



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**ECEBAT BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
BİLGİ DÜZEYİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLÇİN COŞGUN ÇAY

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ÖMER FARUK ÖZTÜRK**

ÇANAKKALE - 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**ECEABAT BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
BİLGİ DÜZEYİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLÇİN COŞGUN ÇAY

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ÖMER FARUK ÖZTÜRK

ÇANAKKALE – 2022

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Gülçin COŞGUN ÇAY

.../.../2022

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleŐtirilmesinde, yaptığım çalışmalar boyunca yardımlarını esirgemeyen danıŐmanım Prof. Dr. Ömer Faruk ÖZTÜRÖK ve çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen değerli aileme sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Gülçin COŐGÜN ÇAY

anakkale, Ocak 2022



ÖZET

ECEABAT BELEDİYESİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLGİ DÜZEYİNİN İNCELENMESİ

Gülçin COŞGUN ÇAY

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Ömer Faruk ÖZTÜRK

31/01/2022, 67

Bu araştırmanın amacı, çalışma ortamına bağlı olarak çeşitli risklerle karşı karşıya kalan belediye çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği bilgi seviyeleri demografik özelliklerine göre incelenmesidir.

Bu çalışma, Eceabat Belediyesi'nde (Çanakkale) farklı alanlarda görev yapan 70 personel ile yapılmıştır. Çalışmada 4'ü açık, 24'ü kapalı uçlu olmak üzere toplam 28 sorudan oluşan anket yüz yüze görüşülerek yapılmıştır. SPSS (IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.) programı kullanılarak anket sonuç verileri analiz edilerek yorumlanmıştır.

Çalışma sonucunda erkek çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği bilgi düzeyleri, kadın çalışanların bilgi düzeylerine göre daha yüksek çıkmıştır. Memur olarak görev yapan katılımcıların İSG bilgi düzeyleri işçi olarak görev yapan katılımcıların bilgi düzeylerine göre yüksek çıkmıştır. Yaş aralığına göre değerlendirildiğinde ise çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle birlikte bilgi düzeylerinin de azaldığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Belediye, Farkındalık, Bilgi Düzeyi, SPSS 25.0.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY KNOWLEDGE LEVEL OF ECEABAT MUNICIPALITY EMPLOYEES

Gülçin COŞGUN ÇAY

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Occupational Health and Safety

Advisor: Prof. Dr. Ömer Faruk ÖZTÜRK

31/01/2022, 67

The aim of this research is to examine the occupational health and safety information levels of municipal employees who face various risks depending on the working environment according to their demographic characteristics.

This work was carried out with 70 employees working in different fields in Eceabat Municipality (Canakkale). In the study, a total of 28 questions, 4 open and 24 closed-ended, were interviewed face-to-face. SPSS (IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.) survey result data are analyzed and interpreted using the program.

As a result of the study, occupational health and safety information levels of male employees were higher than the knowledge levels of female employees. The OHS information levels of the participants who served as civil servants were higher than the knowledge levels of the participants who worked as workers. When evaluated according to the age range, it was observed that the knowledge levels decreased with the age of the employees.

Keywords: Occupational Health and Safety, Municipality, Awareness, Knowledge Level, SPSS 25.0.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ETİK BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
SİMGELER ve KISALTMALAR	vii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı.....	2
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları	3
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	5
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Riskler	6
1.4.1. İş Kazası.....	6
1.4.2. Meslek Hastalıkları	7
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	7
1.5.1. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	8
1.5.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci	9
1.5.3. Devletin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci.....	10
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	10
1.6.1. Dünya’da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	11
1.6.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	12
1.7. Belediye Hizmetlerine İlişkin Temel Bilgiler	14
1.8. Belediye Hizmetlerinde Ortam Faktörleri	15
1.8.1. Fiziksel Faktörler	15
1.8.2. Kimyasal Faktörler	16
1.8.3. Biyolojik Faktörler.....	17
1.8.4. Psiko-Sosyal Faktörler.....	17
1.8.5. Ergonomik Faktörler.....	17

İKİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. Önceki Çalışmalar	19
------------------------------	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	24
3.2. Araştırmanın Kapsamı, Evreni ve Örneklemi	24
3.3. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Araştırmanın Modeli	24
3.4. Veri Toplama Aracı ve Elde Edilen Verilerin Analizi	25

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	26
4.2. Anket Sorularına İlişkin Bulgular.....	27
4.3. Ölçeğin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri ve Normallik Testi	35
4.4. Anket Sorularına İlişkin Uygulanan Testler ve Analizleri	35

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç	55
5.2. Öneriler.....	60
KAYNAKÇA.....	62
EKLER.....	I
EK1. ANKET.....	I

SİMGELER ve KISALTMALAR

AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
MÖ	Milattan Önce
MS	Milattan Sonra
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
WHO	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
SPSS	(IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.)
s.	Sayfa
vd.	Ve diğerleri
%	Yüzde Oranı
n	Veri Sayısı
α	Cronbach"s Alpha değeri

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	27
Tablo 2	Ölçeğin İç Tutarlılığını Gösteren Cronbach – A Analizi Sonuçları	28
Tablo 3	Katılımcıların İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilgisine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	29
Tablo 4	Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgisi Ölçeği Maddelerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi	31
Tablo 5	Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgisi Ölçeği Maddelerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans Analizi	33
Tablo 6	Ölçeğin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri ve Normallik Testi	35
Tablo 7	İş Kazasının Nedenleri Sorusuna Verilen Cevapların Cinsiyet Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	36
Tablo 8	İş Kazasının Nedenleri Sorusuna Verilen Cevapların Yaş Gruplarındaki Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	37
Tablo 9	Katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği Puanının Unvanı/Görevi Grupları Arasındaki Farkın Tespiti İlişkin Mann Whitney U Testi	38
Tablo 10	Katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği Puanının Yaş Grupları Arasındaki Farkın Tespiti İlişkin Kruskal Wallis Testi	39
Tablo 11	İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği Puanının Kadın ve Erkek Katılımcılar Arasındaki Farkın Tespiti İlişkin Mann Whitney U Testi	40
Tablo 12	İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği Puanının Bekâr ve Evli Katılımcılar Arasındaki Farkın Tespiti İlişkin Mann Whitney U Testi	41
Tablo 13	İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği Puanının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alan Ve Almayan Katılımcılar Arasındaki Farkın Tespiti İlişkin Mann Whitney U Testi	42
Tablo 14	İş Yerinizde Kısmi Zamanlı Görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı Var Mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Unvanlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	42
Tablo 15	İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Var Mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Unvanlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	43
Tablo 16	İşyerinizde Olası Bir Acil Duruma Karşı Eylem Planı Var Mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Unvanlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	44
Tablo 17	İşyerinizde Yangın Alarm Sistemi Var Mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Unvanlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	45

Tablo 18	İşyerinizde İş Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilciniz Var Mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Unvanlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	45
Tablo 19	İşyerinizde Yangınla Mücadele Ekipmanları (Yangın Tüpleri, Yangın Hortumları) Kullanılabilir Durumda mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Unvanlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	46
Tablo 20	İş Yerinizde Kısmi Zamanlı Görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı Var mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	47
Tablo 21	İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Var mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	48
Tablo 22	İşyerinizde Yangın Alarm Sistemi Var mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	48
Tablo 23	İşyerinizde Olası Bir Acil Duruma Karşı Eylem Planı Var mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	49
Tablo 24	İşyerinizde İş Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilciniz Var Mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	50
Tablo 25	İşyerinizde Yangınla Mücadele Ekipmanları (Yangın Tüpleri, Yangın Hortumları) Kullanılabilir Durumda mı? Sorusuna Verilen Cevapların Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılım Sonuçları	51

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1.	Eceabat Belediyesi Organizasyon Şeması	15



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Çalışmak, insanlığın kaçınılmaz bir ihtiyacıdır ve yaşamın gereksinimlerini karşılamamanın tek yoludur. Yapılan iş veya çevresel sebeplerden dolayı çalışanların güvenliğini ve sağlığını tehdit eden birtakım riskler ortaya çıkmaktadır. Bu risklerin gerçekleşmesi sonucu gerek ülkemizde gerekse dünyada birçok çalışan sakat kalmakta ya da hayatını kaybetmektedir. Bu tip olumsuzlukların yaşanmaması için 10 Haziran 2003 tarihinde sanayiden sayılan işyerlerini ve eğitim kurumlarını da kapsayan 4857 sayılı İş Kanunu (İK) yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna bağlı olarak 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu çıkarılmıştır.

İSG kanunu gerek iş yaşamında gerekse günlük yaşamda önemli rol oynamaktadır. Çünkü sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı en temel insan haklarından biridir. Bu hak din, dil, ırk, yaş, cinsiyet ve mesleğe bakılmaksızın tüm çalışanların hayatını en üst düzeyde güvence altına alır. Çalışma koşullarının çalışma hayatındaki değişimi ile birlikte İSG'nin kapsamı da değişmiştir. Artık tüm ilgili alanların ortak noktası, iş kazası ve meslek hastalıkları önleme ve koruma hizmetlerine dayalı sistematik bir yaklaşımla çözme prensibi üzerinedir (Çelik, 2016: 1).

Ülkemizde yaşanan iş kazalarının en fazla tehlikeli hareketlerden dolayı meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu tehlikeli hareketlerin temelinde ise eğitimsizlik, önemsememe, ihmal gibi durumların yattığı gözlemlenmiştir. İSG kültürünün oluşturulmasında eğitim büyük rol oynamaktadır. İş kazalarının yeterli düzeyde eğitim alınmamasından kaynakladığı söylenebilir (Bilir, 2016).

Bu çalışmanın amacı, çalışma ortamına bağlı olarak çeşitli risklerle karşı karşıya kalan belediye çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği bilgi düzeylerini demografik özelliklerine göre araştırmaktır.

Araştırmanın önemi, Çalışma hayatında meydana gelen iş kazaları, küresel ölçekte işyerlerinin en önemli problem alanlarından birini oluşturmaktadır. Çalışma yaşamımızın her alanında bizi etkileyen tehlikeler ve bu tehlikelerin oluşturduğu pek çok risk mevcuttur. Öncelikle risklerin belirlenerek iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için risk değerlendirmesi yapılarak belirlenen tehlikeler kaynağında yok edilmeli veya tehlikelere karşı

önlem alınarak kaza olasılığı veya meslek hastalıkları asgari seviyeye düşürülmelidir. Bu nedenle belediyelerde nitelikli bir kamu hizmeti verilebilmesi için; çalışan personelin karşısına çıkabilecek riskleri önceden belirleyebilmeleri, en aza indirebilmeleri ya da önleyebilmeleri, en önemlisi yönetebilmeleri için karşı karşıya oldukları risklerin farkında olmaları ve risk yönetimi becerilerini kazanmaları gerekmektedir. Böylece günümüz şartlarında belediye hizmetlerinin ve politikalarının hayata geçmesinde belediye çalışanlarının, yürütülen iş ve işlemlerde kendilerini hem fiziksel olarak hem de düşünce olarak daha iyi bir şekilde vermeleri amaçlandığı için büyük önem arz etmektedir.

Araştırmanın problem cümlesi ise, Eceabat Belediyesinde farklı hizmet alanlarında görevlerini ifa eden çalışanların demografik özelliklerine göre İSG bilgi düzeyleri hangi seviyededir?

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İnsanlar hayatlarını sürdürebilmek için geçmişten günümüze kadar hep üretimle uğraşmışlardır. Üretim için gerekli materyal ve teknikleri, bulunduğu çağın gelişim ve ihtiyaçlarına göre hep değişim göstermiştir. Bu değişim ile birlikte çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili yaşadıkları sorun ve gereksinimleri de artarak önem arz etmeye başlamıştır. Çalışma hayatındaki meydana gelen bu değişim ve gelişmelerin sonucu ile İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır (Toprak, 2018: 2).

İSG kavramının birden fazla tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlar genellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization, WHO) tanımlarına göre uyarlanmıştır.

ILO'nun "Sağlık"; tanımına göz atıldığında, "İşle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar" şeklinde tanımlanmıştır (ILO, 2017).

WHO'nun "Sağlık" tanımına göz atıldığında; "Sadece hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, aynı zamanda bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir" denmiştir (WHO, 2017).

İSG'nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) göre tanımı ise; "İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır." şeklindedir.

Bu tanımlara bakılarak İSG: Çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarını önlemek, fiziksel, zihinsel ve toplumun bütünlük içinde olduğu bir sistemli ve bilimsel çalışma ortamı yaratmak için alınması gereken bir dizi önlemdir.

İş Sağlığı ile İş Güvenliği birbirinden farklı iki kavramdır. İş Sağlığı; çalışanların çalışma koşullarının ve işyerinde kullanılan araç ve gereçlerin yol açabileceği tehlikelerin en aza indirildiği sağlıklı bir çalışma ortamını ifade eder (Öner, 2014: 8). İş Güvenliği ise çalışanların iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarından kaynaklanan kayıpları engellemek veya en aza indirmek amacıyla işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için alınan bir dizi çalışmalardır (Selek, 2016: 26). Başka bir deyişle İş Güvenliği; çalışanların çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri tehlike arz eden riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak için alınan teknik kuralların tümünü ifade eden bir bilimdir dalıdır (Yanturalı, 2013: 4).

İş Güvenliği, çalışanları teknik açıdan önemli risklerden korumak anlamına gelir. Çalışanları makine ve teçhizat kullanımından kaynaklanabilecek olası risklerden korumak için alınan tüm önlemleri kapsar.

İSG faaliyetleri; çalışanları işyerinde işin ifası sırasında meydana gelebilecek tehlikelerden korumak, işyeri içinde, dışında ve çevresinde çalışma koşullarını iyileştirmek için yapılan sistematik bir çalışmadır. Geçmişte İSG'de işçi odaklı bir yaklaşım benimsense de günümüzde çalışma yöntemlerinde ve üretim yapılarında meydana gelen değişiklikler ve yeni yönetim tekniklerinin benimsenmesi, İSG faaliyetlerini sadece işçiler için değil daha kapsamlı hale getirilmesini gerektirmektedir (Çelik, 2016: 4).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

İSG ile ilgili düzenlenen yönetmeliklerde temel amaç, işin yürütülmesi sırasında veya işle ilgili çalışma ortamında meydana gelen veya oluşabilecek kaza ve yaralanmaların, risk ve tehlikelerin önlenmesini ve kaçınılmaz risklerin en aza inmesini sağlamak, böylece sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmaktır (Sayıntürk, 2014: 11).

İSG'nin temel amacı çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak olsa da işletmenin olmadığı yerde üretimin, üretimin olmadığı işletmelerde de çalışana iş düşmeyeceği gerçeği görülmektedir. Bu amaçla, İSG'nin; çalışan güvenliği, üretim güvenliği ve işletme güvenliği olmak üzere üç ana hedefi vardır (Toprak, 2018: 3). Bunlar;

1. Çalışanların Korunması: İSG'nin asıl amacı çalışanların korunmasına yöneliktir. Çalışanları işyerinde meydana gelebilecek olumsuz durumlardan korumak, rahat ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmaktır.
2. Üretim Güvenliğini Sağlamak: Çalışanların korunmasına yönelik işyerinde alınan tedbirlerle, iş kazaları ile meslek hastalıklarının neden olduğu çalışanlarda meydana gelen işgücü kayıpları azalarak üretim korunacak, rahat, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamında çalışmanın verdiği güvenle üretimde alınan verim artacaktır.
3. İşletme Güvenliğini Sağlamak: İşyerinde hem çalışanların korunmasına yönelik hem üretimde verimliliğin artmasına yönelik işyerinde alınacak tedbirlerle meydana gelebilecek iş kazaları, sağlıksız, verimsiz ve güvensiz çalışma ortamından çıkabilecek tehlikeler önlenmiş olur (Çelik, 2016: 4).

Günümüzde dünya ülkelerinin ana stratejisi, çalışanlarına gerekli değeri vermek, çalışma hayatını daha insancıl hale getirmek ve yaşam kalitesini artırarak hedeflerine ulaşmaktır. Bu nedenle iş kayıplarını önlemek ve verimliliği artırmak için işverenlerin amacı, iş hayatındaki meydana gelen kazaları ve sonucunda oluşabilecek hastalıkları önceden tespit ederek olası işteki kayıpları en aza indirmek için gerekli tedbirleri almaktır.

