerinde kendimi güvende hissetmem aklıma geliyor. Herkesin temel ihtiyaçlarından birisidir güvende olma duygusu. Evinde, sokakta ve çalıştığı işyerinde güvende olmak insanı mutlu eden bir durumdur." **(K11)**

"İş sağlığı ve güvenliği, çalışırken kendimi güvende hissetmem olarak düşünüyorum. Bir işi yaparken başıma gelebilecek risklerin en aza

indirgendiğini düşünmek beni rahatlatır, motivasyonumu yükseltir. Güvenlik ihtiyacı insan yaşamının temel ihtiyaçlarından birisi." **(K14)**

İş sağlığı ve güvenliğini *"temiz çalışma ortamının oluşturulması"* olarak tanımlayan görüşler şu şekildedir:

"İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde çalıştığım ortamda alınması gereken tüm önlemler aklıma geliyor. Özellikle çalıştığım ortamın hijyenik olması benim için en önemli faktördür. Temizlik hastası boyutunda takıntılarım yok elbette ama tuvaletler olsun, sınıf ortamı olsun, koridorlar olsun insanı rahatsız etmeyecek şekilde olmalı diye düşünüyorum. Ayrıca kadın olmak ülkemizde zor maalesef, bu sebeple güvenlik noktasında da iş sağlığı ve güvenliği kavramı çalıştığımız kurumlarda ciddiyeti oluşturmaya başlıyor diyebilirim." **(K10)**

"İş sağlığı ve güvenliği aslında öncesinde çok bir anlam ifade etmiyordu. Bundan 3 sene öncesine kadar. Eğitim ortamında çalıştığımız için daha çok fabrika ve kazalar, işyerindeki yaralanmalar vb. daha çok fiziksel şeyler aklımıza geliyordu ama 2-3 sene evvel üniversitede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili seminerler yapıldı ve onların sonucunda bütün üniversite ekibi, akademik ve idari personel bu derslerden bir de sınav olduk. Oradan öğrendiklerimizle açıkçası, kendi ortamımızla ilgili de iş sağlığı ve güvenliğinin ile başka boyutlarında varlığını görmüş olduk. Özellikle bu pandemi döneminde temizlik konusunun ne kadar önemli olduğu gerçeğini karşımıza çıkmış oldu. Bence çalıştığım ortamın temiz ve hijyenik olması en önemli etken diye düşünüyorum." **(K12)**

İş sağlığı ve güvenliğini *"çalışan sağlığının korunması", "güvenli çalışma ortamının oluşturulması", "temiz çalışma ortamının oluşturulması"* ve *"işveren yükümlülüğü"* olarak tanımlayan K1'e ait görüş şu şekildedir:

"İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde ilk olarak iş sözleşmesinin işçi olan tarafının çalışma şartlarının daha iyi bir hale getirilmesi için yapılan düzenlemeler aklıma geliyor. Mesela gerekli ekipman sağlanması, güvenli ortam oluşturulması, temiz ortamlar oluşturulması, en önemlisi de çalışanların

yaralanmalarına veya Allah korusun ölümlerine yol açacak herhangi bir olumsuz durumun ortadan kaldırılması aklıma geliyor." **(K1)**

İş sağlığı ve güvenliğini *"güvenli çalışma ortamının oluşturulması"* ve *"temiz çalışma ortamının oluşturulması"* olarak tanımlayan K5'in görüşü şu şekildedir:

"İş sağlığı ve güvenliği çalışırken güvende olmak ve sağlıklı şartlar altında çalışmayı aslında benim için ifadesi bu. Çalışırken sağlığım için güvenli şartlarda çalışıyor olmak. Biz ders veriyoruz. Aklıma dersler geliyor ve bulunduğum ortamın temiz olması geliyor ve buradaki hijyen aslında aklıma gelenlerden bir tanesi, Covid dolayısıyla da zaten bu iş sağlığı ve güvenliği sağlanamadığı için derslerimizi uzaktan yapıyoruz. Ama Covidten öncesinde de bulunduğumuz ortam hijyen koşulları hiç iyi değil. Mesela amfiler son derece havasız, oksijen almıyor. Kış şartlarında daha da sıkıntı oluyor. Havalandırma sistemi yok. Binamız eski olduğu için tozdan geçilmiyor. Sınav kağıtlarını saklayacak depomuz yok. Odaların silinmesi temizlenmesi lazım. Bunları kendimiz sağlamamız gerekiyor, o da pek mümkün olmuyor. Zemin camlar temizliği aslında hijyenik ortamda çalışmıyoruz. Akademik personelin tuvaleti ayrı olmasına rağmen pislikten geçilmiyor. Öğrenci tuvaletleri de çok kötü. Sağlıklı hijyenik ortamda çalışmadığımı düşünüyorum." **(K5)**

İş sağlığı ve güvenliğini *"güvenli çalışma ortamının oluşturulması"* ve *"çalışan yükümlülükleri"* olarak tanımlayan K9'un görüşü şu şekildedir:

"İş sağlığı güvenliği, çalışanların çalıştıkları ortamda kendilerini güvende hissetmesi, sağlıkları ile ilgili tehdit oluşturabilecek şeyler hakkında kurumun hangi önlemleri aldığını bilmesi aklıma geliyor. Tabi bunlar için çalışanların uyması gereken kurallar ve bazı sorumlulukları da iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamında olacaktır." **(K9)**

İş sağlığı ve güvenliğini "işveren yükümlülükleri" ve "çalışan yükümlülükleri" olarak tanımlayan K3 ve K13'e ait görüş şu şekildedir:

"İş sağlığı ve güvenliği denilince aklıma iş alanında alınması gereken güvenlik önlemleri geliyor. İşçilerin çalışırken dikkat etmesi gereken kurallar ve

*işverenlerin alması gereken önlemler diyebiliriz. Hiçbir işyeri kendi kendine güvenli bir yer olamaz. Bu noktada işverenler gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Elbette çalışanlarda zaten güvenlik önlemleri alındı, başı boş davranalım diyemezler. İşi yapan kişi çalışan olacağı için, kuralların uygulanmasında çalışanlara büyük yük düşmektedir." (***K3)**

"İş sağlığı ve güvenliği denildiğinde işveren tarafından gerekli ekipmanların sağlandığı, güvenlik önlemlerinin alındığı, işin aksamasına engel olacak herhangi bir olumsuzluğa sebep olacak her türlü olumsuz durumun ortadan kaldırılması olarak düşünüyorum. Aslında işverenlerin sorumluluğunda aklınıza ne gelirse onları diyebiliriz. Çalışanlar da işverenler tarafından sağlanan bu durumlara uymakla yükümlüdür. Kuralları uygulamak hem kendi sağlıklarına hem işin sağlığına olumsuz etki gelmesine engel olacaktır. Toplumsal olarak sanki sadece işveren sorumluluğunda gibi bir algı var. Bu yanlış bir algı çalışanlar da dikkat etmek zorunda." **(K13)**

4.2. Akademik Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İlgili Görüşleri

Katılımcılara "İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?" sorusu yöneltilmiştir. Dokuz katılımcı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını altı katılımcı ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadığını dile getirmiştir. Eğitim almayan katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadım. Şu ana kadar eğitim almam konusunda herhangi bir çalışma tarafıma iletilmedi. Siz söyleyene kadar eğitim almam gerektiğini bilmiyordum. Hayatımı bu denli ilgilendiren bir konu hakkında elbette eğitim almak isterdim." **(K1)**

"İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim almadım. Bildiğim kadarıyla üniversitede eğitimler yapıldı. Eğitimlere ben katılmadım. Burada kendimde hata görüyorum. Bir bilinçsizlik durumu olduğunu söyleyebiliriz. Sadece bu tarz eğitimler zorunlu olduğunda istemeyerek bir katılım olduğunu söylemek yanlış olmaz." **(K2)**

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadım. Meslek hayatım boyunca sadece bir kere ilk yardım eğitimi almıştım. Onun haricinde bana herhangi bir eğitim almam gerektiği ile ilgili bir bilgi verilmedi." **(K5)**

"Avrupa birliği kapsamında bir proje gerçekleştirmiştik. Bu proje kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. Çok kapsamlı bir eğitim değildi, aslında tam anlamıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım denemez. Kurumumuzda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler yapıldı. Bu eğitimlerin tarihlerinde yurt dışındaydım. Bu sebeple eğitimlere katılamadım. Döndüğümde ise herhangi bir eğitim almam gerektiği ile ilgili bir bilgi verilmedi. 12 senelik mesleki hayatımda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurumumda bir eğitim almadım." **(K6)**

"Meslek hayatım boyunca hiç iş sağlığı eğitimi almadım. Üniversite tarafından hiç eğitim çağrısında bulunulmadı. Hayatımı ilgilendiren bir konuda dikkatsiz davranmayacağım için eksikliği kurumumda buluyorum." **(K7)**

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadım. Üniversitede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konferanslar olduğunu biliyorum ama şahsıma özel olarak davet edildiğim ve almamın zorunluğu olduğu herhangi bir eğitim çağrısı yapılmadı." **(K14)**

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcılara "Aldığınız eğitimi nasıl değerlendirirsiniz?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlar Tablo 4. 2 de kodlanmıştır.

Tablo 4.2. Aldığınız Eğitimi Nasıl Değerlendirirsiniz?

Kodlar	**Katılımcılar**	**f**
Çok verimli bir eğitim	K4, K9, K11, K13	4
Yaptığımız meslek ile alakasız	K8, K10, K12, K15	4
Yetersiz bir eğitim	K10, K15	2
Konu içeriği yoğun	K3	1

Tablo 4. 2. incelendiğinde katılımcılar, aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitimini *"çok verimli bir eğitim", "yaptığımız meslek ile alakasız", "yetersiz bir eğitim"* ve *"konu içeriği yoğun"* şeklinde yorumlamıştır.

Aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimini *"çok verimli bir eğitim"* olarak yorumlayan görüşler şu şekildedir:

"Çok ciddi şekilde eğitim aldım. İşe başladığımda bu kurumda. İş sağlığı ve güvenliği eğitimini çok önemsediklerini ve bu eğitim için bizim hatta bir planlanan eğitime yetişememiştik. Muhakkak ikincisini planlayıp bu eğitimi

aldırdılar. Aldığım eğitimden çok memnun kaldım. Şu söyleyeceğim husus çok önemli. Toplumsal olarak sanki bir inşaat işinde veya bir madende çalışmıyorsanız, daha tehlikeli işlerde çalışmıyorsanız çok önemsenmiyor." **(K4)**

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. Benim aldığım eğitim 4 saat 4 saat olarak 2 ye bölünmüştü. Birincisinde acil durumlarda, yangın olabilir, deprem olabilir, bu gibi durumlarda ne yapılmalı, hatta bu durumlarla ilgili tatbikat da yapıldı. Depremle ilgili tatbikat da yapıldı. Toplanma bölgeleri nerelerdir gibisinden veya yangın söndürme cihazları binanın neresine konuşlanmıştır gibi. İkinci kısmında ise eğitim ilk yardım üzerineydi. Elektrik çarpması durumunda nasıl yardım edilir. Bayılan bir kişiye nasıl yardım edilir. Hangi numara aranmalıdır. Kimlere haber verilmelidir veya hastanın o anki belki ilk yardım, müdahale anlamında değil ama müdahale için yolu açıcı, müdahaleyi kolaylaştırıcı neler yapılabilir. Bunları öğrettiler. Bence gayet yeterliydi." **(K9)**

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. Üniversite bütün personeli idari ve akademik bu eğitimi almaya zorunlu tutuyor zaten. Farklı toplantılar yaparak belirli gruplarla veriyorlar. Pandemi döneminde almadık öncesinde yüz yüze alıyorduk. Aldığımız eğitimdeki bilgiler çok detaylı. Her sektörü kapsayan bilgi olması güzel. Eğitim kurumu bazında baktığımızda çok fazla bilgi olduğunu görüyoruz. Çok gerekli bilgiler var çünkü her sektörü kapsayan bir eğitim." **(K11)**

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi benim çalıştığım kurumda yasal çerçevelerde belirtilen şekillerde veriliyor. Eğitim içerikleri tüm meslek alanlarını kapsayacak düzeyde verilmekte, aslında içerik yoğun gibi gözükse de her an kimin başına nasıl bir problem geleceğini bilmemiz mümkün değil. O yüzden ben aldığım eğitimden çok memnunum. Gözlemlediğim durum ise insanlar eğitimleri angarya iş olarak görüyor. Bunları biz zaten biliyoruz, öğrenmesek de olur tavrıyla eğitimlere katılıp, bir an önce kaçıp kurtulmaya çalışıyorlar." **(K13)**

Aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimini *"yaptığımız meslek ile alakasız"* olarak yorumlayanların görüşleri şu şekildedir:

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. Uzun zaman oldu eğitim alalı. Eğitimle ilgili hatırladığım şey bizim iş alanımıza uygun olmadığı. İnşaatla ilgili bilgiler vardı. Eğitim çok hızlı bir şekilde yapıldı. Sıkıştırılmış bir eğitim ve arkasından yapılan bir sınav söz konusuydu. Bölünebilir. Önceden planlama yapılabilir. Akademik personel ve idari personel olarak ikiye ayrılmıştı. Galiba saat sorunu da vardı çok hızlı olduğunu hatırlıyorum. Bizi ilgilendiren bizim çalıştığımız alanla üniversiteler özelinde bilgiler verilmediğini düşünüyorum. Üniversite uyarlanma konusunda düzenlemesi gerektiğini düşünüyorum." **(K8)**

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. Genel iş sağlığı eğitimleri aldık. Yani dediğim gibi fabrikada bir kaza olursa, zehirli bir maddeden nasıl kaçınırız. Ya da ne bilim bu tarz şeylerin önlemi nasıl alınır. Nelere dikkat edilir. Aslında bunlar eğitim alanımızda olan şeyler değil. Bizim mesleğimizin psikolojik boyutu da var. Öğrenci ile birebir iletişim halindeyiz. Dolayısıyla belki bunun eğitim ortamındaki iş sağlığı ile ilgili ayrı bir parantez açılabilir." **(K12)**

Aldığı iş sağlığı ve güvenliğini hem *"yaptığımız meslek ile alakasız"* hem de *"yetersiz bir eğitim"* olarak yorumlayan görüşler şu şekildedir:

"Eğitim aldım. Yetersiz olduğunu düşünüyorum. Temel bilgiler var. İnternetten araştırınca da çıkacak sunular konuşuldu. Herhangi bir örneklendirmeler yapılmadı. Üniversitede nasıl bir durumla karşılaşırız, karşılaştığımızda neler yapabileceğimiz hakkında bilgi verilmedi. Eğitim veren kişilerin bilgilerinin yeterli düzeyde olduğunu düşünmüyorum." **(K10)**

"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. Bir daha katılır mısınız diye sorarsanız katılmam diye düşünüyorum. Hayatımda ilk defa bu kadar verimsiz bir eğitime katıldım. İnternetten hazır indirilmiş bir sunu okundu. Sunum yapan arkadaş konuya hakim değildi. Ayrıca sanki çok ağır bir işte çalışıyormuşuz gibi bir eğitim içeriği vardı. Patlamalar, yangınlar, yüksekten düşmeler, kimyasal zehirlenmeleri vs. Elbette başımıza gelmez diye bir şey yok ama yine de bunlarla karşılaşma ihtimalimiz yok denecek kadar az. Bir günümüzü bununla çalacaklarına, az olsun ama üniversite içinde nelerle karşılaşırız onları anlatsınlar daha iyi benim için." **(K15)**

Aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimini "konu içeriği yoğun" olarak yorumlayan görüş ise şu şekildedir:

> *"İş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldım. Aldığım eğitimin içeriğinin çok yoğun olduğunu düşünüyorum. Bir seferde bu kadar bilginin verilmesinin akılda kalıcılık noktasında yeterli olduğunu düşünmüyorum."* **(K3)**

Katılımcılara, "İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde hangi konulara ağırlık verilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlar Tablo 4. 3. de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Eğitimlerde Ağırlık Verilmesi Gerektiği Düşünülen Konular

Kodlar	**Katılımcılar**	**f**
İlk yardım	K3, K5, K6, K10, K11, K14	6
Deprem	K2, K3, K7, K15	4
Meslek hayatımızdaki örnekleri	K1, K8, K13	3
Psikolojik sağlık	K4, K12	2
Hijyen	K1	1
Konuların yeterli olduğunu düşünüyorum	K9	1

Tablo 4. 3. incelendiğinde katılımcılar, aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde ağırlık verilmesini istedikleri konuları *"ilk yardım", "deprem", "meslek hayatımızdaki örnekleri", "psikolojik sağlık", "hijyen"* ve *"konuların yeterli olduğunu düşünüyorum"* şeklinde yorumlamışlardır. Aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde *"ilk yardım"* konusuna ağırlık verilmesini belirtenlerin görüşleri şu şekildedir:

> *"İlk yardım konusunda daha detaylı eğitim almayı düşünürdüm. Fakültemizde epilepsi hastası bir öğrencimiz var. Atak geçirdiği zaman ne yapacağımızı bilemiyoruz. Ayrıca düşen, bayılan öğrenciler oluyor. Onlara yardım etmek her şeyden öte bir insanlık görevidir."* **(K3)**

> *"İlk yardım konusunda eğitimi detaylı almak isterdim. Elektrik çarpabilir, bayılabilir, epilepsi hastası olabilir. Kalp krizi olabilir bunlara müdahale için ilk yardım eğitimim yeteri düzeyde olursa müdahale edebilirim."* **(K5)**

"İş sağlığı ve güvenliği bağlamında, kaza sonrası gerekli tedbirleri alma noktasında bilinçli olmak gerektiğini düşünüyorum. O konuda, kaza sonrası tedbirlerde özellikle sağlık anlamında neler yapılır konularında bilgi sahibi olmak isterdim." **(K6)**

"Üniversite içerisinde çok sıklıkla ilk yardım bilgisi gerektiren vakalarla karşılaşıyoruz. İlk yardım bilgimin iyi düzeyde olmasını isterdim." **(K10)**

"İlk yardım eğitimi bilgimizin olması ön müdahale açısından önemli olur. İlk yardım eğitimi güncellersek fiks kalıp eğitim yerine günlük değişen risklere göre bizde bilgimizi yenilersek çok faydalı olacaktır." **(K11)**

"Eğitim içeriği hakkında bilgi sahibi değilim ama ilk yardım konusunun olması benim açımdan faydalı bir eğitim olacaktır. Yüzlerce öğrencinin olduğu ortamlara giriyoruz. Bazılarının sağlık açısından rahatsızlıkları olabilir. Ambulans gelene kadar rahatsızlığı olan öğrenciyi o süreçte yalnızlığa itmemek gerekir. Belki küçük bir dokunuş hayata tutunmasına yardımcı olacaktır." **(K14)**

Aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde *"deprem"* konusuna ağırlık verilmesi gerektiğini düşünenlerin görüşleri şu şekildedir:

"Ülkemiz deprem bölgesinde bulunmakta. Deprem anında neler yapılacağı ve nasıl müdahalelerde bulunulacağı konusunda yeterli bilgiye sahip değilim, bu konuda eğitim almak isterdim." **(K2)**

"Ayrıca deprem anında neler yapmamız gerektiği ile ilgili bir bilgi almak isterdim. Yakında İzmir depremi oldu. O tarihlerde oradaydım. Çok korkmuştum. İlk defa bu kadar şiddetli bir deprem yaşadım. Sadece aklımda kalan ilkokulda girdiğimiz sıranın altıydı. Kendimi çok bilgisiz hissetmiştim." **(K3)**

"Meslek hayatımda bazen aklıma gelmiyor değil. Deprem yasası çıktıktan sonra yapılan iş yerlerinde çalıştığımız yerler oluyor. Deprem yasasından önceki yerlerde çalışıyoruz. Deprem bölgesindeyiz. Herhangi bir deprem olsa hem kişisel iş güvenliği hem de bu binalar denetlendi mi? Böyle bir sorun var yani

bu noktadan da bizim güvenliğimiz ne kadar sağlanacak ya da sağlanıyor ondan fazla emin değilim." **(K7)**

"17 Ağustos depremi yaşamış birisi olarak, deprem benim en çok korktuğum afet durumudur. O zamanları hatırlıyorum insanlar yardım etmeye çalışıyor, çabalıyor fakat bilgisizlik yardım etmelerine engel oluyordu. Deprem konusunda toplumsal bir bilinç kazanmamız gerektiğini düşünüyorum. Deprem konusunda eğitimlerin artırılması gerekiyor. Düşünsenize sınıf ortamındasınız onlarca öğrenci var karşınızda ve deprem oluyor, o panik anını iyi yönetmek gerekiyor." **(K15)**

Aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde *"meslek hayatımızdaki örnekler"* yer almalı şeklinde yorumlayanların görüşleri şu şekildedir:

"Geneli kapsayan değil de mesleğimi kapsayan bir eğitim olmasını isterdim. Sonuçta her meslekte riskler olsa bile, ben fakültemde ne gibi risklerle karşılaşırım bilgi sahibi değilim. Gerçekleşecek bir olumsuz durumda neler yapacağım hakkında fikir sahibi değilim." **(K1)**

"Aldığımız eğitimde bizi ilgilendiren bizim çalıştığımız alanla üniversiteler özelinde bilgiler verilmediğini düşünüyorum. iş sağlığı ve güvenliği eğitim içeriklerinin üniversite özelin uyarlanması gerektiğini düşünüyorum." **(K8)**

"Eğitimler maalesef çok fazla genel oluyor. Bu da insanların bu eğitimlerden faydalanmasını engelliyor. Eğitimlerin yaptığımız mesleklere göre farklılaşması her meslektaşımın bu konuya vereceği önemi artıracaktır diye düşünüyorum." **(K13)**

Aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde *"psikolojik sağlık"* konusunun gerekliği hakkında yapılan yorumlara ait görüşler şu şekildedir:

"Sağlık denilince sadece fizyolojik rahatsızlıklar iş kazası olarak görülüyor. Bu mesleğin yıpratıcılığı da var. Özellikle stresten kaynaklı pek çok hastalığın iş kazası çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Çok sesli bir iş kolunda çalışıyoruz. İnsanlarla uğraşan bir iş kolu. Türkiye genelinde diğer kurumlarla kıyaslandığında eğitim sektörü sanki çok güvenli bir sektörmüş gibi

değerlendiriliyor. Fakat bu mesleğin psikolojik boyutu göz ardı ediliyor. O yüzden bizim işimizin psikolojik olarak yıpratıcılığı daha ciddiye alınmalıdır. Bu ciddiyetin oluşması için eğitimlerde bu durumun dile getirilmesi gerekmektedir." **(K4)**

"Fakat bizim eğitim alanında daha çok belki de ruh sağlığı ile ilgili bilgilerin anlatılması gerekli. Ruh sağlığına çok değinildiğini düşünmüyorum. Sanki ruhsal problemler bir hastalık, bir sağlık sorunu değilmiş gibi görülüyor." **(K12)**

Aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde *"hijyen"* konusuna ağırlık verilmesi gerektiğini düşünen K1'e ait görüş şu şekildedir:

"Ayrıca hijyen eğitimlerinin faydalı olacağını düşünüyorum. Herkes temizdi, temiz olmaya çalışıyordu fakat bu pandemi döneminde gördük ki daha ellerimizi bile doğru yıkayamıyormuşuz." **(K1)**

Aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli olduğunu düşünen K9'a ait görüş ise şu şekildedir:

"Aldığım eğitim bana uzun geldi fakat bazı bilgileri çok basit bulmuştum. Ama yine de herkesi kendim gibi değerlendirmemem gerekiyor geneli düşünmem gerekiyor. Kurumda ilköğretim mezunu çalışandan profesör düzeyine kadar çalışanlar bulunduğu için eğitim içeriği iyiydi. Eğitim 8 saat yerine parça parça 1 saat 1 saat ve 2 saat 2 saat olarak daha parçalanmış biçimde olabilir. Ama genel anlamda içerik yeterliydi. Eklenmesi gereken konu olduğunu düşünmüyorum. Bizleri ilgilendiren tüm konuları içerdiğini düşünüyorum." **(K9)**

4.3. Akademik Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Katılımı

Katılımcılara "İş sağlığı ve güvenliği kavramı meslek hayatınızda hangi konumda yer almaktadır?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlar Tablo 4. 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Meslek Hayatınızdaki Yeri

Kodlar	Katılımcılar	f
İş sağlığı ve güvenliği kavramına yer vermiyorum.	K1, K2, K3, K5, K6, K8, K10, K11, K15	9
İş sağlığı ve güvenliği kavramına yer veriyorum.	K4, K7, K9, K12, K13, K14	6

Tablo 4. 4 incelendiğinde katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliğinin meslek hayatlarındaki yerini *"iş sağlığı ve güvenliği kavramına yer veriyorum"* ve *"iş sağlığı ve güvenliği kavramına yer vermiyorum"* şeklinde yorumlamıştır. Meslek hayatlarında iş sağlığı ve güvenliği kavramına yer vermeyenlerin sayısı, meslek hayatında iş sağlığı ve güvenliği kavramına yer verenlere göre daha fazladır.

Meslek hayatında *"iş sağlığı ve güvenliği kavramına yer veriyorum."* şeklinde yorum yapan katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

> *"Bizim yaptığımız meslek itibari ile çok fazla iş sağlığı ve güvenliği anlamında yaptığımız bir işin tehlikesi yok ama tabi ki hangi işi yaparsak yapalım iş sağlığı güvenliği anlamında bir şey olacaktır. Yani dikkat etmemiz gereken hususlar vardır. Her ne kadar bir eğitim sektöründe oluyor olsak da işimizi yaparken sağlığımızı ve işimizi güvenli yapmamız gerekiyor. Bizde eğitimde her zaman güvenliğin en önce geldiğini söyleriz. Sonrasında hijyen arkasından eğitim öğretim başlayabilir diye ifade edebiliriz. Dikkat etmeye çalışıyoruz."* **(K4)**

> *"Merdiven boşluğunun olduğu zemin kata eski çalıştığım kurumda bir file gerilmişti. Güya birisi düşerse korusun diye. Kontrol ettiğimde kesinlikle onların koruma şansı yok. Asansörde kalındığında panik yaşayan çocuklara yardımcı olmuştum, o da bir iş güvenliği bana göre. Ya da çatılara giriş çıkışların öğrenci açısında çok sakıncalı olmasına rağmen, öğrencilerin çok rahatlıkla çıkabildiğini gördüm. Bunlar hep sıkıntılı işler. Elimden geldiğince bu tarz yanlışlıkları önlemeye çalışıyorum. Yeterli midir? Tam olarak bilmiyorum."* **(K7)**

"Bizim öğretmen olarak aslında çok yüksek risk grubuna giren bir iş alanımız yok. Yalnız bu demek değil ki kurumdaki bu sağlığa ve güvenliğe ilişkin tehditlerin sıfırlandığı anlamına gelmiyor hiçbir zaman. Düşük de olsa bizim işimizde de bununla ilgili alınması gereken tedbirler var. Öğretmen olarak kendi sınıfımızda özellikle hem işimizi yaparken hem de birlikte çalıştığımız kişilerin ve öğrencilerin sağlık ve güvenliğini sağlama noktasında belirli sorumluluklarımız var. Bunların haricinde genelde biz tabii. Genelde bu hizmetin biraz daha hizmeti alan kısmındayız. Yani sabah dersimizi anlatmaya başlıyoruz geri dönüyoruz yani servise bindiğimiz noktadan sonra bu iş sağlığı ve güvenliği bizim için bütün çalışanlar için geçerli. Evimize sağ salim ulaşana kadar yani dediğim gibi çok fazla risk değil ama yine de bizim de uymamız, dikkat etmemiz gereken sorumlu olduğumuz kısıtlı alan içinde bazı şeyler var. Benim mesleğimde genelde bu düzeyde dönüyor." **(K9)**