Kişisel, sosyal ve iktisadi yönden İSG'nin amaçları;

Kişisel Yönden: İSG önlemlerinin asıl amacı, çalışanların yaşam ve sağlığını koruma altına almaktır. Çalışanların meydana gelebilecek tehlikelerden uzak bir çalışma ortamında çalışması, fiziksel ve zihinsel olarak kendilerini daha rahat ve güvenli çalışmalarını ve verimli olmalarını sağlar.

Sosyal Yönden: Çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir ortam olmadan çalışmaya zorlandıklarında yapıları hem fiziksel hem ruhen sağlıklarını kaybedebilirler. Sağlıksız bireylerin oluşumunu engellemek veya en aza indirmek için çalışanların güvenli, rahat ve sağlıklı işyeri ortamında çalışmalarını gerekmektedir.

İktisadi Yönden: İş kazaları ve bunun sonucunda meydana gelebilecek meslek hastalıklarından doğan kayıpların işyerine yükleyeceği masraf çok fazladır. Bu yüzden işveren, iş yerinde İSG ile ilgili gereken tedbirleri zamanında alması iktisadi bir zorunluluktur (Çelik, 2016: 5).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Dünya ve ülkemizde sanayileşmenin hız kazanması, teknolojinin gelişmesi, iş yerlerinde çalışanların güvenliği ile ilgili bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Çalışma koşullarında meydana gelen değişiklikler, iş çeşitliliği gibi birçok sebeplerden dolayı çalışanlar birçok tehlikeli durum ve risk ile karşılaşmaktadır. Bu olumsuz durumlarla karşılaşmak iş kazaları ve beraberinde meslek hastalıklarının artmasına ve verimliliğin düşmesine sebep olmaktadır. Günümüzde İSG uygulamaları, oluşabilecek bu sorunları ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi amaçlamaktadır.

Üretim sürecinde çalışma ortamındaki sağlıksız ve elverişsiz koşullar, çalışanların öncelikli hakkı olan çalışma ve sağlıklı yaşam hakkını tehdit altına almaktadır. Bu yüzden İSG için gereken tüm tedbirlerin alınması zorunludur (Çelik, 2016: 5).

İSG, uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınan insan hakları, medeni haklar ve işçi haklarıdır. Günümüzde İSG'ye artan önem ve dikkat ile birlikte güvenli, sağlıklı ve rahat çalışma koşullarının sağlanması için işverenlere büyük görev düşmektedir (Erginbaş, 2010: 23).

İSG'nin temelini, insan sağlığının hiçbir maddi manevi varlıkla paha biçilememesi ve en iyi şekilde korunması oluşturmaktadır. Her yıl meydana gelen kazalardan %98'i önlenabilir kazalardır. Bu kazalar ile beraber insanların hayatlarında kalıcı sakatlıklar, hastalıklar oluşabilmekte hatta ölümlerle sonuçlanabilmektedir. Çalışanların yaptıkları işleri nedeni ile yaşamlarını önemli derecede etkileyecek bu olumsuzlukların ele alınarak gerekli tedbirlerin alınması zorunluluk arz etmektedir. Bu kazalar, özellikle başarılı personel kayıplarına ve diğer çalışanların üzerinde yarattığı olumsuz etkiler ile birlikte üretimdeki verimliliğin düşmesine, ayrıca yaşanan kazalarda araç, gereç ve ekipmanların zarar görmesi bulunduğu tesiste az da olsa ekonomik krize yol açarken ülke ekonomisine azımsanamayacak derecede zarar verebilmektedir (Tiryaki, 2011: 15).

İSG'nin içeriği sadece reaktif olgular olarak görülmemelidir. Sağlık ve güvenlik kavramı kazanın meydana gelmesini değil, işyeri ortamının ve çalışanların fiziki ve psikolojik

iyileştirilmesini, iş ve yaşamın insanlara verdiği fiziksel, psikolojik ve sosyal tehlikelerin ortadan kaldırılmasını da içerir. İSG tüm bu değerlendirmelere göre, maddi ve manevi boyutları ve sosyal etkileri olan, günümüz toplumunu ve geleceğini etkileyen bir alandır (Tekin, 2014: 6).

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Riskler

Şirketlerin gelişip büyüebilmeleri için öncelikle çalışanlarını olası tehlikelerden korumaları ve işyerinde meydana gelebilecek riskleri bilmeleri gerekmektedir. İSG uygulamalarının sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için risk oluşturabilecek faktörlerin önceden belirlenmesi gerekmektedir. Bu faktörler fizyolojik ve psikolojik faktörler olarak ayrıntılı bir biçimde incelenmesi gereken insan özelliklerine ve gürültü, sıcaklık, aydınlatma, radyasyona maruz kalma gibi çevresel faktörlerine göre değişiklik göstermektedir (Öner, 2014: 11).

İSG’de risklerden bahsederken öncelikle iş kazaları ve meslek hastalıkları dikkate alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmadığı takdirde meydana gelen iş kazaları ve beraberinde gelen meslek hastalıkları dünyanın karşı karşıya olduğu önemli problemlerdir. Bu iş kazası sonucunda meydana gelen meslek hastalıklarında çalışanların çoğunda çalışma yaşamlarını ve kendi hayatlarını etkileyecek geçici ya da kalıcı hasarlar oluşmaktadır (Çelik, 2016: 9).

1.4.1. İş Kazası

İş Kazası kavramının birden fazla tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları;

ILO’ya göre iş kazası, önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış olan etrafa zarar verebilecek nitelikteki olaydır (ILO, 2017).

WHO’ya göre ise, planlanmamış kişisel yaralanmalara, maddi zarara ve üretimin durmasına sebep olan olaydır (WHO, 2017).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesine göre İş Kazası, Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir

yere gönderilmesi nedeniyle, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında gelişen olaylardır (Resmi Gazete, 2006; Baydur, 2015: 43-44).

İş kazalarının meydana gelmesine sebep olan kaza süreci insandan, çevreden, işyerinin fiziksel ortamından kaynaklı birçok faktörün bir araya gelip etkilenmesi ile oluşabilir. Birkaç faktörün veya koşulun etkileşimi sırasındaki karmaşık ilişki nedeniyle ayrıca evde veya işyerinde yaşanan sorunların çalışan üzerinde etkisi de iş kazalarına yol açabilmektedir. Kurumsal politikalar, işverenin yönetim tarzı, çalışanlar arasındaki çatışmalar, uyum güçlükleri vb. faktörler çalışanlar üzerinde aşırı baskıya neden olup, kişisel psikolojik dengenin bozulmasına ve beraberinde iş kazalarına yol açacaktır (Tanrıverdi, 2014: 23).

1.4.2. Meslek Hastalıkları

Meslek Hastalıklarının tanımlarından bazıları şunlardır:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 14. Maddesine göre Meslek Hastalığı; Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2006).

6331 sayılı İSG Kanunu'na göre Meslek Hastalığı; "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" şeklinde tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2012).

Meslek Hastalığı, çalışanların işini ifa ederken bulunduğu işyeri ortamında işinin niteliğinden dolayı karşılaştığı etkenlerden dolayı meydana gelen hastalıklara denir. Bahse konu bu hastalıklara sebep olan etken çalışanın bulunduğu iş yeri ortamında olduğu için hastalık- iş arasında sebep sonuç ilişkisi vardır. Diğer bir deyişle meslek hastalıklarına "işe özgü" hastalıklar da denir (Çelik, 2016: 12).

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

İnsanda duygu, algı ve bilgi merkezi olarak kabul edilme yeteneğine bilinç denir. Bilinç, zihnin duyum, algı, anı gibi duygularını kapsayan kısmı olup ayrıca iç gözlem aracılığı ile zihindeki bu duyguların içeriklerinin birbirlerinden farklı olduğunu bilir. Bilincin diğer bilim dallarında da birçok farklı tanımı bulunmaktadır (Toprak, 2018: 8).

İnsan bilincine bakıldığında, bireyin kendi ve etrafındakilerinin farkında olma durumudur. Bilinçli olmak ise, önceden fark edilmeyen şeylerin gözlem ve edinilen bilgiler dahilinde farkına varılması durumudur. İSG bilinci ise çalışanların İSG konularında görevlerini ifa ettikleri iş ve çalışma yerlerinde meydana gelebilecek risk ve tehlikelere karşı gerekli farkındalığı yaratıp sürdürme çalışmasıdır.

1.5.1. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

İSG açısından önemli olan konulardan biri de çalışanların işyerlerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve bunun sonucunda yakalanabilecekleri meslek hastalıkları nedeniyle yaşayacakları kayıp veya uğrayacakları zararlar konusunda bilinçlendirilmelerinin gerekliliğidir. İşçilerin meydana gelen iş kazalarında hayatını kaybetmesi, geride kalan aile yakınları için de hem maddi hem manevi zorluklarla mücadele etmek zorunda kalmaları demektir. Diğer yandan bu yaşanan iş kazalarında çalışanların sakat kalma durumlarında görevlerinde meydana gelen iş verimliliğindeki düşüşten dolayı maddi kayıp da kendini göstermektedir (Tiryaki, 2011: 34).

İşverenler, işyerlerinde görevlerini ifa eden işçilerin İSG bilincini artırmak ve korumakla yükümlüdür.

2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. Maddesi gereğince, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlü olup bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil tüm önlemlerin alınması, organizasyon yapılarak gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak zorundadır (Resmi Gazete, 2012). Bahse konu bu kanun işverenin İSG hakkında üstüne düşen sorumlulukları ayrıntılı olarak düzenlemiş olup ayrıca çalışanların da alınan tedbirlere uyma ve uygulamalarında işlerini titizlikle yerine getirmeleri vurgulanmıştır.

Çalışanların İSG bilincini oluşturmak için, çalışanlara yönelik düzenlenecek hizmet içi eğitimler ile birlikte bilgi düzeyleri belirlenmeli, düzen-tertip-disiplin çerçevesinde görevlerini ifa etmeleri ve işyerinde alınan tedbirlere riayet etmeleri sağlanarak olası iş kazalarına ve sonucunda meydana gelebilecek meslek hastalıklarını en aza indirmek için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

1.5.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

İşverenlerin işletmelerinde meydana gelebilecek iş kazalarının doğuracağı olumsuz etkilerinin farkında olarak gerekli önleyici tedbirleri alması İSG konusunda işverenlerin bilincini oluşturmaktadır.

İş kazaları işyerleri için maddi anlamda kayıp demektir. Bu yaşanan kazalar maddi olduğu kadar insani yönden de çalışan kaybı, şirkette eğitimli personel kaybı anlamına da gelmektedir. Hatta çalışanlar, mesai arkadaşlarının yaralanması nedeniyle işten belli süre uzak kalmalarından ya da yaşanan kaza sonucu arkadaş kaybı yaşamalarından dolayı işteki moral bozukluğu işteki verimin de paralel olarak düşmesine sebep olacağından işletmeler için maddi kayba neden olacaktır. İş kazalarının sebep olduğu maliyetler iki ana başlık altında incelenmektedir. Bunlar dolaylı ve doğrudan maliyetlerdir (Toprak, 2018: 10).

Doğrudan maliyetler: Tahmin edilebilir ve önlenebilir maliyetlerdir. Tedavi ilk iki günlük ücret, (giydirilmiş ücrete göre) kaza sonucu ölen veya sakatlanan işçi için ödenen tazminatlar, harcamaları, ödenen açılan davalar nedeniyle avukatlık ücretleri ve mahkeme giderleri. Sigortaya ödenen iş kazaları ve meslek hastalıkları primleri, olası iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı ödenen mali sorumluluk sigorta primleri. İş kazası sonucu hasar gören malzeme. Tesis ve ekipmanın onarım veya yenileme bedeli için harcanan giderler olarak sıralayabiliriz.

Dolaylı maliyetler: Önceden tahmin edilemeyen ve kontrol edilmesi veya müdahale edilmesi zor olup çoğunlukla sigortalanamayan maliyetlerdir. Kazada yaralanan işçinin o işyerinde neden olduğu diğer işçilere ait iş kaybı (ilk yardım için revirde veya hastanede harcadıkları süreler, yetkili personellerin ve yanında çalışan iş arkadaşlarının zaman kaybı) malzeme hasar bedelleri, yasal ödemeler, gecikme cezaları, idari para cezaları, çalışanları yeniden eğitime bedeli, açılan davalar nedeniyle harcanan giderler, ödenen tazminatlar benzeri giderler olarak sıralayabiliriz.

İşverenler, işletmelerinde olası iş kazalarını ve bunun sonucunda doğabilecek meslek hastalıklarını önlemek, olası maliyet ve zararlardan daha az etkilenmek için İSG'nin konusunun önemli bir faktör olduğunun bilincinde olmalıdır. Kanunlar ve ulusal kontrol mekanizmaları ile işletmelerin ve işverenlerin İSG konusundaki farkındalıkları, işletmeleri korumaya yönelik yasal yükümlülükler getirilerek güvence altına alınmaktadır (Tiryaki, 2011: 36).

1.5.3. Devletin İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinci

Devletin, İSG konusunda olası iş kazaları ve oluşabilecek meslek hastalıklarının çalışanlarda neden olduğu hasar bunun sonucunda ulusal seviyede çıkan problemler akabinde devletin ekonomisinde de yaşanan maddi kayıpların bilincinde olması, kanun ve ulusal kontrol mekanizmaları ile gerekli denetimlerin yapılarak meydana gelebilecek maddi manevi sorunların önüne geçilmesi sağlanmalıdır (Toprak, 2018: 11).

Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının farklı çalışma alanlarını etkilemesi nedeni ile çalışanlardaki iş verimliliğinin azalması, işyerlerinde oluşan zararlar, üretimdeki düşüş gibi ülke ekonomisini etkileyen maddi manevi büyük zararların yaşanmasına sebep olmaktadır.

Bu sebeple ILO, devletlere İSG konusundaki bilincini artmasına yönelik gerekli düzenlemeleri yaparak rehberlik eden önemli uluslararası kuruluşlardan biridir.

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Günümüzde İSG bilimsel önemini kazanana kadar hem uzun bir tarihsel süreçten hem de bu zaman içinde farklı aşamalardan geçmiştir. İSG, tarih içerisinde farklı meslek alanlarına sahip birçok bilim insanının çalışmaları ile toplumsal yaşamın ve üretim süreçlerinin gelişiminin etkisiyle gelişmiş ve gelişmeye devam eden bir bilim dalıdır (Toprak, 2018: 3).

İlk insanın hayatını idame ettirmek için işine yarayacak aletler yapmış ve bu aletleri yaptıkça daha da geliştirmek için çaba göstermiştir. Basit aletler şeklinde başlayan bu çabalar önce seri üretime dönüşmüş, daha sonra zamanla bir yaşam biçimi haline gelmiştir. Bu yaşam tarzını gerçekleştiremeyen toplumlar, günümüz medeniyetinin kaybedenleridir. Günümüzde en önemli üretim faktörü olan insan, teknolojinin gelişmesi ile birlikte iş yerlerinde çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunlar önce insan sağlığını tehdit etmekte, ardından işletmelere ait her türlü malları tehdit etmektedir. Sanayinin henüz gelişmediği dönemde iş güvenliği bir sorun olarak görülmemiştir. Üretimin faal olduğu alanların artması, sürecin karmaşıklığı, kullanılan araç gereçlerin çeşitlenmesi ve buna bağlı olarak artan risk nedeniyle, bu konunun sistematik olarak incelenerek yasa ve yönetmeliklerin oluşturulması zorunlu hal almıştır (Çelik, 2016: 13).

Sanayi devriminden sonra meydana gelen olumsuz üretim alanlarını buralardaki çalışma koşullarını, iş güvenliğini ön planda tutarak çalışanların daha sağlıklı, güvenli ve verimli bir çalışma alanı oluşturmak, iyileştirmek için çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarla birlikte İSG kavramı asıl anlamını sanayi devrimi ile birlikte kazanmıştır (Bayılmış, 2013: 6).

Çalışma hayatı sanayileşme ile birlikte meydana gelen gelişmeler ile çalışanlar için daha da tehlikeli bir hal almıştır. İşçiler fabrika ve maden ocaklarında 16-18 saatlere varan yorucu tehlikeli güvensiz çalışma ortamlarında çalıştırılmıştır. Fakat üretimdeki farklı tekniklerin gelişerek denenmesi ile birlikte İSG'nin de gelişmeye başlaması işçiyi meydana gelebilecek tehlike, kaza vb. durumlara karşı korumaya almıştır (Güçlü, 2007: 8).

1.6.1. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İSG, insanlık tarihinde başlayan köklü bir geçmişe haiz bir alandır. M.Ö.2600'lü yılların ortalarında Eski Mısır'da mimar, mühendis, doktor ve papaz olan İmhotep, insanların çalışmaları ile yaşamış oldukları sağlık sorunları arasındaki ilişkiden ilk bahseden kişidir. İmhotep iyi bir doktor olmasının yanı sıra ilk basamak piramidinin kurucusu olup ayrıca modern tıbbı, tıbbın babası olarak bilinen Hipokrat'tan yüzyıllar önce kullanmıştır (Çelik, 2016: 13).

İmhotep, piramidin inşası sırasında çok sayıda kişinin kazalarda öldüğünü ve çalışanların sıklıkla bel sorunları ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Babil İmparatorluğu (M.Ö.2000) döneminde ise İSG ile alakalı, çalışanın yaptığı işi ile ilgili bir tehlike meydana geldiğinde etkilenen iş ise tekrarı, içindeki işçinin hayatı ise ve ölümle sonuçlanması halinde idam ile cezalandırılması gibi hükümlerin olduğu görülmüştür (Ergül, 2020: 5).

İSG ile ilgili bilinen ilk yazılı kaynak Yunan filozofu Heredota dayandırılmaktadır. M.Ö. 370 yılında Kurşunun zehirleyici etkilerinden de ilk kez Hipokrates bahsetmiştir. İşçilerin enerji veren gıdalarla beslenmeleri durumunda iş veriminin artacağını vurgulamıştır, İşçilerin sağlık ve güvenlik sorunlarının incelenerek meydana gelen iş kazalarının önlenmesi ve çözümlenmesi hususunda Ramazzini 1713'de "De Morbis Artificum Diatriba", Agricola "De Re Metallica", Paracelsus ise "De Morbis Metallici" adlı eserleriyle önemli çalışmalar yapmışlardır (Toprak, 2018: 3).

İngiliz Parlamento üyesi olan Anthony Ashley Cooper ise fabrika, maden ocakları gibi zorlayıcı çalışma ortamlarında çalıştırılan kadın ve çocuk işçilerin korunmasına yönelik

yasaların çıkarılarak, çalışma saatlerini ve iş koşullarını yeniden gözden geçirilip gerekli düzenlemelerin yapılmasında büyük emek vermiştir (Ergül, 2020: 5).

Sanayi Devrimi ile yeni üretim yöntemlerine geçilerek fabrika devri başlamış, işçiler çok zor ve ilkel çalışma ortamlarında işlerini ifa etmek zorunda kalmıştır. İSG konusu ile ilgili 1833 yılında, fabrikalarda çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilerek huzur ve sağlığının korunması için hazırlanan Fabrika Yasası yürürlüğe girmiştir (Akkaya, 2007: 6).

Bu yasaya göre; çocuklarda yaşı 9'dan küçük olanların çalıştırılmaları ile yaşı 18'den küçük olanların 12 saati aşan zamanlarda çalıştırılmamaları ve gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. İşyeri Hekimlerinin 1844 yılında fabrikalarda olmaları zorunlu kılınmıştır. 1855 yılında Almanya'da yürürlüğe giren yasa ile başına iş kazası gelenlere tazminat ödemesi getirilmiş olup bu yasa Amerika ve Avrupa'da da kısa süre içerisinde uygulanmıştır (Çelik, 2016: 14).

1900 yılında yasal hale gelen, meslek hastalığı olanların bildirimleri, iş kazası geçirerek yaralanıp sakatlananlara gerekli raporların tutulması zorunluluğu, tehlikeli işlerde çalışamaz halde olan işçiler için hem işe girişlerde hem de aralıklı sağlık muayenelerinin alınması zorunlu hal almıştır (Ergül, 2020: 6).

1919 yılında ILO'nun, 1948'de ise Birleşmiş Milletler bünyesinde WHO'nun kurulması sayesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının uluslararası boyuta taşınmasını sağlamıştır (Ergül, 2020: 7).

1.6.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de İSG'nin tarihsel gelişimi ise, iş ve yaşamın gelişimine paralel olarak benzer bir aşamadan geçmiştir. Sanayileşme alanında yaşanan gelişmelerle birlikte meslek hastalıkları ve iş kazalarında yaşanan sıkıntılar daha da önem arz eden bir konu haline gelmiştir. Yaşanan sıkıntıların ciddiyet boyutu ve toplumun verdiği tepkiye göre gerekli çözümlerin alınarak uygulamaya konulması, İSG ile ilgili faaliyetleri hızlandırmıştır (Çelik, 2016: 14).

Osmanlı Dönemi'ne bakıldığında; İSG konusunda yapılan çalışmalar 1850 yılında itibaren başlamıştır. 1865 yılında Nizamname Dilaver Paşa tarafından düzenlenen Ereğli kömür madenlerindeki çalışanların, çalışma saatlerinin günlük 10 saat olması, çalışana kalacak yer

temin edilerek istihkak verilmesi, işten çıkarılacak işçi önceden bilgilendirilmesi, işçilere çalışma saatleri dışında dinlendirilmeleri hatta hasta ise evde istirahat etmeleri gibi çeşitli düzenlemeleri kapsayan 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir (Ergül, 2020: 6).

Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksiklerini gidermek amacı ile 1869 yılında yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi ile iş kazalarını önlemek için koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde ecza dolaplarının ve kazalara anında müdahale edecek hekimin olmasını, işçinin işini ifası sırasında meydana gelen iş kazalarında yaralanmaları ya da yaşamlarının kaybetmeleri halinde işveren tarafından işçi veya yakınına tazminat ödenmesini, kazaya sebep olan durumun işverenin yönetim şekline kaynaklı bir problemse işveren tarafına, işçiden kaynaklı bir problemde ise işçiye para cezası gibi gerekli maddi ceza yaptırımlarının uygulanmasını içermektedir (Çetin, 2014: 20).

İlk medeni kanunumuz Mecelle'de ise İSG ile ilgili işveren tarafından kaynaklı kazalarda işçinin mağduriyetinin giderilmesi için işverene zararın giderilmesi zorunluluğu getirilmiştir (Çelik, 2016: 15).

Osmanlı döneminde sanayileşme yeteri kadar gelişmediği için İSG konusunda alınan tedbirler asıl Cumhuriyet Döneminde sanayileşme ile paralel olarak hız kazanmış ve gerekli tedbirler alınarak düzenlemiştir.

Cumhuriyet Dönemine bakıldığında; İSG konusunda ilk düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. İSG ile ilgili diğer düzenlemelere bakıldığında, 1923 yılında düzenlenen İzmir İktisat Kongresi, 1926 yılında işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğu ile ilgili maddeler yer alan Borçlar Kanunu, 1930 yılında iş yasasının olmamasından dolayı İSG ile ilgili 50 ve üzerinde işçinin çalıştığı yerlerde revir veya hastane olması ve işyeri hekimi bulundurulması gerekli olduğu, 12 yaşından küçüklerin, 12-16 yaşındaki çocukların yer altı gibi yerlerde belli saatlerden sonra, 18 yaşından küçük olan çocukların bar, gazino, meyhane gibi içkili yerlerde ve kahvehane gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu maddelerine yer veren Hıfzıssıhha Kanunu, 1945 yılında Sosyal sigortalar hakkında yapılan ilk düzenleme İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu olup buna paralel olarak aynı yıl içerisinde İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu yayınlanmıştır. Bu uygulamaları tek bir kanunda toplamak için 1964 yılında Sosyal Sigortalar kanunu yürürlüğe girmiştir (Ergül, 2020: 7).

İSG ile ilgili yürürlükte olan düzenlemelerin dağınık olması, sürekli değişime uğraması işyerlerindeki denetimlerin ve hizmet verecek kurumların yetersizliği, Amerika Birleşik Devletleri'nin İSG yönergeleri ile uyumlu olma gerekliliği gibi sebeplerden dolayı yeni bir kanun çıkarılması gerekliliği doğmuş olup, iş kazası ve meslek hastalıklarını meydana gelmeden gerekli önlemleri alarak kaynağından engellemeyi amaçlayan 6331 Sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir (Kılıkış, 2013: 20).

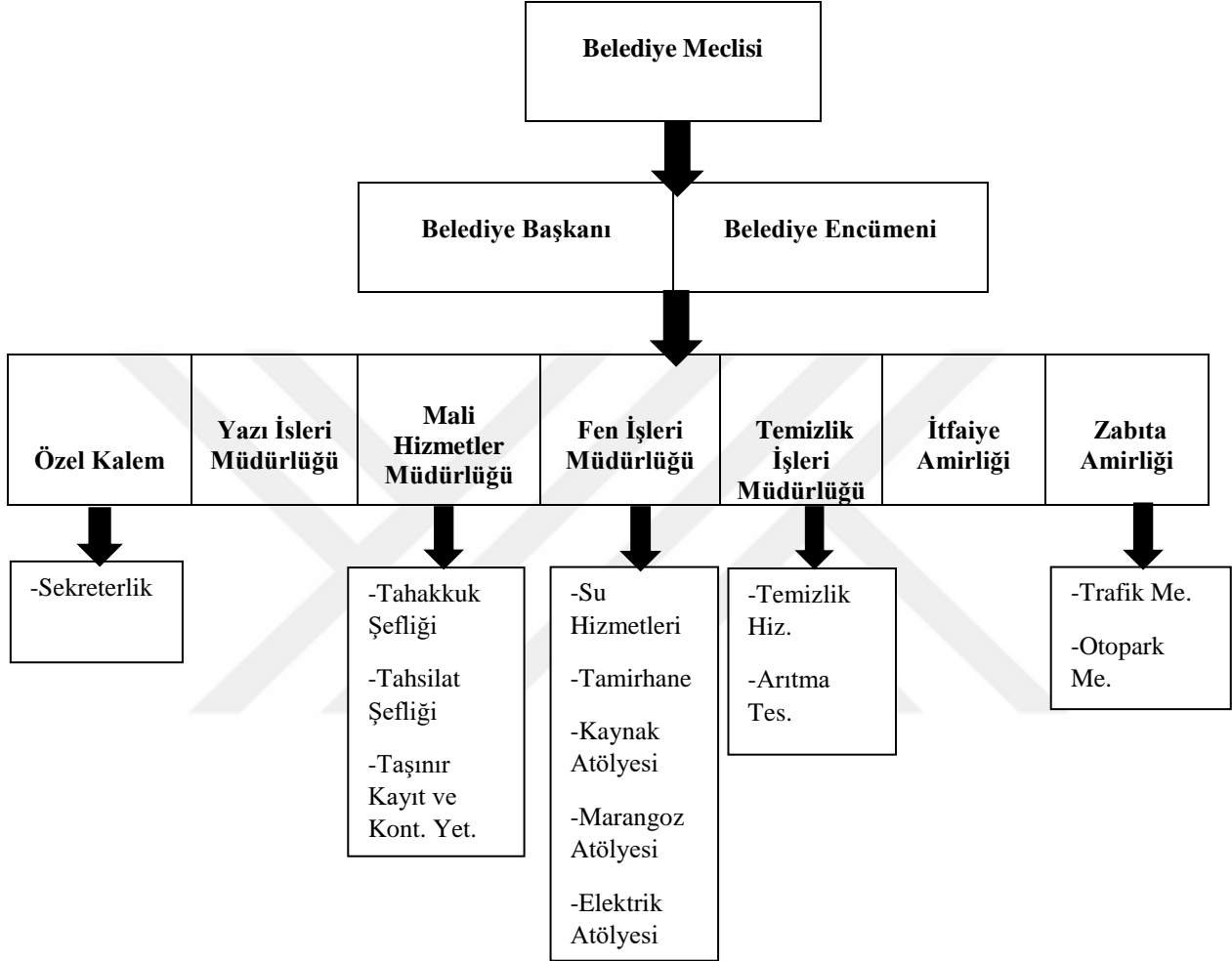
1.7. Belediye Hizmetlerine İlişkin Temel Bilgiler

Belediye, mahalli yönetimin iş ve işleyişinde gerekli görev ve sorumlulukları olan idari birimdir. 1982 Anayasası madde 127'ye göre Belediyelerin söz konusu işleyişteki görevleri vurgulanmıştır. Ayrıca Mahalli yönetim kuruluşu olarak belediyelerin yetkileri 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi ve 5393 sayılı Belediye Kanunlarında belirtilmiştir. Bu görev ve sorumluluklara bakıldığında belediyeler; imar, su temini ve kanalizasyon arıtma gibi kentsel altyapı, ulaşım, coğrafi ve kentsel bilgi sistemleri, çevre ve sanitasyon, temizlik ve katı atık, zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulanslar, şehir içi ulaşım, defin işlemleri ve kabristanlar, fidan ekimi ağaç bakımı, park ve yeşil alanları koruma ve geliştirme, konut, kültür ve sanat etkinlikleri, turizm ve tanıtım organizasyonları, gençlik ve spor aktiviteleri, sosyal hizmet yardımlaşma, evlilik nikah işlemleri, meslek eğitimi, mali olarak ticaretin artırılması, okula alıştırmaya eğitimi ve çevre koruma hizmetlerini yerine getirmekle sorumludur (Arpat, 2016: 295).

Belediye, belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini ifade eder (Arpat, 2016: 295). Belediyelerin sunduğu altyapı hizmetleri arasında İSG yönünden risk içeren, enerji, ulaşım, su ve kanalizasyon arıtma, imar, yol, asfalt ve kaldırım, ağaçlandırma, park, bahçe ve yeşil alan, katı atık ve temizlik hizmetleri yer almaktadır. Diğer yandan göç vb. nüfustaki hızlı büyümeye sebep olan etkenler de belediye çalışanlarının risk ve tehlike ile daha sık karşılaşma olasılıklarını artırmaktadır (Özdemir, 2016: 49-56).

Belediyelerde 1980'lerden itibaren hâkim olunan taşeronluk eğilimi ile birlikte doğrudan hizmet vermekten ziyade hizmet sunumunu yetkilendiren ve denetleyen birimler haline gelmiştir (Arpat, 2016: 296). Yukarıda belirtilen bahse konu kanunlar ile 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu birlikte ele alındığında belediye, sorumluluk bölgesindeki ikamet

eden vatandaşın ve diğer işletmelerdeki çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, geliştirilerek gerekli önlemlerin alınmasında büyük öneme sahip bir kurum olarak ön plana çıkmaktadır (Gökbayrak, 2003: 35).



Şekil 1.Eceabat Belediyesi Organizasyon Şeması

1.8. Belediye Hizmetlerinde Ortam Faktörleri

Belediye çalışanları yürüttükleri faaliyetlerden dolayı farklı alanlarda hizmet verip fiziksel, biyolojik, kimyasal, psikososyal, ergonomik gibi birçok önemli riskle karşı karşıya gelmektedir.

1.8.1. Fiziksel Faktörler

Belediye çalışanları, fizik ve mekanik çevre koşullarına bağlı olarak iş kazalarına maruz kalmaktadır. Bakım onarım faaliyetlerini icra ederken uyumsuz aletlerle çalışılması, çalışma

ortamının fiziki özellikleri bakımından çalışmaya elverişsiz olması, çalışanların yeteri kadar eğitilmiş olmaması, çalışanların teknolojik çalışma şartlarını yerine getirmede yetersiz kalması, kişisel koruyucu donanım ekipmanlarının yetersiz olması ve bilinçli kullanılmaması gibi faktörler iş kazalarının meydana gelmesinde önemli rol almaktadır.

Özellikle atölye gibi yerlerde kullanılan aletlerin saklandığı raf ve dolapların istifleme işlemlerindeki düzensizlik, kaynak işlemlerindeki koruyucu donanım ekipmanlarının kullanımının aksatılması çalışanlar için büyük tehlike arz etmektedir. Asfalt çalışmaları sırasında trafik yönünden ve ağaçlandırma, park, bahçe bakım onarım düzenleme işlemlerinde olası elektrik çarpması risklerine karşı gerekli tedbirlerin alınması, yük taşıma ve kaldırma işlemlerinde gerekli kurallara riayet edilmesi ve çalışanlara hizmet verdikleri alanlar ile ilgili hizmet içi eğitimlerin verilmesi sağlanmalıdır (Ayan vd., 2013: 26).