"İşin psikolojik boyutu devreye girdi. Öğrencilerle iş yaptığımız için birebir öğrenci ile kurduğumuz iletişimde de iş sağlığı ve güvenliği söz konusu. Sınıflarda bilgisayarlı ekipmanlar kullanıyoruz, onların monte edildiği yerden düşmesi söz konusu, bozulduktan sonra dersimi aksatması söz konusu bunların hepsinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girdiğini düşünmeye başladım son zamanlarda. Açıkçası benim genel olarak fikrim böyle. Onun dışında yine iş sağlığı dediğimiz zaman kendi çalışma ortamımda aklıma gelen şeyler temizlik, hijyen, son pandemi ilgili de çok fikirler değişti. Onun da çok etkisi var. Genel olarak hepimiz şu anda çalışma ortamına gitmekten imtina ediyoruz. Zaten eğitimler uzaktan, dolayısıyla hani ne kadar, temizlendiği, HES kodsuz girilmeyeceği gibi şeyler söylense de çok çok mecbur kalmadıkça okul ortamında şu an bulunmamaya gayret gösteriyoruz." **(K12)**

"İş sağlığı ve güvenliği kurallarını meslek hayatımda uygulamaya çalışıyorum. Bulunduğum ortamda risk olarak gördüğüm durumları kurumun iş sağlığı ve güvenliği birimine bildiriyorum. Kendi başıma çözebileceğim aksaklıkları çözmeye çalışıyorum. Mesela odamda elektrik kablosu yoğunluğu vardı. Odaya giren öğrencilerin ayakları takılıyordu. Kabloları gizleyecek önlemleri kendim aldım. Sınıfta bilgisayarımın fişe takılması, projeksiyon cihazının açılması gibi

işleri kendim yapıyorum. Öğrencileri riske atacak davranışlardan kaçınıyorum." **(K13)**

"Çalıştığım ortamda gördüğüm riskleri idari birime bildiriyorum. Bu hem kendi sağlığım hem de öğrencilerin sağlığını koruma noktasında faydalı gördüğüm bir davranışım olarak söyleyebiliriz. Bir keresinde temizlik görevlisinin yerleri sildikten sonra uyarı levhası koymadığına şahit olmuştum. Çalışanı uyardım. Daha sonrasında her temizlik yaptığında o levhayı kullanmaya özen gösterdiğine şahit oldum." **(K14)**

Meslek hayatında *"iş sağlığı ve güvenliği kavramına yer vermiyorum."* şeklinde yorum yapan katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

"İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralları mesleki hayatımda uygulamıyorum. Evet bu noktada kendimi hatalı olarak görüyorum. Sonuçta iş hayatı için bu denli önemli bir konunun üzerine düşmemek benim suçum." **(K1)**

"Çalıştığımız işte fiziksel sağlığımıza zarar verecek tehlikelerle karşılaşma durumumuz çok düşük olduğu için mesleki hayatımda yeteri kadar yer verdiğimi düşünmüyorum. Öğrenci olsa da olmasa da geç saatlere kadar çalışıyoruz. Bu da bizlerde psikolojik yorgunluklar oluşturabiliyor; zihinsel olarak zarara uğrayabiliyoruz. Bunun dışında sağlığıma zararı olacak kadar ağır bir işte çalıştığımı düşünmüyorum." **(K2)**

"Meslek hayatımda iş sağlığı ve güvenliği anlamında kuralları uygulama noktasında kendimde eksiklik görüyorum. Dikkat ederek çalıştığımı düşünmüyorum." **(K3)**

"Projeksiyon cihazları güvenli değil. Kürsüler sallanıyor. Sandalyeler sallanıyor. Zaten tozda sınıflarda oturamıyorsun. Bu tarz problemler gözüme çarpıyor ama bunlarla ilgili herhangi bir önlem alamıyorum. Ya da neler yapılması gerektiği ile ilgili gerekli bilgiye sahip değilim. Bunları öğrenmemiz gerekiyor elbette. Bilmiyorum diyerek çözüme ulaşılmaz ama hiçbir şey yapmadığımı kabul edebilirim." **(K5)**

"İş sağlığı ve güvenliği kavramının mesleğimin içine yerleştirdiğimi düşünmüyorum. Meslek grubumdan dolayı iş sağlığı ve güvenliğinin mesleğim açısından önemli görmüyorum. Her akademisyenin kendine ait odasının olması, birden fazla akademisyenle aynı odada olmadığım için problem olarak görmüyorum." **(K6)**

"Bulunduğumuz iş kolunda fiziki tehditleri barındıran unsurlar olmadığı için ama şöyle düşünebilirim. Ofiste ne gibi tehdit oluşturacak alet kullanımı konusunda dikkat edebilirim. Bilgisayarımın fişini çıkarken çekmek. Herhangi bir elektrikli ısıtıcı vs. onları çekmek. Onun dışında sınıfı düşündüğümde ise çoğunlukla yönetimin alması gereken önlemler. Çalıştığımız iş kolundan kaynaklı belki de aslında çok fazla dikkat ettiğimizi söyleyemeyiz. Aldığımız eğitimde yerler silindiğinde dikkat kaygan zemin gibi hani onun dışında elektrikle ilgili şeyler düşünüyorum. Kapalı şekilde kutular koridorlarda tehlike saçacak herhangi bir ortamla karşılaşmadım açıkçası. Her zaman yerlere kaygan uyarısı konmuyor. Biz karşılaşmadık. Tehlike yaratacak bir durumla karşılaşmadım." **(K8)**

"Bulunduğum ortamlardaki temizlik eksiklerini gidermeye çalışıyorum fakat tam anlamıyla mesleğimizin risk oluşturmaması yani iş kazası yaşama ihtimalimizin düşük olduğu bir meslekte çalışıyor olmamızdan kaynaklı bu konu üzerinde pek fazla durduğumu göstermiyor diyebilirim." **(K10)**

"İş sağlığı ile ilgili herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadım iş hayatımda. Seminerler alıyoruz. Eğitimler alıyoruz arkasından sınava giriyoruz. Uygulayabiliyor muyuz diye düşününce ekipmanlarımız var mı? Acil durumda kullanılacak ya da ne bileyim acil durumda hangi telefona ulaşabileceğiz bunun bilgilerini kontrol ediyor muyuz? Bu soruları bazen kendime soruyorum. Fakat inşallah başımıza gelmez diyerek hiçbir şey yapmıyorum." **(K11)**

"İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili benim uygulayacağım herhangi bir durum olacağını aslında hiç düşünmemiştim. Siz soruyu sorduğunuzda düşündüm. Aslında herkes çalıştığı ortamdaki aksaklıklardan biraz da olsa sorumludur. Ben burada sadece işimi yaparım demek yanlış bir davranış. Aslında bu konuda kendimde hata arasam yeridir." **(K15)**

Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklere uymak zorundadırlar. Ayrıca çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için bazı kurullarda görev almaktadırlar. Buradan yola çıkarak katılımcılara, "İş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev aldınız?" sorusu yöneltilmiş ayrıca bu soruya ilaveten "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurullar ve bunların görevleri hakkında neler söylersiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir:

"Herhangi bir kurulda görev almadım. Kurullar ile ilgili bilgiler aldığımız eğitimde anlatılmıştı. Fakat şu an aklımda hiçbir kurul hakkında bilgi kalmadı. Sadece çalıştığım kurumda iş sağlığı ve güvenliği birimi var. Bunu biliyorum." **(K1)**

"Fakülte içindeki görevlendirilmiş bir kadro mevcut. Bunların isimleri ve görevleri fakültenin göz önünde bulunan bölümlerinde asılmış durumda. Görevlendirmeler yapılmış. Görevlendirme yazılarını gördüm. Fakat ben iş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev almadım." **(K2)**

"Herhangi bir kurulda görev almadım. Asansörlerde tablolarda görevlilerin isimlerini görüyorum, göstermelik olduğunu düşünüyorum, görev tanımları güzel ama uygulama noktasında sonuçlar iyi değil, iş güvenliği uzmanı arkadaşımın kafasına kalas düşüp öldü. Aslında uzmanların da ne kadar yeterli olduğu tartışılır." **(K3)**

"Kurullarda görev almadım. Herhangi bir görevim olmadı. Eğitimde kurullar hakkında bilgilendirme yapıldı. Ayrıca kurumda kurullarda değişiklik olduğunda yeni arkadaşlar kurullara ilave edildiğinde bilgiler geliyor. Nasıl başvuracağımız konusunda da süreçlerde de değişiklik olduğunda da iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumlu arkadaşlarımız bize bu bilgileri veriyorlar. Şu an kurulları say deseniz sayamam. Üniversite tüm paydaşları ile fikir alışverişi yapıyor. Üniversite içinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurulmuş komisyonlar var. Bu konudan sorumlu ve yetkili insanları var." **(K4)**

"Kurullarda görev almadım. Kurul görevleri hakkında bilgi sahibi değilim. Bazı kurullar göstermelik kalıyor. İşlerlikleri düşük. Görevlilerde kendileri bile farkında değil. Çalışanları bilgilendirmeleri açısından eksik." **(K5)**

"Çalıştığım kurumda kurullarda görev almadım. Kurulların hangi görevler üstlendiği hakkında bilgiye sahip değilim. Ayrıca kurumdaki kurul üyeleri hakkında bilgim yok. Bunlar e-posta ve resmi yazı ile bildiriliyor ama bu konu üzerinde pek düşmediğim için ilgilenmedim yazılarla ve yazıları okumadım. Çünkü bu tarz görevlerin daha profesyonel kişiler tarafından yapılması gerektiğini düşünüyorum. Akademisyenlerin görevi olmaması gerekiyor diye düşünüyorum. Akademisyenin görevi bilim üretmektir. Tek tek sınıf gezip riskleri belirlemek, bunlarla ilgilenmek akademisyenlere yüklenecek bir konu olmamalıdır. Akademisyenliğin ruhuna uygun bir durum değil. Sorumlu olduğumuz bir sınıfımız yok. Laboratuvar gibi riskli ortamlarımız yok. Oralarda çalışanlar için biraz daha önemli olabilir bu durum." **(K6)**

"Kurullarda görev almışım haberim 5 sene sonra oldu. Görev aldığımı o kurumu değiştirince öğrendim. Evrak boyutunu geçemeyen çalışmalar. Her birimizi bir yerlere yazıyorlar. Ama göstermelik. Beni bir kurula yazmışlar. 5 sene sonra koridorda asılan kâğıtta gördüm. Bana bildirilmedi. Ama görev verilmiş." **(K7)**

"Kurullarda görev almadım. Hangi kurullar var ve bu kurullarda hangi arkadaşlarım var ve görevleri nedir bunlar hakkında hiçbir fikrim yok. Yangın acil durum ekipleri var onların üyeleri var. Onların isimleri ve görevleri bizlere bildirilmişti." **(K8)**

"İş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev almadım. Kurul üyelerinin hepsini bilmiyorum ama farklı gruplar olduğunu biliyorum. İtfaiyede. Söndürme ekibi, kurtarma ekibi var, haberdar etme ekibi var 3'e bölünmüşler, diğer konularda da gruplar halinde kişiler var. Birkaçını biliyorum tabi, hepsini liste olarak say dersen sayamam. Kurullar ve kurullar görevleri, bu kurulların belli süre aralıkları ile değiştiğini eğitimlerde anlatılmıştı. Hakkında bilgim var fakat ben görev almak istemedim." **(K9)**

"Kurullarda görev almadım. Aldıysam da bilgilendirilmedim. Formalite olduğunu düşünüyorum. Görev verilmiş olsa da sonralardan bilgi sahibi oluyoruz. Kurulların görevleri hakkında biraz da olsa bilgim var." **(K10)**

"Kurullarda görev almadım. Kurumumdaki görevlilerin adlarını ezbere bilmiyorum. Aldığımız eğitimlerde kimlerin ve hangi kurulların olduğu söylenmişti." **(K11)**

"Kurullarda görev almadım. Kurullar hakkında bilgim yok. Kurulların görevleri hakkında bilgim yok. Koridorda bu görev dağılımları ile ilgili evrakı görmüştüm fakat çok dikkat etmedim." **(K12)**

"İş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev aldım. Şu an çalıştığım kurumda risk değerlendirme kurulundayım. Kurum içinde risk oluşturabilecek durumları tespit edip üniversitenin iş sağlığı ve güvenliği birimine rapor olarak sunuyoruz. Diğer kurulların görevleri hakkında bilgi sahibiyim. Aldığımız eğitimlerde bu kurulların neler olduğu ve bu kurulların görevleri hakkında bilgi verilmişti. Kendim kurulda görev alınca, bu kurulların önemi hakkında daha fazla fikir sahibi oldum." **(K13)**

"Fakültenin ilk yardım ile ilgili bir kurulunda görevlendirildim. Kendi bulunduğun kurulun görevlerini biliyorum. Diğer kurulların görevleri hakkında tam anlamıyla bilgi sahibi değilim." **(K14)**

"Herhangi bir kurulda görev almadım. Odamdaki arkadaşım görevi olduğunu biliyorum. Hangi kurullar var ve bu kurulların görevleri hakkında bilgi sahibi değilim. Belki bir kurulda görev alırsam o zaman bilgi sahibi olma zorunluluğu hissedeceğimi düşünüyorum." **(K15)**

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçlarından birisi, iş kazası yaşanmasını önlemektir. İş kazası yaşanması çalışanların hem maddi hem de manevi kayıplar yaşamasına yol açmaktadır. Bu durum, meslek hayatlarını olumsuz etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak katılımcılara "İş kazası yaşadınız mı?" sorusu ve buna ilave olarak "İş kazası yaşadığınız zaman nasıl bir yol izleyeceğiniz hakkındaki fikirleriniz nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir.