Ayrıca Belediye hizmetlerinde çalışanlar görev ifaları sırasında ısı, ışık ve gürültü gibi fiziksel risk etmenleri ile karşılaşmaktadırlar. Bahse konu risk etmenlerinin önlenmesi için hizmet yerlerinin ısıtılması ve çalışma ortamında çalışanı rahatsız etmeyecek derecede ses olmasını sağlayarak gürültüye maruz kalınmalarını engellemek işçinin İSG ve işteki verimini artırmak için önem arz etmektedir.

1.8.2. Kimyasal Faktörler

Yol yapımı sırasında yola asfalt dökme işlemlerinde plentte elektrik yalıtımının ve makine koruma cihazlarının olmaması, açıkta kalan makara sistemleri, emniyetsiz basınçlı gaz tüplerinin olması, yangın söndürücülerin olmaması, plentten etrafa yayılan tozların verdiği zarar, çalışanların ısıya dayanıklı ayakkabılar gibi kişisel koruyucu donanım kıyafetlerini temin etmeden hizmetlerini yerine getirmeleri gibi zor çalışma şartları belediye çalışanlarını kimyasal risklerle karşı karşıya getirmektedir (Ayan vd., 2013: 25).

Ağaç işleme üniteleri olan marangoz atölyelerindeki etrafa saçılan talaşların solunum yolu ile vücuda girmesi astım, kanser gibi önemli sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bundan dolayı marangoz atölyelerinde tiner, boya gibi kimyasal maddelerin kullanımına, çalışma alanının bol bol havalandırılmasına ve çalışanların görevleri sırasında koruyucu maskeleri temin etmesine özen gösterilmelidir. Kaynak işlemleri sırasında etrafa yayılan gaz ve dumanlar ile ışınların saçılması risklerine karşı çalışanların kişisel donanım kıyafetlerini kullanmaları ve atölyenin sık sık havalandırılması gerekmektedir.

1.8.3. Biyolojik Faktörler

Katı atık bertaraf ve düzenli depolama alanlarında çalışan Belediye personeli çok önemli biyolojik ve kimyasal risk etmenleri karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanlar arıtma tesisine özel iş elbisesi giyerek bahse konu atıklarla her türlü teması önlemeli ve oluşan metan gazının miktarı sık sık ölçülmelidir. Çöplerin tesislere nakil aşamasından, depolama, düzenleme ve geri dönüşüm işlemleri aşamasına kadar kontroller sağlanarak operatörlerle iletişim sağlanmalıdır. Çalışma sırasında iş makinesinin batma olasılıklarına karşı vinçler hazır olmalıdır. Tesiste görevliler dışında hiç kimsenin hizmet alanına ve eklentilerine girmesine kesinlikle müsaade edilmemelidir. Atık su arıtma tesislerinde sistemin dışarıdan müdahale olmamasına büyük özen gösterilmeli, bakım onarım görevlerinde hizmet verecek çalışanlar eğitim almalı ve çalışma ortamının kapalı olduğu yerlerde çalışırken gerekli önlemleri almalıdır. Acil durumlarda toplanma noktası belirlenerek gerekli talimatlar verilmelidir (Ayan vd., 2013: 25).

1.8.4. Psiko-Sosyal Faktörler

Çalışma şartlarının, mesai saatlerinin ve işteki artan stres nedeni ile belediye çalışanlarının sağlık ve güvenlikleri etkilenmektedir. Belediyede toplu taşıma araçlarında şoför olarak görev yapan çalışanların trafik kazası geçirme olasılıkları çok yüksek olup, bu kazaların %93 ü şoförün hatasından dolayı meydana gelmektedir (Ayan vd., 2013: 26).

Bu kazaların önüne geçebilmek için herhangi ortopedik rahatsızlığı olan belediye şoförlerinin ergonomik faktörleri değerlendirilmesi, sürücülerin çalışma saatlerinin gözden geçirilmesi, artan iş baskısında çalışanların psikolojik açıdan sağlıklı olmaları için hizmet içi eğitim ve motive edici etkinlikler düzenlenmesi gibi önlemler alınmalıdır.

İşyerinde çalışma koşullarının zorlaştıran çalışanı olumsuz etkileyerek işteki verimin düşmesine sebebiyet veren önemli psikolojik faktör mobbingdir. Psikososyal faktörlerden bir diğeri de tükenmişlik sendromudur. Tükenmişlik sendromuna karşı çalışanın yeteri kadar dinlendirilip işine motive olmasını sağlamak gerekmektedir.

1.8.5. Ergonomik Faktörler

Ergonomi, çalışma alanının çalışanlara uyumlu hale getirilmesi olarak tanımlanabilir. Günümüzdeki teknoloji çağı makine-insan arasındaki artan bağın, çalışana uyumlu fiziki

etmenlerin (masa, dolap, bilgisayar, makine, ofis alanı vs.) yeniden düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. Belediye çalışanlarının işe daha motive olarak hizmetlerini ifa etmeleri için çalışma alanlarında yapacakları küçük değişiklikler, kas iskelet sistemlerini etkilemeyecek şekilde fizyolojik ve biyomekanik sınırlamalara da uyularak masa, oturma koltukları vs. çalışma araç gereçlerinin ayarlanması iş veriminde de artışa neden olacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. Önceki Çalışmalar

Torun (1994), “Ankara İli Büyükşehir Belediyesine Bağlı Üç İlçe Belediye Temizlik İşçilerinde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Durum Saptama Araştırması” adlı tez çalışmasında, Ankara’nın üç ilçesine bağlı belediyelerinde çevre ve temizlik işlerinde hizmet veren çalışanların İSG hakkındaki bilgi düzeyleri ölçülmüştür. Yapılan araştırma neticesinde çalışanların kişisel koruyucu ekipmanları, iş kazası, meslek hastalıkları gibi İSG terimleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları, çalışma yerlerinde iş kazası geçirme olasılıklarının yüksek olduğu bulguları rapor edilmiştir.

Salihoglu (1996), “Belediye Hizmetlerinin Yürütülmesinde Ortaya Çıkan Yeni Eğilimler ve Bunların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Etkileri” adlı tez çalışmasında, Adana ili ve Yüreğir, Seyhan ilçe Belediyelerindeki hizmet verilen çalışma alanlarında görevlerini ifa eden farklı birimlerdeki işçilerin çalışma şartlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların çalışma alanlarındaki İSG ile ilgili imkânlarının gerekli seviyede olmadığı, çalışanları olumsuz etkileyen etmenlerin başında psiko-sosyal ve fiziksel risk etmenlerinin geldiği, birimler arası işçilerin çalışma koşulları karşılaştırıldığında şirketlerdeki taşeronlara göre daha sağlıklı, düzenli olduğu rapor edilmiştir.

Gökbayrak (2006), “Belediyelerde Farklı İşçi Statülerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında, belediyenin görev alanına giren birçok farklı alanda hizmetlerini yerine getiren taşeron işçilerin çalışma alanlarında sahip oldukları haklara değinilerek meydana gelen etkilerin değerlendirilmesi rapor edilmiştir.

Akdoğan ve ark. (2007), “Sürdürülebilir Katı Atık Yönetimi ve Belediyelerde Yöneticilerin Katı Atık Yönetimiyle İlgili Tutum Ve Düşüncelerinin Analizine Yönelik Bir Araştırma” adlı araştırmasında, il merkezinde hizmet veren belediyelerin birim amirlerinin katı atık ile yaşanan problemler hakkında bilgi seviyelerini ölçmeye yönelik yapmıştır. Araştırma sonucunda uyguladığı anket sonuçlarında katı atık ile ilgili verilen hizmetin başlangıç aşamasında ve bahse konu ile ilgili yaklaşımların yetersiz olduğunu rapor etmiştir.

Özçay (2011), “Bursa İl’inde İki Ayrı Belediyede ve Farklı İstihdam Türlerinde Çalışanların Örgütsel İş Stresi ve İş Güvencesi Açısından Karşılaştırılması” adlı tez

çalışmasında, Bursa iline ait Yıldırım ve Nilüfer İlçe Belediyelerinde farklı hizmet alanlarında hizmet veren çalışanların iş stresi ve güvencesi hakkındaki algılarının ölçülmesi amaçlandığı görülmektedir. Bahse konu çalışmada iki belediye personelleri arasında yapılan ölçme aracı neticesinde yaşanan ekonomik sıkıntılar, mesai başlangıç ve bitiş saatlerindeki denetimlerde yaşanan problemler bulunarak rapor edilmiştir.

Tiyek (2011), “Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma” adlı tez çalışmasında, belediyelerde görevlerini ifa eden personellerin yaşadıkları üst hiyerarşi baskılarının ne gibi sonuçlar doğurduğu incelenmiştir. Yapılan çalışmada çalışanların demografik özellikleri de göz önünde tutularak mobbingin çalışanlar üzerinde nasıl bir etki ettiği hakkında elde edilen bulgulara göre yorumlarda bulunarak rapor edilmiştir.

Çamur (2014), “İlaçlamada Çalışan Belediye Personelinin Biyosidal Ürün Uygulaması Konusundaki Bazı Bilgi ve Davranışları ile Etkilenimle İlişkili Olabilecek Sağlık Yakınmalarının Belirlenmesi” adlı tez çalışmasında, birçok belediyede pestisit (canlıkıran) işi ile uğraşan belediye çalışanının karşılaştıkları riskler araştırılmıştır. Uygulanan anket çalışması ile uygulama esnasında kişisel koruyucu ekipmanların yetersiz kullanıldığı ve İSG eğitimi alanların azınlıkta olduğu rapor edilmiştir.

Arı (2016), “Belediye Temizlik İşçilerinde Ağır Metal Maruziyeti” adlı tez çalışmasında, Zonguldak ilinde merkeze bağlı belediyesinde temizlik işlerinde hizmet veren çalışanların sağlık düzeylerinin takip edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada işçilerden alınan tahlillerin incelenerek değerlendirmeleri yapılmış ve elde edilen bulgularla gerekli eğitimlerin verilmesinin öngörüldüğü rapor edilmiştir.

Güler (2017), “Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Süreci-Toroslar Belediyesi İş Sağlığı ve Güvenliği Örneği-Toroslar Belediyesi Örneği” adlı tez çalışmasında, Mersin iline ait Toroslar Belediyesinde hizmet veren görevliler ile ilgili işe başlamadan, hizmet sürecinde alınan periyodik sağlık raporları, istihdam edilme bilgileri, çalışma aşamasında karşılaşılabilecekleri risk etmenleri ve bunlara karşı alınması gerek tedbirler rapor edilmiştir.

Aşcıoğlu (2018), “İstanbul’da Bir Belediye’de Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Algılarının Belirlenmesi” adlı tez çalışmasında, bahse konu belediyede hizmet veren sağlıkçılara yönelik ne tür sorunlarla karşılaştıkları ve bu sorunlara çözümlerin bulunması

gerektiği ile ilgili görüşmeler düzenlemiştir. Çalışma sonucunda çalışan sayısının yetersiz olmasından kaynaklı problemlerin yaşandığı, ayrı birimlere aynı personelin bakmasından kaynaklı iş yoğunluğunun fazla olması gibi sorunlar rapor edilmiştir.

Bıyıkğlu (2018), “Büyükşehir Belediyelerinde Yardım İlişkileri: Ordu Büyükşehir Belediyesi rneği” adlı tez çalışmasında, Ordu Büyükşehir Belediyesinde hizmet veren çalışanların günümüz koşullarına göre sürekli değişim gösteren ekonomik gelişimler üretime dolaylı olarak da çalışma ortamına yansıdağını ve çalışma ilişkilerini de nasıl etkilediğini rapor etmiştir.

Grn (2018), “Belediyelerde Sağlık Hizmetlerinin Türk Mevzuatındaki Yeri” adlı araştirmasında, Belediyelerin insan, hayvan, bitki, evre, gıda gibi birçok alanda sağlık hizmeti verdiğini ve bundan dolayı hastane, arıtma bertaraf tesislerine ihtiyaç duyulduğu gerekli inşaların yapılarak gerek sahip oldukları tüzel kişilikleri ile gerekse diğer yetkili kurumlarla koordineli olarak işletmelerinin sağlandığından bahsetmiştir.

Hacımustafaoğlu (2019), “Kamu Kurumlarında Makine İkmal Bakım ve Onarım alışmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve İş Ekipmanlarının Periyodik Muayenesi” adlı tez çalışmasında, Kamu kurum ve kuruluşlarında kullanılan ekipmanların bakım, onarım ve bu araç gereçlerin periyodik muayenelerinin yapılma aşamalarının İSG yönünden inceleyerek mevcut durumun tespitini yapmıştır. Çalışma sonucunda İSG uygulamalarının olduğu işyerlerinde hizmetlerin teoriden daha fazla makine başında uygulamaya dayalı yapılarak pratikliğin kazanılması ile birlikte olması gerektiğini rapor etmiştir.

Çalışkan (2019), “Yerel Yönetimlerde İş Güvenliğine Yönelik Kullanımları, Karşılama ve İyileştirme” adlı tez çalışmasında, iki farklı belediyenin hizmet verdikleri alanlara göre görevlerini ifa eden çalışanların güvenlik kültürlerindeki farklılıklarının neler olduğunu inceleyerek buna sebep olan nedenleri analiz etmiştir. Ayrıca alışma sonuçlarının diğer belediye ve kurumlara Güvenlik Kültürü algısının gelişmesi için yol göstermesinin amaçlandığı rapor edilmiştir.

Kale (2019), “6331 Sayılı Kanun Sonrası Yerel Yönetimlerde İş Güvenliği Uygulamaları: Erdemli Belediyesi rneği” adlı tez çalışmasında, Mersin ilinin Erdemli İlçe Belediyesinde verilen hizmetlerin birçok alanda olduğunu, diğer belediyelerin yaptığı

hizmetlerin yanı sıra bulunduğu coğrafi konumundan dolayı sahil ile alakalı hizmetlerin de verildiği ve bu hizmetlerin yerine getirilmesi esnasında İSG kurallarına riayet edilerek yapılması gerektiğini belirtmiştir. Çalışmasında yaptığı araştırmalar neticesinde İSG'nin uygulanması Belediye Başkanının başkanlığında sağlanarak ve önleyici yaklaşımla yürütüldüğü rapor edilmiştir.

Şenlik (2019), “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Perspektifinden Belediye Katı Atık İşçilerinin Mesleki Tehlikelerinin Değerlendirilmesi” adlı tez çalışmasında, belediye görev ve sorumluluk alanına giren katı atık toplama bertaraf işlemlerinde görev alan işçilerin karşılaştıkları tehlike ve riskler ele alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda temizlik hizmetlerinde görev alan işçilerin karşılaştıkları kazalara dair gerekli önleyici tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Aktaş ve ark. (2020), “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu” adlı araştırmasında, bahse konu kanunun öngördüğü yaptırımlardan idari para cezalarının ne kadar caydırıcı olduğu hakkında gerekli araştırmaların yapıldığı rapor edilmiştir.

Altay (2020), “Belediye Şirketlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesinde İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Zorluklar” adlı tez çalışmasında, belediyelerde hizmet veren İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini ifa ederken karşılaştıkları problemler belirtilmiştir. Araştırmada belediyede görevli İSG uzmanları ile görüşülerek ne tür problemlerin meydana geldiği hangi sıklıkla yaşandığı rapor edilmiştir.

Er (2020), “Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesine Yönelik Çalışan Anketi Uygulaması: Ankara İlindeki Bir İlçe Belediyesi” adlı tez çalışmasında, Ankara'nın Keçiören Belediyesinde İSG hakkında çalışanların farkındalıklarını ölçmek için anket çalışması yapmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların İSG hakkındaki algı ve farkındalıklarının olumlu yönde olduğunu rapor etmiştir.

Özer ve ark. (2020), “Evsel Katı Atık Toplama ve Taşıma İşkolunda Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının Değerlendirilmesi, Ankara-Yenimahalle Örneği” adlı araştırmasında, belediyenin hizmet alanına giren ve sağlık açısından büyük risk taşıyan katı atıkların toplanıp bertaraf edilmesinde hizmet veren işçilerin karşılaştıkları riskler ve bunların sonucunda meydana gelen sağlık problemleri ele almıştır. Hazırlanan anket çalışması ile

işçilerin demografik özellikleri ile karşılaştıkları riskler ve hizmet verdikleri alandan dolayı yaşadıkları meslek hastalıklarının neler olduğu hakkında analizler yapmıştır.

Yalçın (2020), “Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” adlı tez çalışmasında, Marmara Bölgesindeki farklı belediyelerde görevlerini ifa eden personellerin işyerleri tarafından yaşadıkları mobbing ve işyerlerine doğru takındıkları negatif düşünceler incelenmiştir. Araştırma neticesinde çalışanlara uygulanan anket çalışmasında çalışanların yaşadıkları bahse konular hakkında olumlu pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu rapor edilmiştir.

Acar (2021), “Belediye Katı Atık Yönetimi Uygulamalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi” adlı tez çalışmasında, belediye hizmet ve görev alanına giren katı atık ve bertaraf hizmetlerinde görevli çalışanların İSG yönünden araştırılmıştır. Yapılan araştırma neticesinde bahse konu hizmet alanında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin büyük önem arz ettiği rapor edilmiştir.

Kızılkaya ve ark. (2021), “Bir Belediyede Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Algılarının Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma” adlı araştırmasında, bahse konu belediye bünyesinde görevlerini ifa eden sağlıkçıların hangi problemlerle karşı karşıya geldikleri ve bunlara gerekli çözümlerin üretilmesi ile ilgili görüşmeler düzenlemiştir. Araştırma sonucunda personellerin birden fazla birimlere baktığından iş yoğunluğunun fazla olması ve sayılarının yetersiz olmasından kaynaklanan sorunların yaşanması gibi problemler rapor edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, Eceabat Belediyesinde görev yapan çalışanların yürürlükte olan İSG mevzuatının getirdiği düzenlemeler ve yükümlülüklerle ilişkin iş güvenliği bilgi düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin anket yöntemi ile belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma yaşamımızın her alanında bizi etkileyen tehlikeler ve bu tehlikelerin oluşturduğu pek çok risk mevcuttur. Bu sorunlar belediye çalışanlarında iş kazalarının meydana gelmesinde ve meslek hastalıklarında artışa sebep olurken işteki verimliliği olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bunun gibi problemleri en aza indirmeyi amaçladığı için günümüzde büyük bir öneme sahiptir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı, Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmada kullanılan İSG farkındalık anketi Eceabat Belediyesinde farklı alanlarda hizmet veren toplam 70 çalışana uygulanmıştır. Çalışanların İSG mevzuatının getirdiği düzenlemeler ve yükümlülüklerle ilişkin iş güvenliği bilgi düzeylerinin demografik özelliklere göre değişkenliği incelenmiştir. Çalışmaya yönelik hazırlanan İSG farkındalık anketi Ek 1’de yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini Eceabat Belediyesinde görevlilerin tamamı oluşturmuş olup, araştırmanın örneklemini Eceabat Belediyesinde görevli 70 çalışan [(Memur=38, İşçi=32), (Kadın=12, Erkek=58)] oluşturmuştur. Araştırmanın neticesinde çalışanların demografik özelliklerine göre İSG ile ilgili bilgi düzeyleri değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışmasında literatür taraması yapılarak, İSG mevzuatı hakkında kanun ve yönetmelikler hakkında bilgiler toplanmış ve bu bilgiler doğrultusunda bir takım anket soruları hazırlanmıştır. Eceabat Belediyesi bünyesinde 70 çalışan ile yapılacak olan araştırmada nicel araştırma tekniği olan anket uygulama modeli ele alınmıştır. Belediye çalışanlarına 4’ü açık, 24’ü kapalı uçlu olmak üzere toplam 28 sorudan oluşan anket yüz yüze görüşülerek yapılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı ve Elde Edilen Verilerin Analizi

Anket; katılımcılara ait demografik bilgilerden (unvan, yaş aralığı, cinsiyet, medeni durum), İş Sağlığı ve Güvenliği bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik 2'li (Evet=1, Hayır=2), 3'lü (Evet=1, Hayır=2, Bilmiyorum=3), 4'lü (Hiç=1, Az=2, Orta=3, Çok=4) ve 5'li (Tamamen Katılıyorum=1, Katılıyorum=2, Kararsızım=3, Katılmıyorum=4, Kesinlikle katılmıyorum=5). likert ölçeği kullanılarak hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS (IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.) programı kullanılarak analiz edilerek yorumlanmıştır.

Çalışmada nümerik veriler ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum değerler ile kategorik veriler ise frekans ve oran değerleri kullanılarak özetlenmiştir. Nümerik değişkenlerde normallik varsayımı Shapiro Wilk testi ile kontrol edilmiş ve normal dağılmama sonucuna paralel olarak grup sayısı iki olan karşılaştırmalar için Mann Whitney U testi, ikiden fazla olan karşılaştırmalar için Kruscal Wallis testi uygulanmıştır. Kruscal Wallis testi sonrasında ikili grup karşılaştırmaları için Bonferroni düzeltmeli Dunn testi uygulanmıştır. Kategorik verilerin analizinde ki-kare ($n < 5$ ise Fishers exact test) testi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde, kurulan hipotezlerin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanlardan toplanan verilerin analizi ve bu analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve bahse konu bulgulara ilişkin gerekli açıklamalar ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu tez kapsamında, Eceabat Belediyesinde görevli 70 çalışana İSG bilgi düzeyini ölçmeye yönelik hazırlanan anket uygulanmış olup, cevaplanan anketlerin hepsinin geçerliliği kabul edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin verilerin incelenmesinde frekans analizi uygulanmıştır. Katılımcıların Unvanı/Görevi, Yaş Aralığı, Cinsiyeti ve Medeni Durumuna ilişkin Frekans dağılımları Tablo 1 ile belirtilmiştir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özelliklerine ilişkin Tanımlayıcı İstatistik değerleri

		Frekans	%
Unvan/görevi	Memur	38	54.3
	İşçi	32	45.7
Yaş Aralığı	22-32	25	35.7
	33-43	31	44.3
	44-54	13	18.6
	55-65	1	1.4
Cinsiyet	Kadın	12	17.1
	Erkek	58	82.9
Medeni Durumu	Evli	54	77.1
	Bekar	16	22.9

Tablo 1’de belirtildiği gibi, Katılımcıların %54.3’ü (n=38) memur, %45.7’si (n=32) işçidir. Katılımcıların görev statülerine göre %54.3 oranla yarısından fazlası memur olarak görevini ifa etmektedir.

Katılımcıların %35.7’si (n=25) 22-32 yaş aralığında, %44.3’ü (n=31) 33-43 yaş aralığında, %18.6’sı (n=13) 44-54 yaş aralığında, %1.4’ü (n=1) 55-65 yaş aralığındadır. Ankete cevap veren çalışanların yarıya yakını %44.3 oranla 33-43 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %17.1’i (n=12) kadın, %82.9’u (n=58) erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu %82.9 oranla erkekler oluşturmaktadır.

Katılımcıların %77.1’i (n=54) evli, %22.9’u (n=16) bekdir. Katılımcıların çoğunun medeni durumlarının evli olduğu görülmüştür.

4.2. Anket Sorularına İlişkin Bulgular

Çalışmada istatistiksel analizler IBM SPSS Statistics 25.0 (IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.) paket programı kullanılarak yapılmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

Çalışmada nümerik veriler ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum değerler ile kategorik veriler ise frekans ve oran değerleri kullanılarak özetlenmiştir. Nümerik değişkenlerde normallik varsayımı Shapiro Wilk testi ile kontrol edilmiş ve normal dağılmama sonucuna paralel olarak grup sayısı iki olan karşılaştırmalar için Mann Whitney U testi, ikiden fazla olan karşılaştırmalar için Kruscal Wallis testi uygulanmıştır. Kruscal Wallis testi sonrasında ikili grup karşılaştırmaları için Bonferroni düzeltmeli Dunn testi uygulanmıştır. Kategorik verilerin analizinde ki-kare (n<5 ise Fishers exact test) testi uygulanmıştır.

Cronbach’s Alpha (α), ölçümlerin güvenilirlik iç tutarlılığını ifade eden güvenilirlik katsayısı olarak tanımlanmaktadır. Bu katsayısı 0 ve 1 aralığında aldığı değere göre güvenilirlik derecesi belirlenir. Bu α değeri derecenin olduğu aralıklara bakıldığında;

0,00 ile 0,40 arasında; güvenilir olmadığı,

0,40 ile 0,60 arasında; düşük derecede güvenilir olduğu,

0,60 ile 0,90 arasında; oldukça güvenilir olduğu,

0,90 ile 1,00 arasında ise yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilir (Ergül, 2020: 27).

Tablo 2
Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach – α analizi sonuçları

Ölçek	p*	Cronbach's Alpha
İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği	<0.05	0.813

Tablo 2’de belirtildiği gibi, İSG Bilgi Düzeyi Ölçeğini oluşturan ifadelerle uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa katsayısı 0.813 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin, Cronbach Alfa katsayısı 0-1 arasında yer almaktadır. Cronbach Alfa katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artar. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan anketin güvenilirlik derecesinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılara uygulanan İSG bilgi düzeylerine yönelik sorulan anket sorularının incelenmesinde frekans analizi uygulanmıştır. Katılımcıların İSG Bilgisine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri Frekans dağılımı Tablo 3 ile belirtilmiştir. Katılımcıların İSG Bilgisi Ölçeği maddelerine verdikleri cevaplara İlişkin Frekans dağılımları Tablo 4 ve Tablo 5 ile belirtilmiştir.

Tablo 3

Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgisine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

		Frekans	%
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Aldınız mı?	Evet	40	57.1
	Hayır	30	42.9
İş kazasının nedenleri nelerdir?	Dikkatsizlik	54	77.1
	Tecrübesizlik	48	68.6
	Dalgınlık	44	62.9
	Tehlikeli iş ortamı	33	47.1
	İhmal	52	74.3
	Eğitimsizlik	47	67.1
	Tehlikeli davranış	22	31.4
	Umursamazlık	32	45.7
	Diğer	19	27.1
	İşyerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği uzmanı var mı?	Evet	28
Hayır		34	48.6
Bilmiyorum		8	11.4
İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı?	Evet	22	31.4
	Hayır	39	55.7
	Bilmiyorum	9	12.9
İşyerinizde yangın alarm sistemi var mı?	Evet	36	51.4
	Hayır	25	35.7
	Bilmiyorum	9	12.9
İşyerinizde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı?	Evet	39	55.7
	Hayır	23	32.9
	Bilmiyorum	8	11.4
İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı?	Evet	27	38.6
	Hayır	32	45.7
	Bilmiyorum	11	15.7
İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı?	Evet	56	80.0
	Hayır	8	11.4
	Bilmiyorum	6	8.6

Tablo 3’de belirtildiği gibi, Katılımcıların %57.1’i (n=40) İSG eğitimi almışken, %42.9’u (n=30) eğitim almamıştır. Çalışanların yarısından biraz fazlasının %57.1 oranla eğitilmiş olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %77.1'i (n=54) iş kazasının nedeni olarak "Dikkatsizlik", %68.6'sı (n=48) "Tecrübesizlik", %62.9'u (n=44) "Dalgınlık", %47.1'i (n=33) "Tehlikeli iş ortamı", %74.3'ü (n=52) "İhmal", %67.1'i (n=47) "Eğitimsizlik", %31.4'ü (n=22) "Tehlikeli davranış", %45.7'si (n=32) "Umursamazlık", %27.1'i (n=19) "Diğer" olarak belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu iş kazasının nedeni olarak Dikkatsizlik, Tecrübesizlik, Eğitimsizlik ve İhmal olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların %40'ı (n=28) iş yerinde kısmi zamanlı görevli İş Güvenliği Uzmanının olduğunu, %48.6'sı (n=34) İş Güvenliği Uzmanının olmadığını, %11.4'ü (n=8) bu bilgiyi sahip olmadıkları tespit edilmiştir. Katılımcılardan işyerlerinde İş Güvenliği Uzmanının olup olmadığı hakkında çoğunlukla yoktur cevabı alınmıştır.

Katılımcıların %31.4'ü (n=22) iş yerinde İSG kurulunun olduğunu, %55.7'si (n=39) İSG kurulunun olmadığını, %12.9'u (n=9) ise bu tip bir bilgiyi sahip olmadıklarını belirtmiştir. Buna göre katılımcıların yarısından fazlası işyerlerinde İSG kurulunun olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların %51.4'ü (n=36) iş yerinde yangın alarm sisteminin olduğunu, %35.7'si (n=25) yangın alarm sisteminin olmadığını, %12.9'u (n=9) bu bilgiyi sahip olmadıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %51.4 oranla yaklaşık yarısı yangın alarm sisteminin hakkında bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Katılımcıların %55.7'si (n=39) iş yerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olduğunu, %32.9'u (n=23) olası bir acil duruma karşı eylem planının olmadığını, %11.4'ü (n=8) bu bilgiye sahip olmadıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %55.7 oranla yaklaşık yarısı olası bir acil durumda uygulanacak eylem planının olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların %38.6'sı (n=27) iş yerinde iş güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olduğunu, %45.7'si (n=32) iş güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olmadığını, %15.7'si (n=11) ise böyle bir bilgiye sahip olmadıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %45.7 oranla yarısına yakını İSG ile ilgili temsilcinin olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların %80'inin (n=56) iş yerinde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda olduğu bilgisine sahip olduğu, %11.4'ünün (n=8) yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda olmadığı bilgisine sahip olduğu, %8.6'sının (n=6) ise bu bilgiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4

Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgisi Ölçeği maddelerine verdikleri cevaplara ilişkin Frekans Dağılımı

Aşağıdaki soruları size uygun gelen seçeneği işaretleyerek cevaplayınız.	Hiç		Az		Orta		Çok	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Belediye binasındaki sağlık ve güvenlik işaretlerinin ne anlama geldiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	3	4.3	21	30.0	34	48.6	12	17.1
Meslek Hastalıkları hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	2	2.9	22	31.4	38	54.3	8	11.4
Mesleğiniz ile ilgili riskler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	3	4.3	16	22.9	35	50.0	8	22.9
İş kazalarında uygulanabilecek ilk yardım uygulamaları hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	5	7.1	14	20.0	43	61.4	8	11.4
Olası bir deprem durumunda yapılması gerekenler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	3	4.3	12	17.1	39	55.7	16	22.9
Yangın esnasında ne yapılması gerektiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	4	5.7	15	21.4	31	44.3	20	28.6
İş Kazası sonucunda ne yapılması gerektiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	7	10.0	16	22.9	40	57.1	8	10.0
İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili riskler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?	7	10.0	17	24.3	39	55.7	7	10.0

Tablo 4’de belirtildiği gibi, Katılımcılar “Belediye binasındaki sağlık ve güvenlik işaretlerinin ne anlama geldiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %4.3’ü (n=3) “Hiç”, %30’u (n=21) “Az”, %48.6’sı (n=34) “Orta”, %17.1’i (n=12) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların yarısına yakınının bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcılar “Meslek Hastalıkları hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %2.9’u (n=2) “Hiç”, %31.4’ü (n=22) “Az”, %54.3’ü (n=38) “Orta”, %11.4’ü (n=8) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların %54.3’ü bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcılar “Mesleğiniz ile ilgili riskler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %4.3'ü (n=3) “Hiç”, %22.9'u (n=16) “Az”, %50'si (n=35) “Orta”, %22.9'u (n=8) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların %50 si bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcılar “İş kazalarında uygulanabilecek ilk yardım uygulamaları hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %7.1'i (n=5) “Hiç”, %20'si (n=14) “Az”, %61.4'ü (n=43) “Orta”, %11.4'ü (n=8) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların %61.4'ü yani yarıdan fazlası bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcılar “Olası bir deprem durumunda yapılması gerekenler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %4.3'ü (n=3) “Hiç”, %17.1'i (n=12) “Az”, %55.7'si (n=39) “Orta”, %22.9'u (n=16) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların %55.7'si bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcılar “Yangın esnasında ne yapılması gerektiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %5.7'si (n=4) “Hiç”, %21.4'ü (n=15) “Az”, %44.3'ü (n=31) “Orta”, %28.6'sı (n=20) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların %44.3'ü bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcılar “İş Kazası sonucunda ne yapılması gerektiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %10'u (n=7) “Hiç”, %22.9'u (n=16) “Az”, %57.1'i (n=40) “Orta”, %10'u (n=8) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların %57.1'i bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Katılımcılar “İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili riskler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?” sorusuna %10'u (n=7) “Hiç”, %24.3'ü (n=17) “Az”, %55.7'si (n=39) “Orta”, %10'u (n=7) “Çok” olarak puanlamıştır. Bu verilerin sonucundan ankete katılanların %55.7'si bahse konu hakkında bilgi düzeylerinin “Orta” seviyede bilgi sahibi olduğu görülmüştür.