Hiçbir katılımcı resmi olarak iş kazası yaşamamıştır. Resmi olarak kayıt altına alınmasa da bazı katılımcılar yaşadıkları kazaları şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Amfide akustik iyi olmadığı için çok fazla bağırarak ders anlatmam gerekiyor. Bundan dolayı boğazımla ilgili sorunlar yaşadım. Ayrıca fakülte çıkışından yağıştan dolayı kayıp düşmüştüm. Ayağım kırıldı. Fakat iş kazası olarak yazdırmamıştım." **(K5)**

"Kayıt altına alınmış hiçbir iş kazası yaşamadım. Üniversitede çalıştığım zamanlarda değil ama öncesinde çalıştığım işlerde iş kazası yaşadım ama elbette kaydedilmedi. İş kazası yaşadığımda nasıl bir süreç yaşayacağımı bilmiyorum. Kendi kendime yeteceksem hastahaneye giderim, yolunu kendim ararım. Okuldan en samimi olduğum arkadaşıma söylerim. Vakit kaybı olacağını düşünüyorum. Kendisini ilgilendirmeyen işlere dikkat etmeyecekler. O başkasına o diğerine iletecek. Bu tedbirler neden alınmadı dediğinde sen dikkat et derler. Geçen merdivenler silinmiş kaydım. Bir gün sonrasında temizlikçi uyardı yerler ıslak hocam düşme dikkat et dedi. Yerlerde uyarı levhası bulunmuyordu." **(K7)**

"Temizlik yapılmıştı yerler kayganmış fark etmedim levhada yoktu kayıp düştüm. Temizlik görevlisine üzüldüğüm için herhangi bir şikâyette bulunmadım. Bu durumun kayıt altına alınması gerektiğini bilmiyordum. Ayrıca amfilerde mikrofon sistemi olmadığı için mesleğimin ilk yıllarında ses tellerimde ödem yaşamıştım." **(K10)**

"İş kazası ve meslek hastalığı yaşamadım. Önceki çalıştığım kurumda merdivende bir kere düştüm. Şu an çalıştığım kurumda da merdivenlerde hep düşme tehlikesi yaşıyoruz. Çünkü giriş çıkışlarda izdiham oluyor. Öğrencilerle hocaların aynı kapıyı giriş çıkış olarak kullanması yoğunluk oluşturuyor. Düşmeler çarpışmalar yaşanıyor. Kayıt altına alınmadı hiçbiri." **(K12)**

"İş kazası veya meslek hastalığı yaşamadım. Aslında bir keresinde merdivenlerden kayıp düşmüştüm. Ufak bir ağrı hissettim başkada bir şeyim olmadığı için üzerinde çok fazla durmamıştım. Merdivenlerde kaymaz bantlar olmadığı için başıma gelmişti. Bu durumun kayıt altına alınması gerektiğini bilmiyordum." **(K14)**

Dokuz katılımcı, nasıl bir süreç izleyecekleri hakkında herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Altı katılımcı ise bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir:

"İş kazası ve meslek hastalığı yaşamadım. Çalıştığım kurumda gerekli önlemler alındığı için problem yaşamadım, problem yaşarsam hangi yolları izleyeceğim hakkında fikir sahibiyim." **(K2)**

"İş kazası yaşamadım, kaza yaşadığım zaman hangi süreci izleyeceğimi bilmiyorum. SGK'ya bildirimde bulunmam gerektiğini biliyorum sadece. Bir yakınım iş kazası yaşadığında işveren tarafından baskılar ile resmi kayıt altına alınmadığını biliyorum." **(K3)**

"İş kazası yaşamadım. Fakat yaşayan arkadaşlarımız oldu. Özellikle eğitim dışında. Elektrik çarpması olabiliyor veya laboratuvarda gazdan vs. zehirlenmeler olabiliyor. Bu tür şeyler yaşandığını gördüm fakat kendim yaşamadım. Yaşadığımızda raporlaştırılması gerekiyor. Bu durumda öncelikle acil durum ekibini aramam gerekir. Benim yapabileceğim bir müdahale varsa onu yaparım. Yapamayacağım bir durumda ise en yakın acil sağlık yardıma başvurmak gerekiyor. Gerek kurum içi gerek kurum dışı. Durumun rapor edilmesi gerekiyor." **(K4)**

"Çalıştığım kurumda iş kazası ve meslek hastalığı yaşamadım. İş kazası yaşadığım zaman nasıl süreç izleyeceğimi bilmiyorum. Daha doğrusu profesyonel düzeyde bilgi sahibi olmadığımı düşünüyorum." **(K6)**

"Hiç iş kazası yaşamadım. İş kazası yaşadığım zaman nasıl bir süreç olacağını bilmiyorum. Bir iş göremezlik raporu almam gerektiğini biliyorum, fakat neler yapacağım hakkında bilgim yok. Eğitimde bu konu anlatıldı mı hatırlamıyorum." **(K8)**

"İş kazası yaşamadım. İş kazası yaşadığımda nasıl bir süreç izleneceğine dair bilgiye sahibim. Üniversitemizin uygulaması var. Uygulama içerisinde 'bildir' bölümü var. O forumda iş kazası yaşarsan bildirebiliyorsun. Veya numara var arayabiliyorsun. Veya e-posta atabiliyorsun." **(K9)**

"İş kazası ya da meslek hastalığı yaşamadım. Çevremde de yaşayan birini meslek hayatım boyunca görmedim. İlk önce sağlık birimi aramanın uygun olduğunu biliyoruz. Arayacak bir yerin olması insanı rahatlatıyor." **(K11)**

"Bayılma durumu oluyor, derste hocanın tansiyonu çıkıyor o tür durumlarda öncelikle yüksekokul sekreterine haber veriyoruz. Yazılı bir kuralımız yok. Böyle bir durum yaşandığında resmiyette neler yapılacağını bilmiyorum." **(K12)**

"İş kazası ve meslek hastalığı yaşamadım. İş kazası veya meslek hastalığı yaşayacak olursam öncelikle ambulansa haber verilmesi, sonrasında ise üniversitenin iş sağlığı ve güvenliği birimine bildirmem gerekiyor. Kaza raporu oluşturulması gerekiyor." **(K13)**

"İş kazası ve meslek hastalığı yaşamadım. Sizin verdiğiniz resmi iş kazası sayılarını duyunca biraz daha bu konunun üzerinde durmam gerektiğini düşünmedim değil. Bir kaza yaşarsam ne yapacağım hakkında fikir sahibi değilim, eğitimlerde anlatıldığını hatırlar gibiyim, ama tam olarak neler yapacağım konusunda yorum yapamayacağım." **(K15)**

4.4. Üniversitede İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmaları

İşverenler çalışanlarının ve yapılan işin sağlığını korumakla yükümlüdür. Buradan hareketle işverenler, risklerin tespiti, bu risklerle ilgili tedbirlerin alınması, çalışanların eğitim alması, acil durumla mücadele vb. yükümlülükleri yerine getirirler.

Çalışanlar 6331 sayılı İSG Kanunu'nda da belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alırlar ve bu eğitimler işverenler tarafından sağlanır. Araştırmanın önceki bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili detaylı bilgilere yer verilmiştir. Katılımcılardan 9'u eğitim aldığını belirtirken 6 katılımcı ise eğitim almadığını belirtmiştir. Eğitim alan katılımcılar, kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine verdiği önemi dile getirirken; eğitim almayan katılımcılar ise kurumları tarafından kendilerine eğitim ile ilgili herhangi bir çağrı yapılmadığını belirtmiştir.

Katılımcılara "Acil durum denildiğinde aklınıza neler geliyor ve kurumunuzun acil durumlar ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptığı çalışmalar hakkında neler söylersiniz?"

sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlara göre acil durum denildiğinde çoğunlukla deprem, yangın vb. hem çalışana hem de çalışma ortamına zarar verebilecek kavramlar akla gelmektedir. Çalıştıkları kurumların acil durumlara karşı aldıkları önlemler ise Tablo 4. 5. de gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Kurumun Acil Durumlar ile İlgili Hazırlıkları

Kodlar	**Katılımcılar**	**f**
Acil durum anında yapılması gerekenler ile ilgili yönlendirici levhalar var.	K1, K2, K4, K6, K8, K9, K11, K12, K13, K14, K15	11
Yangın söndürme tüpleri bulunuyor.	K3, K4, K9, K11, K13, K15	6
Acil durum eylem planı paylaşılıyor.	K4, K9, K10, K11, K12	5
Tatbikatlar yapılmıyor.	K1, K3, K5, K7	4
Tatbikatlar yapılıyor.	K4, K9, K10, K13	4
Acil durum anında yapılması gerekenler ile ilgili yönlendirici levhalar bulunmuyor.	K5, K7, K10	3

Her kurum acil durumlar için hazırlıklı olmalıdır. Koridorlarda acil durum anında yönlendirici levhalar, acil durum eylem planları, tatbikatlar bu hazırlıklardan bazılarıdır. Katılımcılara bu hazırlıklarla ilgili yöneltilen soruya verilen yanıtlar Tablo 4. 5. de kodlanmıştır. Katılımcıların birden fazla kod ile ilgili görüş belirtmesinden dolayı, katılımcıların görüşleri sırası ile verilmiştir. Katılımcıların "kurumun acil durumlar ile ilgili hazırlıkları" hakkındaki görüşleri ise şu şekildedir:

> *"Acil durum denildiğinde akla ilk olarak doğal afetler, kazalar, patlamalar geliyor. Çıkış ve yönlendirici levhalar çalıştığım kurumda bulunuyor fakat tatbikatlar yapılması önlem alma açısından faydalı olabilir diye düşünüyorum. İşaretler bulunuyordu diye hatırlıyorum."* **(K1)**

> *"Fakültemiz bu konuda özverili çalışıyor. Dolaplar depreme karşı sabitlendi. Uyarı levhaları bulunuyor. Bazı hocalarımız Avrupa birliği projeleri yaptılar. Bundan dolayı biraz daha dikkat edilen bir konu. Üniversitenin çalışmaları var. Uzmanları var. Eğitimler veriliyor. Bina içinde de iş sağlığı ve güvenliği uzmanı var. Odası da var. Bu tür çalışmalar. Toplantı ve seminer sayıları çok. Asansörlerde koridorlarda yangın ve deprem anında neler yapılabileceğine dair levhalar asılmış durumda göz önünde ve dikkat çekecek şekilde yer alıyor. Acil*

durum denildiğinde ise bedenen ve zihnen zarar verebilecek tehlike ile karşılaşıldığında bu durumdan bir an önce kurutulmak ve bu plan ile en az zarar ile atlatılması için gerekli olan bilimsel bilgilerin etikler doğrultusunda hareket edilmesi diye düşünüyorum." **(K2)**

"Acil durum denildiğinde aklıma deprem, yangın, bayılma olayları geliyor. Kurumumuzda gözle görülür yerlerde yangın söndürme tüpleri bulunuyor." **(K3)**

"Acil durum denildiğinde aklıma yaşanacak her türlü kriz. Doğal afetten, kişilerin yaşayabileceği her türlü normal dışı durum gelebiliyor. Burada bir iş kazası dediğimiz bir elektrik çarpmasından veya merdivenden düşmesine kadar çalışması sırasında bir şekilde insan hayatını veya normal süreci tehlikeye atacak ve aksatacak engelleyecek özellikle insan hayatı konusunda, insan sağlığı konusunda problem oluşturacak her durumu acil olarak değerlendirebiliriz. Tabi ki burada kurumun acil eylem durum planları var ancak bu konuda da tazelenmek gerekiyor. Ben bunu şahsen söylüyorum. Kurumsal açıdan değil. Bilinen olarak da bazen bu tatbikatlar vs. yapılıyor. Yangın tatbikatı, deprem tatbikatı ama biz kendi adımıza bireyler olarak da bu konuda belki kurumunda çalışmalarına daha fazla katkı sağlamamız çok daha fazla kendimizi bu konularda, deprem olmadan veya bir yerde deprem olunca tekrar deprem gündeme geliyor veya birisi kaza geçirince gündeme geliyor. Bunlar periyodik olarak bizim de güncellememiz gerektiğini düşünüyorum. Kurumun bu konuda bilgilendirmeleri yeterli. Hatta bazı arkadaşlar çok sıkıcı olduğunu düşünebiliyorlar. Bu kadar tekrara gerek var mı diye. Eğitim düzeylerin de yüksek olunca. Ancak kurum bu konuyu önemsiyor. Hakikaten sadece çalışanlar değil insana hizmet eden bir kurum olduğu için toplam 500 çalışan varsa bunun yaklaşık 20 25 katı kadar da öğrencinin gelip geçtiği bir yüzde onu kadar da misafirlerin gelip gittiği çok canlı dinamik kampüs hayatı söz konusu dolayısıyla bu konuya çok önem veriyorlar. Yani herhangi bir şey olduğunda veya yeni bir çalışma yapıldığında yeni bir birim kurulduğunda bilgilendirmeler yapılıyor. Ama bireysel anlamda biz toplum olarak gördüğümüz toplumda da bunu da çalıştığımız kurumlarda yaşıyoruz. Toplumun bir parçasıyız biraz daha bireysel anlamda bilinç kazanmamız lazım bunun yolu da biraz daha uygulamalı

eğitimlerde geçiyor diye düşünüyorum. Yangın muslukları civarında bu yangın dolaplarının olduğunun bölümlerde asansörlerde depremde kullanılmayacak konusunda nerede toplanılacak konusunda toplanma mekanları, güzergahları. Bulunduğunuz konum neredesiniz ve yangın merdivenleri acil çıkış da neler yapmanız gerektiğiniz konusunda ben bu kurumda çok ciddi bir çalışmanın olduğunu gördüm ama burası benim 8. Çalıştığım kurum daha önceki kurumlarda benzer şeyleri özellikle ilk çalıştığım yıllarda. Bundan 30 yıl öncesinde çok nadir görüyorduk. Son yıllarda şunun hakkını da teslim etmek lazım. Her ne kadar bireysel bilinç düzeyinin artmasını düşünsem de kurumlar bu konuda çok ciddi tedbirler alıyorlar. Yani eskiden bir işyerinde camı silecekken bir temizlik görevlisi emniyet kemeri takmıyordu ama şu anda emniyet kemeri takmadan onu oraya çıkartmıyor. Belki eskiden daha klasik, şimdi düşmesi karşından tedbirleri olan daha sağlam basan daha profesyonel mekanizmalar kullanılıyor. Bu konuda bir 30 yıl öncesine göre çok ciddi yol aldığımızı düşünüyorum. Baktığımda bireysel anlamda gidecek daha da yolumuzun olduğunu düşünüyorum." **(K4)**

"Acil durum denildiğinde ambulans geliyor. Deprem üzerine hazırlık olmalı. Deprem anında bir an önce kendimizi dışarı attık. Öncesinde herhangi bir tatbikat yapmamıştık. Acil durum planını olup olmadığına dair bilgim yok. Toplanma yeri neresi orayı da bilmiyorum. Boş bir yerde biriktik. Bir panik oldu. Çünkü öncesinde herhangi bir çalışma yapılmamıştı. Koridorlarda yönlendirici afiş ve levhalar yok. Acil çıkış kapısı bile yok. Kapılar içeri açılıyor. Normalde dışarı açılması gerekiyor. Böyle bir sıkıntımız da var. Yangın merdiveni yok." **(K5)**

"Acil durum denildiğinde yangın deprem gibi tabii olaylar aklıma geliyor. Elektrik kaçakları gibi… Kurumumda acil durum eylem planı olup olmadığını bilmiyorum, büyük bir ihtimal vardır. Koridorlarda olağandışı bir durum sırasında neler yapılacağı şeklinde yönlendirici levhalar bulunmaktadır." **(K6)**

"Acil durum denilince aklıma akut müdahale ve beklenmeyen olay geliyor. Her türlü olay aklıma geliyor. Yasal olarak mecbur olduğu için vardır. Ama bu bilgi paylaşılmıyor. Gerekli levhalar var ama yetersiz. Küçük yazılar, herkesin

anlamayacağı işaretler, yangın tüpleri boştur ve tarihi geçmiştir. Koridorlardaki yazıları öğrenciler sorsan sınavda yazacak öğrenci sayısı çok az. Her gün geçtiği yerdeki yazıya dikkat çekmiyor. Çalıştığım kurumlarda tatbikat da yapılmıyor." **(K7)**

"Acil durum denildiğinde aklıma deprem yangın. Fiziksel saldırı bomba patlaması gibi. Patlama bunun gibi. Acil eylem planı hakkında hiçbir bilgim yok bize bildirilmedi. Koridorlarda yönlendirici levhalar gözüme çarpmadı. Olmadığını düşünüyorum." **(K8)**

"Acil durum denildiğinde mesela bir yaralanma, bayılma veya yangın ve deprem olabilir. Yani acil müdahale gerektirecek herhangi bir durum, benim durumumdan olmasa da profesyoneller tarafından acil müdahale gerektirecek her durum acil durumdur. Kurumun acil durum eylem planı var. Hatta bizlerle de paylaşıldı. E-posta olarak gönderildi. Okumamız istendi. Bu bizim acil durum eylem planımız diye. Ayrıca koridorlarımızda acil durumlarda bunlarla ilgili yönlendirici levhalar mevcut." **(K9)**

"Acil durum denildiğinde en çok deprem geliyor. Bununla ilgili yeterli işaretler yok. Deprem yaşadığımızda düzenli bir tahliye yapıldı." **(K10)**

"Acil durum denildiğinde kişisel sağlık problemleri, deprem yangın gibi durumlar, bayılma gibi durumlar. Kurumumda acil durum anında neler yapılacağı hakkında levhalar göz önünde yönlendirici her koridorda bulunuyor. Eylem planı bizlerle paylaşıldı e-posta yoluyla." **(K11)**

"Acil durum denildiğinde aklıma yangın, deprem, sel, elektrik kaçağı elektrikle ilgili bir sıkıntı, ben kendi iş ortamımı düşününce bunlar aklıma geliyor. Acil durum eylem planı mutlaka vardır. Sürekli insanın gözüne çarpacak, onu görmeden geçeceğimiz bir yerde değil açıkçası. Kıyıda köşede kalmış bir yerde kalmış mutlaka var ama çok kişiye ulaştığını düşünmüyorum." **(K12)**

"Fakültenin koridorlarında uyarıcı levhalar bulunuyor. Yangın tüpleri koridorlarda gözle görünür şekilde bulunuyor. Acil durum eylem planları mail

olarak paylaşıldı. Planda bulunan aralıklarla deprem ve yangın tatbikatları yapıldı." **(K13)**

"Acil durum denildiğinde aklıma 112 geliyor. Kurumumuzda acil durum eylem planının varlığından haberdar değilim. Koridorlarda acil durum anında neler yapılacağına dair yönlendirici levhalar bulunuyor. Katlarda yangın söndürme tüpleri bulunuyor." **(K14)**

"Acil durum denildiğinde aklıma öncelikle deprem geliyor. Ne zaman gerçekleşeceğinin belli olmamasından dolayı, deprem anındaki yapılması gerekenler anlık gelişir. Bundan dolayı acil durum olarak aklıma deprem geliyor. Koridorlarda acil durum anında neler yapılması gerektiği ile ilgili bilgilerin olduğu tablolar var. Bu yönlendiriciler sanki biraz eskimiş gibi, uzun yıllar önce asılmış ve asıldığı gibi kalmış. Hatta bazılarının yazılarının silindiğini bile söyleyebiliriz. Ayrıca her koridorda, belli noktalarda yangın söndürme tüpleri yer alıyor. Bu tüplerin düzenli aralıklarla bakımlarının yapıldığını düşünüyorum. Bir keresinde görevlilerin alıp yenilerini koyduğunu görmüştüm. Aslında şimdi aklıma geldi bir arkadaşımızın odasında küçük çaplı bir yangın çıkmıştı. Yangın söndürme tüpleri kullanılmış ve yangın söndürülmüştü." **(K15)**

4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Görülen Eksiklikler ve Çözüm Önerileri

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği alanında gördükleri eksiklerini ve bu eksiklerin belirlenmesi amacıyla, "İş sağlığı ve güvenliği alanında ne tür eksiklikler olduğunu düşünüyorsunuz ve bu eksiklikler için ne tür önerilerde bulunursunuz?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlar Tablo 4. 6. da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Eksiklikler İçin Öneriler

Kodlar	Katılımcılar	f
Toplumsal farkındalık kazandırılmalıdır.	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K9, K10, K12, K13, K14, K15	13
Eğitim içeriklerinin yaptığım mesleğe uygun olacak şekilde düzenlenmesi	K1, K3, K4, K8, K10, K15	6
Daha sıkı bir denetim mekanizması olmalı	K4, K9, K10, K11, K13, K14	6
Eğitimin her kademesine entegre edilmeli	K8, K11, K12, K15	4
Küçük yaşlardan gelen bir kültür olmalı	K2, K7, K12, K15	4
Daha ağır cezalar verilmeli	K7, K11	2
Profesyonel kişilerin yönetimi altında olmalı	K4, K7	2

Tablo 4. 6. incelendiğinde katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği alanında ihtiyaç duyulan yeniliklerle ilgili *"Toplumsal farkındalık kazandırılmalıdır.", "Eğitim içeriklerinin yaptığım mesleğe uygun olacak şekilde düzenlenmesi", "Daha sıkı bir denetim mekanizması olmalı", "Eğitimin her kademesine entegre edilmeli", "Küçük yaşlardan gelen bir kültür olmalı", "Daha ağır cezalar verilmeli"* ve *"Profesyonel kişilerin yönetimi altında olmalı"* şeklinde görüş belirtmişlerdir. Katılımcılar birden fazla durum hakkında görüş bildirdiği için görüşler sırası ile verilmiştir. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

> *"En önemli sorun farkındalık, sadece üniversitede değil, üniversitede bile eğitimin zorunlu olması söz konusu, dolaysıyla herkesi bireysel olarak bilgilendirme olabilir eğitim olabilir, bir eksiklik varsa düzeltilebilir, genel açıklamalardan ziyade kişiye yönelik çalışmaların faydası olacaktır. Eğitimlerin çalışılan kuruma göre şekillendirilmesinin doğru olabileceğini düşünüyorum."* **(K1)**

> *"Üniversitede çalışmamıza veya üniversite bitirmemize rağmen toplum olarak bilinçsiz olduğumuzu düşünüyorum. Eğitimler verilse de bir futbol maçı kadar ilgi çekmiyor. Birisini olumsuz durumla karşılaşmadığı sürece buna katılım pek gösterilmiyor. İnsanların beynine zorla sokmanız. Ne kadar çalışma yaparsanız yapın. İnsanların hayatına sokmak zor. Öğrencilere dersi ne kadar anlatırsanız anlatın. Karşı taraf anlamak istemediği sürece bir faydası olmayacaktır. O yüzden bu işte de önce toplumsal bilincin yerleşmesi gerek. Toplumsal bilinç olmadığı sürece gösterişten öteye geçmeyecektir. Küçük yaşta kazanılmadığı*

için yetişkinlikte kazandırmak zor. Küçük yaşlarda uygulamalı eğitim olarak, tatbikatlarla bilincin yerleştirilmesi gerek. Bu durumda daha katılımcı bilinçli bir yaklaşım olmuş olur." **(K2)**

"Bende dahil olmak üzere, işimizden dolayı çok önem vermiyoruz. Geri planda tuttuğumuz bir iş, bilincimiz yetersiz, eğitimlerin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Tatbikatlar yeterli yapılmıyor." **(K3)**

"Denetim mekanizması yetersiz. Büyük üniversite, kontrol etmek yönlendirmek zor. Maalesef hesap verebilirlik durumu ortada olmayınca çok yerine getirilmiyor. Kâğıt üzerinde kalıyor. Özel firmalarla anlaşılıp kâğıt üzerinde bilinçsiz çalışma yapılıyor. Mali yükümlülükten dolayı en ucuz yöntemlere başvuruluyor. En büyük problem o diyebilirim. İnsana değer vereceksek olmazsa olmaz bir durum. Yapılacak yeni bir binada veya çalışmada öncelik olmalıdır. Sektörel olarak iş sağlığı ve meslek hastalığı tasarlanmalı. Hizmet sektörü üretim sektörü kendi içinde aşamalara ayrılmalı. Burada belki bir ders değil ama çocuklara eğitime değil de bir yaklaşım olarak benimsetilmesi gerekiyor. Farklı mezunlar iş sağlığı ve güvenliğine yönlendirebiliyor. Bu da ciddi bir problem. Farklı bir eğitim anlayışı ve uzman kişilerden oluşmalı. Sağlıklı işlemeyen bir denetim mekanizması var." **(K4)**

"Çok ağır şartlarda çalışan insanlar var. Farkındalık sizinle konuşunca oldu. Eğitim eksik, bina yapısı eksik, tatbikat eksik. Sanki başımıza gelmez gibi davranıyoruz. Çok fazla mevcut var, çok eksikler var. Merdivenlerde kaydırmaz bantlar yok. Hijyen yok. İdrar yolu iltihabı meslek hastalığına dönüşecek. Çok pis. Durum tespit edilmiyor. Böyle bir sorunun olduğunun farkında değiliz. Farkındalık olmadığı için sorun yokmuş gibi görüldüğü için çözüm yok. Sorunu fark ettirmek gerekiyor." **(K5)**

"İş sağlığı ve güvenliği bizim topluma uygun bir durum değil. Küçük yaşlarda kazandırılmalı. 3 saat ile kişilik değişmez. Uzun zaman öncesinde önlem alınması gereken bir durum. Bizim topluma kazandırmak kolay değil. Eğitim noktasında problemler var. Meseleleri basit görüyoruz. Olayları basit görüyoruz. Toplumda bilinç yok bende de bilinç yok umursamıyorum ama her an kaza olabilir. Duyarlılık yok. Bu duyarlılığı oluşturmak gerekiyor. Talepler

kısa sürede sonuçlanmıyor. Çok fazla istekte bulunmak gerekiyor. Bürokratik yapı ağırdan işliyor." **(K6)**

"Tam olan hiçbir şey görmüyorum. İstihdam oluşturulmalı. Gerçekten o işle ilgili ve eğitim almış ve hassasiyete sahip insanlardan oluşturulmalı. Kişiler arası ayrım olmadan herkesin maruz kalacağı düşünülmeli. Toplumsal bilinç olmalı. İşyerlerindeki gereksiz eşyalardan kurutulmak gerekiyor. Deprem gibi durumlarda bu yoğunluklar ölüm oranını artıracaktır. Deprem bölgelerindeki eşyalar daha farklı öğretilmelidir. Ağır cezalar verilmeli. Yerler sabunlu sularla siliniyor. Birisi düşse zarar görse. O duruma hazırlayan sebepler bizi düşündürülmeli. Tedbirler her yönüyle artırılmalı. Öğrenci sıraları çok dar, deprem anında altına girilemeyecek kadar dar sıralar. Deprem bölgesinde buna göre dikkat edilmelidir. Sadece sandalyeler var. Bilinç varsa, şuur varsa ona göre projeler imkanlar yaratılır." **(K7)**

"Asansörler bir tehdit unsuru oluşturuyor. Fakültemde yok. Asansör bakımları çok önemli zaten yasal zorunluluk var. Çalışanlarla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan kararlar. Planlar bunların paylaşılması. Eğitimlerin detaylandırılması. Haklarımız ile ilgili bilinçsiziz. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ayrı lisans üstü ve ön lisans programları var." **(K8)**