Tablo 5

Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgisi Ölçeği maddelerine verdikleri cevaplara İlişkin Frekans Dağılımı

Aşağıdaki İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili sorulara katılım düzeyiniz nedir?	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili görüş ve önerileri alındığını gözlemliyorum.	13	18.6	39	55.7	13	18.6	4	5.7	1	1.4
Tüm çalışanlar işe başlamadan önce İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alması gerektiğini düşünüyorum.	33	47.1	33	47.1	1	1.4	2	2.9	1	1.4
Çalışan olarak İş Güvenliği Kurallarına gereken hassasiyetleri gösteriyorum.	16	22.9	48	68.6	4	5.7	0	0.0	2	2.9
İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin belediyelerdeki riskleri azaltabileceğine inanıyorum.	28	40.0	30	42.9	11	15.7	0	0.0	1	1.4
İşyerimizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sürekli iyileştirmeler yapılıyor.	17	24.3	37	52.9	10	14.3	5	7.1	1	1.4
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği'nde daha etkin rol oynaması gerektiğini düşünüyorum.	30	42.9	35	50.0	3	4.3	2	2.9	0	0.0
İş Sağlığı ve Güvenliği'nin çalışma hayatımızı doğrudan etkilediğini düşünüyorum.	28	40.0	37	52.9	3	4.3	1	1.4	1	1.4
İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sadece çalışma ortamında değil hayatın her aşamasında olması gerektiğini düşünüyorum.	32	45.7	31	44.3	4	5.7	1	1.4	2	2.9

Tablo 5'de belirtildiği gibi, Katılımcılar “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili görüş ve önerileri alındığını gözlemliyorum.” sorusuna %18.6'sı (n=13) “Tamamen Katılıyorum”, %55.7'si (n=39) “Katılıyorum”, %18.6'sı (n=13) “Kararsızım”, %5.7'si (n=4) “Katılmıyorum”, %1.4'ü (n=1) “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %74.3 (%55.7+ %18.6) oranla büyük çoğunluğu, İSG hakkında görüş ve önerilerinin alındığını ifade etmiştir.

Katılımcılar “Tüm çalışanlar işe başlamadan önce İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alması gerektiğini düşünüyorum.” sorusuna %47.1'i (n=33) “Tamamen Katılıyorum”, %47.1'i (n=33) “Katılıyorum”, %1.4'ü (n=10) “Kararsızım”, %2.9'u (n=5) “Katılmıyorum”, %1.4'ü (n=1)

“Kesinlikle Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %94.2 (%47.1+ %47.1) oranla büyük çoğunluğu, İSG eğitiminin işe başlamadan alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Katılımcılar “Çalışan olarak İş Güvenliği Kurallarına gereken hassasiyetleri gösteriyorum.” sorusuna %22.9'u (n=16) “Tamamen Katılıyorum”, %68.6'sı (n=48) “Katılıyorum”, %5.7'si (n=4) “Kararsızım”, %2.9'u (n=2) “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %91.5 (%22.9+ %68.6) oranla büyük çoğunluğu, İş Güvenliği Kurallarına gereken hassasiyeti gösterdiğini ifade etmiştir.

Katılımcılar “İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin belediyelerdeki riskleri azaltabileceğine inanıyorum.” sorusuna %40'ı (n=28) “Tamamen Katılıyorum”, %42.9'u (n=30) “Katılıyorum”, %15.7'si (n=11) “Kararsızım”, %1.4'ü (n=1) “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %82.9 (%40+ %42.9) oranla büyük çoğunluğu, verilen İSG eğitiminin işyerindeki riskleri azaltacağını ifade etmiştir.

Katılımcılar “İşyerimizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sürekli iyileştirmeler yapılıyor.” sorusuna %24.3'ü (n=17) “Tamamen Katılıyorum”, %52.9'u (n=37) “Katılıyorum”, %14.3'ü (n=10) “Kararsızım”, %7.1'i (n=5) “Katılmıyorum”, %1.4'ü (n=1) “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %77.2 (%24.3+ %52.9) oranla büyük çoğunluğu, işyerlerinde İSG hakkında gerekli iyileştirmelerin yapıldığını ifade etmiştir.

Katılımcılar “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği'nde daha etkin rol oynaması gerektiğini düşünüyorum.” sorusuna %42.9'u (n=30) “Tamamen Katılıyorum”, %50'si (n=35) “Katılıyorum”, %4.3'ü (n=3) “Kararsızım”, %2.9'u (n=2) “Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %92.9 (%42.9+ %50) oranla büyük çoğunluğu, çalışanların İSG hakkında daha da etkin rol oynaması gerektiğini ifade etmiştir.

Katılımcılar “İş Sağlığı ve Güvenliği'nin çalışma hayatımızı doğrudan etkilediğini düşünüyorum.” sorusuna %40'ı (n=28) “Tamamen Katılıyorum” %52.9'u (n=37) “Katılıyorum”, %4.3'ü (n=3) “Kararsızım”, %1.4'ü (n=1) “Katılmıyorum”, %1.4'ü (n=1) “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %92.9 (%52.9+ %40) oranla büyük çoğunluğu, İSG'nin çalışma hayatlarını doğrudan etkilediğini ifade etmiştir.

Katılımcılar “İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sadece çalışma ortamında değil hayatın her aşamasında olması gerektiğini düşünüyorum.” sorusuna %45.7'si (n=32) “Tamamen Katılıyorum”, %44.3'ü (n=31) “Katılıyorum”, %5.7'si (n=4) “Kararsızım”, %1.4'ü (n=1)

“Katılmıyorum”, %2.9'u (n=2) “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak puanlamıştır. Katılımcıların %90 (%45.7+ %44.3) oranla büyük çoğunluğu, İSG'nin sadece çalıştıkları yerde değil yaşamın her alanında olması gerektiğini ifade etmiştir.

4.3 Ölçeğin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri ve Normallik Testi

Tablo 6
Ölçeğin Tanımlayıcı istatistik değerleri ve Normallik Testi

	İSG Bilgi Düzeyi
Ort.	2.329
Std.Sapma	0.453
Medyan	2.343
Min	1.0
Maks	4.3
Kurtosis	5.311
Skewness	0.614
p*	<0.001

*:Shapiro Wilk testi

Tablo 6'da belirtildiği gibi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi” boyutlarına katılımcıların verdikleri cevaplara göre, Katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği ortalaması 2.33 ± 0.453 (Min=1.0; Maks=4.3) olarak hesaplanmıştır.

Nümerik değişkenlerde normallik varsayımı Shapiro Wilk testi ile analiz edilmiştir. Tablo 6'da belirtildiği gibi ölçekler normal dağılım göstermemektedir ($p < 0.05$) Bu durumda uygulanacak istatistiksel testler nonparametrik testler olacaktır.

4.4 Anket Sorularına İlişkin Uygulanan Testler ve Analizleri

Kurulan H0 ve H1 hipotezlerinde H0 hipotezi, eğer p değeri $> 0,05$ ise kabul edilir, eğer p değeri $< 0,05$ ise; H0 hipotezi ret edilir ve kurulan hipotezde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiş olur.

Ankete katılan çalışanların İş kazasının nedenleri sorusuna verilen cevapların cinsiyet değişkenine ve yaş aralıkları değişkeni arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile çoklu cevap ki-kare testi uygulanmıştır.

Tablo 7

İş kazasının nedenleri sorusuna verilen cevapların cinsiyet frekans ve yüzde dağılım sonuçları

	Cinsiyet				Toplam (n=70)		p*
	Kadın (n=12)		Erkek (n=58)		n	%	
	n	%	n	%			
Dikkatsizlik	10	83.3%	44	75.9%	54	77.1%	0.213
Tecrübesizlik	10	83.3%	38	65.5%	48	68.6%	
Dalgınlık	9	75.0%	35	60.3%	44	62.9%	
Tehlikeli iş ortamı	6	50.0%	27	46.6%	33	47.1%	
İhmal	10	83.3%	42	72.4%	52	74.3%	
Eğitimsizlik	7	58.3%	40	69.0%	47	67.1%	
Tehlikeli davranış	4	33.3%	18	31.0%	22	31.4%	
Umursamazlık	5	41.7%	27	46.6%	32	45.7%	
Diğer	0	0.0%	19	32.8%	19	27.1%	

*:Çoklu cevap ki-kare testi

Tablo 7'de belirtildiği gibi “İş kazalarının nedenleri nelerdir?” sorusuna kadın katılımcıların %83.3'ü (n=10) “Dikkatsizlik”, “Tecrübesizlik” ve “İhmal” olarak değerlendirirken ile erkeklerin %75.9'u (n=44) iş kazasının nedenlerinin en çok “Dikkatsizlik” olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre iş kazalarının nedenlerinin çoğunlukla dikkatsizlik olarak belirttikleri söylenebilir.

H0: Katılımcıların cinsiyeti ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyeti ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Cinsiyeti ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.213 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların cinsiyeti ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 8

İş kazasının nedenleri sorusuna verilen cevapların yaş gruplarındaki frekans ve yüzde dağılım sonuçları

	Yaş Aralığı								Toplam (n=70)	p*	
	22-32 (n=25)		33-43 (n=31)		44-54 (n=13)		55-65 (n=1)				
	n	%	n	%	n	%	n	%			
Dikkatsizlik	20	80.0%	24	77.4%	10	76.9%	0	0.0%	54	77.1%	0.463
Tecrübesizlik	16	64.0%	21	67.7%	11	84.6%	0	0.0%	48	68.6%	
Dalgınlık	16	64.0%	19	61.3%	9	69.2%	0	0.0%	44	62.9%	
Tehlikeli iş ortamı	12	48.0%	15	48.4%	6	46.2%	0	0.0%	33	47.1%	
İhmal	21	84.0%	22	71.0%	9	69.2%	0	0.0%	52	74.3%	
Eğitimsizlik	17	68.0%	21	67.7%	9	69.2%	0	0.0%	47	67.1%	
Tehlikeli davranış	9	36.0%	7	22.6%	6	46.2%	0	0.0%	22	31.4%	
Umursamazlık	11	44.0%	14	45.2%	7	53.8%	0	0.0%	32	45.7%	
Diğer	6	24.0%	8	25.8%	4	30.8%	1	100.0%	19	27.1%	

*:Çoklu cevap ki-kare testi

Tablo 8'de belirtildiği gibi, “İş kazalarının nedenleri nelerdir?” sorusuna 22-32 yaş grubundaki katılımcıların %80'i (n=20), 33-43 yaş grubundaki katılımcıların %77.4'ü (n=24) en çok “Dikkatsizlik”, 44-54 yaş grubundaki katılımcıların %84.6'sı (n=11) en çok “Tecrübesizlik”, 55-65 yaş grubundaki katılımcıların %100'ü (n=1) en çok “Diğer” olarak belirtmiştir. Buna göre iş kazalarının nedenlerinin çoğunlukla “Tecrübesizlik” olarak belirttikleri söylenebilir.

H0: Katılımcıların yaş grupları ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların yaş grupları ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Yaş grupları ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.463 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların yaş grupları ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 9

Katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği puanının Unvanı/Görevi grupları arasındaki farkın tespiti ilişkin Mann Whitney U testi

Unvanı/Görevi	İSG Bilgi Düzeyi	
Memur	Medyan	2.38
	Min	2.1
	Maks	4.3
İşçi	Medyan	2.13
	Min	1.0
	Maks	2.8
p*		0.008

*:Mann Whitney U testi

H0: Katılımcıların meslek gruplarına göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H1: Katılımcıların meslek gruplarına göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

Tablo 9’da belirtildiği gibi, memur ve işçi katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları arasında p değeri 0.008 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Buna göre H0 hipotezi reddedilmiştir ve katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, unvanı memur olan katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanının işçi olan katılımcılardan yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10

Katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği puanının yaş grupları arasındaki farkın tespiti ilişkin Kruscal Wallis testi

Yaş Grupları	İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği	
22-32	Medyan	2.25
	Min	1.6
	Maks	4.3
33-43	Medyan	2.38
	Min	1.5
	Maks	2.9
44-54	Medyan	2.31
	Min	1.1
	Maks	2.7
55-65	Medyan	2.50
	Min	2.5
	Maks	2.5
p*		0.524

*:Kruscal Wallis testi

H0: Katılımcıların yaş gruplarına göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H1: Katılımcıların yaş gruplarına göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

Tablo 10’da belirtildiği gibi, Yaş gruplarında İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları arasında p değeri 0.524 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Buna göre H0 hipotezi kabul edilmiştir ve katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, yaş grupları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görülmektedir.

Tablo 11
İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği puanının kadın ve erkek katılımcılar arasındaki farkın tespiti ilişkin Mann Whitney U testi

Cinsiyet	İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği	
Kadın	Medyan	2.38
	Min	2.1
	Maks	2.8
Erkek	Medyan	2.31
	Min	1.0
	Maks	4.3
p*		0.645

*:Mann Whitney U Testi

H0: Katılımcıların cinsiyetine göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetine göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

Tablo 11’de belirtildiği gibi, erkek ve kadın katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi ölçekleri medyan puanları arasında p değeri 0.645 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Buna göre H0 hipotezi kabul edilmiştir ve katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, cinsiyet grupları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görülmektedir.

Tablo 12

İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği puanının bekar ve evli katılımcılar arasındaki farkın tespiti ilişkin Mann Whitney U testi

Medeni Durum	İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği	
Evli	Medyan	2.31
	Min	1.0
	Maks	2.9
Bekar	Medyan	2.41
	Min	2.1
	Maks	4.3
p*		0.373

*:Mann Whiyney U Testi

H0: Katılımcıların medeni durumuna göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H1: Katılımcıların medeni durumuna göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

Tablo 12’de belirtildiği gibi, evli ve bekar katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları arasında p değeri 0.373 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Buna göre H0 hipotezi kabul edilmiştir ve katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, medeni durum grupları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görülmektedir.

Tablo 13

İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği puanının İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alan ve almayan katılımcılar arasındaki farkın tespiti ilişkin Mann Whitney U testi

İSG Eğitim durumu	İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği	
Evet	Medyan	2.41
	Min	1.0
	Maks	2.9
Hayır	Medyan	2.31
	Min	1.5
	Maks	4.3
p*		0.404

*:Mann Whitney U testi

H0: Katılımcıların İSG eğitim alma durumuna göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H1: Katılımcıların İSG eğitim alma durumuna göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

Tablo 13’de belirtildiği gibi, İSG eğitimi alan ve almayan katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları arasında p değeri 0.404 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Buna göre H0 hipotezi kabul edilmiştir ve katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, İSG eğitimi alma grupları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görülmektedir.

Ankete katılan çalışanların hizmet verdikleri işyerleri ile ilgili İSG bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik sorulan anket sorularına verilen cevapların unvanları ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile ki-kare testi (n<5 ise Fisher’s exact test) uygulanmıştır.