"Birkaç farklı kurumda çalıştığım için. Birincisi insanların kafasında tanımın net olması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği denildiği zaman ne demektir. Bundan kim sorumludur. Neler yapılmalıdır. Yapılmıyorsa bunlar nerelere bildirilmelidir. En önemlisi acil bir durumda kim nasıl davranacak bunların en azından kişilere belki tatbikat her zaman yapılamayabilir ama bunları kâğıt üzerinde herkesin bilmesi ve zamanı geldiğinde de uygulamaya hazır olması gerekmektedir. En büyük eksikliği kimsenin haberi yok. Herkes kendine göre bir tanım yapabilir. Ama herkesin bildiği tanımla acil durum anında gerçekte bilinmesi gereken tanım arasında çok farklılık olabilir. Bu da karmaşaya yol açar. Kişiler acil durumlarda neler yapabileceğini bilemez. O durum oluşmadan önce tedbirlerin alınmamasına yol açar. Burada kaza kaçınılmaz hale gelir. Çünkü yasalarımız ya da bir kurumun. Kurumun sorumluluğu altındadır. Kurum gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır. Çok duyuyorum kaza olduktan sonra

belgelerin oluşturulduğunu. Ortada belge bile yok. Üstü kapatıldığı. Evrakta sahteciliğe girer. İdareten web sitesine konulduğunu. Denetim mekanizması eksik. Eğitim yapılmış gibi gösteriliyor. Herkes kendini kurtarma peşinde. Bir şey dört dörtlük yapılmalı. O kişi herkes olabilir. Herkesin başına bir şey gelebilir. Birimlerde çalışan arkadaşlarımız yetkimiz yok. Eksik gördüğüm konularda seminer düzenleme hakkı vermiyorlar. Yaptığım seminerlere katılmıyorlar. Rektörden servis şoförüne kadar eğitimlere katılmalı kimseye hak tanınmamalıdır. Birinin işi ağır ve o kişi eğitimlere katılmamasının mantığı olmamalıdır. Şu süreçte bile pandemi sürecinde olmamıza rağmen. İş sağlığı ve güvenliği birimi pandemi ile ilgili korunmamızı. Üniversiteye geliş gidişlerin zamanları uyulması gereken konularla ilgili bilgilendirme e-postaları atıyor. Bütün hepsini okuyorum. Bilgi sahibi olmam hepsini okumam. Başkaları okumadan siliyordur. Benim amacım sadece kendimin değil benim yüzümden başkasının kaza yapmaması da benim için önemlidir. Aslında olay kişilerin ne kadar bilinçli olduğu, işine ve arkadaşlarına verdiği değeri önemsemesi anlamında önemlidir." **(K9)**

"Yapılan işlerin kâğıt üzerinde olduğunu düşünüyorum. Yeteri ödenek verilmediğini düşünüyorum. Kanunlarla ile ilgili bilgiler yetersiz. İş sağlığı ve güvenliği çok geniş yelpaze. Daha dar boyutta ele alınıp, uzmanlaşmanın meslek, meslek ayrılması gerektiğini düşünüyorum." **(K10)**

"İlk yardımda kullanılacak ekipmanları saklı değil, göz önünde bulundurulmalı. Yangın tüplerinin göz önünde bulunması gerekiyor. Bizim önlemlerimiz var deyip ekipmanların saklı tutulmasının doğru olduğunu düşünüyorum. Tüm çalışanların aynı eğitimlerini almasını düşünüyorum. Eğitim seviyesi ve bakış açısı bu konuda ciddi bir faktör. Hallederiz mantığı olmamalı. İnsanları mecbur etmek gerekebilir. Cezalar uygulanmalı. Kontroller yapılmalı. Hayat kurtarmak demek. Malulen emekli duyuyoruz çünkü iş kazası yaşamış. Bazı fakültelerde öğrenciler eğitimler alabilir. Öğrencilere de iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri mecbur olmalı. Derslere bir şekilde eklenmeli." **(K11)**

"Binamız eski yangın veya deprem durumunda sonradan bir yangın merdiveni eklendi, asansör yok. Yangın merdiveni de genellikle çıkışları kapalı tutuyor.

Onu da anlayamıyoruz. Bir şekilde kilitleniyor onlar. Hangi durumda açılacağını anlayamıyoruz. Bir tanesi öğretmenler odasından çıkış şeklinde, bir süre sonra orası sigara içilen bir yer gibi olmaya başladı. Öyle olunca orayı kilitleme ihtiyacı duydular. Aynı şey katlarda da öğrenciler tarafından da yapılınca bir şekilde o yangın çıkışları kilitleniyor. Kilitli olması açıkçası beni çok rahatsız ediyor. Gerçekten öyle bir durumda binada izdiham olur. Bizim binamız iki bölümden oluşuyor. Derslerin yapıldığı bölümde yangın merdiveni var ama yönetim binasında yangın merdiveni bile yok. Ayrıca acil durum anında neler yapacağım hakkında bilgimiz az. Kulaktan dolma bilgilere sahibiz. Daha küçük yaşlarda bilinç kazandırılması gerekiyor. Eğitim küçük yaşlarda başlatılmalı. Yasal zorunluluk olarak değil de yaşam tarzı olarak görülmeli. Doğru bildiklerimizin yanlış olduğunu görüyoruz. Erken yaşta başlayan eğitimler kalıcı olur. Yükseköğretimde ise detaylandırılmalı. Üniversitelerden mezun olan öğrencilerin de meslek hayatına başlayacağı için ders olarak okutulması gerektiğini düşünüyorum." **(K12)**

"Gözlemlediğim en büyük eksiklik insanlar yeteri kadar değer vermiyor. Meslek hayatının bir parçası olarak görmüyor. Denetimlerin yetersiz olması insanlarda bir umursamazlık durumu oluşturmuş. Çalıştığım kurumun yeteri önemi verip, gerekli önlemleri aldığını söyleyebilirim fakat çalışanlarda aynı hassasiyet yok diyebiliriz." **(K13)**

"Büyük çaplı denetim eksikliği olduğunu düşünüyorum. Genel olarak insanlarda bana bir şey olmaz mantığı var. Bu büyük bir bilinçsizlik örneğidir. İnsanlar sadece kendilerini değil, diğerlerini de düşünmek zorundadır. Bizim insanımız maalesef bu düşünceden çok uzak." **(K14)**

"Her şeyin başı eğitimden geçer. İş sağlığı ve güvenliğindeki eksiklikler de yine eğitim sayesinde düzelecektir. Bu bilinci daha ilkokul sıralarında belki de anasınıfı okurken kazandırmamız lazım. Ne kadar erken olursa kalıcılık ve ciddiyet o kadar fazla olacaktır. Tüm yurttaşlarımız bu bilince sahip olmalı. İnsanlar bazı şeyleri başına gelmediği zaman anlayamıyor. İşin ciddiyeti için illa da bir sorunla karşılaşmak gerekmez. Sen ne olursa olsun önlemini almalısın. Eğitim içeriklerinin meslek gruplarına göre düzenlenmesinin faydalı

olacağını düşünüyorum. Ben de dahil olmak üzere bu eğitimlerden memnun olan kişi sayısının çok fazla olduğunu zannetmiyorum. Elbette genele hitap eden boyutu olacaktır ama biraz da özele inmekte fayda vardır." **(K15)**

BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuçlar

Teknolojik gelişmeler iş hayatında köklü değişiklere yol açmıştır. Bu değişiklikler eskiden tepki verilmeyecek fakat şimdi ise bir problem olabilecek unsurları açığa çıkarmıştır. Bu riskler çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kavramının ne denli önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Yükseköğretim kurumları teknolojik gelişmelerin en yoğun yaşandığı yerlerden birisidir. Bu durum yükseköğretim kurumları için de iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin bir göstergesidir. Ayrıca yükseköğretim kurumlarının bünyesinde bulunan hastanenler, yurtlar, yemekhaneler, kantinler, laboratuvarlar gibi birimler hem sağlık hem de iş kazası açısından riskli yerlerdir. Bunun yanı sıra yükseköğretim kurumları, akademik personel, idari personel, öğrenciler, yardımcı personel ve ziyaretçileri ile büyük bir nüfusun hareket ettiği ortamlardır. Bu da doğal olarak bir risk unsurudur. Bu sebeple üniversitede iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin on iki akademik personelin görüşleri alınmış, elde edilen bulgular literatürdeki araştırmalar dikkate alınarak tartıştırılıp bir sonuca ulaşılmıştır.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, iş sağlığı ve güvenliği kavramını, çalışanların sağlığının korunması, güvenli çalışma ortamı oluşturulması ve temiz çalışma ortamı oluşturulması şeklinde anlamaktadır. Bu düşünce katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilgili bilgi sahibi olduklarını göstermektedir. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ütük Bayılmış (2013) tarafından yapılan iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının değerlendirilmesi adlı araştırmada katılımcıların %33'ünün iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altay (2015), iş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini üzerine etkisini incelediği araştırmasında katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algılarının orta düzeyde olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Çelik (2020) tarafından yapılan kamu kurumlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi adlı araştırmada çalışanların büyük çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliği konusunda belli bir farkındalığa sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Türkoğlu (2020), öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerini incelediği araştırmasında öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda kısmen bilgi sahibi oldukları tespitinde bulunmuştur. Bu çalışmalar,

araştırmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir. tsu, Nishikiori, Okahara, Kojima, Kinoshita, Mori, Hoshiko ve İshitake (2020) tarafından yapılan araştırmada gelişmekte olan ülkelerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinç düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ise gelişmekte olan ülke kategorisindeki ülkemizde yapılan araştırma ile çelişmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların %60'ı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıklarını %40'ı ise meslek hayatları boyunca iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadıklarını dile getirmişlerdir. Eğitim alan katılımcıların yarıdan fazlası ise aldıkları eğitimlerden memnun olmadığını dile getirmiştir. Eğitim alan katılımcıların büyük çoğunluğunun aldığı eğitimden memnun olmaması ve katılımcıların %40'ının ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamalarından yola çıkarak, katılımcılarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam anlamıyla oluşmadığı sonucuna varılabilir. Verilen eğitimlerin yapılan meslek ile örtüşen kısmının düşük olması, geneli kapsayan bir eğitim olması, katılımcıların eğitimlere ön yargı ile yaklaşmasına yol açmaktadır. Bu durum da iş sağlığı ve güvenliği kavramının uygulama aşamasında başarıya ulaşmayacağı anlamına gelmektedir. Lempinen (2017) yaptığı araştırmada bir işyerindeki yeni işe başlayıp iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan çalışanların iş kazasına yakalanma oranının iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akça Pınar (2018), iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne etkisini araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin %12,5'in eğitim almadıkları, eğitim alanların da belirli bir farkındalık düzeyine ulaşmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çalıştıkları kurumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlter (2019), iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan katılımcıların iş kazası yaşama riski iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların iş kazası yaşama riskinin ise ortalama 5 katı daha fazlası, yeterli düzeyde eğitim almayan katılımcıların iş kazası yaşama riskinin ortalama 2 katı olduğu sonucunu elde etmiştir. Kocaay (2020), iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanların, eğitim almayanlara göre iş sağlığı ve güvenliği alanında kendi kendine yetebilme durumlarının istatistiksel olarak anlamlı derece yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çabuk (2020) tarafından yapılan çalışmada, eğitim almayan katılımcıların oranı %16 olarak hesaplanmıştır ve eğitimlere katılımın beklenenden düşük olduğunu gözlemlemiştir. Yapılan görüşmelerde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini gereksiz olarak gördükleri de belirtilmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği algısı arasında anlamlı ilişki olduğu

vurgulanmıştır. Bentum, Brobbey, Adjei ve Tutu (2021) tarafından yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların yaptıkları iş esnasında koruyucu ekipman kullanma isteklerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almayan katılımcılara göre yüksek olduğu ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin asıl hedefi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirgenmesi ve kurum içi iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştirilmesidir.

Elde edilen bulgularda, katılımcıların %40'ı meslek hayatlarında iş sağlığı ve güvenliğine yer verdiğini belirtirken; %60'ı ise meslek hayatlarında iş sağlığı ve güvenliğine yer vermedikleri görüşünde bulunmuştur. Tüm çalışanların meslek hayatlarında iş sağlığı ve güvenliği kavramına önem vermesi ve kuralları uygulaması beklenirken, bunu kültür haline getirmiş katılımcı sayısı düşüktür. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yeteri kadar önem verilmemesi, iş sağlığı ve güvenliği kavramının kurum kültürü halini almaması en büyük etkendir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin güvenlik kültürü oluşmasında en önemli etken olduğu unutulmamalıdır. Kurum içi güvenlik kültürünün oluşturulması, çalışanların hem kendilerine hem de yaptıkları işe gelebilecek zararlarla başa çıkmalarını kolaylaştıracaktır. Katz, Pronk, McLellan, Dennerlein ve Katz (2019) tarafından yapılan araştırmada bir kurumdaki güvenlik iklimi çalışanlarda daha az depresyon, yüksek iş memnuniyeti, daha az sağlık sorunları ve daha az üretim kaybına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Çelik (2020), iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı için sadece iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterli olmayacağını, güvenlik kavramının bir yaşam biçimi haline getirilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Güvenlik kültürüne sahip ülkelerde iş kazası yaşama oranlarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Kocaay (2020) yaptığı çalışmada kurumsal güvenlik kültürü ile bireysel güvenlik kültürü arasında olumlu ilişki bulmuştur. Kurumsal olarak güvenlik kültürünü benimseyen işyerlerinde çalışanlar da bu düzene ayak uydurmak zorunda kalacaktır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmamasının kişiye değil, iş arkadaşlarına, çalışma ortamına ve yaptığı işe zararı olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinde çalışanların katılımcı olarak üstleneceği rol ya eğitimlere katılmak ya da kurullarda görev almaktır. Araştırmada katılımcıların %80'i herhangi bir kurulda görev almazken; diğer %20'si çeşitli kurullarda görev aldığını belirtmiştir. Kurullar ve bu kurulları görev ile ilgili ise, katılımcıların yarısından fazlası bilgisinin olmadığını geri kalanlar ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde bu konu ile ilgili bilgi aldıklarını belirtmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre çalışanların işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği

alanında katılımcı olarak rol almadıkları sonucuna varılabilir. Uçak (2011) tarafından yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği kurullarının olması gerektiği gibi oluşturulduğu fakat katılımcı olarak yöneticilere yer verilirken çalışanların dikkate alınmadığı değerlendirmesi yapılmıştır. Benzer şekilde Ferreirar (2015) tarafından yapılan çalışmada ise yöneticilerin işyerinde yapılacak faaliyetler, düzenlemeler ve iş yerindeki tehlikeler ve risklerin tespitinde sadece kendilerinin söz sahibi olduklarını diğer çalışanların fikirlerinin alınmadığı sonucuna ulaşmıştır. Halaç (2019) yaptığı çalışmada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kurulları farkındalıklarının eğitim almayanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Şahin (2020) tarafından yapılan araştırmada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alarak iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına sahip olan katılımcıların, iş sağlığı ve güvenliği kurullarından da haberdar olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların tamamı resmi olarak iş kazası yaşamadıklarını dile getirmiştir. Beş katılımcı çalıştıkları kurumda kazalar yaşasalar da bunun iş kazası olduğunu bilmediklerini, çok önemli olarak görmediklerini ve bundan dolayı herhangi bir bildirimde bulunmadıklarını dile getirmiştir. İlhan Arslan (2019) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların ağır yaralanma ya da ölümcül kaza yaşanmadığı sürece olayı iş kazası olarak değerlendirmedikleri ve küçük çaplı kazalar ile yaralanmaların ise önemsenmediği tespitinde bulunmuştur. Bayraktaroğlu, Aras ve Atay (2018) kazaların genellikle bireysel hatalardan kaynaklandığı ve bundan dolayı pek önemsenmediği sonucuna ulaşmıştır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş kazası yaşama oranını düşürmesi belki de iş kazası yaşanmamasında önemli bir etken olabilir. Dursun ve Keser (2014) tarafından yapılan çalışma iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların iş kazası yaşama oranlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılara iş kazası yaşadıkları zaman nasıl bir süreç izleyecekleri sorulduğunda ise eğitim almayanların bilgisinin olmadığı, eğitim alanların nasıl süreç izleyeceklerini bildikleri görülmüştür. Bu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini önemi vurgulayan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Şahin (2020) tarafından yapılan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların iş kazası konusundan daha bilinçli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim alan katılımcıların kaza anında neler yapacakları, nerelere başvuracakları ve sorunlarla ilgili yetkililerle iletişim kurma noktasında bilinçli oldukları belirtilmiştir. Altuntaş (2019) tarafından yapılan çalışmada ise çalışanların iş sağlığı ve

güvenliği ile ilgili sorumluluklara sahip olduklarını ve iş kazası yaşanması durumunda yetkili kişilere bildirme noktasında herhangi bir çekincelerinin olmadığı ifade edilmiştir. Bir akademik personelin iş kazası yaşamamış olması, hiç iş kazası yaşamayacağı anlamına gelmemektedir. Ayrıca akademik personel kendisi iş kazası yaşamamış olsa bile arkadaşları veya öğrencileri yaşayabilir. Bu noktada çalışanlar risklerin tespiti ve sorunların yetkililere iletilmesi noktasında büyük bir sorumluluğa sahiptir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun aklına acil durum denildiğinde deprem ve yangın vb. gelmektedir. Katılımcılar acil durum kavramının bilincinde olsalar bile en çok bu konularda kendilerinde bilgi eksikliği olduğunu düşünmektedirler ve bu konularla ilgili eğitim almak istediklerini dile getirmişlerdir. Eğitimlerde ağırlık verilmesi gereken en önemli konu ilk yardım olarak gözükmektedir. Kazalara ilk müdahale çok önemlidir. Santana, Toledo, Moreira, Alves, Riberio ve Sa Diaz (2020) tarafından yapılan araştırmada ilk yardım eğitiminin okul yıllarında kazandırılması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca bir diğer sonuçta ise gerçekleşen kazaların %50'sinde müdahale edenlerin ilk yardım bilgisinin olmamasının olumsuz sonuçlara yol açtığı üzerinde durulmuştur.

Ülkemiz deprem kuşağında yer aldığı için katılımcıların bu konuda eğitimler almak istemeleri normal olarak görülmektedir. Genel olarak deprem konusunda toplumsal bilinçsizlik olduğu görülmektedir. Çabuk (2020) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir üniversitede yaptığı gözlem esnasında yaşanan deprem anında çalışanların bilinçsizce ve plansızca yaptıkları tahliye anına şahit olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu kuruma ait acil durum eylem planının olmadığını fark etmiştir. Kurumların bu konuda yükümlülükleri de ciddi düzeydedir. İşyerleri acil durumlarla ilgili bir eylem planı hazırlamalı ve bu planı tüm çalışanları ile paylaşmalıdır. Acil durum eylem planının paylaşıldığı söyleyenlerin sayısı maalesef katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturmamaktadır. İşyerleri acil durumlar için tatbikatlar yaparak önceden hazırlık yapmalıdır. Araştırmaya katılanlardan alınan yanıtlarda kurumlarında tatbikat yapılmadığını dile getiren katılımcı sayısı azımsanmayacak düzeydedir. Bu durum üniversiteler için dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Çabuk (2020) bir üniversitede ise acil durum sireni çalmasına rağmen çalışanların ve öğrencilerin umursamazca tavır içinde olduklarına şahit olmuştur. Ayrıca işyerleri acil durum anlarında neler yapılmalıdır, hangi kurallara uyulmalıdır vb. uyarıları içeren afiş ve levhaları koridorlarda insanların görebileceği yerlere asmalıdır. Katılımcıların büyük çoğunluğu bu tarz yönlendirici levha ve afişlerinin varlığı dile getirse de çalıştıkları kurumların acil durum

eylem planlarını bilmediği ve tatbikat yapılması açısından eksik olduğu sonucuna varılmıştır. Bayazıt Hayta (2007) tarafından yapılan çalışmada çalışanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasının iş kazalarının azalmasına yol açacağı ifade edilmiştir. Ayrıca bu güvenli ortamda olan çalışanın üretimin kalitesinin artırılmasında önemli rol oynayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Eetu (2017) tarafından yapılan araştırmada okullarda, acil bir durum olduğunda neler yapılacağını gösteren levhaları bulunan kurumlardaki çalışanların kendilerini güvende hissettiklerini belirtmiştir.

5.2. Öneriler

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği alanında ne tür yeniliklere ihtiyaç olduğu sorusu yöneltilmiş, buradan elde edilen veriler ve araştırmanın sonucu baz alınarak önerilerde bulunulmuştur.

5.2.1. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

- Yasal olarak zorunlu olmasına rağmen çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadığı üniversiteler bulunması ve üniversitelerin acil durumlarla ilgili aldığı önlemlerin yeterli olmaması yeterli denetimlerin yapılmadığının bir göstergesidir. Üniversitelerin yasalar çerçevesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeleri için daha sıkı bir denetim mekanizmasının uygulanması önerilmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitim içerikleri tüm meslek dallarını, özellikle çok tehlikeli işyerlerini kapsayan şekilde hazırlanmıştır. Az tehlikeli işyerlerinde çalışanlar, eğitim içeriğinin yoğun olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yeteri kadar önem vermemektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine gereken önemin verilmesi için eğitim içerikleri, çalışanların çalıştığı işin tehlike sınıfına göre düzenlenmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği kültürünün daha erken yaşlarda kazandırılması, insanların iş hayatına daha bilinçli başlamasına yol açacaktır. Meslek hayatında daha bilinçli çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, ilköğretim kademelerinden itibaren eğitim hayatına entegre edilmelidir.
- Bir kurumdaki tehdit ve risklerin ortadan kaldırılması maddi açıdan zorlu bir süreçtir. Bu maddi sorumluluk işverenlere yüklenmiştir. Kurumlar yeterli maddi

kaynak oluşturmakta zorlanmakta ve gerekli önlemleri alamamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının istenilen şekilde yürütülmesi için gereken maddi yük devlet tarafından karşılanmalıdır.

5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Tatbikatların yeterli düzeyde yapılmadığı görülmüştür. Kampüs ortamının büyük olması bu durumu zorlaştıracak olsa bile acil durum kaçınılmazdır ve hazırlıklı olmak gerekmektedir. Buradan hareketle düzenli aralıkla tatbikat yapılmasının faydalı olacağı önerilmektedir.
- Her üniversite mezunu geleceğin bir çalışanı olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimini üniversite yıllarından itibaren alan bir öğrencinin, meslek hayatında eğitim alan çalışan göre daha fazla bilinçli olacağını düşünülebilir. Bu bilincin yerleştirilmesi için üniversite öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması sağlanmalıdır.
- Üniversite bünyesinde birden fazla paydaşı barındırmaktadır. İnsan yoğunluğu, iş sağlığı ve güvenliği açısından oluşabilecek risklerin artmasına yol açar. Herhangi bir olumsuz durum yaşanmaması için risk değerlendirmesinin yapılması ve gerekli önlemlerin zamanında alınması faydalı olacaktır.

5.2.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Üniversiteler akademik personeller, idari personeller ve öğrenciler gibi farklı paydaşların bir arada bulunduğu kurumlardır. Çalışma grubu idari personeller veya öğrenciler olacak şekilde benzer bir çalışma yürütülebilir.
- Veri toplama yöntemi olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili üniversitelerin aldıkları önlemlerin gözle görülerek incelenmesi gerekebilir. Bundan dolayı gözlem tekniğinin kullanıldığı bir çalışma yapılabilir.
- Araştırmada nitel araştırma yöntemi tercih edildiği için iş sağlığı ve güvenliği kavramının katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmemiştir. Demografik özelliklerin etkisinin araştırılması için nicel araştırma yönteminin tercih edileceği çalışma yapılabilir.

- İş sağlığı ve güvenliği kavramı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven vb. değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar yapılabilir.
- Araştırma, eğitim fakültesi, hukuk fakültesi, yabancı diller yüksekokulu ve iletişim fakültesinde görev yapmakta olan akademik personel ile sınırlıdır. Diğer fakültelerden akademik personelin katılımcı olduğu çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

Ada, S. ve Baysal, Z. N. (2015). *Dünden bugüne Türk eğitim sistemi ve yapısı* (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021). *Kamu üniversitelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulama rehberi.* Ankara.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019). *İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları çalışma rehberi.* Ankara.

Akalp, Ö. G. G. ve Yamankaradeniz, Ö. G. D. N. (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2). s. 96-109.

Akça Pınar, S. (2018). *Mesleki ve teknik lise öğretiminde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmesinde eğitimin etkisi*. Yüksek lisans tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, İzmir.

Akçay, C. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Kriter Basım Yayın Dağıtım.

Akkaya, G. (2007). *Avrupa birliği ve Türk mevzuatı açısından sağlık kuruluşlarında iş sağlığı, iş güvenliği, meslek hastalıkları ve bir araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Akpınar, T. (2013). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. Bursa: Ekin Yayınları

Akpınar, T. ve Yıldız, M. (2014, 5-7 Mayıs). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri [Bildiri], *VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*, İstanbul.

Akpınar, T., Batur, N. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği eğitimi* (1.Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.

Aktay, N. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş güvenliği kültürüne etkisi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Al Hassani, M. S. (2010). *Development of a system based approach for strategic implementation of occupational health and safety practices in health care organizations,* A Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy (PhD), University of Bradford, Bradford.

Altay, S. (2015). *Türkiye' de iş sağlığı ve güvenliği: iş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini üzerine etkisi: çimento sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Altınkurt, M. (2019). *6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşyeri Hekiminin Sorumlulukları ve Yükümlülükleri*. Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Altuntaş, H. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği kültürünün boyutları: İstanbul Üniversitesi örneği*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Atar, Y. (2019). *Türk anayasa hukuku* (19.Baskı). Ankara: Seçkin yayınları.

Ateş, C. M. (2019). *İnşaat, elektrik, mekanik ve restorasyon sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yönetici ve çalışanların kurumsallaşma algısı ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Ayçiçek, A. R. (2019). *Yüksek lisans programı üniversite öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi, İstanbul.

Balkır, P. (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1), 56-91.

Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği*, İstanbul: Beta Yayınları.

Barhan, A. (2001). *İlköğretim okullarında öğrenci güvenliğinin sağlanması*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Baybora, D. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Bentum, L., Brobbey, L. K., Adjei, R. O. & Tutu, P. O. (2021). Awareness of occupational hazards, and attitudes and practices towards the use of personal protective equipment among informal woodworkers: the case of the Sokoban Wood Village in Ghana. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 1-8.

Bıçakcı, T. ve Selek, Z. (2012). Trafikten kaynaklanan çevresel gürültü haritaları ve Çukurova Üniversitesi kampüsü örneği. Çukurova Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, 28(2), s.115-125.

Bilir, N. (2008). Çalışanların sağlığının korunmasında holistik "tümleci" yaklaşım. *İş sağlığı ve güvenliği dergisi*, 8(37). 4-10.

Bilir, N. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği* (2.Baskı). İstanbul: Güneş Tıp Kitabevi.

Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (2007, 19 Aralık). Resmî Gazete (Sayı: 26735). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071219-2.htm

Bolay, S. H. (2011). Çağdaş üniversitede neler önem kazanmaktadır?. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 105-112.

Bostancı, G. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği hukukunda işyeri hekimliği*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (24. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyükşahin Sıramkaya, S. (2018). Tramvayın kampüs yerleşkesi içine entegrasyonunun yaya güvenliği açısından değerlendirilmesi. Engineering Sciences, 13(4), 302-315.

Cohen, A. ve Colligan, M. J. (1998). *Assessing Occupational Safety and Health Training*. Cicinati, OH: National Institutes of Health.

Cox, S. ve Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw*? Work & stress*, 12(3), 189-201.

Cresswell, J, W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri* (Çev. Bütün, M ve Demir, S. B.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cumhur, A. ve Ahıskalı, H. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Hitit Üniversitesi Örneği [Bildiri]. *2. Uluslararası Mesleki Bilimler Sempozyumu,* IVSS 2018.