Tablo 14

İş yerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların unvanlarına göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Unvanı/Görevi				Toplam	p*	
		Memur		İşçi				
		n	%	n	%			
İş yerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği uzmanı var mı?	Evet	13	34.2%	15	46.9%	28	40.0%	0.056
	Hayır	23	60.5%	11	34.4%	34	48.6%	
	Bilmiyorum	2	5.3%	6	18.8%	8	11.4%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların unvanları ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların unvanları ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 14'de belirtildiği gibi, İş yerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı var mı? Sorusuna memur olarak görevli katılımcıların %60.5 (n=23) i olmadığını, işçi olarak görevli katılımcıların %46.9 (n=15) u olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların unvanları ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.056 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların unvanları ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanının olup-olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 15

İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların unvanlarına göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Unvanı/Görevi				Toplam	p*	
		Memur		İşçi				
		n	%	n	%			
İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı?	Evet	8	21.1%	14	43.8%	22	31.4%	0.017
	Hayır	27	71.1%	12	37.5%	39	55.7%	
	Bilmiyorum	3	7.9%	6	18.8%	9	12.9%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 15'de belirtildiği gibi, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı? Sorusuna memur olarak görevli katılımcıların %71.1 (n=27) i olmadığını, işçi olarak görevli katılımcıların %43.8 (n=14) i olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.017 bulunduğu için H0 hipotezi reddedilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiş olup katılımcılardan memur olanlar İşyerlerinde İSG Kurulu hakkında bilgi düzeylerinin daha çok olduğu görülmüş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 16

İşyerinizde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların unvanlarına göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Unvanı/Görevi				Toplam	p*	
		Memur		İşçi				
		n	%	n	%			
İşyerinizde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı?	Evet	24	63.2%	15	46.9%	39	55.7%	0.354
	Hayır	11	28.9%	12	37.5%	23	32.9%	
	Bilmiyorum	3	7.9%	5	15.6%	8	11.4%	

*: Ki-kare testi ($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 16'da belirtildiği gibi, İşyerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı? Sorusuna memur olarak görevli katılımcıların %63.2 (n=24) i olduğunu, işçi olarak görevli katılımcıların %46.9 (n=15) u olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.354 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş olup katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 17

İşyerinizde yangın alarm sistemi var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların unvanlarına göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Unvanı/Görevi				Toplam	p*	
		Memur		İşçi				
		n	%	n	%			
İşyerinizde yangın alarm sistemi var mı?	Evet	18	47.4%	18	56.3%	36	51.4%	0.147
	Hayır	17	44.7%	8	25.0%	25	35.7%	
	Bilmiyorum	3	7.9%	6	18.8%	9	12.9%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 17'de belirtildiği gibi, İşyerlerinde yangın alarm sistemi var mı? Sorusuna memur olarak görevli katılımcıların %47.4 (n=18) ü olduğunu, işçi olarak görevli katılımcıların %56.3 (n=18) ü olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların unvanları ile işyerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.147 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş olup katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 18

İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların unvanlarına göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Unvanı/Görevi				Toplam	p*	
		Memur		İşçi				
		n	%	n	%			
İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı?	Evet	12	31.6%	15	46.9%	27	38.6%	0.244
	Hayır	21	55.3%	11	34.4%	32	45.7%	
	Bilmiyorum	5	13.2%	6	18.8%	11	15.7%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 18'de belirtildiği gibi, İşyerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı? Sorusuna memur olarak görevli katılımcıların %55.3 (n=21) ü olmadığını, işçi olarak görevli katılımcıların %46.9 (n=15) u olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.244 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş olup katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 19

İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların unvanlarına göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Unvanı/Görevi				Toplam	p*	
		Memur		İşçi				
		n	%	n	%			
İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı?	Evet	35	92.1%	21	65.6%	56	80.0%	0.024
	Hayır	2	5.3%	6	18.8%	8	11.4%	
	Bilmiyorum	1	2.6%	5	15.6%	6	8.6%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 19'da belirtildiği gibi, "İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı?" sorusuna memur olarak görevli katılımcıların %92.1'i (n=35), işçi olarak görevli katılımcıların ise %65.6'sı (n=21) kullanılabilir olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların unvanları ile İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.024 bulunduğu için H0 hipotezi reddedilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiş olup katılımcılardan memur olanlar işyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeylerinin daha çok olduğu görülmüş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 20

İş yerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği uzmanı var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Cinsiyet				Toplam		p*
		Kadın		Erkek		n	%	
		n	%	n	%			
İş yerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen iş güvenliği uzmanı var mı?	Evet	7	58.3%	21	36.2%	28	40.0%	0.171
	Hayır	3	25.0%	31	53.4%	34	48.6%	
	Bilmiyorum	2	16.7%	6	10.3%	8	11.4%	

*:Ki-kare testi(n<5 ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 20'de belirtildiği gibi, İş yerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği uzmanı var mı? Sorusuna kadın katılımcıların %58.3'ü (n=7) İSG Uzmanı'nın olduğunu, erkek katılımcıların %53.4'ü (n=31) ise İSG Uzmanı'nın olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı'nın olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.171 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı'nın olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 21

İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Cinsiyet				Toplam		p*
		Kadın		Erkek		n	%	
		n	%	n	%			
İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı?	Evet	2	16.7%	20	34.5%	22	31.4%	0.228
	Hayır	7	58.3%	32	55.2%	39	55.7%	
	Bilmiyorum	3	25.0%	6	10.3%	9	12.9%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 21'de belirtildiği gibi, iş yerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı? Sorusuna kadın katılımcıların %58.3'ü (n=7), erkek katılımcıların %55.2'si (n=32) İSG Kurulunun olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde İSG Kurulunun olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.228 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde İSG Kurulunun olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 22

İşyerinizde yangın alarm sistemi var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Cinsiyet				Toplam	p*	
		Kadın		Erkek				
		n	%	n	%			n
İşyerinizde yangın alarm sistemi var mı?	Evet	3	25.0%	33	56.9%	36	51.4%	0.090
	Hayır	6	50.0%	19	32.8%	25	35.7%	
	Bilmiyorum	3	25.0%	6	10.3%	9	12.9%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 22'de belirtildiği gibi, İş yerinizde yangın alarm sistemi var mı? Sorusuna kadın katılımcıların %50.0'si ($n=6$) olmadığını, erkek katılımcıların ise %56.9'u ($n=33$) olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.090 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde yangın alarm sisteminin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 23

İşyerinizde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Cinsiyet				Toplam	p*	
		Kadın		Erkek				
		n	%	n	%			n
İşyerinizde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı?	Evet	3	25.0%	36	62.1%	39	55.7%	0.049
	Hayır	7	58.3%	16	27.6%	23	32.9%	
	Bilmiyorum	2	16.7%	6	10.3%	8	11.4%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 23'de belirtildiği gibi, İş yerinizde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı? Sorusuna kadın katılımcıların %58.3'ü ($n=7$) olmadığını, erkek katılımcıların ise %62.1'i ($n=36$) olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.049 bulunduğu için H0 hipotezi reddedilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiş olup erkek katılımcıların olası bir acil duruma karşı eylem planı hakkında bilgi düzeylerinin daha çok olduğu tespit edilerek istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 24

İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Cinsiyet				Toplam	p*	
		Kadın		Erkek				
		n	%	n	%			n
İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı?	Evet	3	25.0%	24	41.4%	27	38.6%	0.047
	Hayır	4	33.3%	28	48.3%	32	45.7%	
	Bilmiyorum	5	41.7%	6	10.3%	11	15.7%	

*:Ki-kare testi(n<5 ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 24'de belirtildiği gibi, İş yerinizde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı? Sorusuna kadın katılımcıların %41.7'si (n=5) bilmediğini, erkek katılımcıların %48.3'ü (n=28) ise olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile iş yerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.047 bulunduğu için H0 hipotezi reddedilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiş olup erkek katılımcıların İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilci hakkında daha çok bilgili oldukları görülmüş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 25

İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı? Sorusuna verilen cevapların katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans ve yüzde dağılım sonuçları

		Cinsiyet				Toplam		p*
		Kadın		Erkek		n	%	
		n	%	n	%			
İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı?	Evet	12	100.0%	44	75.9%	56	80.0%	0.288
	Hayır	0	0.0%	8	13.8%	8	11.4%	
	Bilmiyorum	0	0.0%	6	10.3%	6	8.6%	

*:Ki-kare testi($n < 5$ ise Fisher's exact test)

H0: Katılımcıların cinsiyetlerine ile İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyetlerine ile İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Tablo 25'de belirtildiği gibi, İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı? Sorusuna kadın katılımcıların %100'ü (n=12), erkek katılımcıların ise %75.9'u (n=44) olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeyleri arasında p değeri 0.288 bulunduğu için H0 hipotezi kabul edilmiş olup katılımcıların cinsiyetleri ile İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç

Günümüzde küreselleşme ve hızla gelişen teknolojiye paralel olarak çalışma yaşamında da birçok değişiklik ve yenilikler meydana gelmektedir. Birbirinden farklı dallarda hizmet veren belediye çalışanları da bu yeniliklere ayak uydurarak görevlerini ifa etmeleri için gerekli tedbirlerin alındığı, kontrollerin yapıldığı sağlıklı çalışma ortamının sağlanması önem arz etmektedir.

Bu tez çalışmasında, Eceabat Belediyesinde görev yapan 70 personele İSG bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik hazırlanmış sorulardan oluşan anket çalışması uygulanmıştır. Uygulanan anket çalışmasına yönelik kurulan hipotezler incelenip analizleri yapıldığında elde edilen bulgular:

Belediye çalışanlarının işyerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilmiş İş Güvenliği Uzmanının olup olmadığı hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, katılımcıların yaklaşık yarısı (%48.6) bu konu hakkında olmadığını beyan etmiş, çalışanlara yöneltilen iş yerinde İSG kurulunun olup olmadığı hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, katılımcıların yaklaşık yarısı (%55.7) si bahse konu kurulun olmadığını belirtmiş, çalışanlara iş yerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmadığı sorulduğunda %45.7 oranla olmadığını belirtmişlerdir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun en belirgin özelliklerinden birisi kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın tüm işyerlerinde İSG yükümlülüklerinin uygulanması zorunluluğu olduğundan, çalışanların işyerlerinde İSG kurulu, temsilcisi ve uzmanı hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının işyerlerinde yangın alarm sistemlerinin olup olmadığı hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, katılımcıların yaklaşık yarısı (%51.4) bu konu hakkında bilgi sahibi olduğunu beyan etmiş, çalışanlara yöneltilen iş yerinde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) hakkındaki bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%80.0) yangın ekipmanları hakkında bilgi sahibi olduklarını belirtmiş, çalışanlara iş yerinde olası bir acil duruma karşı eylem planının hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, çalışanların yarısı (%55.7) planın olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma sorularından yola çıkarak

katılımcıların yangın gibi olası acil bir durumda uygulayacakları planlarının olduğu ve yangın ekipmanlarının kullanımı ile ilgili yeteri kadar bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının hizmet verdikleri binada bulunan sağlık ve güvenlik işaretlerinin ne anlama geldiği hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, işaretlerin anlamları hakkında orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının olası iş kazası sonucu meydana gelebilecek meslek hastalıkları hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, meslek hastalıkları hakkında orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının mesleklerinde görevlerini ifa ederken karşılaşılabilecekleri riskler hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, meslekleri ile ilgili riskler hakkında orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının iş kazalarında uygulanabilecek ilk yardım uygulamaları hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, ilk yardım uygulamaları konusunda orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının olası bir deprem anında yapılması gerekenler hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, meydana gelebilecek deprem anında ne yapacakları konusunda orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının olası bir yangın anında yapılması gerekenler hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, meydana gelebilecek yangında ne yapacakları konusunda orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının iş kazası sonucunda ne yapmaları gerektiği hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, meydana gelen iş kazalarında yapılması gerekenler konusunda orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının işyerlerinde İş Güvenliği ile ilgili karşılaşılabilecekleri riskler hakkında bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada, bahse konu riskler hakkında orta seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının İSG ile ilgili katılım düzeylerine bakıldığında, çalışanların İSG ile ilgili görüş ve önerilerinin alınıp alınmaması hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %74.3

(%55.7+ %18.6) oranla alındığı, Tüm çalışanlar işe başlamadan önce İSG eğitimi alması hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %94.2 (%47.1+ %47.1) oranla alınması gerekliliğini belirtmiştir.

Çalışan olarak İş Güvenliği Kurallarına gereken hassasiyetleri göstermeleri hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %91.5 (%22.9+ %68.6) oranla gereken hassasiyeti gösterdiğini ifade etmiş, İSG eğitimlerinin belediyelerdeki riskleri azaltabileceği hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %82.9 (%40+ %42.9) oranla verilen eğitimin işyerindeki riskleri azaltacağını ifade etmiştir.

İşyerinde İSG konusunda sürekli iyileştirmelerin yapılıp yapılmaması hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %77.2 (%24.3+ %52.9) oranla gerekli iyileştirmelerin yapıldığını ifade etmiştir.

Çalışanların İSG'nde daha etkin rol oynaması hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %92.9 (%42.9+ %50) oranla İSG hakkında daha da etkin rol oynaması gerektiğini ifade etmiştir.

İSG'nin çalışma hayatını doğrudan etkilediğini hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %92.9 (%52.9+ %40) oranla çalışma hayatlarını doğrudan etkilediğini ifade etmiştir.

İSG'nin sadece çalışma ortamında değil hayatın her aşamasında olması gerektiği hakkında yapılan araştırmada, çalışanlar %90 (%45.7+ %44.3) oranla İSG'nin sadece çalıştıkları yerde değil yaşamın her alanında olması gerektiğini ifade etmiştir.

İş kazalarının nedenlerine katılımcıların çoğu dikkatsizlik (%77.1), ihmal (%74.3), tecrübesizlik (%68.6) ve eğitimsizlik (%67.1) olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların cinsiyeti ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olup olmadığına bakıldığında, kadın katılımcıların %83.3'ü "Dikkatsizlik", "tecrübesizlik" ve "ihmal" olarak değerlendirirken, erkeklerin %75.9'u (n=44) iş kazasının nedenlerinin en çok "Dikkatsizlik" olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların yaş grupları ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olup olmadığına bakıldığında, 22-32 yaş grubundaki katılımcıların %80'i (n=20), 33-43 yaş grubundaki katılımcıların %77.4'ü (n=24) en çok

dikkatsizlik, 44-54 yaş grubundaki katılımcıların %84.6'sı (n=11) en çok tecrübesizlik, 55-65 yaş grubundaki katılımcıların %100'ü (n=1) en çok diğer olarak belirtmiştir.

Bunlara göre, Katılımcıların hem yaş grupları hem de cinsiyetleri ile iş kazası nedenleri hakkında bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

Katılımcıların meslek gruplarına göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında, memur olan katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanının işçi olan katılımcılardan yüksek olduğu görülmüş olup anlamlı fark tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında, katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği yaş gruplarının medyan puanları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görünmekte olup anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların cinsiyetine göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında, katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, cinsiyet grupları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görünmekte olup, anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların medeni durumuna göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında, katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, medeni durum grupları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görünmekte olup, anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların İSG eğitim alma durumuna göre İSG Bilgi Düzeyi puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında, katılımcıların İSG Bilgi Düzeyi Ölçeği medyan puanları incelendiğinde, İSG eğitimi alma grupları arasında birbirine yakın puanlarda oldukları görünmekte olup, anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların meslek gruplarına göre iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen iş güvenliği uzmanının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların meslek gruplarına göre iş yerlerinde İşyerlerinde İSG Kurulu hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde memur olan katılımcıların bilgi düzeyi işçi olan katılımcılardan yüksek olduğu görülmüş olup anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslek gruplarına göre iş yerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planı hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların meslek gruplarına göre iş yerlerinde yangın alarm sistemi hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların meslek gruplarına göre iş yerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların meslek gruplarına göre iş yerlerinde İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde memur olan katılımcıların bilgi düzeyi işçi olan katılımcılardan yüksek olduğu görülmüş olup anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş yerlerinde kısmi zamanlı görevlendirilen iş güvenliği uzmanının olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş yerlerinde İşyerlerinde İSG Kurulu hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş yerlerinde olası bir acil duruma karşı eylem planı hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde erkek olan katılımcıların bilgi düzeyi kadın olan katılımcılardan yüksek olduğu görülmüş olup anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş yerlerinde yangın alarm sistemi hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş yerlerinde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilcinin olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde erkek olan katılımcıların bilgi düzeyi kadın olan katılımcılardan yüksek olduğu görülmüş olup anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslek gruplarına göre iş yerlerinde İşyerlerinde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda olup olmaması hakkında bilgi düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

5.2.Öneriler

Belediye çalışanları birçok farklı alanlarda hizmet verdikleri için çalışma alanları çok kapsamlıdır. Bu yüzden çalışanların, hizmet verdikleri ve yürüttükleri görev alanlarında İSG her şeyden önce gelmelidir. İş kazası olma ihtimali yüksek çalışma alanlarında hizmet veren belediye çalışanlarının kendini güvenli hissedeceği çalışma alanları oluşturularak, buna paralel olarak iş veriminin de artması sağlanmalıdır.

Belediye çalışanlarına, İSG ile ilgili gerekli hizmet içi eğitimler verilmelidir; Çalışanlara, İSG terimleri, meslek hastalıkları, risk etmenleri, ilkyardım, hizmet verdikleri yerde acil çıkış yolları, kapıları, yangın merdivenleri, yangın ekipmanlarının bulunduğu yerleri, acil durum anında toplanma alanları hakkında ilgili kurum ve kuruluşlarla koordineli olarak eğitimler verilmelidir.

Çalışanların görevlerini ifa ederken karşılaştıkları sorunları rahatça dile getirebilecekleri ve yaşanan problemlere çözümlerin üretileceği toplantılar düzenlenmelidir.

Hizmet verilen çalışma alanlarına ait risk analizleri yapılarak acil durum eylem planının hazırlanması gerekmektedir. Düzenlenen bu acil durum planının hizmet yerlerinde belli periyodlarla takip edilip uygulanabilirliğinden emin olunması için önleme, koruma, tahliye, ilk yardım, yangın, deprem, sel vb. ile mücadele tatbikatları yapılmalıdır. Tatbikat sonrasında görülen aksaklık ve eksikler gözden geçirilerek gerekli düzenlemelerle düzeltici ve önleyici tedbirler alınmalıdır.

Çalışanlara olası deprem anında yapılması gerekenler hakkında Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile organize olunarak gerekli eğitimin verilmesi sağlanmalıdır.

Çalışanlara olası yangın olayının meydana gelmesinde ne gibi tedbirler alınacağı hakkında belediyenin hizmet veren birimlerinden olan itfaiye ile iş birliği içinde düzenlenecek olan hizmet içi eğitimler ile birlikte çalışanların bilgi düzeyinin artırılması sağlanmalıdır.

Çalışanlara düzenlenecek hizmet içi eğitimler ile birlikte mesleklerinde karşılaşılabilecekleri riskler hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmalıdır. Kanunla işyerlerine,

risk değerlendirmesi zorunlu hale getirilmiş, risk değerlendirmesinde tespit edilen hususları da göz önünde bulundurarak, genel bir nleme yaklaşımı getirilmiş olup, tüm çalışanların bulunduğu ortamlar İSG alanında uzman personel ve çalışanların da katılımları sağlanarak İSG'nin işyerinin bütününde benimsenmesi ve uygulanması sağlanmalıdır.

Yürürlükte olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanunun gerektirdiği görev, yetki ve sorumluluklar hakkında, çalışan, işveren, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi düzenlenecek eğitim, seminer ve organizasyonlar ile bilgilendirilerek görevlerini ifa ederken meydana gelen iş kazalarının ve olası meslek hastalıklarının önlenmesi sağlanmalıdır.

Çalışanlara işe başladıklarında ve birim içinde görev değişikliği olduğunda karşılaşabilecekleri mesleki riskler hakkında gerekli hizmet içi eğitimler verilerek edinilen bilgilerin görevlerini ifa ederken uygulamaları için denetime ve gözetime dayalı koordine kurularak, işyerlerinde meydana gelebilecek riskler, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı her türlü gerekli emniyet tedbirlerinin alınmasına önem verilmelidir.

Çalışanların çalıştıkları ortamda kendilerini güvensiz ve yetersiz hissetmeleri de iş kazası yaşamalarına sebep olmaktadır. Düzenlenen hizmet içi eğitim/seminerlerinde çalışanların kendilerini çalışma ortamlarında nasıl ifade edecekleri, sağlıklı çalışma ortamları yaratacakları, rahat, güvende ve huzurlu hissedecekleri gibi öz benlik, öz yeterlilik ve öz kontrol düzeyleri hakkında gerekli eğitimler verilmelidir.

Çalışanlarda alkol, uyuşturucu, sigara vb. bağımlılık yaratan ve kişinin gerek iş gerek aile gerekse sosyal yaşamını olumsuz etkileyen alışkanlıklarında mücadele etmeleri için gerekli eylem planları hazırlanıp uygulamaya konularak hizmet içi eğitimlerle çalışanlar bilinçlendirilmeli ve gerekirse bağımlı olan çalışanlar yakından takip edilerek imkanlar dahilinde gerekli tedavi, destek hizmetleri verilmesi sağlanmalıdır.

Üretimde hızla gelişen teknolojiye ayak uydurmak için insan faktörüne daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden çalışanların hem aile yaşantıları hem gelirleri hem yaşadıkları gerek iş gerekse ailevi sorunları ele alınarak çalışana değer veren eylem planları hazırlanarak çalışanın motivasyonunu yükseltecek ve paralelinde iş verimini artırarak üretim de hızlanmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, M. N. (2021). Belediye Katı Atık Yönetimi Uygulamalarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İncelenmesi. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Akdoğan, A. ve Güleç, S. (2007). “Sürdürülebilir Katı Atık Yönetimi Ve Belediyelerde Yöneticilerin Katı Atık Yönetimiyle İlgili Tutum Ve Düşüncelerinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 1, 39-69. <https://dergipark.org.tr/en/pub/huniibf/issue/7874/103457>.
- Akkaya, G. (2007). Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aktaş, Ö. ve Songür, N. (2020). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu`na göre idari para cezalarının caydırıcılığı sorunu”. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 18, 24-47. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ufuksbedergi/issue/60189/873200>
- Altay, O. N. (2020). Belediye Şirketlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesinde İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Zorluklar. Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Arı, K. (2016). Belediye Temizlik İşçilerinde Ağır Metal Maruziyeti. Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Zonguldak.
- Arpat, B. (2018). “Üst Yönetimin İş Güvenliği Bağlılığını Açıklayan Değişkenlerin Güvenlik Kültürü Çerçevesinde İncelenmesi: Denizli Büyükşehir Belediyesi Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.16, S. 3, 290-313. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.441998>
- Aşcıoğlu, T. (2018). İstanbul’da Bir Belediye’de Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Algılarının Belirlenmesi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, İstanbul.

- Ayan, B., Çakmak, E., Karaman, E. ve Koçak, D. (2013). Mahalli İdarelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Başkan (Salihoğlu), N. (1996). Belediye Hizmetlerinin Yürütülmesinde Ortaya Çıkan Yeni Eğilimler Ve Bunların İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine Etkileri. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Baydur, A. (2015). Metal İş Koluna Bağlı “Metal Yüzey Temizleme İşleminin ” İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi. Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bıykoğlu, M. (2018). Büyükşehir Belediyelerinde Yardım İlişkileri: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği. Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yalova.
- Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/publication/wcms_498818.pdf
- Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. (2013). ÇSGB. Resmi Gazete (Sayı: 28648).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515.pdf>
- Çamur, D. (2014). İlaçlamada Çalışan Belediye Personelinin Biyosidal Ürün Uygulaması Konusundaki Bazı Bilgi Ve Davranışları İle Etkilenimle İlişkili Olabilecek Sağlık Yakınlıklarının Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aile Hekimliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Çelik, E. (2016). Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliğine Dair Farkındalıklarının İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çetin, A. (2014). Kamuda Yönetici ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamasına Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.

Dünya Sağlık Örgütü Anayasası. (2017). WHO / DSÖ (World Health Organization).
http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf, 10 Aralık 2017.

Eçen Çalışkan, H. (2019). Yerel Yönetimlerde İş Güvenliği Kültürü Algılarının Önemi, Ölçümü ve Karşılaştırılması. İstanbul Okan Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Er, E. (2020). Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Değerlendirilmesine Yönelik Çalışan Anketi Uygulaması: Ankara İlindeki Bir İlçe Belediyesi. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Ankara.

Erginbaş, E. (2010). Avrupa Birliği'nin Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Ergül, A. (2020). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güvenliği Bilgi Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Çanakkale İlinde Uygulama. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, İş Güvenliği Ana Bilim Dalı, Çanakkale.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). Resmi Gazete (Sayı: 28339).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>

Gökbayrak, Ş. (2003). “Belediyelerde Sunulan Kentsel Hizmetlerin Özelleştirilmesi Çerçevesinde Taşeronluk ve Çalışma İlişkileri Üzerine Etkileri”. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. C. 4, S. 16, 30-37.

<https://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/viewFile/358/337>

Gökbayrak, Ş. (2006). “Belediyelerde Farklı İşçi Statülerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”. *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2006/1, 61-78.
<http://emekarastirma.org/uploads/dergi/233.pdf>

Güçlü, M. (2007). OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Sakarya.

Güler, H. E. (2017). Belediyelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması Süreci-Toroslar Belediyesi Örneği. Mersin Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Mersin.

Gürün, F. (2018). “Belediyelerde Sağlık Hizmetlerinin Türk Mevzuatındaki Yeri. Üsküdar Üniversitesi”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 6, 125-150.

https://uskudar.edu.tr/assets/uploads/dergi/1/file/sos_bil_06_web.pdf#page=136

Hacımustafaoğlu, F. D. (2019). Kamu Kurumlarında Makine İkmal Bakım Ve Onarım Çalışmalarında İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Ve İş Ekipmanlarının Periyodik Muayenesi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Gaziantep.

Kale, N. (2019). 6331 Sayılı Kanun Sonrası Yerel Yönetimlerde İş Güvenliği Uygulamaları: Erdemli Belediyesi Örneği. Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Mersin.

Kılıkış, İ. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 15, S. 20, 17-41. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235263>

Kızılkaya, M. ve Aşcıoğlu, T. (2021). “Bir Belediyede Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Algılarının belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 17, S. 34, 1204-1223.

<https://dergipark.org.tr/en/pub/opus/issue/60099/789148>

Öner, S. (2014). İş Sağlığı, İş Güvenliği ve Sağlık Çalışanları. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.

Özdemir, M. (2016). Belediyelerin Altyapı Hizmeti Sunumunda Vatandaş Memnuniyeti: Anamur Belediyesi Örneği. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Aydın.

Özer, L. M. ve Gökyay, O. (2020). “Evsel Katı Atık Toplama ve Taşıma İşkolunda Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının Değerlendirilmesi, Ankara-Yenimahalle Örneği”. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, C. 32, S. 4, 413-419. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jeps/article/657501>

- Özçay, Ö. (2011). Bursa İl'inde İki Ayrı Belediyede Ve Farklı İstihdam Türlerinde Çalışanların Örgütsel İş Stresi Ve İş Güvencesi Açısından Karşılaştırılması. Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Sayıntürk, H. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Selek, H. S. (2016). *İş Sağlığı Ve Güvenliği (İSG) Temel Konular* (1.Baskı). Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, (2006). Resmi Gazete (Sayı: 26200). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>
- Şenlik, S. (2019). İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Perspektifinden Belediye Katı Atık İşçilerinin Mesleki Tehlikelerinin Değerlendirilmesi. Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Tanrıverdi, H., Akova, O. ve Yıldırım, E. (2014). "İş Kazaları Etkenlerinin Koruyucu Kullanma ve İş Kazaları Yönetim Yaklaşımı Düzeyi ile İlişkisi: Ameliyathane Ünitelerinde Çalışan Sağlık Üzerine Bir Araştırma". *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 10, 21-32. <https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-full-file/30957>
- Tekin, S. (2014). İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğine Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Analizi. ÇSGB, Ankara, 3-10. <https://silo.tips/download/letmelerde-salii-ve-gvenlne-yapilan-yatirimlarin-malyet-kazan-analz>
- Tiryaki, D. (2011). İş Sağlığı Ve İş Güvenliğindeki Gelişmeler: Altınova Tersaneleri Çalışanlarının Farkındalıklarının Değerlendirilmesi. Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yalova.
- Tiyek, R. (2011). Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Sakarya.

- Toprak, R. (2018). Ceza İnfaz Kurumlarında Bulunan Atölyelerde Çalışan İşçilerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Bilgi Düzeylerinin Ölçülmesi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Torun, F. (1994). Ankara İli Büyükşehir Belediyesine Bağlı Üç İlçe Belediye Temizlik İşçilerinde, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Açısından Durum Saptama Araştırması. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Uluslararası Çalışma Örgütü.* (2017). ILO, Ankara Ofisi Haber Bülteni, 551794, Ankara.
- Ütük Bayılmış, O. (2013). İş Sağlığı Ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması. Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yalova.
- Yalçın, S. (2020). Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muğla.
- Yanturalı, B. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi ve Bir Uygulama Çalışması. Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Balıkesir.

EKLER

EK1. ANKET

Bu anket, Eceabat Belediyesinde çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği bilgi düzeylerinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Anketten elde edilen veriler, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Güvenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gülçin COŞGUN ÇAY'ın "Eceabat Belediyesi Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyinin İncelenmesi" başlıklı tezinde kullanılacaktır. Anket formunda yer alan soruların eksiksiz ve içtenlikle cevaplanması çalışmanın güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Gülçin COŞGUN ÇAY
Yüksek Lisans Öğrencisi

Unvanı/Görevi :
Yaş Aralığı : ()22-32 ()33-43 ()44-54 ()55-65
Cinsiyeti : ()Kadın ()Erkek
Medeni Durumu : ()Evli ()Bekâr

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi aldınız mı?

()Evet ()Hayır

İş kazalarının nedenleri nelerdir? (Bu soruda birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

()Dikkatsizlik ()Tecrübesizlik ()Dalgınlık
()Tehlikeli İş Ortamı ()İhmal ()Eğitimsizlik
()Tehlikeli Davranış ()Umursamazlık ()Diğer.....

Aşağıda işyeriniz ile ilgili İş Güvenliğine yönelik sorular verilmiştir. Uygun gördüğünüz şekilde cevaplayınız.	Evet	Hayır	Bilmiyorum
İşyerinizde kısmi zamanlı görevlendirilen İş Güvenliği Uzmanı var mı?			
İşyerinizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu var mı?			
İşyerinizde yangın alarm sistemi var mı?			
İşyerinizde olası bir acil duruma karşı eylem planı var mı?			
İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili çalışan temsilciniz var mı?			
İşyerinizde yangınla mücadele ekipmanları (yangın tüpleri, yangın hortumları) kullanılabilir durumda mı?			

Aşağıdaki soruları size uygun gelen seçeneği işaretleyerek cevaplayınız.	Hiç	Az	Orta	Çok
Belediye binasındaki sağlık ve güvenlik işaretlerinin ne anlama geldiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				
Meslek Hastalıkları hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				
Mesleğiniz ile ilgili riskler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				
İş kazalarında uygulanabilecek ilk yardım uygulamaları hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				
Olası bir deprem durumunda yapılması gerekenler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				
Yangın esnasında ne yapılması gerektiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				
İş Kazası sonucunda ne yapılması gerektiği hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				
İşyerinizde İş Güvenliği ile ilgili riskler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?				

Aşağıdaki İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili sorulara katılım düzeyiniz nedir?	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili görüş ve önerileri alındığını gözlemliyorum.					
Tüm çalışanlar işe başlamadan önce İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi alması gerektiğini düşünüyorum.					
Çalışan olarak İş Güvenliği Kurallarına gereken hassasiyetleri gösteriyorum.					
İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinin belediyelerdeki riskleri azaltabileceğine inanıyorum					
İşyerimizde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sürekli iyileştirmeler yapılıyor.					
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği'nde daha etkin rol oynaması gerektiğini düşünüyorum					
İş Sağlığı ve Güvenliği'nin çalışma hayatımızı doğrudan etkilediğini düşünüyorum.					
İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sadece çalışma ortamında değil hayatın her aşamasında olması gerektiğini düşünüyorum.					