Çabuk, A. (2020). *İstanbul Anadolu yakasında eğitim-öğretim faaliyetini gerçekleştiren vakıf üniversitelerinde görev alan öğretim elemanlarının iş sağlığı ve güvenliği algısının anket yöntemiyle ölçülmesi*. Yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Çalık, T., Kurt, T. ve Çalık, C. (2011). Güvenli okulun oluşturulmasında okul iklimi: kavramsal bir çözümleme. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 1(4), 73-84.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013, 15 Mayıs). Resmî Gazete (Sayı: 28648). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği (2012, 31 Ekim). Resmi Gazete (Sayı: 28453). Erişim adresi: https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/%C4%B0sTeftisKuruluYonetmeligi-1.pdf

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) (2017). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı (1.Baskı). Ankara.

Çekinmez, A. (2018). *Öğretmenlerin okul iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görüşlerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Çelik, Ş. (2020). *Kamu kurumlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana ili örneği*. Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

Demircioğlu, A. M. (1997). Karşılaştırmalı hukukta ve Türkiye'de işçi sağlığı ve işyeri hekimliği. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Kamu-İş),* 4(2). 193-217.

Doğan, B., Yalçınkaya, C. ve Balcı, M. G. (2017). Türkiye'de mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi. *Mühendis ve Makine*, 58(685), 1-15.

Doğu, D. C. (2019). *6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.

Dursun, S. ve Keser, A. (2014). İş güvenliği farkındalığı ve iş güvenliği davranışları arasındaki ilişkilerin araştırılması: Uygulamalı bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 5(2), 1-9.

Eetu, S. (2017). *Improving safety in school- Safety timetable*. Bachelor's Thesis. Laurea University of Applied Sciences.

Evren, Ö. K. (2016). *İş sağlığı ve güvenliği el kitabı* (2.Baskı). Ankara: Seçkin yayınları.

Ferreira, J. (2015). *Managing and implementing occupational health and safety policies in selected Tshwane South Primary Schools*. University of South Africa, Gauteng.

Folland, S. ve Goodman, A. (2004). *The Economics Of Health And Health Care*. New Jersey: 1. Basım, Prentice Hall.

Geldi, M. (2017). *Ülkemizde sağlık kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Geller, R, J., Rubin, I, L., Nodvin, J, T., Teague, W, G., Frumkin, H. (2007). Safe and healty school environments. *Pediatric Clinics of North America*, 54 (2), 351-373.

Gerek, N. (2006). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği* (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gökkaya, D. (2017). *Yükseköğretim programları genel kimya laboratuvarı uygulamalarının iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.

Güçlü, M. (2007). *OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Gül, T. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği ön lisans ve lisans öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.

Güler, Ç., Vaizoğlu, S. A. ve Tekbaş, F. (2011). *Risk değerlendirmesi* (1. Baskı). Ankara: Yazıt Yayıncılık.

Günay, D. ve Günay, A. (2016). Dünyada ve Türkiye'de yükseköğretim okullaşma oranları ve gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 13–30.

Gürkan, E. H. (2018). Sürdürebilir laboratuvar güvenliği kültürü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi,* 5(4), 224-230.

Güven, İ. (2018). *Türk eğitim tarihi* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Halaç, A. (2019). *Bir hastane çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kurulu hakkında farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

ILO (2013). *Building a Preventative Safety and Health Culture*. Geneva.

ILO (2015). *Join in Building a Culture of Prevention on OSH*, Geneva.

ILO (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye* (1.Baskı). Ankara.

ILO (2018). *Genç İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesi*. Erişim: 15 Kasım 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_627054.pdf

Islattı, M. (2019). *İş kazaları ve meslek hastalıklarının bazı değişkenler açısından analizi: Türkiye Cumhuriyeti örneği*. Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Edirne.

Işık, E. Ve Çibuk, S. (2015). Yemekhaneler ve kantinlerde iç hava kalitesi ile ilgili ölçüm sonuçları ve analizi-Tunceli Üniversitesi örneği. Dicle Üniversitesi Mühendislik Dergisi, 6(1), s.39-50.

İlhan Arslan, H. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği açısından çocuk ve genç işçilerin korunması: İzmir ili örneği.* Yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

İlter, B. (2019). *Zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazalarına etkisi: imalat sektöründe bir vaka-kontrol çalışması*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2012, 29 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 28512). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04//20150430-5.htm

İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013, 18 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28532). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012, 29 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 28512). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2013, 20 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 28713). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (2013, 18 Haziran). Resmi Gazete Sayı: 28681). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130618-8.htm

Kabakçı, M. (2009). İş sağlığı ve güvenliğinin hukuk sistemindeki yeri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi,* 86.

Kaplanvural, S. (2018). *Sağlık hizmetleri meslek yüksek okulu iş sağlığı ve güvenliği programı için eski ve yeni müfredatın karşılaştırılması (Bir vakıf üniversitesi örneği).* Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.

Kara, Y. (2018). *Risk Yönetim*i. Mustafa Altın ve Şakir Taşdemir (Ed.). İş Sağlığı ve Güvenliği (1. Baskı) içinde (s. 165-191). Konya: Eğitim Yayınevi.

Karabulut, M. (2016*). Üniversitelerin kimya laboratuvarlarında çalışanların İSG risklerinin tespiti ve kimyasal maruziyetinin çözüm önerileri*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 21(1). 102-116.

Karakaş, İ. (2013). *Tüm kamu kurumları, belediyeler ve çalışanları için yeni iş sağlığı ve güvenliği uygulama rehberi* (2.Baskı). Ankara: Muhasebe ve Sosyal Güvenlik Kitabevi.

Karcıoğlu, F. ve Bakan, S. (2016). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(5), 1289-1299.

Katz, A. S., Pronk, N. P., McLellan, D., Dennerlein, J & Katz, J. N. (2019). Perceived Workplace Health and Safety Climates: Associations with Worker Outcomes and Productivity. American Journal of Preventive Medicine, 57(4), 487-494.

Kılkış, İ. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği* (3. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.

Kılkış, İ. ve Alper, Y. (2015). 6331 sayılı Kanun'da iş güvenliği uzmanlığı: nitelikleri, görevlendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(1). 32-67.

Kizirgil, G. (2018). *TBMYO öğrencilerinin iş sağlığı algılarının değerlendirilmesi Fırat Üniversitesi Örneği*. Yüksek lisans tezi, Fırat üniversitesi, Elazığ.

Kocaay, F. (2020). *Bir fakülte çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği yeterlilik algılarına ilişkin ölçek geliştirme çalışması*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Korkmaz, F. ve Alp, N. S. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kök Sevdalı, N. (2019). *Okul yöneticilerinin iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve karşılaştıkları sorunlar*. Yüksek lisans tezi. Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.

Kroeber, A. L. ve Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions. Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology*, Harvard University.

Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 191-210.

Kurt, R. (2015). *Herkes için iş sağlığı ve güvenliği rehberi* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Larson, E. (1999). The Impact of the Physician-Nurse Interaction on patient care. *Holistic Nurse Practice,* 13 (2), 38-46.

Lempinen, H. (2017). *Lıketalouden opıskelıjoıden näkemyksıä työturvallısuudesta*. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu, Sykys.

Lewicki, R. ve Bunker, B. (1996). Developing and maintaining trust in work relotionship. Trust in organizations. *Frontiers of Theory and Research,*114.

Lewicki, R., J., McAllister, D. J. ve Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: new relationships and realities. *Academy of Management Dergisi*, (s. 109-122).

Marmara Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönetmeliği. (30.09.2014). Erişim: 10 Kasım 2019, http://dosya.marmara.edu.tr/isg/M._Sa_l_ve_G_venli_i_Y_netmeli_i.pdf.

Marmara Üniversitesi. (t.y.). Erişim: 14 Kasım 2019, http://sayilarla.marmara.edu.tr/

Mears, C. L. (2017). *Derinlemesine görüşme*, (Çev. Erözkan, A. ve Büyüköksüz, E.). Eğitimde Araştırma Yöntemleri ve Metodolojileri içinde (277-287). Ankara: Anı yayıncılık.

Mertkan, Ş. (2015). *Karma araştırma tasarımı* (1.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Milli Eğitim Temel Kanunu (1973, 24 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 14574). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14574.pdf

Morimatsu, Y., Nishikiori, H., Okahara, Y., Kojima, Y., Kinoshita, S., Mori, M., Hoshiko, M. & İshitake T. (2020). Current status and problem of occupational health and safety of occupational diving workers in Malaysia. San Mamoru-shi, 62(4), p. 165-167.

Odaman, S. (2005). 4857 sayılı Yeni İş Kanunu sonrasında iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi. *Human Resources*.

Ordu, K. ve Çivi Bilir, G. (2017). Restructuring of University Laboratories within the Scope of Occupational Health and Safety. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 2017 Ejosat Aralık Özel Sayı, 34-37.

Özdikmen, T. (2017). *Acil durum yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özdikmen, T. (2019). *Afet ve acil durum yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özkan, T. ve Lajunen, T. (2003). Güvenlik kültürü ve iklimi. *Pivolka,* 2(10).3-4.

Özkılıç, Ö. (2005). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve risk değerlendirme metodolojileri*. İstanbul: Tisk Yayınları.

Öztürk, O. (2014). Okul, kampüs güvenliği ve olası riskler. *Güvenlik Yönetimi Dergisi*, 16, 54-57.

Pıçakçıefe, M. (2014). Üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri; ülke örnekleri [Bildiri]. *Üniversitelerde İSG Hizmetleri Çalıştayı*, Ankara.

Ringdahl, L. H. (2019). S*afety analysis: principles and practice in occupational safety* (Second Edition). New York: Taylor&Francis Inc.

Riskmed Akademi. (2012). *Yeni Mevzuat Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Bilgileri*, Ankara.

Santana, M. M. R., Toledo, L. V., Moreira, T. R., Alves, K. R., Riberio, L. & Sa Diaz. F. B. B. (2020). Educational intervention in first aid for basic education students. Revista de Enfermagem da UFSM, 10(70), p.1-17.

Seber, V. (2012). İşçi sağlığı ve güvenliğinde risk analizleri nasıl yapılır?. *Elektrik Mühendisliği Dergisi*, 445. 30-34.

Selek, H. S. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği (İSG)- temel konular* (1.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sivrikaya, O. (2016). Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde güncel durum. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(2), 151-162.

Sosyal Güvenlik kurumu. (Ocak 2019). SGK 2017 Raporu. Erişim: 15 Ekim 2019, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 31 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 26981). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm

Sümer, H. H. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku* (3.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sünbül, A. U. (2015). *Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi.* Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Süzek, S. (2019). *İş hukuku* (18.Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

Şahin, E. (2020). *Jeotermal çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının hata türü ve etkileri analizi ile değerlendirilmesi: İzmir Jeotermal A.Ş. örneği*. Yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

Şahingöz, S. A. ve Şık, A. (2015). *Konaklama ve beslenme işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Şentürk, E. (2019). *Fakülte binalarının iş sağlığı ve güvenliğine uygun şekilde yapılandırılması: Bir devlet üniversitesi örneği*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Tanır, F., & Ural, S. (2011). Üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 52(616),80-85.

Telman, N., Önen, L. ve Özgeldi, M. (2015). *Psikolojide iş sağlığı iş güvenliği* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Tirakioğulları, Ö. (2019). *Meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenlik kültürlerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.

Topaloğlu, S. ve Çınkı, F. (2014). *İş kazası ve meslek hastalığı* (1. Baskı). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınevi: Ankara.

Turhan, M., ve Turan, M. (2012). Ortaöğretim kurumlarında güvenlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 1 (1), 121-142.

Türk Borçlar Kanunu (2011, 4 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 27836). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm

Türk Dil Kurumu. (t.y.). Erişim: 5 Ekim 2019, https://sozluk.gov.tr/

Türkoğlu, Ç. (2020). *Öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi düzeylerinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması*. Yüksek lisans tezi. Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.

Uçak, G. (2011). *Çalışanların yönetime katılması alanı olarak iş sağlığı ve güvenliği*. Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Ulutaşdemir, N., Tuna, H. ve Ertürk, İ. (2019). İş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye'de yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 32-41.

University of Cumbria (2013). Erişim adresi: https://www.cumbria.ac.uk/about/organisation/ professional-services/student-and-staff-services/health-and-safety/

Ünsal, F. (2019). *Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi yurt ve öğrenci evleri inşaatının iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Ütük Bayılmış, O. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği farkındalık değerlendirmesi: sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması*. Yüksek lisans tezi. Yalova Üniversitesi, Yalova.

Vural Yılmaz, D. (2016). Türk yükseköğretiminde uluslararasılaşma: Tarihsel perspektiften bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(9), 154-172.

WHO (2005) *World Health Organization, Regional Strategy on Occupational Health and Safety in SEAR Country,* New Delhi: WHO Publications.

WHO (2014). *Basic Documents* (Forty- eighth edition), Italy.

Worksafe Victoria, *Health and safety in construction procurement, A handbook for the public sector.*

Yamaç, K. (2009). *Bilgi toplumu ve üniversiteler* (1. Baskı). Ankara: Efil Yayınevi.

Yar, N. S. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı üzerine etkilerinin incelenmesi.* Yüksek lisans tezi. Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.

Yeşil, Y. ve Arpat, B. (2018). İş sağlığı ve güvenliği öğrencilerinin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi: Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 9(22), 122-143.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, E. (2010). *İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde eğitimin rolü ve iş görenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi konusundaki bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, F. (2009). *Avrupa birliği ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi*. Doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 7(1). s.149-192.

Yiğit, A. (2018). *İş güvenliği* (5. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.

Yükseköğretim Kanunu (1981, 4 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 17506). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) (2019). Türkiye Yükseköğretim Sistemi. Ankara. Erişim adresi: https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/Higher_Education_in_Turkey_2019_tr.pdf